

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

“PROGRAMA DE ESTUDIOS DE DERECHO”



***“EL CONTRATO PART TIME Y LA VULNERACIÓN AL
DERECHO DE IGUALDAD EN LAS VACACIONES
REMUNERADAS, EN EL SISTEMA JURIDICO
PERUANO, CHIMBOTE - 2019”.***

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL
DE ABOGADO**

AUTOR:

PEREZ AMBROCIO LOURDES RUBI

ASESOR:

DR. MANUEL ULISES URCIA QUISPE

CÓDIGO ORCID: 0000-00033965-5904

CHIMBOTE – PERÚ

2020.



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **“El contrato part time y la vulneración al derecho de igualdad en las vacaciones remuneradas, en el sistema jurídico peruano, Chimbote - 2019”** del (a) estudiante: **LOURDES RUBI PEREZ AMBROCIO**, identificado(a) con **Código N° 1113100294**, se ha verificado un porcentaje de similitud del 14%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y título académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 2 de Noviembre de 2020


 UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Dr. CARLOS URBINA SANJINES
VICERRECTOR



NOTA:

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

PALBRA CLAVE

El contrato, Vacaciones, remuneración, OIT, Derecho fundamental, trabajador.

KEYWORDS

The contract, Holidays, remuneration, ILO, Fundamental right, worker.

LINEA DE INVESTIGACION.

| Línea de Investigación | OCDE. | | | Sub – Línea (...) |
|------------------------------------|-----------------------|------------------|-------------------|---|
| | Área. | Sub Área. | Disciplina | |
| Instituciones del Derecho Procesal | 5. Ciencias Sociales. | 5.5. Derecho. | . Derecho. | . Análisis de normas, doctrina y jurisprudencia del derecho procesal constitucional, civil, penal y administrativo y laboral (...) . |

TITULO.

“EL CONTRATO PART TIME Y LA VULNERACIÓN AL DERECHO DE IGUALDAD EN LAS VACACIONES REMUNERADAS, EN EL SISTEMA JURIDICO PERUANO, CHIMBOTE - 2019”.

RESUMEN.

El estudio de investigación, relacionado a reconocer los alcances en la vulneración al derecho de igualdad en las vacaciones renumeradas en los contratos part time en el régimen privado 728, se encuentra excluido en el Perú en el D. Leg. 713 y su reglamento.

Con respecto a la población, se ha tomado la muestra de estudio estuvo por 51 colaboradores; utilizando el método de la encuesta y un cuestionario de interrogantes de diversas preguntas, la información de los datos se aplicó la estadística en tablas o cuadros y gráficos donde nos permite observar las características de las variables.

De los resultados obtenidos se establece en la primera variable, que la mayoría de los encuestados 38 (73.6%) manifiestan que le Contrato part time en bueno, y 13 (26.4%) manifiestan que es regular; respecto a la segunda variable la mayoría de los encuestados 40 (77.5%) manifiestan que se vulneran una adecuada regulación en el otorgamiento de las vacaciones renumeradas en los contratos part time, pero el 10 (20.5%) establece que es regular, y el 2% (1) señala que es totalmente negativo, para los trabajadores, En la discusión el contrato part time no tiene ninguna regulación legal, existiendo contradicciones, respecto a los resultados es de 0.318, lo que significa que ambas su relación es positivo débil.

ABSTRACT

This research study is related to recognizing the scope of the violation of the right to equality in paid vacations in part-time contracts in the private regime 728, it is excluded in Peru in D. Leg. 713 and its regulations.

Regarding the population, the study sample was taken by 51 collaborators; Using the survey method and a questionnaire of questioning questions, the data information was applied to statistics in tables and graphs where it allows us to observe the characteristics of the variables.

From the results obtained, it established in the first variable, that most of the respondents 38 (73.6%) state that the Part-time Contract is good, and 13 (26.4%) state that it is regular; Regarding the second variable, most of the respondents 40 (77.5%) state that adequate regulation is violated in the granting of paid vacations in part-time contracts, but 10 (20.5%) establish that it is regular, and 2 % (1) indicates that it is totally bad, for the workers. In the discussion, the part time contract does not have any legal regulation, there are contradictions, with respect to the results it is 0.318, which means that both their relationship is positive.

INDICE

| | |
|--|-------------|
| Palabra Clave..... | i |
| Título | ii |
| Resumen | iii |
| Abstract..... | iv |
| Indice..... | v |
| Introducción..... | 6 |
| CAPITULO I: ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACION CIENTIFICA..... | 7. |
| 1.1 Antecedentes Internacionales..... | 7. |
| 1.2 Antecedentes Nacionales..... | 11. |
| 1.3 Antecedentes Locales..... | 13. |
| 1.4 Fundamentación Científica..... | 15. |
| CAPITULO II: JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION..... | 37. |
| CAPITULO III: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 38. |
| CAPITULO IV: CONCEPTUALIZACION Y OPERACIONALIZACION..... | 41. |
| 4.1 Marco Conceptual..... | 41-74. |
| 4.2 Operacionalización de las Variables..... | 75. |
| CAPITULO V: HIPOTESIS..... | 76. |
| CAPITULO VI: OBJETIVOS..... | 76. |
| 6.1 Objetivos General..... | 76. |
| 6.2 Objetivos Especifico..... | 76. |
| CAPITULO VII: METODOLOGIA..... | 76. |
| 7.1 Tipo y Diseño de investigación..... | 77. |
| 7.2 Población y muestra..... | 79. |
| 7.3 Técnicas e instrumento de investigación..... | 81. |
| 7.4 Procedimiento y análisis de la información..... | 82. |
| CAPITULO VIII: RESULTADOS..... | 84. |
| CAPITULO IX: ANALISIS Y DISCUSION..... | 93. |
| CONCLUSIONES..... | 95. |
| RECOMENDACIONES..... | 97. |
| REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS..... | 98. |
| ANEXO..... | 101. |

INTRODUCCION

Nuestra legislación laboral en el Perú busca proteger los beneficios laborales de los servidores - trabajadores, pero se acarrea un serio menoscabo de sus beneficios que le corresponde por ley, en los contrato part time, que no perciben un vacaciones renumeradas, siendo reducidos sus derechos laborales, y se restringe arbitrariamente, y totalmente discriminatorio al trabajador en la modalidad de contrato part time, en el Perú, donde se vulnera los principios constitucionales, derechos laborales como es el derecho de igualdad, principio de igualdad de oportunidades, de progresividad laboral entre otros derechos, por tanto se menoscaba y se vulnerando así el derecho al trabajo digno.

Con respecto al trabajo de investigación, en nuestra Carta Magna vigente, donde establece textualmente el descanso anual renumerado y no puede existir un trato discriminatorio; se debe otorgar el derecho a unas vacaciones renumeradas a un trabajador part time,

Preciso lo siguiente “*¿Se debe reconocer las vacaciones a los trabajadores con contrato part time en el Régimen Privado - D. Leg.728?*”, y en la hipótesis señalamos “existe una relación entre el contrato part time y la vulneración al derecho de igualdad en las vacaciones renumeradas (...)”. **TOYAMA** (2003) “Son beneficio social de origen heterónomo; es decir, el derecho a un descanso vacacional, es decir, es un beneficio impuesto por el Estado, para trabajador, donde el empleador debe cumplir con efectuar los beneficio de ley” (p. 253).

PLAN DE INVESTIGACION.

I. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACION CIENTIFICA.

INTERNACIONALES:

MANZANERA (2015), en su trabajo *“La Precariedad Laboral y los nuevos espacios de Exclusión Social”*, (Tesis de Postgrado). Universidad de Murcia, Murcia, España. Se trazó el objetivo analizar la intensidad de la relación existente entre situaciones de vulnerabilidad y exclusión social y la precariedad laboral. Fue realizado bajo el enfoque mixto, analítico no experimental, que requirió el uso de las técnicas del análisis documental y la entrevista, usándose la ficha y la guía de entrevista como instrumentos para la sistematización de los datos. La población que se determinó fue de 15,5 millones de parados, de los cuáles se aplicó la entrevista a 9 profesionales en Trabajo Social y 20 desempleados. De los resultados, a través del análisis cualitativo, se puede afirmar que el Estado de Bienestar en España ha ido retrocediendo en el ámbito laboral, lo cual se ve reflejado en una minimización de las políticas públicas que inciden directamente en los servicios sociales. El mercado laboral se sumerge en una situación de precariedad puesto que existen períodos largos de paro y poca temporalidad, respaldadas por la adaptación de los dispositivos legales que regulan el trabajo para lograr mayor flexibilidad. Señaló además que esto ha consolidado una situación de exclusión social y pobreza.

Y, mediante el análisis cuantitativo, identificó que todos los parados se encuentran en una situación de exclusión del sistema económico (al no tener la opción de acceder a bienes por no contar con ingresos) y del trabajo (al no conseguir una situación de estabilidad laboral), lo cual los impulsa a aceptar trabajos a medio tiempo o incluso, recurrir a la denominada “economía sumergida”. Por conclusión, se determinó que el acceso al trabajo no es ninguna garantía si no se tiene condiciones de estabilidad, puesto que es el primer eslabón para los demás derechos políticos y sociales. igual forma,

demonstró la retracción de un Estado de los asuntos laborales, se expresan en la reducción del gasto público, medidas justificadas por la crisis económica del tiempo en que se desarrolló la investigación, y en la aparición de un sistema de “autoempleo” que se acerca a la informalidad. Respecto a los trabajos de medio tiempo, se expresa que, en pocas palabras, sirven como “espejismos”, ya que si bien una persona trabaja en modalidad part time, estadísticamente se le considera como población económicamente activa, no obstante la situación es incertidumbre laboral

Este estudio resulta muy interesante en cuanto aporta una perspectiva de la precariedad laboral en general, pero que trabaja la exclusión social basada en las contrataciones a medio tiempo. Expresa que desde el año 2008, esta modalidad contractual es infrutilizada, en beneficio de las empresas que se ahorran los beneficios laborales correspondientes; donde la mayoría de las personas que se acogen a este tipo de servicio son mujeres jóvenes para lograr la confluencia de sus labores productivas y domésticas, y que son los trabajadores part time los que se exponen a mayor riesgo de deterioro de su salud, en especial, de su esfera psicológica.

La OIT (2015), en la Conferencia Internacional del Trabajo, 104. emitió el estudio denominado *“La protección de los trabajadores en un mundo del trabajo en transformación”* (Informe), Ginebra, Suiza; se trazó como objetivo fundamentar la protección social y emitir un diagnóstico de la realidad en conjunto de los derechos sociales en los países miembros. Los resultados se expresaron en las siguientes cifras: de las 2500 a 3000 horas que se laboraban en el siglo XX, actualmente se labora hasta un máximo de 2000 (en entornos de formalidad). Esta reducción se ha logrado gracias a la introducción de las jornadas a tiempo parcial, al costo de consolidar la precariedad y extender estos estándares de empleabilidad. El país que tiene más empleados bajo esta modalidad es Holanda (45% de su población laboral), mientras que Rumanía, Túnez y Egipto tienen menos del 5% de trabajadores a tiempo parcial. Las conclusiones

que arrojó este informe fueron la determinación de los ejes de protección laboral (políticas salariales, tiempo de trabajo, seguro social, y protección de maternidad) y medidas que debe adoptar la OIT (ampliación de la seguridad en el trabajo, asegurar remuneraciones mínimas, promoción del trabajo a tiempo parcial de calidad, conciliar la vida laboral y familiar, gobernanza y representación de los trabajadores, entre otros).

El informe presentado por esta institución de carácter mundial, aparte de ser riquísimo en cifras y diagnósticos, nos aporta estrategias para asegurar un trabajo de calidad en las contrataciones atípicas (como la de medio tiempo). Podemos tomar como ejemplo las medidas de inspección, sensibilización, incentivos, el paso gradual del tiempo parcial al tiempo completo, controlar factores de riesgo y la protección a sectores vulnerables (migrantes, mujeres y discapacitados).

ESPÍN (2015), en su trabajo “El contrato a tiempo parcial: de la oportunidad de generar trabajo a la precariedad en el empleo”, (Artículo), Universidad Autónoma de Madrid, España; buscó destacar el protagonismo que ostenta el contrato a tiempo parcial como una suerte de auxilio contra el desempleo o como repartición del trabajo, para luego analizar su implementación legal en España. Los resultados arrojaron que, para el año 2013, existían alrededor de 202 millones de personas que se encontraban desempleadas, con una tendencia actual al crecimiento en proporción al incremento poblacional. Entonces, surge la modalidad a tiempo parcial para conciliar los intereses de la empresa (que se ahorra costos en los beneficios sociales) y el trabajador (que disfruta de mayor tiempo para actividad de recreación) llegando a manifestar elementos como la conciliación de intereses, la flexibilidad y la promoción del empleo. Todo eso, bajo el manto protector de la legalidad. Se concluyó que el empleo, al constituir un bien escaso, obligaba a los gobiernos a repartirlo de alguna manera para conseguir mayor equidad. Una vez más, confirmó que el rostro del trabajo part time es, fundamentalmente, femenino. Enfatizó que esta modalidad vulnera prioritariamente a

los segmentos poblacionales más sensibles a los cambios en la dinámica social, a las capas pobres.

El trabajo antecesor enriquece nuestra investigación al aportar indicadores de afectación a las relaciones laborales de la Unión Europea concernientes al trabajo de medio tiempo: Garantías de protección social, adaptación de mecanismos de representación unitaria y colectiva, ruptura de la uniformidad del estatuto legal de los trabajadores remunerados, tutela de la profesionalidad y la discriminación basada en género. Además, crea un debate respecto a la naturaleza de la contratación part time; si debe tomarse a éste como una modalidad o un cronograma que permite organizar y distribuir el trabajo.

ORTIZ (2014), efectuó la investigación llamada “El Trabajo a tiempo parcial, ¿Una alternativa para la mujer en tiempos de crisis?” (Artículo), Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España. Estableció el objetivo de analizar los aspectos por los cuales las mujeres recurren a esta modalidad de trabajo, limitándose solo al carácter descriptivo del fenómeno. Por resultado se observó que el sector femenino no recurre a este tipo de contratos para equilibrar los entornos familiares y laborales, sino porque se encuentran en una situación de debilidad y desventaja en el mercado laboral. Se vislumbró además que, al no encontrar un mercado laboral altamente profesionalizado, es posible la flexibilización de los estándares de trabajo, lo cual es aprovechado por los empleadores. Por este motivo, la contratación part time surge como una canalización de empleos que requieren poca preparación. La conclusión afirmada fue que las mujeres se ven influenciadas por aspectos coyunturales, estructurales y de género al momento de aceptar esta modalidad de empleo. El conjunto de estos aspectos permite la institucionalización de la irregularidad a pesar de la aceptación forzada de las condiciones de trabajo. Esto mantiene en la periferia del mercado laboral a quienes

acuden a esta forma de trabajo, una especie de limbo que se suma a otras maneras de segmentar a la población económicamente activa.

Los aportes fundamentales de este breve artículo son la discusión sobre la concepción sexualizada del trabajo (al no corresponder a la clásica teoría de conciliación casa – trabajo), expresado a través del rechazo de las mujeres a buscar esta modalidad pero que, sin embargo, la asumen por encontrarse en desventaja formativa o de experiencia. Las estructuras sociales de promoción del empleo a medio tiempo no responden a demandas, sino a estrategias empresariales que ven en las mujeres un espacio de captación potencial. Estas estrategias se amparan en las coyunturas de crisis para profundizar su aplicación; no obstante, se han ido gestando e introduciendo gradualmente desde hace 20 años en España.

NACIONALES:

ULLOA (2016), desarrolló de trabajo académico llamado “El olvidado o relegado derecho humano al disfrute del tiempo libre” (Artículo - PUCP), de Lima, Perú. Su objetivo fue describir la figura del descanso y reflexionar en torno a esta temática. Sus resultados lograron precisar formas directas (la legislación concerniente al D.L. N° 713 y su reglamento) e indirectas de regular el descanso (por ejemplo, las normas municipales que establecen un horario para los trabajos de construcción, que no se hace pensando en el descanso de los obreros sino en la comodidad de los vecinos). No obstante el carácter completo o parcial de la jornada laboral, el descanso es una forma de recuperación física y psicológica de los empleados. A nivel internacional, la tendencia es proclive a la reducción de horas de trabajo sin afectación a los beneficios sociales, intentando lograr 4 objetivos como es participación de trabajadores en las tomas de decision; calidad de vida; goce de los frutos tecnológicos y económicos; y la reabsorción y prevención del desempleo. Se concluye en que todos estos matices han enfrentado cuestiones culturales en distintas sociedades donde se han experimentado

ampliaciones o reducciones de descanso: presentismo, horarios de ingreso, tiempos de refrigerio. Por lo cual, se ha llegado a plantear, antes que el cumplimiento estricto de los horarios, la consecución de objetivos.

La contribución rescatada para este trabajo, es el debate sobre el como influyen los aspectos culturales en el otorgamiento de los descansos, en cómo lo asimilan los trabajadores de los distintos países, y sobre cuáles deben ser los parámetros de medición que permitan asegurar el equilibrio entre el cumplimiento de las labores y el tiempo reparador. También destaca la incidencia de los salarios para la aceptación de los descansos, puesto que, ante remuneraciones más bajas, más negativa hay de aceptar los reposos, pues son mejor pagadas las horas extra que las vacaciones.

VÁSQUEZ (2016), en su estudio académico – jurídico denominado “Utopía”: vacaciones para el trabajador a tiempo parcial en el Perú”, - Tesis de Pregrado, donde la Universidad Privada del Norte. Cajamarca, Perú; asumió como objetivo de conocer argumentos filosóficos, políticos, jurídicos que se interrelacionan a otorgar el derecho al descanso vacacional remunerado al trabajador a tiempo parcial. El enfoque de este trabajo fue cualitativo, aplicó el diseño no experimental, y tuvo un nivel explicativo. Un análisis documental fue la técnica utilizada, el instrumento de recolección de datos, a través de una hoja de ruta. Como resultado obtuvo el análisis de los tres instrumentos normativos que regulan el ejercicio de las vacaciones en el Perú (Convenio N° 52 de la OIT, D.L. N° 713 y su reglamento); manifestándose una antinomia de naturaleza directa, parcial y total entre estos dispositivos, por lo cual, ya vencido el plazo para interponer la acción de constitucionalidad, se hace necesario recurrir a lo prescrito en el art. 100 del Código Procesal Constitucional: aplicar la jerarquía normativa o el control difuso. Finalmente, se concluye el estudio demostrando la naturaleza fundamental del derecho a las vacaciones pagadas, haciéndose hincapié en el principio de progresividad y prohibición de regresividad, y una aproximación al contenido

esencial de este derecho, constituido por el gozo efectivo de 6 días de descanso remunerados al año mínimamente.

La contribución académica de este estudio radica en la focalización de los sub-sectores económicos que más recurren a las contrataciones de esta naturaleza: educación y trabajadores no calificados. Además, se recomienda modificar el inc. A del art. 12 del D.L. N° 713, a fin de desaparecer la antinomia existente con su reglamento, así como el Convenio N° 52 - OIT, que se expresa mediante una vulneración esencial de derecho al descanso remunerado y la discriminación de los empleados bajo contrato de medio tiempo.

