



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Afectación de derechos fundamentales del trabajador a tiempo parcial
que no se le reconoce vacaciones en nuestra constitución política

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Cuba Rengifo, Cynthia Eneida (orcid.org/0009-0007-2096-8608)

ASESORA:

Dra. Zevallos Loyaga, Maria Eugenia (orcid.org/0000-0002-2083-3718)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Estudio Sobre los Actos del Estado y su Regulación entre Actores Interestatales y
en la Relación Público Privado, Gestión Pública, Política Tributaria y Legislación
Tributaria

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO — PERÚ

2013

DEDICATORIA

Ante todo, doy gracias a Dios por guiar mi camino en los momentos difíciles y concederme la fuerza para seguir adelante. Asimismo, doy las gracias a mi querida familia por estar siempre a mi lado en los momentos difíciles y creer en mis capacidades.

AGRADECIMIENTO

A Dios, de cualquier forma que se perciba, por guiar mis pasos y llenarme de fuerza y energía cuando lo he necesitado.

A todos los profesores de la universidad, por su esfuerzo, comprensión, tolerancia, y por supuesto sus valiosas enseñanzas.

Asimismo, agradezco a mi familia en general por su apoyo y fortaleza, ya que son la razón de mi superación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ZEVALLOS LOYAGA MARIA EUGENIA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Afectación de Derechos Fundamentales del Trabajador a Tiempo Parcial que no se le Reconoce Vacaciones en Nuestra Constitución Política", cuyo autor es CUBA RENGIFO CYNTHIA ENEIDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 12 de Abril del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ZEVALLOS LOYAGA MARIA EUGENIA DNI: 18190178 ORCID: 0000-0002-2083-3718	Firmado electrónicamente por: MZEVALLOS el 12- 04-2024 09:17:29

Código documento Trilce: TRILCE - 0709796



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CUBA RENGIFO CYNTHIA ENEIDA estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Afectación de derechos fundamentales del trabajador a tiempo parcial que no se le reconoce vacaciones en nuestra constitución política", esde mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
CUBA RENGIFO CYNTHIA ENEIDA DNI: 44461348 ORCID: 0009-0007-2096-8608	Firmado electrónicamente por: CCUBARE el 06-05- 2024 10:33:48

Código documento Trilce: INV - 1574486

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y Diseño de Investigación:	15
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	16
3.3. Escenario de estudio.....	16
3.4. Participantes.....	17
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.6. Procedimiento de recolección de datos	18
3.7. Rigor científico	18
3.8. Método de análisis de datos	19
3.9. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	21
V. CONCLUSIONES.....	51
VI. RECOMENDACIONES.....	52
REFERENCIAS	53
ANEXOS	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
Tabla 2: Importancia de las bases legales, doctrinales y constitucionales sobre las vacaciones de los trabajadores	21
Tabla 3: Base legal sobre vacaciones de los trabajadores vulnerados en el Perú	24
Tabla 4: Base doctrinal sobre vacaciones de los trabajadores en el Perú.....	26
Tabla 5: Bases constituciones sobre vacaciones de los trabajadores en el Perú	28
Tabla 6: Países que reconocen la ley de derecho a vacaciones del trabajador a tiempo parcial.....	33
Tabla 7: Leyes internacionales relacionada con la del Perú sobre el reconocimiento de vacaciones del trabajador a tiempo parcial	35
Tabla 8: Afectación del derecho fundamental del trabajador a tiempo parcial.....	40
Tabla 9: Marco normativo del trabajo a tiempo parcial en el Perú	42
Tabla 10: El trabajo a tiempo parcial en el Perú	44
Tabla 11: Efectos negativos que ocasiona la inadecuada aplicación del régimen jurídico peruano sobre los derechos de los trabajadores a tiempo parcial	46

RESUMEN

La investigación se centró en analizar cómo la legislación laboral discrimina a los trabajadores a tiempo parcial, afectando su derecho constitucional al descanso remunerado. Se adoptó un enfoque cualitativo y se utilizó el diseño de teoría fundamentada. Los hallazgos revelaron que la ley laboral trata de manera desigual a estos trabajadores, contradiciendo los principios constitucionales y privándolos del derecho a vacaciones remuneradas. Estos resultados se obtuvieron mediante el análisis de entrevistas, el marco legal y la revisión teórica. En resumen, se concluyó que la legislación laboral excluye a los trabajadores a tiempo parcial de su derecho al descanso vacacional remunerado, lo que constituye una violación de sus derechos fundamentales según la Constitución Política del Perú.

Palabras clave: Derecho fundamental, legislación laboral, vacaciones

ABSTRACT

The research focused on analyzing how labor legislation discriminates against part-time workers, affecting their constitutional right to paid rest. A qualitative approach was adopted, utilizing grounded theory design. Findings revealed that labor law treats these workers unequally, contradicting constitutional principles and depriving them of the right to paid vacations. These results were derived from interviews, legal framework analysis, and theoretical review. In summary, it was concluded that labor legislation excludes part-time workers from their right to paid vacation, constituting a violation of their fundamental rights according to the Constitution of Peru.

Keywords: Fundamental right, labor legislation, vacations.

I. INTRODUCCIÓN

En una economía globalizada, en la que predomina la utilización de tecnologías de la información y las empresas necesitan mayor flexibilidad para seguir siendo competitivas, el empleo a tiempo parcial es cada vez más importante. Por eso se utilizan con más frecuencia métodos de contratación no tradicionales, como los contratos a tiempo parcial. En un panorama empresarial altamente competitivo, en el que los incentivos a la productividad y la adaptabilidad son cruciales, los contratos a tiempo parcial permiten a los empresarios organizar horarios de trabajo que se ajusten a las demandas del mercado. Chinchay (2020) el objetivo de la OIT es ayudar a los países a desarrollar políticas nacionales sobre prestaciones sociales en caso de desempleo o falta de empleo. Esto es importante porque garantiza que los trabajadores puedan sobrevivir hasta que encuentren un nuevo empleo. Además, el indicador de población activa para el año 2022 es del 14,86% para los países africanos y del 4,07% para los países norteamericanos.

Es así que, del 2015 a 2022, Perú mantuvo una media aproximada del 35,98% de empleo a tiempo parcial, por encima de la media regional. Sólo Argentina lo superó con una tasa del 40,77%, y además tuvo una de las tasas de crecimiento más altas. Cabe señalar que la tendencia mundial de predominio de las mujeres en el empleo a tiempo parcial también se refleja en Perú, con cerca del 55% de los empleos a tiempo parcial ocupados por mujeres en 2020 (Banco Mundial, s.f.). Además, nuestra legislación es poco clara a la hora de regular los derechos de quienes trabajan menos de 4 horas. En cambio, el estatuto de los trabajadores del Gobierno español establece claramente que un trabajador a tiempo parcial es aquel que trabaja menos de 4 horas a tiempo completo. Dado que existe un problema de ambigüedad inherente al art. 12 del D.S N° 001-96-TR, causado por la vaguedad de los textos normativos, y que el Tribunal Constitucional peruano ha determinado que estamos ante un contrato a tiempo parcial cuando la jornada al día o el promedio por semana es inferior a 4 horas por día, es importante considerar que este criterio interpretativo contradice directamente los derechos individuales y colectivos de los trabajadores a tiempo parcial. Es imprescindible garantizar que estos trabajadores posean los mismos derechos laborales que los demás empleados. Asimismo, el contrato a tiempo parcial de menos de 4 horas

laborales en el régimen laboral del sector privado tiene una regulación limitada en el D.L. N° 728, lo que conlleva una serie de consecuencias negativas para salvaguardar los derechos de los empleados de determinadas prestaciones y derechos, tal y como establece la Ley.

Hay varias cuestiones relativas a la legislación laboral en Perú que han causado controversia y discriminación hacia determinados grupos de trabajadores. En primer lugar, la ley permite a los empresarios contratar a trabajadores con un contrato temporal de hasta tres años, negándoles los mismos derechos y prestaciones que a los empleados fijos. Esto no sólo va contra de los principios tanto de equidad e igualdad, sino que también crea una mano de obra vulnerable sin seguridad laboral. Además, las normas especiales para los empleados a tiempo parcial, que trabajan menos de cuatro horas al día o veinte horas a la semana, les excluyen injustificadamente de prestaciones como el CTS y las vacaciones, así como de una atención correcta en contra el despido arbitrario. Esto da lugar a un sistema discriminatorio que socava los derechos de estos trabajadores. En tercer lugar, la reducción de costes laborales para los empresarios se ha convertido en una carga para los trabajadores, ya que se les excluye de las prestaciones y se les deja desprotegidos en sus derechos. Esto viola el derecho al trabajo, protegido constitucionalmente. El reglamento del D.L 713, que normalizar el tiempo libre retribuido, establece que tienen derecho a vacaciones los trabajadores que trabajen un mínimo de cuatro horas diarias. Sin embargo, esta norma contradice el Convenio 52 de la OIT, que determina que todos los trabajadores tienen derecho a un mínimo de seis días de vacaciones al año retribuidas luego de un año de servicio continuado. En conclusión, es necesario revisar estas leyes laborales en Perú para respaldar que la totalidad de los empleados reciban un trato tanto igualitario como justo, independientemente de su situación laboral o de su horario de trabajo.

Es esencial salvaguardar los derechos de los empleados e incrementar un mercado laboral sostenible y justo. Desde una perspectiva normativa, puede afirmarse que los empleados a tiempo parcial deben tener derecho a un mínimo de 6 días de vacaciones. Sin embargo, parece que muchos empresarios hacen caso omiso de esta importante prestación. Es crucial que los empresarios reconozcan el valor de conceder tiempo vacacional a los empleados a tiempo parcial, que a

menudo compaginan múltiples trabajos o responsabilidades. Al proporcionar un tiempo libre adecuado, los empresarios no sólo mejoran el bienestar de sus empleados, sino que también fomentan una cultura laboral positiva y una mayor productividad. Además, es importante cumplir los requisitos legales y respaldar el trato justo a la totalidad de los empleados, independientemente de su horario de trabajo. Los empresarios que no concedan vacaciones a los trabajadores a tiempo parcial pueden enfrentarse a consecuencias legales y daños a su reputación. Por tanto, es crucial que los empresarios den prioridad al bienestar y a los derechos legales de sus trabajadores a tiempo parcial concediéndoles el tiempo libre que se merecen.

Es así que, el objetivo principal del estudio fue reconocer la prestación de vacaciones pagadas a los empleados a tiempo parcial, debido a que este derecho está actualmente omitido por el D.L 713 y su reglamentación. Esta exclusión contradice la Constitución del Perú y el Convenio 52 de la OIT. La exclusión de las vacaciones pagadas para los empleados a tiempo parcial crea una ventaja injusta para los empresarios que deciden contratar a empleados a tiempo parcial a expensas de los empleados a tiempo completo. Esta desventaja la sufren especialmente los trabajadores con bajos ingresos que sólo pueden encontrar un empleo a tiempo parcial. Sin vacaciones pagadas, estos trabajadores no pueden tomarse tiempo libre para descansar y reponer fuerzas, lo que puede reducir su productividad y su bienestar general. Además, la exclusión de las vacaciones pagadas para los empleados a tiempo parcial también va en contra del principio de igual salario por igual trabajo. Los trabajadores a tiempo parcial no deben ser penalizados por trabajar menos horas, y deben seguir teniendo derecho a las mismas prestaciones y derechos que los empleados a tiempo completo. Por tanto, es crucial reconocer la importancia de las vacaciones pagadas para los empleados a tiempo parcial y garantizar que sus derechos están protegidos por la ley. Al hacerlo, podemos crear una sociedad más igualitaria e imparcial para todos los trabajadores, independientemente de su situación laboral.

Por tal motivo, ante la problemática descrita se estableció la siguiente interrogante de investigación: ¿Cómo afecta la falta de reconocimiento de vacaciones a los trabajadores a tiempo parcial en términos de sus derechos fundamentales, según lo establecido en nuestra Constitución Política?

Por ello, se presentó la justificación teórica: Este estudio pretende analizar el contrato de trabajo a tiempo parcial debido a la incorrecta interpretación y aplicación de la normativa, que conduce a una inadecuada protección laboral de los trabajadores. En consecuencia, los empresarios utilizan indebidamente el contrato a tiempo parcial para eludir el cumplimiento de sus obligaciones. Justificación metodológica: Se utilizaron diversos métodos, instrumentos y enfoques de investigación para alcanzar el objetivo de la investigación. Justificación práctica: Este estudio es necesario para describir los problemas de interpretación y aplicación de las leyes laborales en el contrato de trabajo a tiempo parcial, ya que pueden no ajustarse a la realidad social.

Finalmente, se propuso el siguiente objetivo general: Determinar de qué manera el tratamiento de la ley laboral excluye al trabajador a tiempo parcial y vulnera el derecho fundamental de gozar del descanso anula remunerado. En esta correlación de ideas, se plantearon los siguientes objetivos específicos: (i) Analizar las bases legales y constitucionales sobre las vacaciones de los trabajadores a tiempo parcial. (ii) Analizar el reconocimiento de vacaciones del trabajador a tiempo parcial en el derecho comparado. (iii) Determinar afectación de los derechos fundamentales del trabajador a tiempo parcial que no se le Reconoce Vacaciones en Nuestra Constitución Política.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, se llevó a cabo un estudio científico por parte de Cotrina, Díaz y Mendoza (2023) titulado "La Protección del Trabajador a Tiempo Parcial en el Marco Jurídico de Colombia". El objetivo principal fue analizar los avances legislativos y examinar las decisiones judiciales colombianas mediante un análisis jurídico. El estudio concluyó que en Colombia se han implementado medidas para salvaguardar los derechos laborales y de seguridad social de millones de empleados en el país que están empleados a tiempo parcial, especialmente aquellos que no reciben un salario mínimo y pueden enfrentar situaciones donde su empleo carece de formalización y dignidad. Además, se han realizado esfuerzos para prevenir la violación de estos derechos o la clasificación incorrecta de los trabajadores como empleados a tiempo parcial sin cumplir con los requisitos necesarios.

Callau (2017) llevó a cabo un estudio que examinó las intervenciones de la reciente reforma legislativa en relación con la protección social de los trabajadores a tiempo parcial. Los hallazgos de la investigación revelaron que, a pesar de tener como objetivo mejorar el estatus de seguridad social de estos trabajadores, los cambios legislativos en España en realidad reducen sus derechos y disminuyen aún más sus ya bajos salarios. Como resultado, esto podría servir como una lección para países como Perú, quienes podrían considerar reformar sus políticas de protección social para los trabajadores a tiempo parcial.

Altés (2019) realizó un proyecto de investigación sobre el contrato a tiempo parcial, centrándose en su marco legal, precariedad y flexibilidad. El objetivo principal era analizar la normativa legal española que regula este tipo de contrato para identificar los aspectos que dificultan su funcionalidad y proponer cambios para revertir esta situación. Se concluyó que la normatividad española no apoya a la población, ni promueve la conciliación. Refuerza la falta de respeto constitucional a derechos laborales como las vacaciones, se aleja de las normas del trabajo decente y aumenta la posibilidad de sufrir violencia laboral.

A nivel nacional, Castillo (2021) En su trabajo de investigación, Interpretación y aplicación contradictorias de las leyes laborales en los contratos de trabajo a tiempo parcial en las sentencias del T.C 2007-2016, pretendía examinar en qué medida las interpretaciones y aplicaciones contradictorias de las leyes laborales afectan a los empleados a tiempo parcial. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo, concretamente un diseño de investigación descriptivo. Los resultados revelaron pruebas de la vulneración del derecho al trabajo debido a la falta de normas claras y precisas sobre los contratos laborales a tiempo parcial en la legislación laboral. Se llegó a la conclusión de que la regulación poco clara e imprecisa de los conceptos y las horas de trabajo en los contratos laborales a tiempo parcial puede sugerir una violación del derecho al trabajo. Además, se observó que las leyes y reglamentos laborales pueden discriminar a los empleados a tiempo parcial en cuanto a oportunidades de empleo y derechos laborales, como el derecho a vacaciones, el despido arbitrario y la compensación por horas trabajadas.

Castro (2018) se propuso analizar la razón de ser del objetivo universal de la OIT de erradicar la discriminación en el trabajo, promoviendo la igualdad de trato y de oportunidades. En su trabajo titulado "Discriminación Jurídica en el Perú: ¿Están los Trabajadores a Tiempo Parcial Realmente Protegidos por el Derecho a la Igualdad y a la No Discriminación?", concluyó que, según el Convenio sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, los empleados a tiempo parcial tienen que disfrutar de iguales condiciones a las de los empleados a tiempo completo. Sin embargo, este derecho se viola cuando se niegan determinadas prestaciones sociales a los empleados a tiempo parcial. Por tanto, denegar a los empleados a tiempo parcial de prestaciones sociales como la indemnización por antigüedad, por despido y las vacaciones sería contrario al citado derecho, porque el legislador ha concedido al empresario privilegios de contratación sin restricciones para puestos a tiempo parcial.

En su tesis, Gayoso (2018) abordó la aplicación del principio de igualdad en los contratos de empleo a tiempo parcial: un análisis de la validez de la exclusión de prestaciones laborales. Señaló que la legislación nacional ha considerado conveniente determinar limitaciones a ciertas prestaciones para los empleados que

trabajan menos de cuatro horas al día o su promedio a la semana. Entre ellas se encuentran la indemnización por despido, las vacaciones y la protección contra el despido arbitrario. Esto se debe a que los empleados a tiempo parcial se diferencian esencialmente de los empleados a tiempo completo por su jornada reducida. Éste es el elemento que los diferencia.

Suárez (2018) elaboró la tesis que tuvo como título: Reconocimiento de vacaciones a trabajadores con contrato a tiempo parcial, pretende analizar y demostrar la importancia del reconocimiento de permisos retribuidos en los contratos a tiempo parcial. Considerando las disposiciones constitucionales en materia de igualdad y respeto a los demás, Suárez concluyó que es fundamental contemplar las vacaciones pagadas a los empleados bajo esta modalidad laboral. En este caso, la dignidad del ser humano no debe ser diferenciada entre los trabajadores.