LOCAL:

PONCE (2014), a través de la tesis titulada “Problemática de la jornada a tiempo parcial en la contratación a plazo determinado de los docentes en condición de “contratados” de las universidades UCV, UPN y UPAO de la ciudad de Trujillo en el Periodo 2011 – 2013”. (Tesis de Pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú; estableció como objetivo determinar si se afecta la jornada laboral de los docentes a tiempo parcial mediante sus contratos de trabajo a plazo determinado en algunas universidades privadas. El enfoque aplicado fue el mixto, requiriéndose un diseño no experimental – transversal y alcanzando un nivel correlacional o causal. Se usaron dos técnicas: el análisis documental y la encuesta, haciéndose uso del fichaje y el cuestionario como instrumentos para el acopio de datos. La población fue de 2523 docentes contratados bajo la modalidad de tiempo parcial de la UCV, UPN, y la UPAO, los cuáles se tomó una muestra probabilística por conveniencia de 3 docentes, 1 por cada universidad. Los resultados manifestaron que el total de los contratos revisados se encontraban desnaturalizados, por lo tanto, deberían considerarse como contrataciones a plazo indeterminado, ameritando un incremento de la remuneración y el otorgamiento de todos los beneficios laborales correspondientes (como la asignación

familiar, que les es negado, lo cual genera una situación de malestar e incertidumbre). Como conclusión, se confirmó la posibilidad de accionar judicialmente a través de una demanda por desnaturalización de contrato, pues las jornadas laborales precisadas en los contratos son inadecuados y defectuosamente limitadas.

El estudio precedente contribuye a clarificar la irregularidad con la cual se contrata a docentes universitarios, puesto que se les hace firmar contratos sujetos a modalidad a tiempo parcial cuando en realidad no les corresponde, ya que asumen jornadas laborales mayores a 24 horas. Esto, de una manera implícita, reconoce el derecho a la Indemnización por despido arbitrario, y denota necesidad de una regulación más específica y rígida en la aplicación de la modalidad part time de contratación.

FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

I. El Derecho a la Igualdad

1. Concepto

Borea (2016) los distintos historiadores y filósofos afirman que la concretización de este principio ha conllevado a grandes revoluciones políticas (p. 66).

Figuroa (2012), dado que “en la sociedad estamental del Antiguo Régimen existía una pluralidad de ordenamientos. Desde este enfoque, la igualdad se consolida no solo como un principio que insta a considerar iguales a aquellos que la norma considera como tales, sino también que da cabida a tratos diferenciados que no devengan en discriminatorios. Según García (1991), este principio perseguía más incidir en la aplicación de la ley entre las personas siendo un intento de homogenizarlos en características (p. 142).

EL Tribunal Constitucional (TC), ha conceptualizado el Principio de Igualdad en abundante jurisprudencia, afirmando por ejemplo que “trata de un derecho a no ser discriminado por razones proscritas por la propia Constitución según lo señalado en el Art. 2, o por otros motivos de cualquier otro índole, que jurídicamente resulten relevantes”. (*Exp. N° 19-2010-PI/TC, f.j. 7*)

Partiendo de esta definición, se podrá deducir que todo tratamiento distinto que no haya sido adecuadamente motivado y justificado deviene en discriminatorio, y, por lo tanto, en ilegal.

2. Naturaleza y alcances.

En propuesta de Perez (2005), la igualdad tiene tres características básicas:

- a) Pluralidad: busca partir del reconocimiento de la diferencia de personas o situaciones. Impide la prédica de este principio de forma unilateral, puesto que cabe el riesgo de confundir la igualdad con la identidad (p.50).
- b) Relacional: según Mesía (2018) la naturaleza de este Principio – Derecho debe entenderse desde una perspectiva relacional, puesto que no puede transgredirse en abstracto, sino relacionado a su ejercicio con otros derechos; es decir, necesariamente, al existir la violación del Principio – Derecho a la Igualdad, inevitablemente, se atenta contra otro (p. 111). Entonces, asume también una naturaleza proyectiva, de alcance a todos los demás derechos fundamentales, como una suerte de manto protector.
- c) Comparación: exige la existencia de un elemento en común que permita la comparación entre los entes en conflicto. Es decir, debe concurrir en ellos una cualidad y una relación lógica. (p.103).

La jurisprudencia constitucional hace incidencia en este aspecto:

“Como tal, el principio – derecho de igualdad se constituye en un argumento indispensable para el ejercicio de los derechos fundamentales. Posee además una naturaleza relacional, es decir, que funciona en la medida en que se encuentra relacionada con el resto de derechos, facultades y atribuciones constitucionales y legales. Dicho carácter relacional solo opera vinculativamente donde se asegura el goce, real, efectivo y de pleno derecho en nuestra Constitución y las leyes reconocen y garantizan” (**Exp. N° 4 – 2006-PI/TC. F.j. 121**).

3. Elementos Objetivos de la diferenciación.

García, citado por Mesía (2018), otorgo a la doctrina constitucional 5 condiciones para observar el cumplimiento de la igualdad y una justificable diferenciación de tratamiento.

El Tribunal Constitucional ha señalado que:

Igualmente, en diversas oportunidades, hemos recordado que el principio de igualdad no supone necesariamente un tratamiento homogéneo, pues de hecho es constitucionalmente lícito el trato diferenciado cuando este se encuentra justificado. En este sentido, hemos precisado que existirá una discriminación cuando se hayan previsto consecuencias jurídicas distintas, sino cuando haya realizado un trato semejante, o situaciones desiguales y siempre que, para cualquiera de los dos casos, se carezca de justificación. (Exp. 15–2011–PI/ TC), (F. j. 43)

a) Desigualdad de los supuestos de hecho

Es posible aceptar que, en la realidad, diversa e imprevisible, pueden existir sujetos en situaciones diferentes que conlleven a tratamientos diferentes también. Por ende, no existiría violación al Principio – Derecho de Igualdad entre aquellos que se ubiquen en contextos distintos, sino solamente cuando se dé un tratamiento desigual a los iguales.

b) Finalidad

Para considerar como válido un tratamiento desigual, debe aspirarse a la consecución de un fin o valor constitucional. Esto es, justificar la diferencia de trato en concreto, por circunstancias que conduzcan a la inevitable afectación irreversible de un derecho fundamental.

c) Razonabilidad

Aquello que puede ser considerado como razonable, es la materialización de un valor constitucional, que sea constitucionalmente permisible y se justifique en la no afectación del contenido esencial de un derecho.

d) Racionalidad

Este parámetro consiste en la adaptación de los medios disponibles para conseguir los fines propuestos. Dicho de otra forma, será necesario comprobar la existencia del nexo entre el tratamiento desigual que se realiza, el supuesto de hecho justificante y el fin perseguido.

e) Proporcionalidad

Bajo este criterio, de deberá comprobar la existencia de proporción entre las diferencias establecidas y el fin perseguido. Dicho de otra forma, no será lícito si lo obtenido en la realidad, como resultante de la aplicación del trato diferente, no concretiza la igualdad requerida, sino que genera otra desigualdad. (p.108)

4. Discriminación y Trato Diferenciado.

a) Discriminación Directa

Neves, citado por Castro (2018), señala que este tipo de discriminación se suscita cuando se ejecuta una desigualdad que carece de motivación objetiva, y razonable; no se encuentra justificada y es realizada a título gratuito. Es una de las modalidades más comunes y fáciles de identificar, que se caracteriza por la persecución de cualquiera de estos tres resultados: distinción, exclusión o preferencia; realizada por la persona o en el caso de

estudio, el contratante, y basándose en motivos o razones proscritos por la ley. (p.6).

Aquí se manifiesta una evidente y deliberada exclusión y subestimación, cargada de intolerancia y xenofobia, siendo posible entender solo por algún tipo de frustración de negativos criterios sobre los principios del sistema democrático de gobierno.

b) Discriminación Indirecta

En concepto de Varillas (2010):

“se utilizan criterios de selección legalmente válidos que, a pesar de ser aplicados en igualdad a todas las personas involucradas, afectan adversamente a los miembros de un cualquier grupo social protegido mucho más que a otro y no se encuentran justificados” (p. 73).

Este tipo de discriminación no es posible identificarse, puesto que estos supuestos jurídicos formalmente, se manifiestan derivados a distintas condiciones de desigualdad laboral, convirtiéndola en una discriminación más tenue y disimulada por encontrarse cubierta por el manto de supuesto criterio de excepcionalidad válido legalmente. Se manifiesta generalmente en las relaciones laborales, como el caso de estudio, razón que nos insta a proponer medidas que eviten la comisión de estos supuestos de forma culposa o dolosa.

c) Trato diferenciado

García (1991) se deben tomar en cuenta tres elementos de la igualdad: Primero, los supuestos de hecho que pueden ser comparados al existir un alto nivel de coincidencia entre sus elementos comunes, no obstante algún factor

que los diferencia y permite enjuiciar su legitimidad; en segundo lugar, la consideración de la motivación de ser del trato diferente, el cual de ser positiva permitiría dar por justificado dicho tratamiento; y por último, la razón de la causa argumentada para justificar el manejo diferenciado, preguntándose de la compatibilidad en el sistema jurídico sino buscando la finalidad perseguida sea razonable. (p. 142).

Según el mismo autor, existirán diferentes temas en los cuales, al cumplir con la cláusula de igualdad ante la ley, no resulta vetada la posibilidad de ofrecer en determinadas circunstancias y bajo ciertas condiciones, un trato desigual:

1. Los ciudadanos beneficiados, se hallen efectivamente en diferentes situaciones de hecho.
2. El trato desigual tenga que materializarse un valor constitucional.
3. Que la finalidad sea razonablemente motivada.
4. Que el hecho sea coherente entre sí. (p.150)

d) Dispositivos supranacionales que proscriben la discriminación laboral

El Convenio N° 111 de la OIT, establece 3 elementos para la existencia de la discriminación en el ámbito laboral: a través de un motivo, una razón, un acto, o un resultado. Señala Blume (2010), lo refiere de la siguiente forma:

“Para que exista una discriminación prohibida debe producirse un acto de distinción sobre la base de un motivo prohibido y, adicionalmente, que dicha distinción tenga el efecto de anular la igualdad de trato o de oportunidades de empleo, es decir, una

desventaja en el trabajo que surja del acto discriminatorio” (p. 17).

5. El Beneficio de las Vacaciones Anuales Remuneradas.

a) Concepto

Un antecedente del cómo debía entenderse las vacaciones, lo encontramos en la triple naturaleza propuesta por Ruprecht (1982):

1. Constituyen una recompensa para el trabajador:

Surgen como manifestación de la libertad decisoria del patrón, pero sin embargo no se ajusta a la realidad, las vacaciones se otorgan por ley, con independencia a su beneficio.

2. Carácter remunerativo:

consiste en un descanso vacacional que es un derecho consagrado por la ley, y con sus características propias.

3. Carácter asistencial:

La colectividad compensa el beneficio de un pago remunerativo al descanso anual, para disfrutarlo. (p. 604).

La concepción clásica ofrecida por De Diego (1992), citado por Anacleto (2012), define al derecho a las vacaciones como:

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

b) Contexto internacional y legislación comparada

Durante el siglo XIX, las jornadas laborales llegaban a las 18 horas tanto para adultos como niños en Gran Bretaña, cuna de la Revolución Industrial. Turner-Tharnak (1831), en su célebre Informe Médico para la Reina Victoria.

Desde aquel instante, se suscitó un proceso de 33 años durante los cuáles florecieron dos doctrinas político-filosóficas que influyeron en la transformación de estas condiciones laborales: el socialismo científico y el anarquismo. Ambas lograron confluir para la fundación de la denominada I Asociación Internacional de Trabajadores (1864 – 1876), la cual, a pesar de su efímera existencia, inspiró el nacimiento del movimiento sindicalista, que a través de luchas históricas como la realizada el 1 de mayo de 1886, ha logrado la conquista de derechos laborales de alcance universal: la jornada de las 8 horas, las gratificaciones, las vacaciones pagas y demás beneficios que hoy disfruta la clase obrera. (p.28)

- **FRANCIA.**

Según la Revista “Notimerica” (2014) las primeras vacaciones pagadas registradas en la historia se otorgaron mediante Acuerdos Matignon de fecha 7 de junio de 1936 firmados entre el Gobierno de León Blum y los sindicatos. 17 días después, la OIT emite el Convenio 052, que versaba *Sobre las Vacaciones Pagadas*. Fue una práctica que se generalizó recién después de la II Guerra Mundial, que permitió el nacimiento del Turismo como actividad comercial (p.16).

- **ARGENTINA**

Materializó el derecho a las vacaciones pagadas durante el Gobierno de Juan Domingo Perón, quien firmó el Decreto 1740 el 24 de enero de 1945, siendo

pionero en materia de derechos sociales. Desde ahí, los demás países comenzaron a incluir este beneficio para sus trabajadores, principalmente, por la influencia de las actividades sindicales. Según un reportaje de la cadena británica BBC (2019), los trabajadores de Brasil, Cuba, Panamá, Perú y Nicaragua disfrutaban de 30 días; los empleados de Ecuador, Bolivia, Colombia, Chile, Guatemala, Puerto Rico, Venezuela y El Salvador, solo gozan de 15 días como descanso remunerado; mientras que México solo otorga 6 días a sus trabajadores (p.36)

- **ESTADOS UNIDOS.**

en cambio, no garantiza el goce de las vacaciones a sus trabajadores, indistintamente de su modalidad contractual, cuyo acuerdo lo deja a libre albedrío de las partes.

Especificando en lo referido al tema de las vacaciones en el régimen part time, la comparación legal hecha por (Castro, 2018) señaló que en RUSIA, los empleados part time gozan del periodo vacacional que los trabajadores a tiempo completo. (...).

- **CHILE**

Mientras tanto en su Código de Trabajo (2019), señala el inc. b) del Art. 40, refiere explícitamente “los trabajadores contratados con contratos a tiempo parcial gozan de todos los demás derechos que contempla este código para los trabajadores a tiempo completo” vemos que la legislación chilena otorga el beneficio de las vacaciones remuneradas, no hace distinción a los trabajadores que laboran una jornada ordinaria”.

- **ESPAÑA**

En el artículo 38 del Estatuto (1994) establece “El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales”, donde no se hace ninguna distinción para el acceso a las vacaciones.

c) **Legislación Nacional**

En el Perú, el Decreto N° 8563 del 17 de agosto de 1937 otorgó por primera vez el derecho de vacaciones anuales a trabajadores públicos y privados durante el Gobierno de Oscar Benavides.

Actualmente en el Perú, este beneficio es denegado a los trabajadores de medio tiempo. Así lo determina el D.L. N° 713, que señala que, para el récord laboral, se considera solo la jornada de trabajo ordinaria de 4 horas. Esto contraviene lo señalado por el Convenio 152 de la OIT, que no hace distinción respecto a las horas que trabaje un empleado, estableciendo como mínimo un régimen de 6 días de vacaciones como mínimo.

Modalidades

1. Diarias

El trabajador requiere una recuperación cotidiana en cada día de trabajo, para lo cual se realizan dos descansos diarios: dentro de la jornada laboral, las pausas alternadas para el consumo de los alimentos; y fuera del horario de trabajo, aquella que comienza desde el final de la jornada hasta el inicio de la próxima, que tiene como fin cumplir con la necesidad fisiológica del sueño.

2. Semanales

Están constituidos por los descansos remunerados que se debe otorgar al trabajador al menos un día a la semana. Generalmente, se hace efectivo el domingo, sin embargo, puede ser acordado de manera distinta mediante el contrato o convenio. Los descansos semanales son de carácter obligatorio, razón por la cual, de no hacerse efectivo, debe ser sustituido por otro día de la misma semana. De no ser el caso, el art. 3 del D.L. N° 713 establece que corresponde al trabajador el derecho de pago de dos remuneraciones diarias.

3. Anuales

El D. Leg. 713, sobre los descansos remunerados, en el Art. 10 señala. Un trabajador tiene derecho a 30 días calendario de descanso. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala la presente norma en mención

A modo de Derecho comparado, en España, el Art. 14 de su Estatuto de los Trabajadores prohíbe la sustitución de las vacaciones por remuneración, ni son un derecho renunciabile. Esto buscó hacer efectivo el disfrute de este derecho. En el Perú, se otorgará al trabajador un mínimo de 30 días o 15 días calendario de vacaciones anuales, siempre que haya cumplido el siguiente record: Labor efectiva de 260 días, si realiza jornadas de 6 días semanales; y 210 días para quienes trabajen no menos de 5 días a la semana.

4. Feriados

Además de los tres tipos de descanso que amparan al trabajador, la ley establece días feriados que tienen carácter remunerado, señalados en el Art. 6 del D.L. N° 713, descritos a continuación:

- Año Nuevo (01 de enero)
- Jueves Santo y Viernes Santo (movibles)
- Día del Trabajo (01 de mayo)
- San Pedro y San Pablo (29 Junio)
- Fiestas Patrias (28 y 29 Julio)
- Santa Rosa de Lima (30 Agosto)
- Combate de Angamos (08 Octubre)
- Todos los Santos (01 Noviembre)
- Inmaculada Concepción (08 Diciembre)
- Navidad del Señor (25 Diciembre).

El trabajo que efectúa en días feriados y no es reemplazado por otro, deberá ser remunerado por el empleador con un sobrecargo del 100%. De existir otros feriados no nacionales o gremiales, se acordará entre el empleador y el trabajador para recuperar las horas dejada de trabajar. De no existir consenso, primará la decisión del contratante.

5. Derecho al Trabajo y su relación con el beneficio del Descanso Remunerado

El Derecho al Trabajo tiene dos contenidos. Uno esencial y otro general.

En lo que respecta al primero, el máximo intérprete de la Constitución, ha establecido un contenido esencial para el Derecho al Trabajo:

“(…) no solo se comprende el acceso a un puesto de trabajo sino el derecho a la conservación del mismo. Ello, en la medida que

estamos a la emisión de un acto en la Administración que carece de objetividad (...) y por tanto es arbitrario en su contenido, se estaría afectando el ejercicio del derecho al trabajo de los oficiales que son objeto de pase a retiro por renovación en esta vertiente”. (Exp. N° 08446-2006-PA/TC. F.j. 13).

Este Derecho para **MESÍA**, distinto a la Libertad de Trabajo, comprende entonces la facultad de acceder a un trabajo y la protección ante el despido arbitrario. En doctrina constitucional, es lo que se denomina como “Estabilidad de entrada: prohibición de contrataciones a plazo determinado, salvo cuando se necesita cubrir empleos temporales o laborales provisionales; y Estabilidad de salida: prohibición de despido injustificado y/o arbitrario” (p. 312).

En su contenido general el mismo autor antes mencionado **MESÍA** (2018), el Derecho al Trabajo está conformado por distintos beneficios:

- a) Remuneración equitativa y suficiente.
- b) Preferencia en el pago.
- c) Remuneración mínima vital.
- d) Estabilidad laboral.
- e) Limitaciones a la jornada y
- f) Los descansos remunerados (p. 316 – 317).

Ahora bien, enfocando esta premisa desde la teoría absoluta de los Derechos Fundamentales, es permisible que, a través de la ponderación (conflicto de derechos), se pueda vulnerar algunos aspectos de un

derecho para no dejar desprotegido a ninguno de aquellos que estén en confrontación (Borowski, 2003, p. 99). En aplicación al caso concreto, de existir la confrontación entre el Derecho al trabajo (mediante la afectación de las vacaciones remuneradas) y el Derecho a libertad contractual del Empleador, en instancias laborales, debería declararse infundada, puesto que no se vulnera, sino una de sus aristas. Sin embargo, en el plano del Derecho Constitucional, debería declararse Fundada, puesto que existe una vulneración al Principio – Derecho de Igualdad, un valor constitucional superior que, como se mencionó antes, es de carácter transversal y relacional.

6. Contrato Part time

a) Concepto

Una de las instituciones referentes a la flexibilidad laboral que tiene por característica la desregulación total, es la referida a la contratación a tiempo parcial. Existe un laconismo legal que impide clarificar los alcances de esta figura. Porque en nuestro ordenamiento legal, no existe una definición de los que es la contratación a medio tiempo.

Para Arce (2008), respecto a las horas de trabajo en una empresa por todos los trabajadores es 8 horas diarias (tiempo completo), un contrato de 7 horas 45 minutos ya supone un contrato con jornada reducida (contrato a tiempo parcial). Si todos los trabajadores de una empresa trabajan 40 horas semanales, un contrato de 30 horas semanales ya supone un contrato a tiempo parcial. (p. 122).

b) Contexto Nacional y legislación

La aparición de este tipo de contrataciones es fruto del proceso de transformación de la relación capital – trabajo que se viene implantando en

Hispanoamérica desde hace 30 años. Al respecto, Ávalos (2008) confirmó que “se instituyó en nuestro país como resultado, esencialmente, del influjo de la flexibilización laboral que se estableció en nuestro ordenamiento a inicios de la década de los noventa, conjuntamente con los denominados contratos trabajo sujetos a modalidad” (p. 4).

Para Castel (2010), citado por Guamán y Lorente (2016) fueron dos los pilares rectores de estas reformas: “el desempleo masivo y la flexibilización de la normativa reguladora de las relaciones laborales” (p.41). El segundo pilar tuvo como sustento al primero, en una relación de causa – efecto que se justificó por las coyunturas de crisis económica que pasaban los países en ese momento. Así, desde el año 1996, mediante el D.S. 001-96-TR, se instaure este tipo de jornada laboral en el Perú.

En el Perú, podemos señalar que existen beneficios otorgados sin distinción a las horas laboradas, como la asignación familiar (Ley N° 25129) en un porcentaje de 10% del salario percibido; y el seguro de vida (D.L. N° 688) donde se establece que, transcurridos 4 años de labores para el mismo empleador, se accede a este beneficio.

El trabajador a medio tiempo también tiene derecho a la gratificación proporcional, que si bien no estuvo regulada en la Ley N° 27735, si fue incluido en el art. 1 de su Reglamento (D.S. N° 005-2002-TR):

“La norma legal se aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, entendiéndose por las modalidades de contrato de trabajo, referidos por el artículo 1° de la Ley, a los contratos de trabajo a plazo indeterminado, a los contratos de trabajo sujetos a modalidad y de tiempo parcial”.

Finalmente, la posibilidad de los trabajadores part time de demandar a sus empleadores por Despido Arbitrario, es una posibilidad negada en el artículo 22 del D. S. 003-97-TR, que establece:

“Para el despido de un trabajador sujeto régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada”.

La negativa en el otorgamiento de este derecho es un impedimento tácito para el ejercicio de otros derechos laborales conexos a la estabilidad, como el derecho a la huelga, la sindicalización y la negociación colectiva.

c) El Derecho a la libertad de Trabajo, y su relación con la modalidad de Contrato Part Time.

En el plano constitucional, el Derecho a la Libertad de Trabajo está formado por un cúmulo de decisiones que se asocian al mismo. En palabras de Landa (2018) es parte de este derecho la decisión de trabajar o no hacerlo; de hacerlo por cuenta propia o para un privado, elegir el trabajo que se desea realizar, lo cual faculta cambiar de empleo o cesar en el (p. 147 – 148). De este derecho, emana la prohibición del trabajo forzoso y cualquier manifestación de esclavitud.

En el ámbito internacional, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales lo establece en el art. 6 “El Derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido y aceptado”. En nuestra Carta Magna, se estableció mediante el inc. 15 del Art. 2 refiere que “Toda persona tiene derecho a trabajar libremente, son sujeción a la ley”.

Es necesario establecer incidencia de este Derecho respecto al contrato a medio tiempo, puesto que la libertad de trabajo, como ya se argumentó precedentemente, permite a cada persona elegir su ámbito laboral y las condiciones que ello implique. Esto nos permite diferenciar entre dos grandes grupos de individuos: a) los que voluntariamente obtan por ejercer un trabajo a tiempo parcial para su dedicación a otras actividades de índole social (familia o estudios), complementando así formación y preparación; y b) los que se encuentran en búsqueda de oportunidades de trabajo estable o a tiempo completo pero que, sin embargo, deben aceptar esta modalidad contractual a fin de cubrir las necesidades propias de su existencia.

La solución propuesta a la problemática encontrada no es obligar a las empresas ni a las personas que no lo deseen, a asumir jornadas de trabajo completo, puesto que ya se devendría en una trasgresión al derecho a la libertad de trabajo. Por eso, la viabilidad del otorgar el derecho a las vacaciones remuneradas anuales es un punto medio que beneficiaría a ambos grupos de trabajadores, ya que se buscaría la reparación física y mental del trabajador por la entrega de su fuerza de trabajo de manera indistinta.

7. Contrato de Trabajo

a) Concepto

El D.S. 003-97-TR, en el Artículo 4. Señala textualmente. En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma

verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

Se puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

De forma análoga, Rothstein, Knapp y Liebman (1987), en Estados Unidos de Norteamérica – inspirada en la tradición liberal - se constituye una definición “abierta” del concepto de contrato de trabajo, donde se da potestades a los Estados Federales para ajustar los alcances y limitaciones del mismo. Es el denominado *at-will employment* (empleo a voluntad), donde “el empleador es libre de despedir a las personas 'por mala causa, buena causa o ninguna causa', y donde el empleado es igualmente libre de renunciar, realizar huelga o cesar de otra manera”. Además, se establece que la ausencia de un contrato formal no impide al trabajador el disfrute de los beneficios sociales que hubiera acordado percibir con el empleador. (p. 738).

En nuestra legislación, en cambio, no precisa una definición explícita sobre el contrato laboral. Sin embargo, desde el plano académico nacional y extranjero, diversos juristas han intentado construir un concepto que permita delimitar sus efectos legales, de cuyos frutos se han servido los aplicadores del Derecho peruano.

Según otra propuesta conceptual, Rendón (1985) el contrato laboral puede tener dos significados distintos: a) Se trataría de un determinado tipo de acto jurídico de repercusiones económicas, pues en éste se basa la actividad generadora de servicios y bienes de un país; y b) como un conjunto de

relaciones de carácter obligacional que el trabajador debe cumplir por un tiempo determinado o indeterminado (p. 69 - 70).

El jurisconsulto del ámbito peruano, Becerra (2009), aseveró que “es toda convención en virtud de la cuál una persona se obliga a brindar a otra sus servicios personales, o a ejecutar un servicio laboral, bajo dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última y a cambio de retribución de cualquier clase o forma”. (p.84).

A manera de concenso, los doctrinarios nacionales y extranjeros asumen que debe entenderse al contrato de trabajo como una regulación de la fuerza física e intelectual del trabajador puesta al servicio de empleador – bajo la naturaleza de una negocio jurídico - quien velará por su cuidado, una adecuada retribución salarial y podrá emitir las órdenes necesarias para el cumplimiento del deber.

b) Deberá entenderse, entonces, que los sujetos de la contratación laboral:

1. El Trabajador:

Es el sujeto del contrato de trabajo que voluntariamente presta sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

El concepto de trabajador es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente

de si está oficialmente empleado o no. La condición de trabajador es una de las más importantes para el ser humano como individuo ya que a partir del trabajo y del desempeño de una actividad definida es que puede no sólo subsistir si no también poseer identidad, sentirse útil y desarrollar habilidades particulares

Cabanellas, (2000), Se deberá distinguir en este sujeto la capacidad para trabajar, que puede ser clasificada como plena, limitada (en menores de edad) o impedida (menores de 16 años y los incapaces según el Art. 43 del Código Civil. (p. 352-353).

2. El Emplador.

Es una persona natural o jurídica quien contrate. En primer supuesto, deberá tener 18 años para que la celebración de sus actos sean válidos. En el segundo supuesto, deberá estar constituida de acuerdo a ley y con su asiento registral respectivo.

Se Caracteriza un Empleador:

- Es el dueño de los medios de producción.
- Recibe la prestación del servicio del trabajador
- Es una persona natural o jurídica (empresa, grupo de empresas)
- las actividades podrian ser o no con fines lucrativos.

c) Elementos

Existen tres elementos imprescindibles en la celebración de una relación laboral entre un trabajador (es), y empleador (es):

1. Prestación personal de servicios:

cuando la contratación de la persona natural, se le impone el carácter personalísimo y directo del cumplimiento del deber. No obstante, según el art. 5 del D.S. 003-97-TR, el trabajador puede recibir ayuda directa de quienes dependan de él, donde la naturaleza de su labor así lo exija y sea usual.

2. La subordinación:

Para Cabanellas, 2000, el trabajador se somete a la fiscalización, control y dirección de quien lo contrató. El empleador podrá reglamentar las labores y sancionar razonablemente cualquier falta o trasgresión de las obligaciones del operario. (p. 394). Amparado en esta facultad y según lo prescrito en el Art. 9 del D.S. 003-97-TR, el empleador puede realizar cambios en los turnos, días u horas de la jornada, según los criterios establecidos en la ley de la materia, y tomando a consideración los requerimientos del centro de trabajo.

3. La remuneración:

El D.S. 003-97-TR, el Art. 6°. Señala textualmente, que se Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. (...).

Se infiere en una persona realiza un trabajo profesional que cumple con una determinada tarea en una empresa, donde espera recibir un pago por su esfuerzo brindado. Dicha recompensa o retribución se

conoce como remuneración, un concepto que deriva del vocablo latino remuneratio.

La remuneración puede ser vista como todo pago o contrapartida entre dos o más partes por la cesión de algún factor necesario. Es decir, es el precio que una parte abona a otra por haberle prestado unos servicios o activos.

d) Características

Como afirma Anacleto (2012), la naturaleza del contrato laboral permite identificar características que le diferencian de otros tipos de contrato, como el de locación de servicios, de obra o de mandato.

Es bilateral, porque se comprometen dos partes que, a su vez, pueden estar integradas por más de una persona (en el supuesto de contratos colectivos). También es consensual, porque para su existencia debe surgir la manifestación de voluntad para asumir derechos y obligaciones. De igual forma, tiene naturaleza onerosa, pues las partes suscribientes tienen un beneficio mutuo: uno con el servicio, y otro con el salario.

Este contrato será sinalagmático, pues establece relaciones recíprocas, con la excepción de la existencia de periodos en los cuáles no se laborará, pero se continuará recibiendo la remuneración, por ejemplo, durante los permisos, las licencias por maternidad o las vacaciones. Será también de carácter personal, pues no permite la sustitución de la persona contratada, con una salvedad existente en el art. 6 del D.S. 003-97-TR.

Destaca como característica el tracto sucesivo, puesto que la medición del trabajo se realiza de manera continua hasta que se logra lo determinado en el contrato para acceder a la remuneración, ya que la contraprestación no es instantánea. Es un contrato típico porque está regulado por las normativas laborales vigentes, donde se establecen parámetros de forma y fondo para su validez. Por último, es de carácter conmutativo porque la labor realizada y la retribución salarial están determinadas de forma cierta.

II. JUSTIFICACIÓN

2.1 Justificación Teórica.

En el presente estudio ejecuta un análisis de la supresión a las vacaciones anuales remuneradas del trabajador en el contrato a medio tiempo. Mediante el Decreto Legislativo 713 y su reglamento, consiste en un beneficio excluido en este tipo de contratación, aun cuando nuestra Carta Magna lo reconoce. Además, la OIT no excluye al trabajador part time de vacaciones, contrario a ello, reconoce como mínimo un goce efectivo de 6 días, sin distinción. De igual manera, las conclusiones a las que se llegará permitirán comprobar la hipótesis y proponer el otorgamiento proporcional en tal beneficio de los trabajadores (Vacaciones).

2.2 Justificación Metodológica.

Se justifica de forma metodológica, debido a que se efectuará el correspondiente análisis de la legislación supranacional y nacional mediante los métodos jurídicos exegetico y sistemático, lo cual permitirá vislumbrar concordancias y conflicto de normas en lo que respecta al Principio – Derecho de Igualdad e incidencia en el otorgamiento en los contratos part time. Igualmente, se realizará la contrastación de la hipótesis, buscando el cabal cumplimiento de los objetivos planteados. En relación con el

tratamiento de la información, se efectuará la recolección de la misma con instrumentos validados que conduzcan a un sólido resultado con rigor científico.

2.3 Justificación Social

Este estudio busca proponer, en base a la comprobación de la hipótesis, el reconocimiento del derecho de vacaciones para los trabajadores sujetos a la modalidad de contratación part time en la legislación peruana, lo cual permitirá materializar la igualdad por proporcionalidad en beneficio de un amplio sector poblacional que, de manera consciente o inconsciente, se encuentran en una situación de “subempleo formal”. En otras palabras, se busca encontrar una respuesta satisfactoria al problema que se ha enmarcado. Asimismo, la presente investigación servirá como guía de antecedentes para las próximas investigaciones, además, como respaldo para la protección legal del beneficio de las vacaciones en trabajadores part time.

III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

3.1 Situación problemática

Según la Revista La Verdad (2019) los descansos remunerados son un derecho laboral que cada trabajador debe tener sin depender del régimen laboral al que pertenezca, sin embargo, en diferentes países los trabajadores gozan de este beneficio y otros no cuentan con un periodo de vacaciones. En el contexto internacional, en Europa los trabajadores cuentan con un tiempo vacacional de treinta días en los países como Francia, Mónaco y España, en otros casos, el tiempo vacacional es de cinco días en los países de Filipinas y China. Asimismo, existen países que no cuenta con derecho a vacaciones

como los países de Estados Unidos, Trinidad y Tobago, India, Pakistán, Nepal y entre otros (p.2).

En América Latina según la Revista Mundo (2019) hay diferencias en cuanto al periodo de vacaciones de acuerdo sus condiciones laborales. En los países como Brasil, Cuba, Panamá, Perú y Nicaragua se regula el período de treinta días de vacaciones; por otro lado, Bolivia, Ecuador, Colombia, El Salvador, Guatemala, Puerto Rico, Venezuela, y Chile el tiempo promedio establecido de sus vacaciones es de quince días y, por último, el menor tiempo de vacaciones en América Latina se regula en México con solo seis días de vacaciones en un periodo de un año (p.5).

Cabe mencionar que para Avalos (2019), que uno de los regímenes laborales más recientes es el Contrato Part time que consiste en una jornada laboral por debajo de la ordinaria. En el Perú, el trabajador del contrato part time cuenta con algunos beneficios: remuneración mínima vital (proporcional a las horas de trabajo), feriados no laborales, asignación familiar, un día de disfrute semanal, aguinaldos por fiestas patrias y navidad, Es-Salud, jubilación, y vacaciones (p.20).

Siguiendo la línea del autor AVALOS (2019), el beneficio del derecho al descanso remunerado trata de que el trabajador goce de un periodo prudencial de inactividad laboral, cuyo fin es recuperarse del desgaste físico y mental generado en el periodo que ha venido trabajando. En la actualidad, en el Perú se garantiza el derecho al periodo vacacional regulado en las normas vigentes dependiendo al régimen laboral y al sector al que pertenezca; los trabajadores que cumplan una jornada laboral ordinaria le corresponde el beneficio de 30 días de vacacional remunerados; sin embargo, existen excepciones en la normativa donde el periodo de descanso

remunerado es menor, por ejemplo, las mypes y los trabajadores del hogar; y en otros casos el tiempo de descanso es mayor y sucede en el sector educación, cuenta con un periodo con disfrute vacacional remunerado es igual a sesenta días (p.21).

Según el diario El Peruano (2018) Los trabajadores de contrato de tiempo parcial no alcanzan las condiciones que el Decreto Legislativo N° 713 regula para gozar de vacaciones. Nuestro MTPE considera que sí deben tener descanso de por lo menos, seis días amparado ante el Convenio N° 52 de la (OIT) (p.10).

La problemática de la investigación en tanto se orienta en el hecho de que el Estado Peruano no regula específicamente el periodo de descanso remunerado en los contratos a tiempo parcial, por lo cual resulta necesaria la modificación de la normativa vigente, a fin de que se preste protección en la figura de vulneración de las vacaciones.

3.2 Formulación del Problema:

¿Existe relación entre el Contrato Part Time y vulneración al Derecho de Igualdad en las vacaciones remuneradas en el sistema jurídico peruano, Chimbote - 2019?

IV. CONCEPTUACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES:

A. MARCO CONCEPTUAL:

4.1 Contrato de trabajo.

a) Concepto:

Una de las instituciones referentes a la flexibilidad laboral que tiene por característica la desregulación total, es la referida a la contratación a tiempo parcial. Existe un laconismo legal que impide clarificar los alcances de esta figura. Porque en nuestro ordenamiento legal, no existe una definición de los que es la contratación a medio tiempo.

El Art. 4 del D.S. 003-97-TR, Señala que. En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

Todo contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. Celebrándose por escrito los escritos de contratos a tiempo parcial y sin limitación alguna.

b) Sujetos del contrato de trabajo.

1. El Trabajador:

El concepto de trabajador es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos también puede

ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no. La condición de trabajador es una de las más importantes para el ser humano como individuo ya que a partir del trabajo y del desempeño de una actividad definida es que puede no sólo subsistir si no también poseer identidad, sentirse útil y desarrollar habilidades particulares

Cabanellas, (2000), Se deberá distinguir en este sujeto la capacidad para trabajar, que puede ser clasificada como plena, limitada (en menores de edad) o impedida (menores de 16 años y los incapaces según el Art. 43 del Código Civil. (p. 352-353).

2. El Empleador:

Es una persona natural o jurídica quien contrate. En primer supuesto, deberá tener 18 años para que la celebración de sus actos sean válidos. En el segundo supuesto, deberá estar constituida de acuerdo a ley y con su asiento registral respectivo.

Consiste en una Persona física o moral que es parte en un contrato de trabajo concluido con un trabajador. El empleador ejerce un poder de dirección y de disciplina; es deudor del suministro de trabajo y de los salarios. Se distingue del jefe de empresa, que es una persona física que ejerce en su nombre sus prerrogativas.

La determinación del empleador es a veces delicada, cuando una empresa se desarrolla en varias sociedades; se distingue entonces el empleador de derecho (cocontratante) y el empleador de hecho (beneficiario directo de la prestación de trabajo).

Un empleador es la persona que debe facilitar dentro de la empresa o como autónomo que las personas que trabajen de forma directa en este o con el tengan unas buenas condiciones de trabajo, respetando sus derechos y ofreciéndole facilidades

c) Los elementos esenciales o propios del contrato de trabajo.

Existen tres elementos imprescindibles en la celebración de una relación laboral entre un trabajador (es), y empleador (es):

1. Prestación personal de servicios:

cuando la contratación de la persona natural, se le impone el carácter personalísimo y directo del cumplimiento del deber. No obstante, según el art. 5 del D.S. 003-97-TR, el trabajador puede recibir ayuda directa de quienes dependan de él, donde la naturaleza de su labor así lo exija y sea usual.

2. La subordinación:

Cabanellas, 2000, el trabajador se somete a la fiscalización, control y dirección de quien lo contrató. El empleador podrá reglamentar las labores y sancionar

razonablemente cualquier falta o trasgresión de las obligaciones del operario. (p. 394). Amparado en esta facultad y según lo prescrito en el Art. 9 del D.S. 003-97-TR, el empleador puede realizar cambios en los turnos, días u horas de la jornada, según los criterios establecidos en la ley de la materia, y tomando a consideración los requerimientos del centro de trabajo.

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

a) Poder de Dirección.

Por el cual imprime un destino concreto (en cuanto al espacio, tiempo y modo), que el trabajador pone a su disposición, mediante instrucciones u órdenes.”

b) Poder de Fiscalización.

En la cual controla la ejecución de la prestación y determina si se han seguido o no las instrucciones”

c) Poder disciplinario.

Ante la constatación de la inobservancia de las obligaciones contraídas por el trabajador, se sanciona dicho incumplimiento" (p. 109)

3. La remuneración:

El D.S. 003-97-TR, el Art. 6°. Señala textualmente, que se Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. (...).