A continuación se describe las bases teóricas que sustentan la investigación, en lo que respecta a la afectación de derechos básicos del empleado a tiempo parcial, Según De los Ríos (2021), la justificación para ampliar la seguridad a los empleados a tiempo parcial se basa principalmente en el valor central y fundamental de la dignidad. Esto se debe a que el resto de derechos básicos inherentes al ser humano se derivan de la dignidad y están protegidos constitucionalmente. La C.P.P determina en su primer artículo que tanto el Estado como la sociedad poseen como finalidad suprema el respeto a la dignidad del ser humano. Por tanto, la dignidad es el principio más significativo y central de todo nuestro marco jurídico.

Oliva (2020) indicó que las bases legales, son las normas legales que sustentan el estudio desde la constitución, leyes orgánicas, resoluciones conjuntas de leyes, reglamentos, decretos, etc., que establecen el fundamento legal. Así, la base legal que regula la modalidad de contrato se encuentra en el D.S. N° 003-97-TR) en su artículo 4, inciso tres, estipulando que su celebración debe ser por escrito sin limitación alguna. Y en el D.S N° 001-96-TR), se determina esta modalidad de contrato en los artículos 11 y 12, que precisan que los empleados a tiempo parcial tienen todos los beneficios laborales que no demanden un mínimo de 4 horas

diarias de trabajo. El requisito de 4 horas se considera cumplido cuando la jornada semanal dividida entre 5 ó 6 da como resultado 4 horas de trabajo diario.

Para Pacheco (2020) Dentro de la base constitucional en lo que se refiere del derecho al trabajo, en un estado democrático de derecho, la Constitución se considera la fuente primaria del derecho. Esto significa que la Constitución debe considerarse como una norma que tiene efectos jurídicos directos, y no solamente como una mera manifestación programática y retórica. La Constitución vigente aborda diversos derechos laborales en los artículos 2 (apartados 2, 3, 12, 14, 15, 18, 20, 24 b), e) y h)), 7, 9 a 12, 22 a 29 y 39 a 42, así como en las Disposiciones Finales Segunda y Tercera. Otros artículos tocan indirectamente los derechos laborales, como los relacionados con los tratados y las regulaciones económicas.

Así mismo para, Boza Pro (2019) enumera como fundamento constitucional del derecho laboral: la constitución, los tratados internacionales, las leyes, las sentencias de la Corte Constitucional, las normas jurídicas, los reglamentos de la administración del trabajo, los convenios colectivos, los reglamentos de seguridad y salud en el trabajo y los reglamentos internos del trabajo, la jurisprudencia común y costumbre. Ramírez (2022) nos dice que el fundamento de la doctrina se encuentra en los pocos artículos del D.S. N°003-97-TR y el D.S. N°001-96-TR, que mencionan la contratación a tiempo parcial. Para entender este concepto, hay puntos clave o elementos necesarios: en primer lugar, las horas de trabajo deben ser inferiores a 4 horas al día, ya sea diariamente o como media semanal; en segundo lugar, la protección y la concesión de determinados derechos individuales dependen de las horas trabajadas. Por ejemplo, los empleados a tiempo parcial no se encuentran salvaguardados contra el despido y no disfrutan de prestaciones sociales como la CTS. En tercer lugar, la formalidad exigida es que el contrato sea escrito. Si no lo está, los derechos de los empleados a tiempo parcial deben reconocerse al mismo nivel que los de los que laboran a tiempo completo. En cuarto lugar, hay flexibilidad en los mecanismos de uso de estos contratos de trabajo, por dos motivos: por un lado, no se exige explicación para celebrar un contrato a tiempo parcial. No hay límite en el número de trabajadores que pueden ser contratados en virtud del mismo, ni tampoco en la duración. Esto significa que el contrato puede ser tanto de duración determinada

como indefinido, lo que nos demuestra que la reglamentación de los contratos a tiempo parcial es muy limitada o poco clara.

Ahora bien, los derechos básicos, Están reconocidas en la C.P.P como el único fundamento de todo el Estado. Esto significa que todas las ramas del derecho, en el ámbito público así como privado, están subordinadas a él. La Constitución enumera un amplio número de derechos fundamentales, estableciendo las bases y principios de la regulación normativa. De esta forma, tanto el derecho privado como el público están bajo el mando de lo que la Constitución establece como norma única y fundamental del ordenamiento jurídico, sin que sea válida la oposición de las relaciones reguladas por el derecho privado a la vigencia de las normas constitucionales en dichas relaciones.

Según Rivera (2017), los derechos fundamentales se definen como un conjunto de bienes conocidos y garantizados en un Estado de Derecho, cuya finalidad permite a los individuos satisfacer sus propias necesidades y alcanzar medidas de perfección personal. De este modo, los derechos humanos permiten a los individuos alcanzar su pleno desarrollo como tales. Para Galarreta (2019) Constitucionalmente, el reconocimiento de los derechos fundamentales tiene dos aspectos: a) un valor positivo, que significa que estos derechos son exigibles y limitan la actuación del Estado y del poder privado; y b) Un valor axiológico y ético, que otorga a la dignidad humana el valor central del que se deriva la identificación de los demás derechos básicos. Según el artículo 23 de la Constitución Política, ninguna relación laboral puede menoscabar o desconocer la dignidad del trabajador, ni limitar el ejercicio de sus derechos constitucionales.

Entiéndase, trabajo a tiempo parcial, Toyama (2017) define los empleos a tiempo parcial como aquellos en los que los empleados trabajan todos los días de la semana laboral, pero durante un número reducido de horas al día, normalmente menos de cuatro horas. Por otra parte, las contrataciones a tiempo parcial no continuos permiten a los empleados trabajar menos días a la semana, pero durante una jornada laboral normal, siempre que su horario total no supere las 20 ó 24 horas semanales. Una contratación de empleabilidad a tiempo parcial, se refiere a la prestación de servicios personales en el marco de una relación laboral, pero con una dedicación significativamente más baja a la de un empleado a tiempo

completo en una situación comparable. Lo significa que tienen igual tipo de relación laboral y realizan un trabajo o profesión similares

La OIT (2020) señaló que el trabajo a tiempo parcial se refiere a una modalidad de trabajo en la que el empleado trabaja menos de cuatro horas al día o de media a la semana, en conexión con los días laborables de la semana (República del Perú, 1996, art. 12 del DS N° 001-96-TR). Este tipo de empleo se encuadra en la normativa del sector privado, permitiendo a los empleados a tiempo parcial realizar las mismas tareas que los trabajadores a tiempo completo, con la única distinción de su jornada laboral. Además, Linares (2019) Es enfático en expresar que no existe ley laboral en la gestión pública o privada que especifique y pueda escribir los aspectos fundamentales del contrato de empleabilidad a tiempo parcial peruanos. Pero, el artículo 11 de la reglamentación de la Ley de productividad y competitividad laboral; El D.S. N° 001-006-TR, en su art. 12 del TUO, sobre los días remunerados por descanso en los trabajadores sujetos del sector privado, así mismo, el D.L. N° 713. Art. 11. D.S. N° 012-92-TR, solo refieren de manera vaga esta forma de trabajo laboral. Se puede concluir que existe un trabajo inferior de cuatro horas y el trabajo a tiempo parcial con jornada reducida en relación con lo que se establece en el centro de trabajo.

Por lo tanto, Según Neves (2018), En este tipo de contrato laboral, se da la ausencia de los derechos individuales laborales de forma significativa, en relación con el tipo de trabajo de tiempo completo. Trabajar a tiempo parcial fue regulado en su origen como algo marginal, lo utilizaron aquellos que requerían como los jóvenes y las mujeres que no estaban calificados o no tenían experiencia para laboral, pero que necesitaban hacerlo. Referente al significado del régimen jurídico. Los contratos a tiempo parcial son un tipo único de acuerdo laboral que no se ajusta a la categoría de naturaleza temporal, como las contrataciones indefinidas y de duración determinada. Mientras que la duración de la relación laboral viene determinada por el factor temporal en un contrato sujeto a modalidad, en los contratos a tiempo parcial viene determinada por la jornada de trabajo. A pesar de esta diferencia, la ley les asigna un régimen jurídico distinto el cual se caracteriza por la máxima eventualidad.

Según Silva Villacorta (2019), la incorporación al texto legal de los contratos a tiempo parcial proporciona, al menos, cobertura legal al cumplimiento de una jornada inferior a la común de cuatro o más horas. Es importante tener en cuenta que los empleados a tiempo parcial pueden enfrentarse a retos únicos, como un acceso limitado a la constitución y a las posibilidades de crecimiento profesional. Los empresarios deben garantizar que los empleados a tiempo parcial no sean discriminados en cuanto a oportunidades, salario o condiciones de empleo. Proporcionando un entorno de trabajo justo y solidario, los empresarios pueden atraer y retener a empleados a tiempo parcial cualificados que valoren el amoldamiento y la estabilización entre la vida personal y profesional. (Silva Villacorta, 2019, pág. 662). La normativa laboral actualmente vigente considera condiciones desequilibradas para los trabajadores a tiempo parcial respecto a los que laboran a tiempo completo. Tanto los derechos como las obligaciones de estos empleados se basan en su jornada laboral, que es el principal factor determinante (Silva Villacorta, 2019, p. 662). Por tanto, puede considerarse un contrato realmente precario. El legislador mantiene la inveterada situación de vulnerabilidad de quienes prestan este tipo de trabajo, al tiempo que otorga a los empleadores libertad irrestricta para contratar bajo esta modalidad (Silva Villacorta, 2019, p. 663).