Se infiere en una persona realiza un trabajo profesional que cumple con una determinada tarea en una empresa, donde espera recibir un pago por su esfuerzo brindado. Dicha recompensa o retribución se conoce como remuneración, un concepto que deriva del vocablo latino remuneratĭo.

La remuneración puede ser vista como todo pago o contrapartida entre dos o más partes por la cesión de algún factor necesario. Es decir, es el precio que una parte abona a otra por haberle prestado unos servicios o activos.

4.2 Contrato part time.

a) Concepto.

En el Perú, la contratación part time nació como una institución propia de la flexibilización del mercado laboral, la cual tiene como característica fundamental la desregulación. Muestra de ello, es que incluso nuestro ordenamiento no ofrece una

definición de ella. Por su parte solo ha habido intentos doctrinales por definirla.

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

b) Definición:

Los trabajos por horas o part time se han vuelto una buena alternativa para aquellos colaboradores que desean sacar algo más de dinero o que están estudiando, y para los empleadores que necesitan manos extras durante algunas temporadas. Aunque se considera a nivel nacional un contrato a tiempo parcial al trabajador que cubre una jornada menor a 4 horas por día.

El contrato a tiempo parcial se define en dos formas:

- Un contrato de trabajo con beneficios laborales, significa una jornada mayor a las 4 horas diarias, pero menor a la jornada ordinaria del centro de trabajo.
- Un contrato de trabajo sin beneficios laborales, excluidos al no cumplir el requisito mínimo de las 4 horas diarias de labor.

Los trabajos por horas o part time se han vuelto una buena alternativa para aquellos colaboradores que desean sacar algo

más de dinero o que están estudiando, y para los empleadores que necesitan manos extras durante algunas temporadas.

c) El Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (MTPE).

Ha fijado para esta modalidad laboral. Ha establecido que una persona debe tener en cuenta lo siguiente criterios:

- **En general,**
no debe superar las cuatro horas trabajadas por día.

- **En específico,**
la entidad señala que los trabajadores bajo esta modalidad deben cumplir con un promedio inferior a cuatro horas por día, como resultado de la división de la totalidad de horas trabajadas en una jornada semanal entre la jornada laboral de una empresa (que puede ser de 5 ó 6 días a la semana).

d) Personas ideales para los trabajos Part time:

Los trabajos part time son ideales para:

1. Aquellos jóvenes que buscan pagar sus estudios universitarios.
2. Las personas que tienen un trabajo de jornada completa, pero desean ganar dinero extra.
3. Jóvenes que están por culminar sus estudios y buscan reforzar habilidades blandas.
4. Mujeres que tienen hijos pequeños.

5. Profesionales que desean tener tiempo para proyectos personales.
6. Personas que desean mantener un nivel de vida con bajo estrés.

e) **Beneficios de los trabajadores a tiempo parcial:**

| BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL (Menos de 4 horas) | |
|---|---|
| Remuneración Mínima Vital | Será otorgada en forma proporcional ⁽¹⁾ |
| CTS | NO |
| Descanso semanal | SÍ |
| Feriatos no laborables | SÍ |
| Vacaciones | NO |
| Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad | SÍ |
| Protección de la jornada máxima | SÍ |
| Seguro Social de Salud | SÍ |
| Sistema pensionario | SÍ |
| Seguro de vida | SÍ |
| Asignación familiar | SÍ |
| Participación en las utilidades | SÍ |
| Indemnización por vacaciones no gozadas | NO |
| Indemnización por resolución de contrato a plazo fijo | NO |
| Indemnización por despido arbitrario | NO |
| Acceso a la jurisdicción laboral | SÍ |
| Derechos colectivos | SÍ |

4.3 Derecho de las vacaciones (MTPE).

a) Qué requisitos deben cumplir los trabajadores para gozar del descanso vacacional.

1. Deben tener los siguientes requisitos: Deben cumplir un año de servicios a favor de un mismo empleador.

2. Cumplir con un récord mínimo de días laborados según su jornada, conforme se detalla:

- Para trabajadores cuya jornada ordinaria es de 06 días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos 260 días en dicho periodo.
- Para los trabajadores cuya jornada ordinaria es de 05 días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos 210 días en dicho periodo.

b) A fin de computar el record vacacional qué jornada y/o días se entiende como días laborados.

- La jornada mínima de 04 horas.
- La jornada cumplida en día de descanso cualquiera sea el número de horas trabajadas.
- Las horas de sobretiempo en número de 04 horas o más en un día.
- Las inasistencias por enfermedad común, por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos, siempre que no supere 60 días al año.

- El descanso previo y posterior al parto (pre natal: 45 días antes del parto y post natal: 45 días posteriores al parto).
 - El permiso sindical.
 - Las faltas o inasistencias autorizadas por Ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador.
 - El periodo vacacional correspondiente al año anterior (los días del goce del, derecho).
 - Los días de huelga, salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal. (Art. 12º del D. Leg. 713)
- c) EL D. Leg. 713 menciona que no corresponde otorgar vacaciones a un trabajador a tiempo part time, por otro lado, nos encontramos con una posición netamente doctrinal que menciona que se debe otorgar el beneficio de vacaciones.
- d) Que, asimismo el Art. 25 nuestra Constitución Política del Perú, menciona que el trabajador tiene derecho a un descanso vacacional remunerado.

B. Vulneración al Derecho de igualdad en las vacaciones remuneradas en nuestro ordenamiento jurídico.

En la presente investigación se observa que se ha vulnerado lo siguiente:

I. Derecho a la Igualdad y No Discriminación en el Trabajo.

El Tribunal tampoco ha dejado de pronunciarse en relación al derecho de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, por ello es que señala lo siguiente: “(...) asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo. Tal como se ha precisado anteriormente, la economía entre las personas se manifiesta en dos planos: La igualdad ante la ley y la igualdad de trato (en este caso aplicable al ámbito de las actividades laborales). La igualdad ante la ley obliga a que el Estado asuma una determinada conducta al momento de legislar o de impartir justicia. (...). La igualdad de oportunidades-en estricto, igualdad de trato, obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria.”.

El Tribunal Constitucional, reconoce expresamente que en materia laboral existen dos tipos de igualdad: ante la ley y de oportunidades. En cuanto a la igualdad ante la ley, el Estado debe asumir la conducta de legislador, es decir debe impartir justicia de forma igualitaria y con relación a la igualdad de oportunidades o de trato, el Estado se encuentra obligado a no realizar diferencias razonables en las actividades labores, los cuales caerían en arbitrariedad.

1.1 La libertad de trabajo.

En la fase inicial de la relación laboral. La libertad de trabajo le concede al trabajador las siguientes decisiones fundamentales: la de

trabajar u no hacerlo, la ele establecer en qué actividad se \a a ocupar. la de determinar si va a trabajar para sí o para otro y, en este último caso, la de precisar en favor de quién. En la fase final, dicho derecho consiste en reconocerle al trabajador la facultad ele dejar el empleo por su sola voluntad. Vamos a desarrollar estos conceptos.

El derecho al trabajo se preocupa de procurar a toda persona un empleo. Puede tratarse, en mi opinión, de un empleo genérico o de uno específico. En el primer caso. requiere que el Estado lleve a cabo políticas económicas y sociales adecuadas que incentiven la generación de empleo. En ese marco. las posibilidades de acceder a un puesto se Incrementan. Pero la persona no tiene derecho a la ocupación particular de ningún puesto. Una cuestión interesante que se plantea aquí es la de la igualdad de trato y de oportunidades para la obtención del empleo. La Ley 26772 regula esta materia, proscribiendo las discriminaciones en las ofertas de empleo.

1.2 La Vulneración de derechos fundamentales en el trabajo.

Son aquellos derechos y libertades que toda persona posee por el solo hecho de ser tal, y que se encuentran reconocidos y garantizados por el ordenamiento jurídico, estos los encontramos consagrados en nuestro Derecho interno, como en diversos tratados Internacionales ratificados por nuestro país en materia de Derecho del Trabajo

CASTILLO CÓRDOVA, afirma respecto de los derechos fundamentales implícitos, que han de ser tenidos como verdaderos derechos humanos, argumentando que, si bien no se encuentran reconocidos expresamente en el texto constitucional, el constituyente sí los menciona como categoría jurídica al aceptar que la enumeración

de derechos es meramente enunciativa y a la vez dispone una serie de pautas empleadas para identificar un derecho fundamental no recogido expresamente. Los criterios se basan en la dignidad humana, la soberanía del pueblo, el Estado Democrático de Derecho y forma Republicana de gobierno (Art. 3 CP). Sin embargo, como hemos visto en apartados precedentes, la dignidad humana es suficiente y necesaria para que el operador jurídico pueda justificar la existencia de un derecho fundamental.

1.3 La Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

En el Convenio núm. 111, la discriminación en el empleo y la ocupación se define como «cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación». En el Convenio se prevé también que, previa consulta con las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores, podrán definirse otros motivos de discriminación prohibidos. El Convenio núm. 100 consagra el principio de la «igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

1.4 Cuáles son los derechos fundamentales del trabajador:

- El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica del trabajador(a), siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral
- El respeto y protección a la vida privada y a la honra del trabajador(a) y su familia

- El derecho a la libertad de conciencia, a la manifestación de todas las creencias y al ejercicio libre de todos los cultos
- El derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada
- El derecho a no ser sujeto de los actos discriminatorios señalados en el artículo 2º del Código del Trabajo
- La libertad de expresión, opinión e información sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio
- La libertad de trabajo y el derecho a su libre elección. Además, la garantía de que ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo las excepciones que la propia Constitución dispone
- La libertad sindical y el derecho a negociar colectivamente sin obstáculos indebidos
- La garantía de indemnidad, que consiste en no ser objeto de represalias ejercidas por parte del empleador, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales

1.5 Cuándo se entienden vulnerados mis derechos

Se vulneran estos derechos cuando “en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador se limita el pleno ejercicio de aquéllos sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial”. O sea, tal como se viene señalando, son los mismos derechos constitucionales que se aplican a todos los chilenos los que son extrapolados al ámbito del Derecho del Trabajo para evitar o frenar vía judicial ciertos abusos en los que puede incurrir el empleador(a) sobre el trabajador (a).

1.6 El principio de la buena fe en la legislación peruana

En el Derecho del Trabajo es fundamental la prestación que realiza el trabajador a favor del empleador. Dicha actividad tiene cuatro características básicas: es personal, subordinada, se desarrolla de acuerdo a la calificación del trabajador y debe realizarse con eficiencia y probidad. Además, debe realizarse teniendo en cuenta el artículo 23 de la actual Constitución (“Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador...”); supone también respetar la libertad de pensamiento e ideología.

Esta última característica, de eficiencia y probidad, tiene que ver específicamente con el comportamiento del trabajador en la relación laboral, entendiéndose que es diligente, que actúa con cuidado y exactitud, y con cierta intensidad en cuanto al ritmo. Es decir, se alude, por la naturaleza bilateral del contrato, al Principio de Buena Fe como base de la probidad en el trabajo. No obstante, “la buena fe exigida al trabajador no es, en realidad, del todo, equiparable a la buena fe del empleador”¹⁵. En efecto, al empleador las sanciones que pueda merecer por su incumplimiento lo afectan menos que al trabajador por el suyo.

1.7 Contenido constitucional del derecho fundamental al trabajo:

Castillo Córdova, manifiesta: “Todos los derechos se definen como realidades jurídicas limitadas, tienen como presupuesto ontológico un carácter limitado de modo que permita el pleno desarrollo del hombre individual y socialmente considerado. Y esa realidad jurídica limitada

hay que delimitarla, hay que descubrir sus contornos en cada caso concreto, momento en el que juegan su papel principios como la razonabilidad y la proporcionalidad en el juicio interpretativo de todos los factores que influyen en la definición del contenido del derecho. Estos principios no deben ser empleados para determinar cuál derecho pesa más en el caso concreto (ponderar derechos), sencillamente porque los derechos no pueden jerarquizarse ni en abstracto ni en concreto, salvo que admitamos que sus titulares sí pueden jerarquizarse. Una vez delimitada esa realidad jurídica como contenido del derecho, se convierte en una realidad ilimitable y, en este sentido, convierte al derecho constitucional en un derecho absoluto”³². En consecuencia, surge la necesidad de definir el contenido constitucional de un derecho fundamental.

1.8 El principio de la igualdad de remuneración.

El principio de la igualdad de remuneración es en realidad un viejo principio. Se define de la siguiente manera: como la obligación del empleador de pagar la misma cantidad como remuneración por un trabajo igual. Entendiéndose “remuneración” como la suma que el trabajador recibe por una prestación laboral²⁹. Y, todos aquí sabemos qué es una prestación laboral: La prestación laboral es la actividad que realiza el trabajador a favor de un empleador, por la cual éste se obliga a pagar una contraprestación, que en este caso, es una remuneración. En esta remuneración, de acuerdo a este principio, si existe un trabajo igual, debe el pago ser también la misma cantidad.

En nuestra Constitución de 1979, en su artículo 43°, se reconoce explícitamente que “el trabajador, varón o mujer, tiene derecho a una igual remuneración por igual trabajo prestado en idénticas condiciones

al mismo empleador”. Es decir, en el Perú, en el año 79 se llegó a constitucionalizar este principio por primera vez, al igual que en otros países, en los que todavía sigue vigente en su Constitución, como es el caso de Argentina con el famoso artículo 14 bis que establece: “igual remuneración por igual tarea”.

1.9 A igual trabajo, igual remuneración

Considero que este primer paso, abriendo el debate en torno a los Principios del Derecho Laboral, es una conquista para todos los hombres de buena voluntad. Y es que nosotros hemos puesto especial interés en iniciar, precisamente, una campaña en torno a este tema, porque hay urgencia en todos los centros de trabajo; porque la reforma de la legislación laboral llegue cuanto antes y, además, que llegue incorporando principios y derechos fundamentales, que superen la arbitrariedad, la injusticia que se dan generalmente en los centros de trabajo.

1.10 Principio-Derecho a la igualdad ante la ley

Según el D.U. 016-2020, colisionaría con el principio-derecho de la igualdad ante la ley, previsto en el Art. 2.2. de la Constitución Política del Estado, pues resulta evidente la desprotección de los derechos laborales de los trabajadores del sector público que se encuentran sujetos a contratos civiles y/o modales regulados estos últimos por el Decreto Legislativo N° 728, en contraposición de los trabajadores del sector privado a quienes no recae la aplicación de los requisitos establecidos en el D.U. para obtener la reposición en su centro de trabajo.

Consiste en este modo, una diferenciación no razonable, proscrita por el Convenio 111 de la OIT, norma internacional que protege al trabajador de los tratos discriminatorios y promueve el trato igualitario de oportunidades en el empleo.

1.11 La igualdad y no discriminación

Eguiguren (2002), desde un enfoque constitucional, ha señalado que el principio de igualdad se conceptualiza sobre la base de una doble dimensión, por un lado “El principio rector de todo el ordenamiento jurídico del Estado Democrático de Derecho, siendo un valor fundamental y una regla básica que éste debe garantizar y preservar”, y de otro, “como un derecho constitucional subjetivo, individualmente exigible, que confiere a toda persona el derecho de ser tratado con igualdad ante la ley y de no ser objeto de forma alguna de discriminación” (p.96).

En efecto, el principio de igualdad implica también que, ante la constatación de hechos distintos, supongan consecuencias jurídicas distintas, en tanto estas estén justificadas de modo razonable y objetivo. El Tribunal Constitucional, al interpretar el Art. 103 de la Constitución ha señalado. (Pag. 17 - 47).

El autor Mortola (2009), precisa que la igualdad de oportunidades surge como consecuencia de la desigualdad que existe en la realidad y que va más allá de lo que establece la ley:

“(…) surge en respuesta a la constatación de la existencia de desigualdades sustanciales que se presentan en la realidad y fuera del ámbito de actuación de la igualdad ante la ley o la igualdad de trato, admitiéndose las actuaciones públicas o privadas a favor de determinados sujetos o grupos

desfavorecidos. Dicho de otro modo, lo que se pretende es eliminar las desigualdades existentes a través de actuaciones positivas del Estado o de los privados, ya que, si la igualdad ante la ley o la igualdad de trato se aplicaran sobre las personas sin tener en cuenta la desigualdad sustancial preexistente, aquellas manifestaciones del principio de igualdad (forma) serían infructuosas” (p. 174).

II. Los principios del derecho del trabajo.

Los principios del derecho del trabajo son líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho.

- Según **ALONSO GARCÍA**, refiere que los principios laborales, son «líneas directrices o postulados básicos de la tarea interpretativa que inspiran el sentido que han de aplicarse las normas laborales, ser desentrañado en un caso de duda, el contenido de las relaciones de trabajo, o desvelada justamente la intención que presidiera la voluntad de los sujetos contratantes».
- Según el maestro uruguayo **PLÁ RODRÍGUEZ**, los principios del derecho del trabajo, no pueden confundirse con los principios generales del derecho, pues estos no se identifican con los principios propios de una disciplina particular.
- Para este autor, **BOZA PRO**, refiere que son ideas fundamentales e informadoras del ordenamiento jurídico laboral, cuya finalidad es la de orientar su actuación y cimentar su naturaleza tuitiva o protectora.

- Entonces el autor **BAYÓN CHACÓN**, establece que los principios del derecho del trabajo, «son simple postulados que sociológicamente primero y jurídicamente después, por disposiciones legales o por resoluciones legales, se han convertido **en** criterios de orientación del legislador y del juez en defensa de la parte que estimó más débil en la relación laboral para restablecer con un privilegio jurídico una desigualdad social».
- Por último, el maestro **NEVES MUJICA**, infiere que las funciones de los principios del derecho del trabajo, respecto al ordenamiento laboral, serían las siguientes:

| | |
|--|---|
| Producción de las normas | En el que se debe acudir al carácter protector del derecho del trabajo. |
| Interpretación de las normas | El principio apropiado es el in dubio pro operario. |
| Aplicación de las normas | Resolvemos un conflicto laboral mediante la norma más favorable. |
| Mantener ventajas de las normas | Para ello aplicamos el principio de la condición más beneficiosa. |
| Sustitución de normas | Para la cual aplicamos los métodos de integración. |
| En supuestos de afectación de derechos | Aplicamos la primacía de la realidad, la irrenunciabilidad de derechos, principio de igualdad, la condición más de beneficiosa. |

Por otro lado, el TC en el Exp. N° 0047-2004-AI/TC, señala:

(...) los principios son normas, y los principios jurídicos son normas jurídicas: en palabras del Tribunal Constitucional, “allí donde la

oposición entre leyes anteriores y los principios generales plasmados en la Constitución sea irreductible, tales principios, en cuanto forman parte de la Constitución, participan de la fuerza derogatoria de la misma, como no puede ser de otro modo” (STC 4/1981, de 2 de febrero) (Fundamento 43).

III. Principios rectores de la NLPT.

1. Principio de primacía de la realidad

Este principio determina que en caso de existir discrepancia o divergencia entre los hechos y lo declarado en los documentos o en las formalidades, se preferirá siempre lo que haya ocurrido en la realidad. Este principio tiene como sustrato el principio protector del Derecho Laboral y opera en cualquier situación en la que se produzca una discordancia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, para preferir esto sobre aquello. No significa que la declaración efectuada por las partes no tenga importancia. El ordenamiento presume su conformidad con la voluntad real de ellas, pero permite desvirtuar dicha presunción si constata la discrepancia entre una y otra.

“[...] Para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil, este Tribunal debe evaluar si en los hechos se presentó, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: **a)** control sobre la prestación o la forma en que ésta se ejecuta; **b)** integración del demandante en la estructura organizacional de la emplazada; **c)** prestación ejecutada dentro de un horario determinado; **d)** prestación de cierta duración y continuidad; e)

suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración al demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud [...]”. (STC Exp. N° 03146-2012-PA)

2. Principio de indubio pro operario.

La principal virtud de este principio, consiste en que el juez laboral que se encuentre en la disyuntiva de aplicar dos o más normas distintas para resolver un mismo conflicto jurídico deberá preferir la interpretación que le sea más favorable al trabajador, favorabilidad de que debe atender a buscar un beneficio en el tiempo y no uno mediato o inmediato, evidentemente ello a la luz de cada caso en concreto.

Este principio, tiene como sustrato el principio protector del Derecho Laboral y debe utilizarse si culminados los esfuerzos razonables de obtener, por vía del empleo de los criterios clásicos de interpretación, un significado convincente de una norma, éste no se lograra.

“[...] El Tribunal Constitucional considera que la aplicación del referido principio está sujeta a cuatro consideraciones, que son: a) Existencia de una norma jurídica que, como consecuencia del proceso de interpretación, ofrece varios sentidos. b) Imposibilidad lógico-axiológica de dirimir esta duda mediante la utilización de cualquier método de interpretación admitido como válido por el ordenamiento nacional. c) Obligación de adoptar como sentido normativo a aquél que ofrece mayores beneficios al trabajador. d) Imposibilidad del operador de integrar la norma,

ya que el principio no se refiere a suplir la voluntad de éste, sino a adjudicarle el sentido más favorable al trabajador [...]”. (STC Exp. 0008-2005-AI/TC)

El Tribunal Constitucional ha precisado el principio in dubio pro operario, en el **Exp. N° 008-2005-AI/TC**:

El TC, hace referencia a la traslación de la vieja regla del derecho romano in dubio pro reo. Nuestra Constitución exige la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, vale decir que se acredite que a pesar de los aportes de las fuentes de interpretación, la norma deviene indubitadamente en un contenido incierto e indeterminado.

3. Principio de igualdad de trato y no discriminación.

Este principio de igualdad de trato y no discriminación hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral, el cual específicamente se constituye a partir del derecho fundamental a la igualdad ante la ley. Este principio asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y de tratamiento durante el empleo.

Que, la discriminación laboral se produce cada vez que se escoge o rechaza a un trabajador por razón de su origen, sexo, raza, color, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma o de cualquier otra índole, sin tomar en consideración los méritos ni las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo que se trate.

“[...] La discriminación puede ser directa o indirecta. Es directa cuando las normas jurídicas, las políticas y, los actos del empleador, excluyen, desfavorecen o dan preferencia explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características como la opinión política, el estado civil, el sexo, la nacionalidad, el color de la piel o la orientación sexual, entre otros motivos, sin tomar en cuenta sus cualificaciones y experiencia laboral. (...) es indirecta cuando se dispensa un trato diferenciado a categorías específicas de trabajadores, traducida en menores prestaciones sociales o remuneraciones, siempre que este no se realice sobre bases objetivas y razonables [...]”. (STC Exp. N° 05652-2007-PA)

4. Principio de irrenunciabilidad de derechos.

De acuerdo a este principio, tiene por objetivo proscribir que el trabajador renuncie a sus derechos laborales reconocidos por la Constitución y leyes vigentes en su propio perjuicio, en aras de resguardar sus intereses en la relación laboral.

En conclusión, este principio busca proteger al trabajador, al cual se le considera la (parte débil) de la relación laboral, en la medida que declara la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa

“[...] Este colegiado, respecto al principio de irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores, ha establecido que dicho principio hace referencia a la regla de no revocabilidad e Irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la

Constitución y la ley (...) en ese sentido, de conformidad con el artículo V del Título Preliminar del Código Civil, la renuncia a dichos derechos sería nula y sin efecto legal alguno. No obstante, la Irrenunciabilidad solo alcanza a los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. No cubre, pues, a aquellos provenientes de la convención colectiva de trabajadores o la costumbre [...]”. (STC Exp. N° 0529-2010-PA).

5. Principio de legalidad.

Consiste en que se debe respetar el contenido del Derecho al Debido Proceso, que constituye un límite a la facultad sancionadora del empleador. Por el principio de legalidad, las faltas y prohibiciones deberán estar debidamente tipificadas, prohibiéndose de este modo la aplicación por analogía de conductas reprochables.

Consiste en tener presente, como ha puesto de manifiesto el Tribunal Constitucional a partir de la STC Exp. N° 0010-2002-AI/TC, que el principio de legalidad exige que las conductas prohibidas estén claramente delimitadas por la ley, prohibiéndose tanto la aplicación por analogía, como también el uso de cláusulas generales e indeterminadas en la tipificación de las prohibiciones

“[...] Se ha establecido, además, que "Dicho principio comprende una doble garantía; la primera, de orden material y alcance absoluto, tanto referida al ámbito estrictamente penal como al de las sanciones administrativas, que refleja la especial trascendencia del principio de seguridad jurídica en dichos campos limitativos y supone la imperiosa necesidad de predeterminación normativa de las conductas infractoras y de las

sanciones correspondientes; es decir, la existencia de preceptos jurídicos (*lex praevia*) que permitan predecir con suficiente grado de certeza (*lex certa*) aquellas conductas y se sepa a qué atenerse en cuanto a la responsabilidad y a la eventual sanción; la segunda, de carácter formal, relativa a la exigencia y existencia de una norma de adecuado rango y que este Tribunal ha identificado como ley o norma con rango de ley”. (Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional español N.º 61/1990 [...]). (STC Exp. N.º 00197-2010-PA/TC)

6. El principio de inmediatez.

Consiste en que se valore el contenido del Derecho al Debido Proceso, constituye un límite a la facultad sancionadora del empleador y se sustenta en el Principio de Seguridad Jurídica. En virtud de este principio debe haber siempre un plazo inmediato y razonable entre el momento en que el empleador conoce la existencia de la falta cometida por el trabajador y el momento en que se inicia el procedimiento y se le impone la sanción disciplinaria. En tal sentido, en el presente informe, analizaremos los distintos aspectos doctrinarios y jurisprudenciales que fundamentan la aplicación de este principio

“[...] De lo expuesto se advierte que el despido fue acordado después de haber transcurrido más de 5 meses entre la fecha de la comisión de la supuesta falta grave y la notificación de la carta de preaviso. En consecuencia, en el presente caso se encuentra acreditada la transgresión del principio de inmediatez, consagrado en el artículo 31 del Decreto Supremo N.003-97-TR, ya que, entre la fecha de la comisión de la presunta falta grave, y la de despido, transcurrió un período prolongado que implica la condonación u olvido de la falta grave, así como la decisión

tácita del demandado de mantener vigente el vínculo laboral. Por lo tanto, se ha acreditado la vulneración de los derechos constitucionales del demandante al debido proceso y al trabajo, reconocidos en los artículos 139°, inciso 3), y 22° de la Constitución [...]”. (STC Exp. N° 1799- 2002-PA/TC)

7. Principios de razonabilidad y proporcionalidad.

Consiste en ser un mecanismo de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales del empleador a fin de evitar conductas abusivas del derecho, para lo cual se exige que las decisiones que se tomen en ese contexto respondan a criterios de racionalidad, proporcionalidad y que no sean arbitrarias.

Nuestra Doctrina, suele hacer distinciones entre el principio de proporcionalidad y el principio de razonabilidad, como estrategias para resolver conflictos de principios constitucionales y orientar al juzgador hacia una decisión que no sea arbitraria sino justa; puede establecerse, prima facie, una similitud entre ambos principios, en la medida que una decisión que se adopta en el marco de convergencia de dos principios constitucionales, cuando no respeta el principio de proporcionalidad, no será razonable.

“[...] El principio de proporcionalidad constituye un test o canon de valoración para evaluar actos estatales que inciden sobre derechos subjetivos (constitucionales o simplemente legales). Se trata de una técnica a partir de la cual el juzgador puede evaluar si la intromisión estatal en el ámbito de los derechos resulta, o no, excesiva [...]”. (STC Exp. N° 0760-2004- AA/TC, STC EXP. N.° 2192-2004-AA /TC) “ No obstante lo señalado en el

fundamento anterior, este Tribunal considera que el despido del demandante viola el derecho constitucional al debido proceso sustantivo debido a que la Municipalidad emplazada al momento de imponerle la sanción lo hizo en contravención de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, toda vez que no tuvo en cuenta lo establecido en el artículo 83° de su propio Reglamento Interno de Trabajo, el que señala que las sanciones disciplinarias de amonestación verbal o escrita, suspensión en sus labores o despido, se aplicarán en función de la gravedad de la falta cometida, la categoría, la antigüedad y los antecedentes disciplinarios del trabajador [...]”. (STC Exp. N° 03169-2006-PA/TC), (f.j.14).

8. Principio de continuidad.

Este principio establece que si el trabajador continúa laborando por un plazo mayor al periodo máximo de contratación laboral que establece la Ley (05 años), este alcanza la protección contra el despido laboral y no puede ser despedido sino por causas establecidas por Ley.

“[...] La Corte Suprema de Justicia de la República ha manifestado que el principio de continuidad es aquella regla “en virtud de la cual el contrato de trabajo se considera como uno de duración indefinida resistente a las circunstancias que en ese proceso pueda alterar tal carácter por lo cual este principio se encuentra íntimamente vinculado a la vitalidad y resistencia de la relación laboral a pesar que determinadas circunstancias puedan aparecer como razón o motivo de su terminación como en el caso de los despidos violatorios de los derechos constitucionales, cuya sanción al importar la reconstitución

jurídica de la relación de trabajo como si esta nunca hubiese interrumpido, determinada no solo por el derecho del trabajador al ser reincorporado al empleo, sino también a que se le reconozcan todos aquellos derechos con contenido económico, cuyo goce le hubiese correspondido durante el periodo que duró su cese de facto pues de no acarrear ninguna consecuencia constituiría una autorización tácita para que los empleadores destituyan indebidamente a sus trabajadores quienes no solo se verían perjudicados por la pérdida inmediata de sus remuneraciones y beneficios sociales, sino que también se afectaría su futura pensión de jubilación [...]”. (Casación N° 960-2006-Lima)

IV. Los derechos fundamentales en el trabajo

En la actualidad, la ya mencionada constitucionalización (en tanto que norma de máxima jerarquía) del derecho del trabajo es la expresión máxima, en el ámbito nacional, de la importancia de ciertos derechos en lo social. Las Constituciones modernas reflejan:

- La igualdad, no sólo a través de la lucha enérgica contra la discriminación, sino con medidas efectivas para ayudar al excluido o no privilegiado;
- El reconocimiento de grupos organizados de la sociedad civil y de su derecho a defender sus intereses en el marco del bien común;
- La afirmación de la obligación del estado respecto a los ciudadanos de liberarlos de las angustias de vida, en la medida en que estas son susceptibles de tratamiento comunitario;
- El trabajo libre como derecho y como deber

1. Beneficios excluidos

La legislación nacional ha creído conveniente establecer limitaciones en la percepción de ciertos beneficios a contratados que laboran menos de cuatro horas diarias o su promedio semanal. Estos son el CTS, las vacaciones, y la protección contra el despido arbitrario. Un repaso sobre cada uno de ellos se hará a continuación.

El trabajador de jornada menor a cuatro horas diarias (o su promedio semanal), no tiene derecho al pago de compensación por tiempo de servicios. Cierta doctrina, ha concordado con que no existe razón para su exclusión.

En efecto, si la compensación por tiempo de servicios supone un modo de protección en favor del trabajador cuando es cesado, esta protección no debiera negarse a los trabajadores contratados a tiempo parcial, pues no sería otra cosa que una diferenciación injustificada.

Esto se debe a que el contratado a tiempo parcial se distinguen principalmente de los contratados a tiempo completo por la reducción de la jornada de trabajo. Es este el elemento que los diferencia. No obstante, no cabe duda que ambos trabajadores se encuentran sometidos al mismo tipo de riesgo frente a la posibilidad de ser cesado de sus labores y, por tanto, cuando una norma busca paliar los efectos del desempleo al que se verá enfrentado el trabajador, no encontraría fundamento o razón para hacer una diferenciación de aquellos trabajadores que laboraron una jornada menor.

- Según García (2003), refiere “no existe una razón de carácter objetivo para justificar la distinción entre los trabajadores puesto que lo que se sanciona en el despido arbitrario es la conducta antijurídica del empleador en la terminación del trabajo, lo cual es independiente del número de horas que se labore” (p.157).
- Calderón (2015), señala que la desprotección que genera este articulado respecto a los trabajadores bajo contrato de trabajo a tiempo parcial, no concuerda con la búsqueda de trabajo decente propugnada por la OIT, que implica que el trabajo sea el desarrollo y la realización de una persona. (p. 305 - 309)

Finalmente, el otro derecho excluido en el ordenamiento jurídico nacional es el del descanso vacacional anual. Para su obtención, también la norma exceptúa de este beneficio a los trabajadores que tienen una jornada menor a la de cuatro horas diarias.

V. Según el Convenio N° 52 de la OIT.

Ratificado por el Perú, ofrece una redacción que tampoco supone una exclusión válida de los trabajadores a tiempo parcial.

El disfrute físico vacacional implica en el otorgamiento de tiempo al trabajador para que pueda dedicarlo fundamentalmente al descanso, ocio, recreación, entre otro tipo de actividades distintas al trabajo. Así, el trabajador que cumple una jornada completa, debe percibir treinta días de descanso vacacional anual con esa finalidad. Pero, ¿el trabajador con una jornada reducida -y se entiende, con mayor tiempo libre para el descanso,

ocio o recreación- debiera tener derecho también al otorgamiento de treinta días de descanso vacacional anual?

Podría justificar en la jornada reducida la falta de necesidad que tienen estos trabajadores de un tiempo adicional de descanso, ocio y recreación, lo cierto es que la sola existencia del trabajo justifica la necesidad de un descanso anual del mismo, con lo cual, lo más adecuado y en aplicación del principio de igualdad, debiera ser la aplicación de un descanso proporcional según el tiempo trabajado, en referencia a los treinta días concedidos al contrato de tiempo completo. Ello ayudaría a superar supuestos como el que ocurriese en el caso de que un mismo trabajador labore en más de centro de trabajo mediante contratos a tiempo parcial, cumpliendo incluso jornadas mayores a las máximas permitidas, en cuyo caso podría obtener descansos anuales de modo muy similar al trabajador a tiempo completo.

Respecto del tiempo que debiera corresponderles a los trabajadores contratados a tiempo parcial como descanso vacacional, algunos autores refieren que ante la eventual inconstitucionalidad de la exclusión regulada en el Decreto Legislativo N° 713, debiera optarse por el mínimo de seis días al que alude el numeral 1 del artículo 2 del Convenio 52 OIT.

Este principio de igualdad planteada en el presente, cabe proponer una solución distinta a dicho problema planteado. Así, se debe partir porque la regulación establecida en el Convenio N° 52 se encuentra dirigida a que los estados parte del mismo se comprometan a regular un descanso anual mínimo de seis días. Al respecto, el estado peruano cumple su compromiso internacional regulando dicho beneficio en el D. Leg. N° 713, no limitándose a otorgar los seis días referidos, sino que extiende el derecho a treinta días.

Tanto la regulación internacional como la interna, buscan establecer los derechos al trabajador a tiempo completo, pero no respecto de trabajadores que se encuentren en situación diferenciada, en los contratos part time.

Consiste en una adecuada aplicación del principio de proporcionalidad, debiera tomarse como referencia el beneficio otorgado al trabajador de tiempo completo, y a partir de allí, deducir las posibles cantidades que puedan otorgársele al trabajador a tiempo parcial. Así, por ejemplo, el trabajador que labora 2 horas diarias, debiera percibir la cuarta parte del beneficio que aquel que labora la jornada completa. La misma operación aritmética, debiera seguirse según la jornada parcial que se trate.

Operacionalización de las variables.

| VARIABLES | CONCEPTO CONCEPTUAL | CONCEPTO DE OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADOR (ES) | ESCALA DE MEDICIÓN | | | | | | |
|---|---|--|--|---|---|-------------|----------------|----------------|----------------|--------------|-----------------|
| <p>Variable 1.</p> <p>EL CONTRATO PART TIME</p> | <p>Consiste en el comportamiento causado por un empleador sobre las condiciones que laboran en su centro de labores, donde la esperanza de brindar sus capacidades y sus valores de sí mismo. Likert.</p> | <p>Consiste en un proceso de identificar y determinar la relación entre la motivación y la comunicación, para lograr la capacidad laboral en la institución.</p> | <p>Tiempo parcial</p> <p>4 Horas de trabajo</p> <p>Vacaciones.</p> | <p>Trabajador Empleador</p> <p>Contrato Part time Trabajador</p> <p>Trabajador Remuneración</p> | <p><u>ESCALA ORDINAL</u></p> <p>Son 20 Items.</p> <p>VALOR MÁXIMO 100</p> <p>VALOR MÍNIMO 20</p> <table border="1"> <tr> <td>MALO</td> <td>20 - 26</td> </tr> <tr> <td>REGULAR</td> <td>27 - 50</td> </tr> <tr> <td>BUENO</td> <td>51 - 100</td> </tr> </table> | MALO | 20 - 26 | REGULAR | 27 - 50 | BUENO | 51 - 100 |
| MALO | 20 - 26 | | | | | | | | | | |
| REGULAR | 27 - 50 | | | | | | | | | | |
| BUENO | 51 - 100 | | | | | | | | | | |
| <p>Variable 2.</p> <p>LA VULNERACIÓN AL DERECHO DE IGUALDAD EN LAS VACACIONES REMUNERADAS, (...).</p> | <p>Es el comportamiento de cada persona frente a la labor que realiza en mejora de su cumplimiento de sus objetivos. (Aleles. 2011)</p> | <p>Consiste en las cualidades de las personas para alcanzar los objetivos laborales, basados en el conocimiento básico del derecho, enfocado a una eficacia jurídica para no vulnerar un derecho reconocido.</p> | <p>Constitución Política del Perú.</p> <p>D. Leg. 713.</p> <p>Convenio 52 de la OIT.</p> | <p>Art. 25 segundo párrafo.</p> <p>Art. 22</p> <p>Art. 10 y 12. Vacaciones</p> <p>Convenio 52 – OIT. Inc. 2 del Art. 2 - Const.</p> | <table border="1"> <tr> <td>MALO</td> <td>20 - 26</td> </tr> <tr> <td>REGULAR</td> <td>27 - 50</td> </tr> <tr> <td>BUENO</td> <td>51 - 100</td> </tr> </table> | MALO | 20 - 26 | REGULAR | 27 - 50 | BUENO | 51 - 100 |
| MALO | 20 - 26 | | | | | | | | | | |
| REGULAR | 27 - 50 | | | | | | | | | | |
| BUENO | 51 - 100 | | | | | | | | | | |

V. HIPOTESIS.

Existe relación entre el Contrato Part Time y la vulneración al Derecho de Igualdad en las vacaciones remuneradas en el sistema jurídico peruano, Chimbote, 2019.

VI. OBJETIVOS.

Objetivo general

- Determinar la relación entre el Contrato Part Time y vulneración al Derecho de Igualdad en vacaciones remuneradas en el sistema jurídico peruano, Chimbote, 2019.

Objetivos Específicos.

- Analizar la relación entre el contrato part time y las vacaciones, en Chimbote, 2019.
- Determinar la vulneración al derecho de igualdad en las vacaciones remuneradas, en el sistema jurídico peruano, Chimbote, 2019.