En lo que respecta a la categoría, que no se reconoce Vacaciones en Nuestra Constitución Política, Según Quintana (2018), las leyes y constituciones nacionales protegen a los trabajadores de categorías que no están reconocidas como días festivos en nuestra constitución política. La flexibilidad laboral que ha surgido en el Perú en las últimas décadas ha hecho que los derechos de los trabajadores sean menos flexibles y más precarios. El respeto a la dignidad de todo individuo estrechamente relacionado con la conservación de los derechos constitucionales. Por lo tanto, las vacaciones anuales para los empleados a tiempo parcial deberían considerarse el principio más importante del derecho social. En consecuencia, las leyes, constituciones y normas supranacionales no pueden imponer restricciones o excepciones al ejercicio de este reconocido derecho. El objetivo de utilizar las vacaciones anuales retribuidas es dar tiempo libre a los empleados. Por tanto, el derecho a utilizar estas vacaciones debe calcularse en proporción al ritmo de trabajo del empleado.

Para Casalí & Pena, H. (2020) El Perú no cuenta con una normativa muy amplia sobre contratos a tiempo parcial y se puede observar que en algunos casos la normativa excluye a los trabajadores de ciertos beneficios correspondientes a los trabajadores de tiempo completo, lo que afecta directa o indirectamente estos presupuestos orientativos abordados por la Organización Internacional del Trabajo. Se puede inferir que la normativa peruana no sólo se desvía de estos supuestos sino que viola garantías constitucionales en perjuicio de los trabajadores, lo que hace que este tipo de sistema de contratación sea considerado inestable. Si bien, como señalan la OIT y la Doctrina Comparada, esta es una característica que suele asociarse en la práctica a este tipo de contratos, en el Perú adopta un acento especial.

En lo que al descanso vacacional remunerado respecta, Cabe señalar que se definió como un derecho de los trabajadores, representa una interrupción de los beneficios de los trabajadores, tiene base legal y tiene como objetivo brindar a los trabajadores un período de descanso anual remunerado (Montoya, 2018). Asimismo, este derecho tiene por objeto salvaguardar la salud física y mental” y “la dedicación de los empleados a actividades de ocio y recreación”. Asimismo, Arce (2019) afirmó que la finalidad de este derecho y su disfrute debe ser universal para todos los empleados, sin tener en consideración el tipo de contrato o jornada que posean, porque lo más importante a considerar es que los trabajadores, por tanto, deben estar libre del trabajo Descanse un poco para mantener su cuerpo y mente sana.

Se argumenta que estamos ante un derecho fundamental, cuyo núcleo es otorgar a los trabajadores descansos remunerados para que puedan tener tiempo libre para recrearse, recuperar fuerzas para seguir trabajando y tomar descansos en su trabajo diario (esto es el propósito central de la normativa peruana.), o simplemente sentirse desconectado del trabajo. Se puede observar que el derecho a licencia es un derecho inherente a la relación de trabajo, ya sea en el art.52 o en el art. 10 del Convenio de la OIT. Art. 25 de la C.P.P. Este derecho está reconocido a todos los trabajadores sin distinción; sin embargo, el art. El artículo 12 del D.L. 713, que regula el registro de días festivos, establece que: a) Se considerarán días hábiles válidos un mínimo de cuatro horas de la jornada

común de trabajo. Esto significa que los trabajadores que trabajan menos de cuatro horas al día quedan excluidos del derecho a vacaciones. (Toyama, 2013, como se cita en Valverde, 2018)

Además, Herrera (2023) nos dice que sin nos enmarcamos dentro del ámbito legal, el derecho vacacional en el tipo de contrato de empleabilidad a tiempo parcial, lo señala el Art. 10. DL. N° 713. Manifiesta que a los trabajadores les asiste el derecho a treinta días calendarios de periodo vacacional, por año que prestó servicio, no sin antes evidenciar el registro del horario de semana, es lo que estipula el TIL (Tribunal de la inspección del trabajo). Además, el art.11 del D.S. N° 012-92-TR (Reglamenta el D.L. N°713) . Por otra parte, Gómez-López (2021) En el ámbito del Derecho Comparado, parece inicialmente que la contratación a tiempo parcial surge por escasez de empleo. Sin embargo, observando las sociedades más desarrolladas como Gran Bretaña, Francia, la República Federal de Alemania y España, que son referentes en este tema, el uso de este contrato no está vinculado a ninguna crisis económica o dificultad para encontrar un empleo a tiempo completo. Por el contrario, está vinculado a una elección voluntaria, que prevalece sobre cualquier razón negativa. En Holanda, las dos leyes principales que regulan el empleo a tiempo parcial son la Ley que prohíbe la discriminación relacionada con la jornada laboral y la Ley sobre la modificación de la jornada laboral. La primera ley introdujo el principio de igualdad de trato entre los empleados a tiempo completo y parcial, lo que significa que está prohibida la discriminación relacionada con la jornada laboral. Esto significa que un empleado a tiempo parcial tiene derecho al mismo salario, prestaciones sociales y días de vacaciones, en proporción al tiempo trabajado, que un trabajador a tiempo completo. En esta misma correlación de ideas, La reducción de la jornada laboral está siendo evaluada por los empresarios. Para Mosquera (2021) En Chile, la legislación relativa a los contratos a tiempo parcial está bien desarrollada. Por ejemplo, en la Ley N° 19.759, se define la jornada a tiempo parcial como aquella que no supera los dos tercios de la jornada ordinaria, limitándola a un máximo de 30 horas semanales. Además, la aportación más significativa se estipula en el artículo 40 B, que determina que los empleados a tiempo parcial gozarán de todos los derechos señalados en el Código Laboral para los empleados a tiempo completo. Piña (2019) manifestó que en Alemania, el 15% de los asalariados trabajan a tiempo parcial, y la mayoría son mujeres. La normativa

sobre el trabajo a tiempo parcial establece que quienes trabajan menos de quince horas semanales no están obligados a afiliarse a la Seguridad Social, siempre que sus ingresos estén por debajo de ciertos límites. Esta falta de obligación de cotizar a la Seguridad Social constituye un fuerte incentivo para que los empresarios contraten a trabajadores a tiempo parcial a un coste muy bajo. Sin embargo, también supone un riesgo importante para los trabajadores, ya que pierden la cobertura por enfermedad y vejez. La legislación alemana no exige ninguna formalidad específica para este tipo de contrato, pero prohíbe la discriminación de los trabajadores a tiempo completo. Así también, Mendizábal (2019) explicó, que la situación del trabajo a tiempo parcial en Argentina no había recibido un tratamiento legislativo explícito hasta la Ley 24.465 de 1995. Los trabajadores que optan por contratos a tiempo parcial lo hacen por necesidad, como la urgencia de encontrar trabajo, y debido a la realidad de un desempleo creciente. Argentina no experimentó altas tasas de desempleo hasta la década de 1990, ni se vio obligada a recurrir a nuevas formas de organización del trabajo a tiempo parcial hasta ese momento. A pesar de la falta de regulación del contrato a tiempo parcial, éste podía considerarse una modalidad legal, ya que no estaba prohibido.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación:

3.1.1. Tipo de investigación Se realizó basándose en una investigación de tipología básica. Para Esteban (2022) se considera básica, porque proporciona la base para la investigación aplicada o técnica. Esto es fundamental porque es sumamente importante para el progreso de la ciencia. Se identifica por partir de un marco teórico y mantenerse dentro de ese marco. El objetivo es incrementar el conocimiento científico o filosófico formulando nuevas teorías o revisando las existentes, pero contrastando con los aspectos prácticos.

Se optó por la metodología de **enfoque cualitativo**. Piña-Ferrer (2023), nos dijo que este enfoque, considera tanto los significados, las acciones de los individuos como la forma en que se conectan con otras propias conductas de la sociedad; así mismo conlleva a esclarecer los hechos sociales, tratando de buscar la forma de entenderlos. De igual forma, analiza, interpreta y comprende la realidad investigada tal como aparece, esto es, tal como es y se da, posición que la hace distinguir como una metodología fenomenológica.

Se eligió el método **cualitativo**. Pina-Ferrer (2023) afirmó que este enfoque se centra en los significados y acciones de las personas y cómo se relacionan con otras acciones comunitarias. Además, busca formas de explicar y comprender los hechos sociales. A su vez analiza, explica y entiende la realidad analizada tal como es, es decir, situaciones existentes y que ocurren, utilizando la metodología fenomenológica.