VII. METODOLOGIA:

7.1 Tipos y Diseño de Investigación.

a) Tipos de estudio:

La investigación es de tipo no experimental. Por su naturaleza la investigación seguirá el enfoque cuantitativo, como señala Fernández (2006) porque se centra en aspectos cuantificables “Sera cuantitativo cuando utilizamos la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 5)

También es Descriptiva, como señala Hernández (2006) ya que mide conceptos de una población determinada así también “Se busca especificar las características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (p.103)

Es de tipo correlacional, según Hernández (2010), porque se analizará la recolección de datos para absolver preguntas y probar hipótesis, donde se detalla que los estudios son correlacionales, “La finalidad es verificar la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular”. (p. 81).

b) Diseño de la Investigación:

La presente investigación de tipo no experimental, transversal – correlacional, Hernández (2010) acota que no se modifica ni sometimos a prueba las variables de estudio. El diseño seleccionado permitió

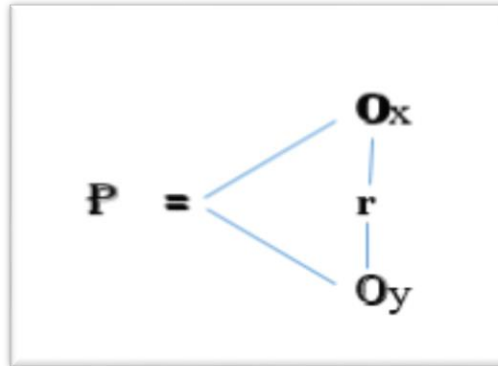
observar y analizar la dinámica natural de las variables en un tiempo determinado. (p. 149).

El tipo de diseño es Transversal, ya que según lo señalado por Fernández (2006) acota que, debido a la recolección de los datos en un solo momento, en un solo y único momento, con el propósito de describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Consiste en un estudio Descriptivo porque se refiere en describir situaciones, fenómenos, eventos y contextos, de cualquier fenómeno que se analice (p.10)

Es Correlacional consiste que ambas variables Contrato part time se relacione con la vulneración al derecho de igualdad en las vacaciones remuneradas, sin explicarse las causas entre ambos, donde el propósito es ver el grado de relación en las variables. Hernández (2010) refiere “los estudios cuantitativos correlacional se mide grado de relación que existe entre dos o más variables donde se cuantifican las relaciones entre si. Por tanto se mide a las variable presuntamente relacionadas, luego miden y analizan la correlación”.

El presente trabajo de investigación se puede determinar los problemas en el ámbito laboral de cada empleador, con el objetivo de determinarse ¿porque?, y si existe un adecuado respeto en el ámbito laboral, donde se puede determinar si la relación es positiva entre ambas variables como es el Contrato part time y la vulneración al derecho de igualdad en las vacaciones remuneradas, en el sistema jurídico peruano.

El esquema que se utilizará es el siguiente:



Por Tanto:

P: Población de estudio.

Ox: Obs. variable 1 - Contrato part time.

Oy: Obs. variable 2 - Vulneración al derecho de igualdad en las vacaciones remuneradas.

r : Relación en ambas variables de estudio.

7.2 Población y Muestra.

a) Muestra.

No hay muestra, porque el presente de investigación se trabajara con toda la población.

b) Población.

Estará constituido los magistrados y secretarios judicial, en materia laboral del Poder Judicial del Santa, que comprende a los Juzgados Especializados - NLPT, Juzgados de Paz Letrado - NLPT, Juzgado de trabajo transitorio, Juzgados Laborales – Contencioso Administrativos,

Modulo Laboral, según el cuadro estadístico de personal emitido por la Coordinadora de Personal del Poder Judicial del Santa, donde refieren que cuentan con 41 trabajadores en total; así como la Empresa Kobranza, refiere según su cuadro estadístico emitido por la Administradora, refieren que cuentan con 10 trabajadores en total; siendo un total de 51 trabajadores.

Tabla N° 1: Población Sector Público

| SECTOR | MODALIDAD | CANTIDAD |
|-------------------|---|-----------------|
| Sector Publico | Juzgado Especializado NLPT. | 6 |
| | Juzgado de Paz Letrado NLPT. | 3 |
| | Juzgado de Trabajo Transitorio | 4 |
| | Juzgado Laborales Contenciosos Administrativo | 5 |
| | Modulo Laboral | 23 |

Tabla 2: Población sector Privado

| SECTOR | MODALIDAD | CANTIDAD |
|-------------------|-------------------------------------|-----------------|
| Sector Privado | Trabajador Part Time. Emp. Kobranza | 10 |

Tabla 3: Total de la Población a estudiar

| SECTOR | CANTIDAD |
|----------------|-----------------|
| Sector Publico | 41 |
| Sector Privado | 10 |
| TOTAL | 51 |

7.3 Las Técnicas e Instrumentos utilizado en la Investigación.

1. Técnica.

a) Análisis documental.

Esta técnica se utilizó para analizar, y registrar la información de las normas jurídicas, libros, y otros documentos en materia de legislación laboral, que son ayuda a la elaboración de la investigación.

b) Encuesta.

Se utilizó esta técnica para recopilar información a través del cuestionario con el objetivo de medir los diversos indicadores de nuestras dimensiones de cada variable de nuestra investigación. La encuesta fue aplicado a un total de 51 trabajadores, es decir, se efectuó a 41 trabajadores judiciales en materia laboral de los juzgados de la Corte Superior de Justicia del Santa, y 10 trabajadores - Empresa Kobranza en Chimbote.

2. Instrumento.

a) Cuestionario.

Corresponde a un cuestionario de varias preguntas, que se define como un conjunto de preguntas sobre los indicadores, dimensiones, el presente instrumento se utilizó para la recolección de datos que es de utilidad para el planteamiento del problema mediante la población encuestada.

7.4 Proceso y Análisis de la información.

Análisis.

Del análisis se realizó a través de la estadística Descriptiva empleando por cuadros de frecuencia y gráficos y mediciones estadística, con el coeficiente de pearson “r”,

En el análisis de los resultados se infiere en la confrontación de los mismos hechos, llegando a las conclusiones de presente Tesis citadas en los antecedentes, teniendo en cuenta el planteamientos del marco teórico.

Entre el contrato part time y la vulneración al derecho de igualdad (...), establece en el Cuadro N° 1 y el Grafico N° 1, se puede ver que si existe correlación, donde el 56.8% señalan que el contrato part time es positivo, y la vulneración al derecho de igualdad (...) es positivo, mientras el 2 % de los encuestados señalan que el contrato part time es regular, la vulneración al derecho de igualdad (...) es negativo.

Existe relación positiva entre el contrato part time y la Vulneración al derecho de igualdad (...), es decir a mayor contrato part time, mayor vulneración al derecho

de igualdad (...) o menos contrato part time, menos vulneración al derecho de igualdad (...). Lo mencionado se demuestra con los resultados de correlación de Pearson “r”, donde el valor corresponde a 0.318, donde se infiere que la relación es positiva débil en ambas variables.

En las conclusiones se realizaron considerando a los objetivos, y los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, y además de las fundamentaciones descritas en el presente trabajo.

VIII. RESULTADO:

Se realizará el método del análisis de datos, utilizando la estadística descriptiva (tablas, cuadros y gráficos), donde nos permite determinar las características de ambas variables.

CUADRO 1. “El contrato part time y la vulneración al derecho de igualdad en las vacaciones remuneradas, en el sistema jurídico peruano, Chimbote, 2019”.

| Contrato part time. | Vulneración al Derecho de Igualdad... | | | TOTAL |
|---------------------|---------------------------------------|---------|----------|-------|
| | Negativo | Regular | Positivo | |
| Negativo | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0% | 0% | 0% | 0 |
| Regular | 1 | 2 | 10 | 13 |
| | 2% | 3.8% | 18.7% | 25.6% |
| Positivo | 0 | 9 | 29 | 38 |
| | 0% | 18.7% | 56.8% | 74.4% |
| TOTAL | 1 | 11 | 39 | 51 |
| | 2% | 22.5% | 75.5% | 100% |

Fuente: Encuesta a los trabajadores.

Interpretación: La tabla 1, se refiere a los 51 trabajadores, el 56.8% refiere que el Contrato part time es positivo, la vulneración al derecho de igualdad en las vacaciones remuneradas, en el sistema jurídico peruano es positivo, el 2% de los encuestados refiere ser regular el contrato part time, y la vulneración al derecho de igualdad en las vacaciones (...) es negativo. Ningún trabajador señala que el contrato part time es negativo y la vulneración al derecho de igualdad (...) es negativo.

GRAFICO 1. El diagrama de dispersión entre el Contrato part time y vulneración al derecho de igualdad (...)

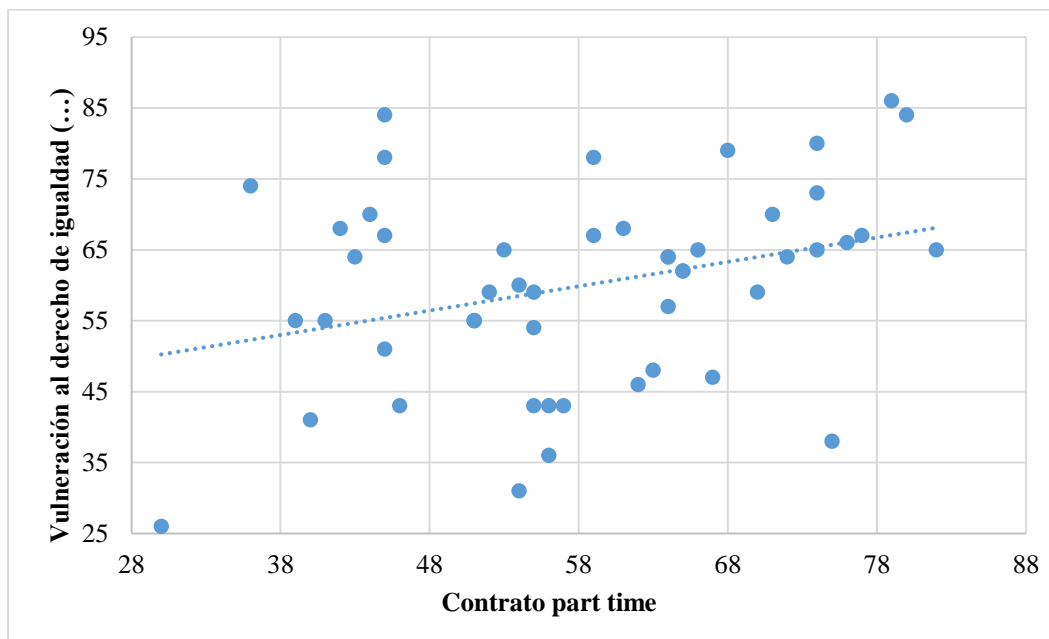


Gráfico 1. Se observa los puntos están dispuestos, podemos indicar que la correlación es positiva en ambas variables, por tanto, a más Contrato part time, mas vulneración al derecho de igualdad (...). El grado de correlación lo calculamos con el coeficiente de correlación de Pearson:

$$r = \frac{\sum xy - n\bar{x}\bar{y}}{\sqrt{(\sum x^2 - n\bar{x}^2)(\sum y^2 - n\bar{y}^2)}}$$

Por tanto:

| | |
|----------------------------------|---|
| | “El contrato part time y la vulneración al derecho de igualdad en las vacaciones remuneradas, (...).” |
| La correlación de Pearson | .318* |
| Sig. – bilateral. | .023 |
| N | 36 |

*Siendo el Nivel de correlación de 0.04 (2 colas)

Por tanto, el coeficiente de correlación “r” de Pearson corresponde a 0.318, por tanto la correlación en ambas variables es positivo débil.

CUADRO 2. Contrato part time encuestado al personal del Poder judicial (Materia Laboral), y al personal de la Empresa Kobranza, en el Distrito de Chimbote, 2019.

| Contrato part time | Puntaje | trabajadores | |
|--------------------|----------|--------------|------------|
| | | Nro. | (%) |
| Negativo | 20 – 26 | 0 | 0 |
| Regular | 27 – 50 | 13 | 26.4 |
| Positivo | 51 – 100 | 38 | 73.6 |
| TOTAL | | 51 | 100 |

Interpretamos: Que, se establece que el 73.6% señalan que el contrato part time es positivo, y el 26.4% presentan contrato part time regular, y ninguno contrato part time es negativo.

CUADRO 3. Mediciones estadísticas del contrato part time.

| Mediciones estadísticas | Contrato part time |
|---------------------------|--------------------|
| Media Aritmética | 59.2 |
| Desviación estándar | 13.8 |
| Coefficiente de variación | 21.2% |

Interpretación. Podemos señalar que las mediciones estadísticas del contrato part time es de 59.2, es decir el promedio está en el nivel positivo, el grado de dispersión de los datos es de 13.8 con respecto al promedio, y el coeficiente de variación cuyo valor es 21.2%, es decir los datos son homogéneos.

CUADRO 4. Vulneración al Derecho de igualdad (...), al personal encuestado del Poder judicial (Materia Laboral), y al personal de la Empresa Kobranza, en el Distrito de Chimbote, 2019.

| Vulneración al derecho de igualdad (...) | Nota | trabajadores | |
|--|----------|--------------|-------------|
| | | Nro. | (%) |
| Negativo | 20 – 26 | 1 | 2 |
| Regular | 27 – 50 | 10 | 20.5 |
| Positivo | 51 – 100 | 40 | 77.5 |
| TOTAL | | N° 51 | 100% |

Fuente: Encuesta a los trabajadores.

Interpretación: Los resultados del Cuadro 4, nos señala que la mayoría de los trabajadores es de 77.5% es positivo, y Vulneración al derecho de igualdad (...) es de 20.5% presentan vulneración al derecho de igualdad es regular, el 2% están en el nivel negativo.

CUADRO 5. Las Mediciones estadísticas a la Vulneración al derecho de igualdad (...)

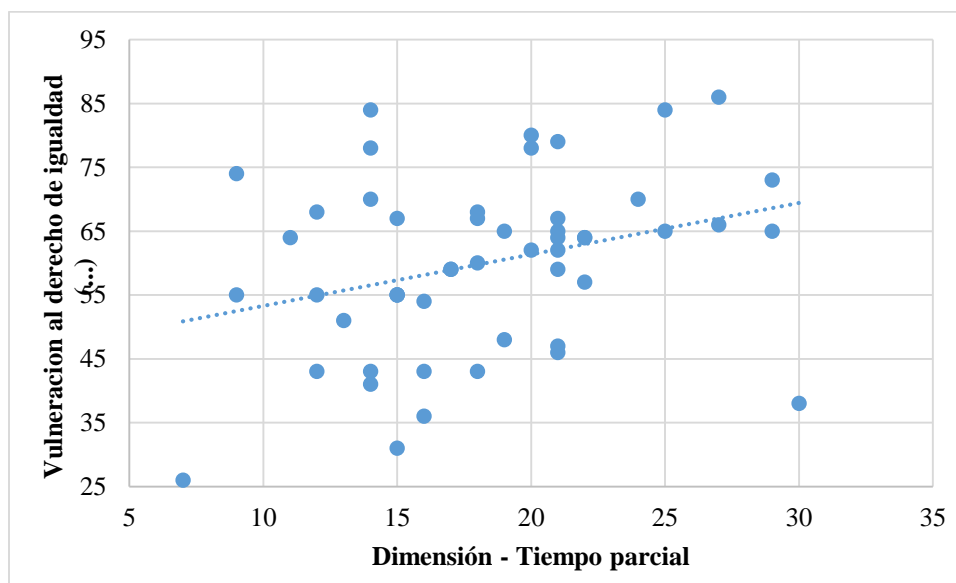
| Mediciones estadísticas | Vulneración al derecho de igualdad (...) |
|---------------------------|--|
| Media Aritmética | 58.95 |
| Desviación estándar | 12.8 |
| Coefficiente de variación | 24.3% |

Interpretación. En las principales mediciones estadísticas de la vulneración al derecho de igualdad (...), se refiere a 58.95, es decir, el promedio de vulneración al derecho de igualdad (...) es positivo, el grado de dispersión de los datos es 12.8, y el coeficiente de variación es de 24.3% confirmando que los datos son homogéneos.

Cuadro 6. Tiempo parcial y vulneración al derecho de igualdad (...), del personal del Poder Judicial (Materia Laboral), y al personal de la Empresa Kobranza, en el Distrito de Chimbote, 2019.

| Tiempo parcial | Vulneración al derecho de igualdad (...) | | | TOTAL |
|----------------|--|---------|----------|-------|
| | Negativo | Regular | Positivo | |
| Negativo | 1 | 0 | 3 | 4 |
| | 2% | 0 | 5.7% | 7.7% |
| Regular | 0 | 10 | 31 | 41 |
| | 0 | 20.6% | 61.9% | 82.5% |
| Positivo | 0 | 1 | 5 | 6 |
| | 0 | 2% | 7.7% | 9.7% |
| TOTAL | 1 | 11 | 39 | 51 |
| | 2% | 22.6% | 75.4% | 100% |

Grafico 2. El Diagrama de dispersión entre el Tiempo parcial y Vulneración al derecho de igualdad (...)



En el Cuadro 6 y el gráfico 2, se señala que los puntos están dispuestos y existe relación buena entre el tiempo parcial y la vulneración al derecho de igualdad (...), es decir, a mayor tiempo parcial, mayor vulneración al derecho de igualdad (...) o menor tiempo parcial, menor vulneración al derecho de igualdad (...). La correlación lo calculamos con el coeficiente de correlación de Pearson:

$$r = \frac{\sum xy - n\bar{x}\bar{y}}{\sqrt{(\sum x^2 - n\bar{x}^2)(\sum y^2 - n\bar{y}^2)}}$$

Por tanto:

| | Tiempo parcial, y Vulneración al derecho igualdad (...) |
|----------------------------------|--|
| La correlación de Pearson | .311* |
| Sig. - bilateral. | .026 |
| N | 36 |

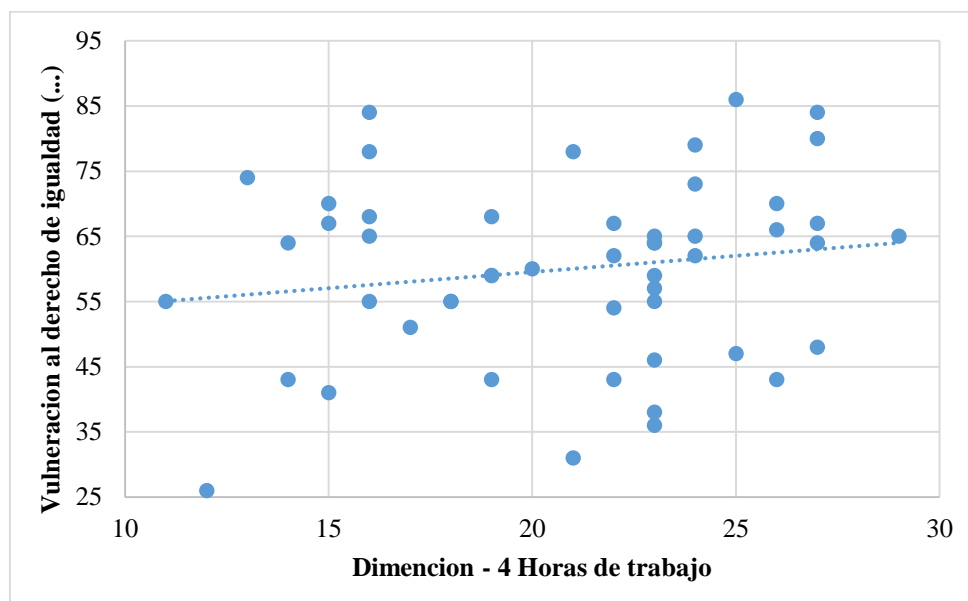
*Siendo el Nivel de correlación de 0.04 (2 colas)

Por tanto, el coeficiente de correlación “r” de Pearson corresponde a 0.311, por tanto, la correlación en las variables es positivo débil.

Cuadro 7. Las 4 horas de trabajo y vulneración al derecho de igualdad (...) del personal del Poder Judicial (Materia Laboral), y al personal de la Empresa Kobranza, en el Distrito de Chimbote, 2019.

| 4 Horas de trabajo. | Vulneración al derecho de igualdad (...) | | | TOTAL |
|----------------------------|---|----------------|-----------------|--------------|
| | Negativo | Regular | Positivo | |
| Negativo | 1 | 0 | 2 | 3 |
| | 2% | 0 | 3.8% | 5.8% |
| Regular | 0 | 11 | 37 | 48 |
| | 0 | 22.5% | 71.7% | 94.2% |
| Positivo | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 1 | 11 | 39 | 51 |
| | 2% | 22.5% | 75.5% | 100% |

Grafico 3. El diagrama de dispersión entre las 4 horas de trabajo y la vulneración al derecho de igualdad (...).



Podemos señalar en el gráfico, observando que relación es positiva entre las 4 horas trabajo y la vulneración al derecho de igualdad (...), es decir a mayor 4 horas de trabajo, mayor vulneración al derecho de igualdad (...), o a menor 4 horas de trabajo, menor vulneración al derecho de igualdad (...). El grado de la relación podemos calcularlo en el coeficiente de correlación “r” de Pearson:

$$r = \frac{\sum xy - n\bar{x}\bar{y}}{\sqrt{(\sum x^2 - n\bar{x}^2)(\sum y^2 - n\bar{y}^2)}}$$

Por Tanto:

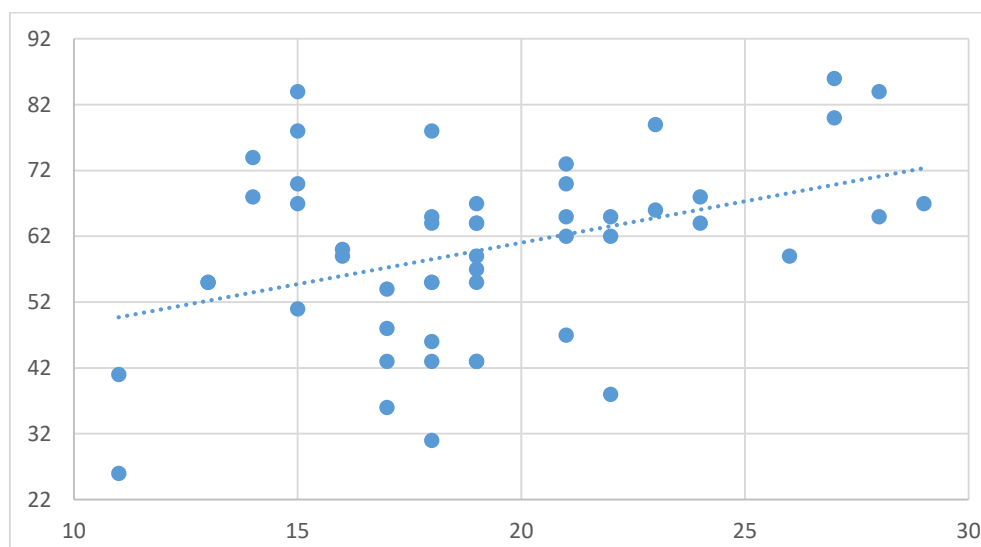
| | 4 Horas de trabajo, y Vulneración al derecho de igualdad (...) |
|----------------------------------|---|
| La correlación de Pearson | 0.163 |
| Sig. - bilateral. | 0.252 |
| N | 36 |

Por tanto, el coeficiente de correlación “r” de Pearson corresponde a 0.163, por tanto, la correlación en las variables es positivo débil.

Cuadro 8. Vacaciones y la vulneración al derecho de igualdad (...), del personal del Poder Judicial (Materia Laboral), y al personal de la Empresa Kobranza, en el Distrito de Chimbote, 2019.

| Vacaciones | Vulneración al derecho de igualdad (...) | | | TOTAL |
|------------|--|---------|----------|-------|
| | Negativo | Regular | Positivo | |
| Negativo | 1 | 1 | 2 | 4 |
| | 2% | 2% | 3.9% | 7.9% |
| Regular | 0 | 10 | 37 | 47 |
| | 0 | 20.5% | 71.6% | 92.1% |
| Positivo | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 1 | 11 | 39 | 51 |
| | 2% | 22.5% | 75.5% | 100% |

Grafico 6. El diagrama de dispersión entre las vacaciones, y la vulneración al derecho de igualdad (...)



Interpretación. Se señala en el gráfico, observando que la relación es de positiva entre las vacaciones y la vulneración al derecho de igualdad (...), es decir a mejores vacaciones, mayor vulneración a los derechos de igualdad (...), o a menor vacaciones, menos vulneración al derecho de igualdad (...). El grado de la relación lo podemos calcularlo en el coeficiente de correlación “r” de Pearson.

$$r = \frac{\sum xy - n\bar{x}\bar{y}}{\sqrt{(\sum x^2 - n\bar{x}^2)(\sum y^2 - n\bar{y}^2)}}$$

Por Tanto:

| | Vacaciones, y Vulneración al derecho de igualdad (...) |
|----------------------------------|---|
| La correlación de Pearson | 0.391** |
| Sig. - bilateral. | 0.005 |
| N | 36 |

*Siendo el Nivel de correlación de 0.02 (2 colas)

Por tanto, el coeficiente de correlación “r” de Pearson corresponde a 0.391, por tanto, la correlación en las variables es positivo débil.

IX. ANALISIS Y DISCUSION:

1. Que, en la presente investigación se comprueba que si existe relación positiva entre el Contrato Part time y Vulneración al derecho de igualdad (...), es decir a mejor contrato part time, mejor vulneración al derecho de igualdad (...), o mal contrato part time, mal vulneración al derecho de igualdad (...). Lo mencionado se demuestra con los resultados de correlación del coeficiente "r" de Pearson obteniendo el valor de 0.318, lo que infiere en una relación de variables es de positiva débil. Los resultados nos demuestran y se confirma con Pérez (2007) que señala la existencia de la relación en las variables en estudio corresponde a positiva, siendo de 0.23, siendo positiva débil. Chiavenato (2000) la vulneración al derecho de igualdad (...) puede estar influenciado por varias variables, y una de la más importante es el contrato part time.
2. En los resultados de la descripción de cada una de las variables, estos indican que en el contrato part time, el mayor porcentaje están entre el nivel regular a bueno, lo mismo sucede con la vulneración al derecho de igualdad (...), es decir los mayores porcentajes también están entre los niveles de regular a bueno. Lo anterior, lo podemos relacionar con Velásquez (2003), refiere que en aquellas instituciones que obtenga un contrato favorable estará en ventaja con las demas. Esto se infiere que el contrato part time es favorable para la vulneración al derecho de igualdad (...), tal como se infiere en los resultados a los colaboradores encuestados del Poder Judicial (materia laboral), y los trabajadores de la Empresa Kobranza del Distrito de Chimbote.
3. En cuanto a la relación entre las dimensiones del contrato part time con la vulneración, la que mayor relación se obtuvo fue con el tiempo parcial, es decir que donde se tenga un buen contrato part time, se debe ser fortalecido o mejorado, ya que es la dimensión que mejor se relaciona con la vulneración al derecho de

igualdad (...), en nuestros resultados. Según Boudrem y Milkovich (1994) consideran otras características individuales para detectar los diferentes comportamientos que afectan los resultados de una institución.

4. En los resultados de correlación de las dimensiones comunicación y resultados, estos fueron mínimos, es decir la relación es muy baja, por lo que se tendrían que buscar nuevas variables que están más relacionados con la vulneración al derecho de igualdad (...) o también realizar en simultaneo la relación con otras variables.

5. Que, podemos ver que el contrato part time es un factor importante en la vulneración al derecho de igualdad (...). Silva (1997), señala que eso no significa que sea determinante, porque en el resultado se infiere en nuestro caso, la relación igual a débil, donde algunos futuros investigadores deben establecer la relación de la vulneración al derecho de igualdad (...) con otras variables en forma simultánea.

CONCLUSIONES, Y RECOMENDACIONES:

1. CONCLUSIONES:

a) Conclusión general

1. Existe relación positiva entre el contrato part time y la vulneración al derecho de igualdad (...), es decir a mayor contrato part time, mayor vulneración al derecho de igualdad (...), o mal contrato part time, mal vulneración al derecho de igualdad (...). Donde lo mencionado se infiere en los resultados sobre la correlación del coeficiente “r” de Pearson, donde el valor es de 0.318, lo que se refiere que en la relación en las variables es positiva débil.

b) Conclusiones específicas

1. El 73.6% de los colaboradores encuestados señalan que el contrato part time es positivo, el 26.4% señalaron ser regular, y ninguno encuestado señaló que es negativo.
2. El 77.5% de los colaboradores encuestados señalan que la vulneración al derecho de igualdad (...) es positivo, el 20.5% señalaron ser regular, y el 2% de los encuestados señalaron ser negativo.
3. Entre la vulneración al derecho de igualdad y la dimensión de tiempo parcial, se refiere a la correlación del coeficiente “r” de Pearson, siendo el valor a 0.311, donde se demuestra que relación en ambas variables corresponde a positivo débil.

4. Entre la vulneración al derecho de igualdad (...), y la dimensión de 4 horas de trabajos. Se demuestra que la correlación del coeficiente “r” de Pearson, siendo el valor de 0.163, donde se refiere que la relación en ambas variables corresponde a positiva débil.

5. Entre la vulneración al derecho de igualdad (...), y las vacaciones. Se refiere a la correlación del coeficiente “r” de Pearson, siendo el valor de 0.391, donde se demuestra que la relación en ambas variables corresponde a positiva débil.

2. **RECOMENDACIONES:**

- a) A través de una regulación en el derecho a las vacaciones debe ser remunerada en los contratos part time, para evitar ser discriminado en las normas del derecho laboral y constitucional, siendo que se otorgue en el Decreto Legislativo 713, referente a las vacaciones para los servidores con contratos part time.

- b) El Estado peruano debe modificar el Decreto Legislativo 713, para reconocer un derecho fundamental al trabajador con contrato part time, para que puedan contar con un descanso renumerado por parte del El Empleador, y así puedan gozar y disfrutar de un descanso físico renumerado.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

- Aguilar, M. (2016). Las tres generaciones de los Derechos Humanos. *Derechos Humanos*(30), 96,97.
- Borea, A. (2016). *Manual de la Constitución*. Lima: El Buho E.I.R.L.
 - Cabanellas, G. (2000). *Compendio de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Bibliográfica Ameba.
 - CGTP. (2006). *Historia del Movimiento Sindical*. Lima: Instituto de Estudios Sindicales. Obtenido de <https://www.iesiperu.org.pe/documentos/publicaciones/06-Historiamovimientosindical2006.pdf>
 - Eguiguren, F. (2002). *Estudios Constitucionales*. Lima: ARA Editores.
 - Ferrero, Raul y Scudellari, Carlos. (1977). *Derecho del Trabajo*. Lima.
 - Gómez, F. (2000). *El Contrato de Trabajo*. Lima: San Marcos.
 - Gorelli, J. (2014). "Elementos delimitadores del Derecho a Vacaciones". *Themis*(65), 61. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/viewFile/10850/11356>
 - Gutierrez, L. (2016). *El Reconocimiento de los Beneficios Laborales respecto de los trabajadores con jornada laboral de cuatro horas*. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3938/Gutierrez_BLJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 - Haberle, P. (2003). *El Estado constitucional* (2da ed.). Lima: UNAM - PUCP.
 - Infobae. (25 de Abril de 2019). "El país sin vacaciones" y la ley que impide a sus trabajadores descansar más días durante el año. *Infobae*. Obtenido de <https://www.infobae.com/america/mexico/2019/04/25/el-pais-sin-vacaciones-y-la-ley-que-impide-a-sus-trabajadores-descansar-mas-dias-durante-el-ano/>
 - Landa, C. (2006). *Dignidad de la persona humana*. Lima: Palestra Editores.
 - Landa, C. (2018). *Los Derechos Fundamentales*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
 - Mesía, C. (2018). *Los Derechos Fundamentales*. Lima: Gaceta Constitucional.

- Ministerio de Trabajo, M. y. (1994). *Estatuto de los Trabajadores*. Obtenido de <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37817/64929/S94ESP01.htm>
- MTPE. (2018). *Informe 136-2018-MTPE/2/14.1. Contratación a tiempo parcial*. Lima, Perú: MTPE. Obtenido de <http://adeb.com.pe/BuscadorBarreras/Archivos/Informes%20MTPE.pdf>
- Mundo, B. N. (25 de Abril de 2019). Los países de América Latina con más y menos días de vacaciones garantizados por ley. *BBC*. Obtenido de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-47993947>
- Observatorio Socio Económico Laboral de Ancash. (2019). *Región Ancash: Panorama Laboral*. Obtenido de Observatorio Socio Económico Laboral de Ancash: <http://osel-ancash.blogspot.com/2019/05/ficha-de-seguimiento-region-ancash.html>
- OIT. (2016). *Protección de los trabajadores en un mundo del trabajo en transformación*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_358293.pdf
- Perez, A. (2005). *Dimensiones de la Igualdad*. Madrid: Dykinson.
- Rendón, J. (1985). *Manual de Derecho del Trabajo Individual*. Ediciones Tarpuy.
- Rothstein, M., Knapp, A. y Liebman, L. (1987). *Cases and Materials on Employment Law*. New York: Foundation Press.
- Serkovic, G. (28 de 11 de 2018). ¿Tienen vacaciones los trabajadores a tiempo parcial? - I. *El Peruano*. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia-%C2%BFtienen-vacaciones-trabajadores-a-tiempo-parcial-i-73307.aspx>
- Suarez, R. (2019). *El Reconocimiento de las vacaciones a los trabajadores en la contratación Part Time*. <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5714/Suarez%20Quintana%20Ronald%20Omar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Toyama, Jorge y Vinatea, Jorge. (2003). *Guía Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Velasquez, A. (2019). *100 años de conquista de las 8 horas de trabajo en el Perú*. Obtenido de Sindicato Unitario de Trabajadores de la Educación del Perú: <https://sutep.org/opiniones/100-anos-de-la-conquista-de-las-8-horas-de-trabajo-en-el-peru/>

- <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/DS%20003-97-TR.pdf>
- <https://drive.google.com/file/d/1eLVxmikqPdGpmMD0zezM4CLBw5SWnQLh/view4>
- <http://www.dialogoconlajurisprudencia.com/dialogo-index/index.php/dialogo/detalle/473>
- <https://www.bumeran.com.pe/noticias/sabias-que-como-part-time-tenes-derechos-a-algunos-beneficios/>

ANEXOS:

CUESTIONARIO: SOBRE EL “CONTRATO PART TIME”.

Sr. (es) encuestados (as), el presente cuestionario es para poder determinar aspectos relacionados entre el **CONTRATO PART TIME** y **LA VULNERACION DE LAS VACACIONES RENUMERADAS (...)**, en el centro de labores que se desempeña como Magistrado, Secretario Judicial, y personal de la CSJ/SA, o de la Empresa Kobranzas. La información que nos brindará en la presente encuesta será útil para elaborar mi tesis profesional en la escuela de Derecho – USP, el aporte será para fines de investigación y será de confidencialidad.

INSTRUCCIONES: Leer detenidamente las interrogantes y marque con un Aspa los ítems que corresponda:

| Escala | Puntajes |
|--------------------------|----------|
| Totalmente de acuerdo | 1 |
| De acuerdo | 2 |
| Indeciso | 3 |
| En Desacuerdo | 4 |
| Totalmente en desacuerdo | 5 |

| VARIABLE N° 1: CONTRATO PART TIME. | | | | | | | | | |
|---|---|--|--|--|----------------|---|---|---|---|
| ITEMS. | | | | | ESCALAS | | | | |
| N° | Dimensión: Tiempo Parcial. | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Un Contrato a tiempo parcial existe vacaciones anuales reenumeradas. | | | | | | | | |
| 2 | Permite formalizar el empleo, aunque implique el recorte de derechos. | | | | | | | | |
| 3 | Permite la inversión privada, aunque implique el recorte de derechos. | | | | | | | | |
| 4 | Permite desarrollar labores y estudios a la par. | | | | | | | | |
| 5 | No es comparable al trabajo de un trabajador de medio tiempo y de tiempo completo. | | | | | | | | |
| 6 | El Contrato Part Time le asiste el derecho de vacaciones según el D. Leg. 713. | | | | | | | | |
| 7 | El Contrato Part Time es considerado la labora a tiempo parcial | | | | | | | | |
| Dimensión: 4 Horas de Trabajo. | | | | | | | | | |
| 8 | Se precariza el trabajo al otorgar contratos remuneradas en la modalidad part time. | | | | | | | | |
| 9 | Conoce Ud., la norma especial que regula el contrato part time. | | | | | | | | |
| 10 | Permite la inversión privada, aunque implique el recorte de derechos. | | | | | | | | |
| 11 | Permite desarrollar labores y estudios a la par. | | | | | | | | |
| 12 | Debe existir un porcentaje de trabajadores contratos part time en la empresas privada. | | | | | | | | |
| 13 | Las empresas privadas al momento de contratar consideran las 4 horas como Contrato Part Time en el Perú. | | | | | | | | |
| 14 | Las empresas privadas al momento de contratar consideran 3 horas y 50 min, como Contrato Part Time en el Perú. | | | | | | | | |
| Dimensión: Vacaciones. | | | | | | | | | |
| 15 | En nuestra Legislación Peruana se protege el derecho a las vacaciones remuneradas al trabajador con contrato part time. | | | | | | | | |
| 16 | La Constitución Política del Perú, hace distinción alguna para el acceso a este derecho. | | | | | | | | |
| 17 | Existe Vacaciones anuales reenumerado en el contrato part time. | | | | | | | | |
| 18 | El D. Leg. 713 regula las vacaciones para los contratados part time. | | | | | | | | |
| 19 | Las vacaciones de los contratados en part time son vulnerados sus beneficios labores | | | | | | | | |
| 20 | Las empresas privadas brindar vacaciones según la legislación laboral a los contratados en contrato part time. | | | | | | | | |

CUESTIONARIO: “LA VULNERACION AL DERECHO DE IGUALDAD EN LAS VACACIONES RENUMERADAS EN EL CONTRATO PART TIME.

Sr. (es) encuestados (as), el presente cuestionario es para poder determinar aspectos relacionados entre el **CONTRATO PART TIME** y **LA VULNERACION DE LAS VACACIONES RENUMERADAS (...)**, en el centro de labores que se desempeña como Magistrado, Secretario Judicial, y personal de la CSJ/SA, o de la Empresa Kobranzas. La información que nos brindará en la presente encuesta será útil para elaborar mi tesis profesional en la escuela de Derecho – USP, el aporte será para fines de investigación y será de confidencialidad.