3.1.2. Diseño de investigación:

Se aplicó una investigación no experimental y la teoría fundamentada. Contreras (2019) afirmó que esta teoría es la creación de una nueva

perspectiva que proporciona un nuevo paradigma y un nuevo método de reconocer aspectos de la organización nunca antes vistos a partir de la realidad de la situación y los participantes. Al final del estudio se establecen conexiones entre los diferentes escenarios implementados con la participación indirecta del investigador.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Según Allende (2019), afirma que las categorías surgen al modificar el marco teórico y así determinar qué conceptos utilizar para describir el tema de investigación. Las categorías también definen los límites y el alcance del estudio. En el presente estudio, se establecieron las siguientes categorías:

Categoría 1, Afectación de Derechos Fundamentales del Trabajador a Tiempo Parcial

Se delimitan las siguientes subcategorías: Afectación de derechos, derechos fundamentales, trabajo a tiempo parcial, régimen jurídico.

Categoría 2, no se le Reconoce Vacaciones en Nuestra Constitución Política

Se delimitan las siguientes subcategorías: Descanso vacacional remunerado, base normativa, derecho comparado. Las categorías descritas y sus subcategorías las encontramos en la matriz de categorización, ver en anexos 1.

3.3. Escenario de estudio

La investigación se llevó a cabo en diversos escenarios, como despachos de abogados, aulas universitarias impartidas por expertos en derecho laboral y las salas de vistas laborales del tribunal superior de justicia. Según Herrera y Guevara (2017), el escenario de la investigación se refiere al espacio social en el que se anima a los participantes a implicarse en el estudio. Es durante la creación de este escenario cuando los individuos deciden participar o no en la investigación. Los escenarios desempeñaron un papel crucial en el estudio, ya que permitieron la aplicación del

instrumento para evaluar la violación del derecho fundamental a las vacaciones anuales retribuidas de los empleados a tiempo parcial.

3.4. Participantes

En cuanto a los participantes de la investigación cualitativa, Según Mendieta (2018), se consideran participantes a los individuos o grupos de individuos que son incluidos en la investigación y que tienen opiniones, condiciones de vida, características, experiencias y otros atributos y rasgos relevantes y específicos de lo que se investiga. La investigación contó con los siguientes participantes: seis abogados especializados en derecho laboral y dedicados a la defensa; dos profesores con máster o doctorado especializados en derecho laboral. Los participantes fueron elegidos por su amplia experiencia y conocimientos en derecho laboral, teniendo en cuenta su dedicación a la defensa de particulares o entidades privadas y su conocimiento de los derechos laborales. Además, también se incluyó a dos profesores que trabajan en distintas universidades en el ámbito del derecho laboral con experiencia en el tema de la investigación.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El método empleado para esta investigación consistió en realizar entrevistas y recopilar información utilizando una herramienta de guía de entrevista. Según Azuero (2019), la guía de entrevista se utiliza habitualmente para recopilar información. Por lo tanto, se utilizó la guía de entrevista como medio para realizar las entrevistas, consistente en preguntas organizadas por subcategorías y categorías. Estas preguntas ayudaron a alcanzar los objetivos establecidos y a recopilar los datos necesarios (Loayza y Edward, 2020).

Tabla 1: Técnicas e instrumentos de recolección de datos

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Entrevista	Guía de entrevista
Documento	Guía de análisis documental

En esta investigación, la guía de la entrevista fue validado por 3 expertos. Se enfatiza que la validez es aquel grado de valor que otorga un grupo de expertos para señalar que los instrumentos son confiables y tienen validez para su aplicación. Para Cisneros et. al (2022) en la investigación, las técnicas y herramientas ofrecen una exploración más profunda, permitiendo la recuperación y transferencia de resultados a programas de análisis cuantitativos o cualitativos para grandes muestras de población. Estos programas crean una gran expectación en cuanto a su potencial, incluyendo la rapidez en el manejo, gestión, búsqueda y presentación de los datos, a su vez, el avance en la calidad de la investigación y la disponibilidad de proyectos, investigaciones y estudios con procesos de análisis transparentes.

3.6. Procedimiento de recolección de datos

Luego de establecer el alcance del tema, problema de investigación, objetivos generales y específicos, categorías y subcategorías, se llevó a cabo el procedimiento de investigación mediante la recolección de datos, trabajos, artículos, libros e información de referencia relacionada con el tema de investigación. Además, se utilizan metodología de entrevista y guías de entrevista para evaluar el logro de los objetivos del instrumento de investigación, según Figueredo et al. (2020), discutir el procedimiento de investigación implica el concepto de información, que ha sido ampliamente tratado. Este concepto engloba tanto el proceso o acción de informar como la unidad significativa/significado que existe en las fuentes. La información se consolida dentro de una fuente concreta.

3.7. Rigor científico

Para verificar la calidad de los instrumentos aplicados tuvo que ser evaluados por 3 juicios de especialistas en el ámbito del tema a estudiar, se hizo uso de la herramienta del Turnitin, a fin de obtener una mejor calidad del contenido de la investigación. Asimismo, se tomó en cuenta todas las recomendaciones y exigencias metodológicas señaladas por la UCV, dentro de ello la aplicación de las normas APA, lo que permitió elaborar un estudio de calidad académica congruente con los argumentos planteados. Ñaupas

et.al (2018) nos manifestaron que la severidad científica es la adaptación en forma estricta del método científico para consolidar que la metodología, diseño experimental, la interpretación, análisis, e informe de los resultados sean concisos y equitativos. Esto cuenta con total claridad al momento de informar las especificaciones experimentales para que otros logren expandir y reproducir los resultados.

3.8. Método de análisis de datos

Se tomó en consideración lo descrito por los especialistas, además los registros documentales que se tomaron en cuenta para su aplicación respectivamente. Para que se lograron los objetivos de la presente investigación, se utilizó: Método inductivo: Con este método se examinó, analizó las evidencias a partir de los antecedentes de resoluciones y conclusiones de los entrevistados especialistas, es así que tendremos un resumen general pudiendo así llegar a las diferentes conclusiones en la investigación (Sánchez, 2019). La metodología jurídica: Este método nos permitió explicar y conectar los motivos de los procedimientos y conocimientos jurídicos para llegar a una conclusión sobre el derecho a licencia retribuida de los empleados a tiempo parcial. Según Barrios (2019) la investigación jurídica es también llamada, formal o simplemente dogmática, dirigidas a describir, analizar, interpretar y aplicar el derecho objetivo, en otras palabras, las normativas jurídicas plasmadas en fuentes formales. Se centran en la problemática de la validez de las normas jurídicas de un modo abstracto, esto es sin verificar su materialización en la realidad ni entrar en detalles sobre su eficacia o su aceptación social. Baena (2018) expresó que el estudio de los datos en la investigación cualitativa requiere un procedimiento creativo y dinámico que es útil para el discernimiento del conocimiento partiendo de una gran variedad de fuentes, ya sea de texto, audio, imágenes o videos, y que es realizado de forma textual o narrativa.

3.9. Aspectos éticos

El presente trabajo investigativo se enmarcó respetando de manera el código ético, respecto a investigación en la Universidad César Vallejo, que

se aprobó por resolución N°0126/2017-UCV, en reunión de consejo universitario, se puso en consideración las reglas y normas que estipula la universidad como la transparencia, responsabilidad conciencia, originalidad y la verdad, así como el respeto a la propiedad intelectual y de autor de los datos que se pueda necesitar para ejecutar la investigación Se aplicó la metodología APA 7 para citar correctamente las fuentes utilizadas. Así mismo, se brindó una explicación completa y detallada del propósito y los métodos del estudio. Se hizo uso la plataforma Turnitin, que proporcionó mayor confiabilidad al contenido de la investigación al asegurarse de que solo tenga un máximo del 20% de similitud con otras investigaciones.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Respecto de cómo se recopiló los datos de la presente investigación, podemos expresar que se realizó mediante el uso de los instrumentos de corte cualitativo, como fueron la guía de entrevista y el análisis documental. Se interpretó a través de la utilización de tablas, en este caso para los tres objetivos específicos, permitiéndonos finalmente brindar la conclusión al objetivo general.

En lo que respecta al objetivo específico N° 1: Analizar las bases legales, doctrinales y constitucionales sobre las vacaciones de los trabajadores

Tabla 2

Importancia de las bases legales, doctrinales y constitucionales sobre las vacaciones de los trabajadores

Pregunta 1: ¿Cree Ud. que es importante conocer las bases legales, doctrinales y constitucionales sobre las vacaciones de los trabajadores, para evitar violación de derechos laborales?		
Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
Sí es importante conocer las leyes laborales y constitucionales relacionadas con las vacaciones permite a los empleadores y empleados comprender y proteger los derechos individuales de los trabajadores, incluido el derecho al descanso anual remunerado.	Por supuesto que sí, ya que el cumplimiento de las leyes laborales contribuye positivamente a la imagen corporativa de una empresa, lo cual muestra responsabilidad social y un compromiso con prácticas laborales éticas.	Sí, porque la falta de claridad sobre las bases legales de las vacaciones puede dar lugar a malentendidos y conflictos entre empleadores y empleados, pues conocer y seguir las normas establecidas ayuda a prevenir disputas laborales innecesarias.

Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6
<p>Efectivamente, la falta de transparencia acerca de las bases legales para las vacaciones puede propiciar malentendidos y enfrentamientos entre empleadores y empleados, pues conocer y acatar las reglas establecidas es clave para prevenir disputas laborales innecesarias.</p>	<p>Claro, la falta de precisión en cuanto a las bases legales de las vacaciones puede ocasionar malentendidos y desacuerdos entre empleadores y empleados. Familiarizarse y obedecer las normas establecidas resulta esencial para evitar conflictos laborales innecesarios.</p>	<p>Indudablemente, la carencia de claridad en los fundamentos legales de las vacaciones puede desencadenar malentendidos y conflictos entre empleadores y empleados. Estar informado y seguir las pautas establecidas es fundamental para prevenir disputas laborales innecesarias.</p>
Entrevistado 7	Entrevistado 8	Entrevistado 9
<p>Sí, porque las leyes laborales pueden cambiar con el tiempo. Mantenerse informado sobre las bases legales y estar al tanto de posibles cambios legislativos permite a las empresas adaptarse y ajustarse a nuevas regulaciones.</p>	<p>Sí, porque la comprensión de las bases legales garantiza que las empresas cumplan con la legislación laboral vigente. Esto es esencial para evitar posibles sanciones legales y asegurar un entorno laboral justo y respetuoso.</p>	<p>Pienso que sí, ya que tener conocimiento de las bases legales y doctrinales contribuye a la promoción de la equidad y la justicia en el lugar de trabajo. Se evitan prácticas injustas o discriminatorias relacionadas con la asignación y disfrute de las vacaciones.</p>
Entrevistado 10		
<p>Sí, puesto que las vacaciones son esenciales para el bienestar de los trabajadores, ya que proporcionan tiempo de descanso y recuperación. Conocer las bases legales relacionadas con las vacaciones demuestra el compromiso de la empresa con el cuidado y la salud de sus empleados.</p>		

Interpretación: Todos los entrevistados concuerdan que sí es importante, porque es crucial conocer las bases legales, doctrinales y constitucionales sobre las vacaciones de los trabajadores para evitar la violación de derechos laborales, es decir, las vacaciones de los trabajadores son esencial para mantener un entorno laboral justo, respetar los derechos individuales y promover relaciones laborales saludables.

Fuente: Entrevistas realizadas a los especialistas

Tabla 3

Base legal sobre vacaciones de los trabajadores vulnerados en el Perú

Pregunta 2: ¿Cree Ud. que las bases legales sobre las vacaciones de los trabajadores son vulneradas en el Perú?		
Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
Si los empleadores no cumplen con las disposiciones establecidas en la base legal, como no otorgar vacaciones o no respetar los periodos establecidos, se estarían vulnerando los derechos de los trabajadores.	Sí, en el caso de que los empleadores no observen las normas establecidas en la legislación, como la omisión en la concesión de vacaciones o la falta de acatamiento de los plazos establecidos, se estarían infringiendo los derechos de los trabajadores.	Opino que no son vulnerados.
Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6
No, en general, los derechos de los trabajadores no suelen ser vulnerados, ya que la mayoría de los empleadores se ajustan a la legislación vigente que salvaguarda esos derechos laborales.	Sí, la violación de los derechos de los trabajadores ocurriría si los empleadores no cumplen con las disposiciones estipuladas en la normativa legal, tales como la omisión en la asignación de vacaciones o el no respeto de los plazos fijados.	No, porque la normativa actual destinada a salvaguardar los derechos laborales de los trabajadores es seguida en su mayor parte por los empleadores, lo que impide que estos derechos sean vulnerados en gran medida.
Entrevistado 7	Entrevistado 8	Entrevistado 9

No, porque en la mayoría de los casos, no se observan infracciones, ya que la mayoría de los empleadores sigue la normativa en vigor que salvaguarda los derechos laborales de los trabajadores.

Sí, el incumplimiento por parte de los empleadores de las reglas establecidas en la base legal, como la negativa a otorgar vacaciones o la falta de respeto a los plazos establecidos, equivaldría a una vulneración de los derechos de los trabajadores.

Si los empleadores no acatan las disposiciones estipuladas en la normativa legal, como la omisión de otorgar vacaciones o el incumplimiento de los períodos designados, estarían infringiendo los derechos laborales de los empleados.

Entrevistado 10

En caso de que los empleadores no respeten las disposiciones establecidas en la legislación, como la omisión de otorgar vacaciones o el incumplimiento de los periodos establecidos, estarían transgrediendo los derechos laborales de los trabajadores.

Interpretación: Los entrevistados 1, 2, 5, 8, 9 y 10 menciona que si se estaría vulnerando por la falta de cumplimiento por parte de los empleadores de las disposiciones establecidas en la legislación, como la negación de períodos de descanso o la falta de respeto a los plazos establecidos, constituiría una vulneración de los derechos de los trabajadores, en cambio los entrevistados 3, 4, 6 y 7 indican que a su percepción las bases legales referente a las vacaciones de los trabajadores no se ven vulnerados ya que en su mayoría los empleadores se rigen a la normativa vigente que salvaguarda los derechos laborales de los trabajadores,

Fuente: Entrevistas realizadas a los especialistas

Tabla 4

Base doctrinal sobre vacaciones de los trabajadores en el Perú

Pregunta 3: ¿Cree Ud. que las bases doctrinales sobre las vacaciones de los trabajadores están siendo interpretadas adecuadamente por nuestros juristas en el Perú?		
Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
Sí, la correcta interpretación de los fundamentos doctrinales implica la aplicación coherente y equitativa de los principios legales a situaciones particulares. Es esencial que los profesionales del derecho estén al día con la legislación laboral vigente y consideren las decisiones judiciales pertinentes para asegurar una interpretación precisa y justa.	La interpretación correcta de los fundamentos doctrinales sí involucra la aplicación coherente y justa de los principios legales a situaciones específicas.	Es esencial que los juristas estén al tanto de la legislación laboral en vigor y consideren las decisiones judiciales relevantes para asegurar una interpretación precisa y equitativa.
Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6
Es crucial que los juristas se mantengan informados sobre la legislación laboral actual y tomen en cuenta las decisiones judiciales relevantes para garantizar una interpretación precisa y equitativa.	La adecuada interpretación de las bases doctrinales sí implica la aplicación consistente y justa de los principios legales a situaciones específicas.	Es vital que los juristas estén actualizados sobre la legislación laboral vigente y tomen en cuenta las decisiones judiciales relevantes para garantizar una interpretación precisa y equitativa.
Entrevistado 7	Entrevistado 8	Entrevistado 9

Sí, comprender de manera correcta los fundamentos doctrinales implica la aplicación coherente y justa de los principios legales a casos particulares.

Los juristas deben estar al tanto de la legislación laboral en vigor y tener en cuenta las decisiones judiciales relevantes para garantizar una interpretación precisa y equánime.

Sí, la correcta interpretación de los fundamentos doctrinales implica la aplicación coherente y equitativa de los principios legales a circunstancias particulares.

Entrevistado 10

Sí, la interpretación adecuada de las bases doctrinales implica la aplicación coherente y justa de los principios legales a situaciones específicas, es fundamental que los juristas estén actualizados sobre la legislación laboral vigente y tengan en cuenta las decisiones judiciales relevantes para garantizar una interpretación precisa y equitativa.

Interpretación: Todos los entrevistados concuerdan que es fundamental que los juristas estén actualizados sobre la legislación laboral vigente y tengan en cuenta las decisiones judiciales relevantes para garantizar una mejor interpretación.

Fuente: Entrevistas realizadas a los especialistas

Tabla 5:

Bases constitucionales sobre vacaciones de los trabajadores en el Perú

Pregunta 4: ¿Cree Ud. que las bases constitucionales sobre las vacaciones de los trabajadores, protege los derechos laborales en el Perú?		
Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
En el Perú, las bases constitucionales establecen principios generales que respaldan y protegen los derechos laborales, aunque no detallan específicamente las regulaciones sobre vacaciones de los trabajadores, es así que la Constitución Política del Perú de 1993 reconoce y garantiza diversos derechos relacionados con el trabajo y la seguridad social.	La Constitución sienta los cimientos para la protección de los derechos laborales, y las leyes específicas y regulaciones laborales complementan y detallan esos principios.	El artículo 22º de la Constitución peruana establece el derecho a la libertad de trabajo, el cual incluye el derecho al descanso y a la jornada máxima legal.
Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6
Las bases constitucionales en Perú respaldan los principios generales de los derechos laborales, pero los detalles específicos sobre las vacaciones de los trabajadores se encuentran en normativas y leyes específicas que se basan en esos principios constitucionales.	En el contexto peruano, las bases constitucionales definen principios generales que respaldan y salvaguardan los derechos laborales. Sin embargo, estas no especifican las normativas detalladas respecto a las vacaciones de los trabajadores.	En Perú, los fundamentos constitucionales respaldan los principios generales de los derechos laborales, pero los detalles específicos sobre las vacaciones de los trabajadores se encuentran en normativas y leyes específicas que se fundamentan en esos principios constitucionales.