INSTRUCCIONES: Leer detenidamente las interrogantes y marque con un Aspa los ítems que corresponda:

| Escalas | Puntaje |
|--------------------------|---------|
| De acuerdo | 1 |
| En Desacuerdo | 2 |
| Totalmente de acuerdo | 3 |
| Totalmente en desacuerdo | 4 |
| Indeciso | 5 |

| <u>VARIABLE N° 2. LA VULNERACION AL DERECHO DE IGUALDAD EN LAS VACACIONES EN EL CONTRATO PART TIME.</u> | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|----------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| ITEMS | | | | | ESCALAS | | | | | |
| N° | Dimensión : Constitución Política de 1993 | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | La modalidad de contratación a medio tiempo vulnera el Art. 25 de la Constitución. | | | | | | | | | |
| 2 | La Constitución reconoce y salvaguarda el derecho al trabajo part time | | | | | | | | | |
| 3 | El D. Leg. 713, vulnera los derechos fundamentales reconocido por la Constitución. | | | | | | | | | |
| 4 | Nuestra Constitución permite que la inversión privada realice contratos part time. | | | | | | | | | |
| 5 | Las empresas privadas vulneran nuestra carta magna al contratar contrato part time | | | | | | | | | |
| 6 | En los contratos part time se respetan los beneficios señalado - nuestra Constitución | | | | | | | | | |
| 7 | Los contratos part time benefician al trabajador a un trabajo digno sin discriminación | | | | | | | | | |
| Dimensión: D. Leg. 713.. | | | | | | | | | | |
| 8 | Regula el ejercicio de las vacaciones remuneradas en el Perú. | | | | | | | | | |
| 9 | Existe alguna distinción entre trabajadores a tiempo completo, con los de part time. | | | | | | | | | |
| 10 | Cree Ud. que esta norma puede hacer distinciones sin caer una inconstitucionalidad. | | | | | | | | | |
| 11 | Esta norma vulnera derechos fundamentales del trabajador de part time. | | | | | | | | | |
| 12 | Es igual el desempeño laboral de un trabajador con contrato part time, con un trabajador a tiempo completo. | | | | | | | | | |
| 13 | Esta norma regula el derecho a unas vacaciones al contratados en part time. | | | | | | | | | |
| 14 | En los contratos part time se respetan los beneficios señalado en el D. Leg. 713. | | | | | | | | | |
| 15 | En los contratos part time se respetan las vacaciones señalas en el D. Leg. 713. | | | | | | | | | |
| Dimensión: Convenio 52 de la OIT. | | | | | | | | | | |
| 16 | En el Perú, los trabajadores Part Time, se les otorga este derecho. | | | | | | | | | |
| 17 | Considera Ud., que este convenio contraviene el Control de Convencionalidad. | | | | | | | | | |
| 18 | Se debe modificar el Convenio respecto a los contratos part time gocen de vacaciones anuales remuneradas. | | | | | | | | | |
| 19 | Que, convenio de la OIT, reconoce las vacaciones remuneradas a los contratatas en part time. | | | | | | | | | |
| 20 | Ud., cree que la OIT, debe velar por los trabajadores contratados en part time. | | | | | | | | | |

SOLICITO: "SOLICITO SE SRVASE BRINDAR INFORMACION DETALLADA DE LO QUE SE ESPECIFICA".

SEÑOR PRESIDENTE DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA:
Presente:



PEREZ AMBROCIO LOURDES RUBI,
identificado con DNI N° 45906979, de ocupación
Estudiante Universitario de la USP, con domicilio
real cito en la Mz-E, Lt-7 del AA.HH. 16 de
Diciembre del Distrito de Chimbote, Provincia del
Santa, Departamento de Ancash, a usted
respetuosamente Digo:

Que, mediante el presente, recurro ante su
honorable Despacho, a efecto de SOLICITO SE SIRVA BRINDAR INFORMACION
DETALLADA CUANTOS MAGISTRADOS LABORAN EN LOS JUZGADOS
ESPECIALIZADOS, y JUZGADOS DE PAZ LETRADO EN LO LABORAL, ASI COMO
CUANTOS SECRETARIOS JUDICIALES LABORAN EN LOS MISMOS JUZGADOS EN
LO LABORAL, con la finalidad de poder coadyuvar con el desarrollo de mi proyecto de tesis
que estos desarrollando, quien actualmente se encuentra cursando pre grado de Derecho en la
USP, siendo de suma importancia para el desarrollo del mismo, por lo que **SOLICITO** se sirva
ordenar a quien corresponda, para que nos facilite y/o brinde dicho pedido, pedido que se
realiza al amparo de la Ley N° 27806, **LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA
INFORMACIÓN PÚBLICA**, por lo que sírvase brindar lo más ante posible dicho pedido, ya
que dicho documento serán de utilidad para ser anexado en el presente proyecto de
investigación

ANEXO:
Copia simple de mi DNI.

POR LO TANTO:
Sírvase usted, Señor Presidente, acceder a mi pedido por ser de Justicia.

Atte:
Chimbote, 11 de Noviembre del 2019.

Pérez Ambrocio Lourdes Rubí
DNI N° 45906979.

SOLICITO: "SOLICITO SE ME AUTORICE REALIZAR ENCUESTAS EN LOS JUZGADOS LABORALES".

SEÑOR PRESIDENTE DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA:



PÉREZ AMBROCIO LOURDES RUBÍ, identificado con DNI N° 45906979, con domicilio real cito en la Mz-E, Lt-7 del AA.HH. 16 de Diciembre - Chimbote, y en calidad de Estudiante de Pre Grado – USP, a usted respetuosamente Digo:

Que, mediante el presente, recorro ante su honorable Despacho, y siendo de su conocimiento que me encuentro realizando mi tesis denominada "*El Contrato Part Time y la vulneración al Derecho de Igualdad a la negación de las vacaciones remuneradas según el D. Leg. 713, y su reglamento, en el Distrito de Chimbote, 2019*", tesis para optar el grado de Abogado, siendo laborado en la Universidad San Pedro, por lo que **SOLICITO SE ME AUTORICE REALIZAR ENCUESTAS EN LOS DIFERENTES JUZGADOS ESPECIALIZADOS Y JUZGADOS DE PAZ LETRADO EN LO LABORAL**, sobre mi tema de investigación, por ser de suma importancia realizar la evaluación y medición de mis instrumentos de variables, con el objetivo de poder finalizar con mi tesis antes mencionada.

Que, solicito que su despacho se sirva **SEÑALAR** el día y hora para la realización de la encuesta, con el animus de no interrumpir las labores judiciales en los juzgados laborales, al momento de efectuar mi encuesta de mi tema de investigación, solicitando se **AUTORICE**, y se comunique al área correspondiente para la aplicación de los instrumentos de encuesta, que se realizara en un lapso de 10 minutos, tratando de no causar molestia en su horas de trabajo al personal que usted dirige, ya que dichos instrumentos serán de suma utilidad para mi tesis de investigación.

ANEXO:

Copia simple de mi DNI.

POR LO TANTO:

Sírvase usted, Señor Presidente, acceder a mi pedido por ser de Justicia.

Atte:
Chimbote, 11 de Noviembre del 2019.

Pérez Ambrocio Lourdes Rubí
DNI N° 45906979.



Presidencia de la Corte Superior de Justicia del Santa
Oficina de Asesoría Legal

Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad

Chimbote, 13 de Noviembre del 2019



Firma
Digital

Firmado digitalmente por CUSTODIO
CHAMPLONGUE Jose FAU
20191113 16:08
Asesor De Corte
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 13.11.2019 16:12:08 -05:00

CARTA N° 000016-2019-AL-CSJSA-PJ

Sr(a).

PEREZ AMBROCIO LOURDES RUBI - DNI: 45906979
Dirección: AAHH 16 de Diciembre, Mz. E, Lt 7 - Chimbote
Presente.-

Asunto : Sobre aplicación de encuestas

Referencia : HOJA DE ENVIO 000147-2019-SG-P-CSJSA (11NOV2019)

Tengo el agrado de dirigirme a usted en atención al documento de la referencia, mediante el cual solicita autorización para realizar encuestas en los diferentes juzgados especializados y juzgados de paz letrado laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa.

Al respecto, se autoriza a su persona a efecto aplique las encuestas a las referidas dependencias, debiendo coordinar los horarios con el Lic. Mariano Chávez Cervera, Administrador del Módulo Laboral de esta Corte.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad, para reiterar a usted los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

C.C Administración del Módulo Laboral - CSJSA

Av. Pardo N° 832 - Piso 3 - Chimbote, Teléfono: 043-483260 / Anexo: 25113





Presidencia de la Corte Superior de Justicia del Santa
 Unidad de Administración y Finanzas
 Oficina de Personal
Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad

Chimbote, 13 de Noviembre del 2019



Firmado digitalmente por TELLO
 CASANA Pamela Yasmín FAU
 20190981216 soft
 Coordinador De Personal
 Motivo: Soy el autor del documento
 Fecha: 13.11.2019 18:04:55 -05:00

INFORME N° 000052-2019-OPE-UAF-CSJSA-PJ

- A** : JOSE CUSTODIO CHAFLOQUE
 Asesor de Corte
- De** : PAMELA YASMIN TELLO CASANA
 Coordinador de Personal
- Asunto** : SE INFORMA NUMERO DE MAGISTRADOS Y SECRETARIOS
 JUDICIALES.
- Referencia** : HOJA DE ENVIO 000864-2019-OPE-UAF-CSJSA (13NOV2019)

Tengo el agrado de dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y, en atención al documento de la referencia mediante el cual la señora Pérez Ambrocio Lourdes Rubi, solicita, en cumplimiento de la Ley N° 27806 - Ley de Transparencia y Acceso a la Información, se le informe respecto al número de magistrados y secretarios judiciales que laboran en los Juzgados Especializados y Paz Letrado en lo Laboral; esta Oficina cumple con atender lo solicitado mediante el siguiente cuadro:

| DEPENDENCIA | MAGISTRADOS | SECRETARIOS JUDICIALES |
|--|-------------|------------------------|
| JUZGADOS ESPECIALIZADOS - NLPT | 06 | |
| JUZGADOS DE PAZ LETRADO - NLPT | 03 | |
| JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO | 01 | 03 |
| JUZGADOS LABORALES - CONTENCIOSO ADMINISTRATIVOS | 02 | 03 |
| MÓDULO LABORAL | | 23 |

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal, me despido de usted.

Atentamente,

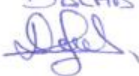
PTC/jlm



Av. Pardo N° 832 - Piso 2 - Chimbote, Teléfono: 043-483260 / Anexo: 25033

Firmado digitalmente por LDAYZA
 MARCOEZ Joel Natali FAU
 20190981216 soft
 Motivo: Soy el autor del documento
 Fecha: 13.11.2019 18:02:27 -05:00



RECIBIDO 19/11
DOLTA TRELES


SOLICITO: "SOLICITO SE ME AUTORICE REALIZAR ENCUESTAS EN SU REPRESENTADA".

SEÑORA ADMINISTRADORA DE LA EMPRESA KOBANZAS SAC.

PEREZ AMBROCIO LOURDES RUBI, identificado con DNI N° 45906979, con domicilio real cito en la Mz-E, Lt-7 del AA.HH. 16 de Diciembre - Chimbote, y en calidad de Estudiante de Pre Grado – USP, a usted respetuosamente Digo:

Que, mediante el presente, recorro ante su honorable Despacho, y siendo de su conocimiento que me encuentro realizando mi tesis denominada "*El Contrato Part Time y la vulneración al Derecho de Igualdad a la negación de las vacaciones remuneradas según el D. Leg. 713, y su reglamento, en el Distrito de Chimbote, 2019*", tesis para optar el grado de Abogado, siendo laborado en la Universidad San Pedro, por lo que **SOLICITO SE ME AUTORICE REALIZAR ENCUESTAS EN SUS DIFERENTES TRABAJADORES DE SU REPRESENTADA**, sobre mi tema de investigación, por ser de suma importancia realizar la evaluación y medición de mis instrumentos de variables, con el objetivo de poder finalizar con mi tesis antes mencionada.

Que, solicito que su despacho se sirva **SEÑALAR** el día y hora para la realización de la encuesta, con el animus de no interrumpir las labores judiciales en los juzgados laborales, al momento de efectuar mi encuesta de mi tema de investigación, solicitando se **AUTORICE**, y se comunique al área correspondiente para la aplicación de los instrumentos de encuesta, que se realizara en un lapso de 10 minutos, tratando de no causar molestia en su horas de trabajo al personal que usted dirige, ya que dichos instrumentos serán de suma utilidad para mi tesis de investigación.

ANEXO:

Copia simple de mi DNI.

POR LO TANTO:

Sírvase usted, Señor Presidente, acceder a mi pedido por ser de Justicia.

Atte:
Chimbote, 14 de Noviembre del 2019.



Perez Ambrocio Lourdes Rubí
DNI N° 45906979.

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Chimbote, 03 de Diciembre del 2019

CARTA N° 0001-2019-KOBRANZAS.

Srta.

PEREZ AMBROCIO LOURDES RUBI.

AA.HH. 16 de Diciembre - Mz-E, Lt-7 -. Chimbote.

Presente:

Ref. Solicita realizar en cuestras.

Tengo el agrado de dirigirme a usted en atención al documento presentado por su persona, mediante el cual solicita autorización para realizar sus encuestas a todo mi personal que labora con contratos part time dentro de las instalaciones de la Empresa.

Al respecto se **AUTORIZA** a su persona a efecto de que aplique sus encuestas a los 10 trabajadores de part time, que laboran en esta empresa.

Sin otro en particular, tengo propicia la oportunidad para reiterar los sentimientos de mi mayor consideración y estima.

Atentamente:



Dalma Trelles Castillo
Administradora – Sede Chimbote
Empresa - Kobranzas.

RECIBIDO 19/11
DAMA TELLES
Defel

SOLICITO: "SOLICITO SE SRVASE BRINDAR INFORMACION DETALLADA DE LO QUE SE ESPECIFICA".

SEÑORA ADMINISTRADORA DE LA EMPRESA KOBRAZNAS SAC.

Presente:

PEREZ AMBROCIO LOURDES RUBI, identificado con DNI N° 45906979, de ocupación Estudiante Universitario de la USP, con domicilio real cito en la Mz-E, Lt-7 del AA.HH. 16 de Diciembre del Distrito de Chimbote, Provincia del Santa, Departamento de Ancash, a usted respetuosamente Digo:

Que, mediante el presente, recorro ante su honorable Despacho, a efecto de SOLICITO SE SIRVA BRINDAR INFORMACION DETALLADA DE CUANTOS TRABAJADORES LABORAN EN SU REPRESENTADA, CON CONTRATOS PART TIME, con la finalidad de poder coadyuvar con el desarrollo de mi proyecto de tesis que estos desarrollando, quien actualmente se encuentra cursando pre grado de Derecho en la USP, siendo de suma importancia para el desarrollo del mismo, por lo que SOLICITO se sirva ordenar a quien corresponda, para que nos facilite y/o brinde dicho pedido, pedido que se realiza al amparo de la Ley N° 27806, LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA, por lo que sírvase brindar lo más ante posible dicho pedido, ya que dicho documento serán de utilidad para ser anexado en el presente proyecto de investigación

ANEXO:

Copia simple de mi DNI.

POR LO TANTO:

Sírvase usted, Señor Presidente, acceder a mi pedido por ser de Justicia.

Atte:

Chimbote, 19 de Noviembre del 2019.



Perez Ambrocio Lourdes Rubí
DNI N° 45906979.

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

INFORME N° 0001-2019-KOBRANZAS.

A : **PEREZ AMBROCIO LOURDES RUBI.**
Alumna de la Escuela de Derecho y CC.PP. de la USP.

DE : Daima Trelles Castillo.
Administradora de la Empresa Kobranza – Sede Chimbote.

ASUNTO: Se informa número de trabajadores que laboran en esta Empresa.

Fecha: Chimbote, 03 de Diciembre del 2019.

Tengo el agrado de dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y, en atención a su documento de referencia, mediante el cual la Srta. Pérez Ambrocio Lourdes Rubí, solicita, en cumplimiento de la Ley N° 27806 – Ley de Transparencia y Acceso a la Información, se le informe respecto al número de trabajadores que laboran en mi representada – Sede Chimbote, esta oficina de administración cumple con atender y brindar lo solicitado mediante el siguiente cuadro, que se señala:

| N° | Empresa | Tipo Contrato | Cantidad |
|----|-----------|---------------|----------|
| 1 | Kobranzas | Part Time | 10 |

Sin otro en particular, tengo propicia la oportunidad para renovarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente:



Daima Trelles Castillo
Administradora – Sede Chimbote
Empresa - Kobranzas.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO.

TÍTULO DEL PROYECTO DE TESIS: "EL CONTRATO PART TIME Y LA VULNERACIÓN AL DERECHO DE IGUALDAD EN LAS VACACIONES REMUNERADAS, EN EL SISTEMA JURIDICO PERUANO, CHIMBOTE 2019".

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | CRITERIOS DE EVALUACION | | | | | | | | OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES | | | | | | | | |
|--|---|-----------------------------------|--|-------------------------|---------------|------------|------------|---------------|---|----|--|---------------------------------|--|----|--|----|----|--|--|--|
| | | | | Totalmente en | En desacuerdo | Indefinido | De acuerdo | Totalmente de | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION | | RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR | | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS | | RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA | | | | | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | | NO | SI | NO | SI | NO | | | |
| <p>El Contrato Part Time. Es una prestación regular o permanente de servicios, pero con una dedicación sensiblemente inferior a la jornada ordinaria (...). Menos de cuatro horas diarias efectiva o cuando, en promedio semanal teniendo en cuenta el número de días laborables semanales por los trabajadores comparables que realizan la misma actividad- la cantidad de horas diarias con un monto de cuatro horas.</p> | <p>Tiempo Parcial Los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales, del requisito mínimo de cuatro horas diarias de labor.</p> | Empleador | El Contrato Part Time le asiste el derecho de vacaciones según el D. Leg. 713. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | No es comparable al trabajo de un trabajador de medio tiempo y de tiempo completo. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Permite la inversión privada, aunque implique el recorte de derechos. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Trabajador | Permite desarrollar labores y estudios a la par. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | En un Contrato a tiempo parcial existe vacaciones anuales remuneradas. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Las empresas privadas al momento de contratar consideran las 4 horas como Contrato Part Time en el Perú. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <p>4 Horas de Trabajo Se consideran cumplido el requisito de cuatro (4) horas en los casos en que la jornada del trabajador dividida entre seis (6) los beneficios laborales, o cinco (5) días, según corresponda, resulte en siempre que para su percepción promedio no menor de cuatro (4) horas del requisito mínimo de cuatro diarias.</p> | <p>Contrato Part Time.</p> | Permite la inversión privada, aunque implique el recorte de derechos. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Se precariza el trabajo al otorgar contratos remuneradas en la modalidad part time. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Debe existir un porcentaje de trabajadores contratos part time en la empresas privada. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Trabajador | Las empresas privadas al momento de contratar consideran 3 horas y 50 min, como Contrato Part Time en el Perú. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Conoce Ud, la norma especial que regula el contrato part time. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO SOBRE EL CONTRATO PART TIME"

OBJETIVO: Analizar la relación del Contrato Part Time en el sistema jurídico peruano, Chimbote 2019.

DIRIGIDO A: Personal en materia laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: LUIS ALBERTO VIGO BARDALES

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER. ADMINISTRACION EN NEGOCIOS - MBA.

VALORACIÓN:

| | | | | |
|----------|------|-------|------|----------|
| Muy alta | Alta | Media | Baja | Muy baja |
|----------|------|-------|------|----------|



FIRMA DEL EVALUADOR
MG. Luis Alberto Vigo Bardales
Matricula N° 06 – 490.

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO SOBRE VULNERACION AL DERECHO DE IGUALDAD EN LAS VACACIONES REMUNERADAS"

OBJETIVO: Identificar el nivel de la Vulneración al derecho de igualdad en las vacaciones remuneradas, en el sistema jurídico peruano, Chimbote 2019.

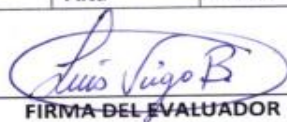
DIRIGIDO A: Personal en materia laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: LUIS ALBERTO VIGO BARDALES

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER. ADMINISTRACION EN NEGOCIOS – MBA,

VALORACIÓN:

| | | | | |
|----------|------|-------|------|----------|
| Muy alta | Alta | Media | Baja | Muy baja |
|----------|------|-------|------|----------|



FIRMA DEL EVALUADOR
MG. Luis Alberto Vigo Bardales
Matricula N° 06 – 490.

Activa
Ve a Co