Entrevistado 7	Entrevistado 8	Entrevistado 9
En el Perú, las bases constitucionales establecen principios generales que respaldan y protegen los derechos laborales.	El artículo 24 ^o de nuestra Constitución Política establece que protege el derecho a la remuneración equitativa y el acceso a condiciones mínimas que aseguren una vida digna.	La aplicación efectiva y el respeto de estos derechos dependerán de la implementación adecuada de las leyes laborales específicas y de la vigilancia de su cumplimiento por parte de las autoridades competentes.
Entrevistado 10		
Aunque la Constitución sienta las bases para la protección de los derechos laborales, las disposiciones específicas sobre vacaciones, así como otros aspectos del empleo, están reguladas en leyes laborales y reglamentos. Por ejemplo, la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, y otras normativas relacionadas, establecen las condiciones y requisitos para el otorgamiento de vacaciones a los trabajadores.		
Interpretación: Los entrevistados 1, 2, 5, 7, 9 y 10 hacen mención que las bases constitucionales establecen principios generales que respaldan y protegen los derechos laborales, aunque no detallan específicamente las regulaciones sobre vacaciones de los trabajadores, en cambio los entrevistados 3 y 8 mencionan a los artículos 22 ^o y 24 ^o de la Constitución peruana establece el derecho a la libertad de trabajo, el cual incluye el derecho al descanso y a la jornada máxima legal, por último los entrevistados 4 y 6 mencionaron que las bases constitucionales en Perú apoyan los principios generales de los derechos laborales, los detalles específicos acerca de las vacaciones de los trabajadores están contenidos en regulaciones y leyes específicas que se basan en esos principios constitucionales.		

Fuente: Entrevistas realizadas a los especialistas

Respecto a los resultados del objetivo específico N° 1, En primer lugar podemos manifestar que es crucial conocer las bases legales, doctrinales y constitucionales sobre las vacaciones de los trabajadores para evitar la violación de derechos laborales. Es así que el incumplimiento por parte de los empleadores de las reglas establecidas en la base legal, como la negativa a otorgar vacaciones o la falta de respeto a los plazos establecidos, equivaldría a una vulneración de los derechos de los trabajadores. Además, la interpretación adecuada de las bases doctrinales implica la aplicación coherente y justa de los principios legales a situaciones específicas, es fundamental que los juristas estén actualizados sobre la legislación laboral vigente y tengan en cuenta las decisiones judiciales relevantes para garantizar una interpretación precisa y equitativa. Aunque, la Constitución sienta las bases para la protección de los derechos laborales, las disposiciones específicas sobre vacaciones, así como otros aspectos del empleo, están reguladas en leyes laborales y reglamentos.

Respecto a la discusión del primer objetivo, se trabajó bajo la premisa de analizar las bases legales, doctrinales y constitucionales sobre las vacaciones de los trabajadores (Véase tabla 1) Los entrevistados consideraron que es crucial conocer las bases legales, doctrinales y constitucionales sobre las vacaciones de los trabajadores para evitar la violación de derechos laborales, es decir, las vacaciones de los trabajadores son esencial para mantener un entorno laboral justo, respetar los derechos individuales y promover relaciones laborales saludables. Así mismo, manifestaron, (Véase tabla 2) de que sí se estaría vulnerando los derechos vacacionales de los trabajadores a tiempo parcial por la falta de cumplimiento por parte de los empleadores de las disposiciones establecidas en la legislación, como la negación de períodos de descanso o la falta de respeto a los plazos establecidos, constituyendo una vulneración de los derechos de los trabajadores. (Véase tabla 3) ante la pregunta de que si las bases doctrinales sobre las vacaciones de los trabajadores están siendo interpretadas adecuadamente por nuestros juristas en el Perú, concordaron en la prioridad de que los juristas estén actualizados sobre la legislación laboral vigente y tengan en cuenta las decisiones judiciales relevantes para garantizar una mejor interpretación. Cuando se les preguntó si las bases constitucionales sobre las vacaciones de los trabajadores, protege los derechos laborales en el Perú, hicieron mención que si

bien es cierto las bases constitucionales establecen principios generales que respaldan y protegen los derechos laborales, faltan detallar de manera más específica las regulaciones sobre vacaciones de los trabajadores en especial de los a tiempo parcial. (Véase tabla 4).

Se reforzó con los antecedentes de, Callau (2017) expresó que los cambios legislativos que se están dando en algunos países como la de España, a pesar de pretender mejorar el estatus de seguridad social y vacacional de los trabajadores a tiempo parcial, en realidad se están reduciendo sus derechos y disminuyen sus ya mínimos salarios, y derechos vacacionales. Por tal motivo se debe considerar el replanteamiento políticas de protección laboral para los trabajadores a tiempo parcial. Así mismo, Altés (2019) concluyó que la normatividad no apoya a la población, ni promueve la conciliación. Refuerza la falta de respeto constitucional a derechos laborales como las vacaciones, se aleja de las normas del trabajo decente y aumenta la posibilidad de sufrir violencia laboral

Las bases teóricas que respaldan fueron de, Oliva (2020) quien nos dijo que las bases legales, que regula la modalidad de contrato se encuentran en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo N° 003-97-TR) en su artículo 4, inciso tres, estipulando que su celebración debe ser por escrito sin limitación alguna. Y en el Reglamento de la Ley de Promoción del Empleo (Decreto Supremo N° 001-96-TR), se establece esta modalidad de contrato en los artículos 11 y 12, que precisan que los trabajadores a tiempo parcial tienen todos los beneficios laborales que no exijan un mínimo de 4 horas diarias de trabajo. El requisito de 4 horas se considera cumplido cuando la jornada semanal dividida entre 5 ó 6 da como resultado 4 horas de trabajo diario. Para Pacheco (2020) dentro de la base constitucional en lo que se refiere del derecho al trabajo, en un estado democrático de derecho, la Constitución vigente aborda diversos derechos laborales en los artículos 2 (apartados 2, 3, 12, 14, 15, 18, 20, 24 b), e) y h)), 7, 9 a 12, 22 a 29 y 39 a 42, así como en las Disposiciones Finales Segunda y Tercera. Otros artículos tocan indirectamente los derechos laborales, como los relacionados con los tratados y las regulaciones económicas. Así mismo, Boza

Pro (2019) enumera como base Constitucional del derecho laboral: la constitución, los tratados internacionales, las leyes, las sentencias de la Corte Constitucional, las normas jurídicas, los reglamentos de la administración del trabajo, los convenios colectivos, los reglamentos de seguridad y salud en el trabajo y los reglamentos internos del trabajo, la jurisprudencia común y costumbre. Ramírez (2022) nos dice que el fundamento de la doctrina se encuentra en los escasos artículos de la ley sobre productividad y competitividad laboral (D.S. N°003-97-TR) y del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo (D.S. N°001-96-TR), que mencionan el contrato a tiempo parcial. Para entender este concepto, hay puntos clave o elementos necesarios: en primer lugar, las horas de trabajo deben ser inferiores a 4 horas al día, ya sea diariamente o como media semanal; en segundo lugar, la protección y la concesión de determinados derechos individuales dependen de las horas trabajadas. Por ejemplo, los trabajadores a tiempo parcial no están protegidos contra el despido y no disfrutan de prestaciones sociales como la CTS. En tercer lugar, la formalidad exigida es que el contrato sea escrito. Si no lo está, los derechos de los trabajadores a tiempo parcial deben reconocerse al mismo nivel que los de los que trabajan a tiempo completo. En cuarto lugar, hay flexibilidad en los mecanismos de utilización de estos contratos de trabajo, por dos motivos: por un lado, no se exige justificación para celebrar un contrato a tiempo parcial. No hay límite en el número de trabajadores que pueden ser contratados en virtud del mismo, ni tampoco en la duración. Esto significa que el contrato puede ser tanto de duración determinada como indefinido, lo que nos demuestra que la regulación de los contratos a tiempo parcial es muy limitada o poco clara.

Tabla 6

Países que reconocen la ley de derecho a vacaciones del trabajador a tiempo parcial

Pregunta 5: ¿Existirán países que reconocen a la luz de la ley los derechos vacaciones del trabajador a tiempo parcial de manera vinculante con los tratados internaciones vigentes?

Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
Sí, varios países reconocen los derechos de los trabajadores a tiempo parcial en relación con las vacaciones y lo hacen de manera vinculante con tratados internacionales.	La OIT es una entidad clave que establece estándares internacionales en el ámbito laboral, y muchos países han ratificado y se comprometen a cumplir con los convenios de la OIT.	En algunas naciones, las leyes internas también pueden contener cláusulas particulares que protegen los derechos de vacaciones de los trabajadores a tiempo parcial, sin importar su relación con tratados a nivel internacional.
Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6
Muchas veces, los derechos de los trabajadores, como el derecho a tomar vacaciones, están respaldados por tratados internacionales de derechos humanos y acuerdos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo.	En ciertos países, las leyes nacionales pueden incluir disposiciones específicas que aseguran los derechos de vacaciones para los empleados a tiempo parcial, sin depender de su conexión con tratados internacionales.	Los derechos de los trabajadores, incluido el derecho a las vacaciones, a menudo están respaldados por tratados internacionales de derechos humanos y acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo.
Entrevistado 7	Entrevistado 8	Entrevistado 9

Es importante destacar que la implementación y la interpretación de estos tratados pueden variar según el país. Algunos países también pueden tener disposiciones específicas en sus leyes nacionales que garantizan derechos de vacaciones a los trabajadores a tiempo parcial, independientemente de su vinculación con tratados internacionales.

Sí, varios países reconocen los derechos de los trabajadores a tiempo parcial en relación con las vacaciones y lo hacen de manera vinculante con tratados internacionales.

La OIT juega un papel fundamental al establecer normas laborales a nivel internacional, y numerosas naciones han ratificado y se comprometen a acatar los convenios de esta organización.

Entrevistado 10

Algunos países incorporan disposiciones específicas sobre vacaciones para los trabajadores a tiempo parcial en sus leyes laborales nacionales, y estas disposiciones pueden estar en consonancia con los estándares internacionales.

Interpretación: Todos los entrevistados concuerdan que algunos países incluyen disposiciones particulares sobre las vacaciones de los trabajadores a tiempo parcial en sus leyes laborales nacionales, las cuales pueden estar alineadas con estándares internacionales. Los derechos laborales, que abarcan el derecho a gozar de vacaciones, suelen contar con respaldo en tratados internacionales de derechos humanos y acuerdos de la OIT.

Fuente: Entrevistas realizadas a los especialistas

Tabla 7

Leyes internacionales relacionada con la del Perú sobre el reconocimiento de vacaciones del trabajador a tiempo parcial

Pregunta 6: ¿Las leyes internacionales en relación con la del Perú son respetadas totalmente en lo que corresponde al reconocimiento de vacaciones del trabajador a tiempo parcial?

Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
Sí, ya que el Perú es signatario de varios convenios de índole internacional de la (OIT), la cual establece normas laborales a nivel mundial.	No, pues la cuestión de cumplir con las leyes internacionales sobre la concesión de vacaciones a trabajadores de medio tiempo en Perú dependerá ampliamente de si el país ha ratificado tratados y convenios que se han adoptado estas disposiciones en el Perú	Efectivamente sí, considerando que el Perú ha ratificado varios convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual establece reglas laborales a nivel internacional.
Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6
Así es, considerando que Perú ha suscrito diversos convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual dicta estándares laborales a escala mundial.	No, ya que la observancia de las leyes internacionales en relación con el reconocimiento de vacaciones para trabajadores a tiempo parcial en el Perú dependerá en gran medida de la ratificación de los tratados y convenios específicos por parte del país y de cómo se han incorporado estas disposiciones en la legislación nacional.	Sí, porque Perú ha firmado varios tratados internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual define regulaciones laborales a escala mundial.
Entrevistado 7	Entrevistado 8	Entrevistado 9

<p>No se puede determinar simplemente si se siguen las leyes internacionales en relación con la concesión de vacaciones a trabajadores a tiempo parcial en Perú, ya que esto dependerá de si el país ha ratificado tratados y convenios específicos, así como de cómo se han integrado estas disposiciones en la legislación nacional.</p>	<p>La conformidad con las leyes internacionales en relación con la concesión de períodos de descanso a empleados a tiempo parcial en el Perú no puede ser garantizada, ya que ello está sujeto a la ratificación de tratados y acuerdos específicos por parte del país, y a cómo estas disposiciones se han incorporado en la legislación nacional.</p>	<p>Sí, debido a que el Perú ha firmado diversos convenios internacionales de la OIT, que fijan regulaciones laborales a nivel mundial.</p>
--	---	--

Entrevistado 10

No, ya que la adhesión a las leyes internacionales que garantizan el reconocimiento de vacaciones para trabajadores a tiempo parcial en Perú dependerá de la ratificación de tratados y convenios específicos por parte del país, así como de cómo estas disposiciones se hayan incluido en la legislación nacional.

Interpretación: Los entrevistados 1, 3, 4, 6 y 9 mencionan que sí son respetados, dado que el Perú ha suscrito varios acuerdos internacionales de la OIT, que establece estándares laborales a nivel global; en cambio los entrevistados 2, 5, 7, 8 y 10 indican que no son respetados, porque la aplicación de las leyes internacionales que reconocen el derecho a vacaciones para trabajadores a tiempo parcial en Perú dependerá en gran medida de si el país ha ratificado tratados y convenios específicos, y de cómo estas disposiciones se han integrado en la legislación nacional.

Fuente: Entrevistas realizadas a los especialistas

Respecto a los resultados del objetivo específico N° 2, Podemos expresar que varios países reconocen los derechos de los trabajadores a tiempo parcial en relación con las vacaciones y lo hacen de manera vinculante con tratados internacionales. Así mismo, es importante destacar que la implementación y la interpretación de estos tratados pueden variar según el país. Algunos países también pueden tener disposiciones específicas en sus leyes nacionales que garantizan derechos de vacaciones a los trabajadores a tiempo parcial, independientemente de su vinculación con tratados internacionales. Al hacer la pregunta si las leyes internacionales en relación con la del Perú son respetadas totalmente en lo que corresponde al reconocimiento de vacaciones del trabajador a tiempo parcial, No se puede determinar simplemente si se siguen las leyes internacionales en relación con la concesión de vacaciones a trabajadores a tiempo parcial en Perú, ya que esto dependerá de si el país ha ratificado tratados y convenios específicos, así como de cómo se han integrado estas disposiciones en la legislación nacional.

La discusión del segundo objetivo específico, se trabajó bajo la premisa de que si existirán países que reconocen a la luz de la ley los derechos vacaciones del trabajador a tiempo parcial de manera vinculante con los tratados internaciones vigentes, (Véase tabla 5), algunos países incluyen disposiciones particulares sobre las vacaciones de los trabajadores a tiempo parcial en sus leyes laborales nacionales, las cuales pueden estar alineadas con estándares internacionales. Los derechos laborales, que abarcan el derecho a gozar de vacaciones, suelen contar con respaldo en tratados internacionales de derechos humanos y acuerdos de la OIT. Así mismo, (Véase tabla 6) las leyes internacionales relacionada con la del Perú sobre el reconocimiento de vacaciones del trabajador a tiempo parcial se menciona que sí son respetados, dado que el Perú ha suscrito varios acuerdos internacionales de la OIT, y que establece estándares laborales a nivel global; Hay que entender que la aplicación de las leyes internacionales que reconocen el derecho a vacaciones para trabajadores a tiempo parcial en Perú dependerá en gran medida de si el país ha ratificado tratados y convenios específicos, y de cómo estas disposiciones se han integrado en la legislación nacional.

Se reforzó con los antecedentes de, Cotrina, Díaz & Mendoza (2023) quien manifestó que, los trabajadores a tiempo parcial en Colombia trabajan para proteger y garantizar los derechos laborales y de seguridad social de millones de trabajadores, especialmente aquellos que no ganan el salario mínimo y carecen de formalidad y dignidad en el trabajo, se busca evitar que estos derechos sean vulnerados o que los empleados fueran clasificados incorrectamente como trabajadores a tiempo parcial sin brindar las condiciones necesarias.. De manera similar, Castro (2018) explicó que según el convenio Internacional de trabajo a tiempo parcial, los trabajadores tiempo parcial deberían beneficiarse de las mismas condiciones que los trabajadores a tiempo completo. Sin embargo, este derecho se viola cuando a los trabajadores a tiempo parcial se les niegan ciertos beneficios sociales. Por lo tanto, priva a los empleados a tiempo parcial de beneficios sociales como antigüedad, pago de días festivos y vacaciones. Convirtiéndose en una violación de los derechos antes mencionados.

Las bases teóricas que respaldan fueron de, Gómez-López (2021) En las sociedades más desarrolladas como Gran Bretaña, Francia, la República Federal de Alemania y España, el uso de este contrato no está vinculado a ninguna crisis económica o dificultad para encontrar un empleo a tiempo completo. Por el contrario, está vinculado a una elección voluntaria, que prevalece sobre cualquier razón negativa. En Holanda, las dos leyes principales que regulan el empleo a tiempo parcial son la Ley que prohíbe la discriminación relacionada con la jornada laboral y la Ley sobre la modificación de la jornada laboral. La primera ley introdujo el principio de igualdad de trato entre los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, lo que significa que está prohibida la discriminación relacionada con la jornada laboral. Esto significa que un trabajador a tiempo parcial tiene derecho al mismo salario, prestaciones sociales y días de vacaciones, en proporción al tiempo trabajado, que un trabajador a tiempo completo. En esta misma correlación de ideas, La reducción de la jornada laboral está siendo evaluada por los empresarios. También, para Mosquera (2021) En Chile, la legislación relativa a los contratos a tiempo parcial está bien desarrollada, en la Ley N° 19.759, se define la jornada a tiempo parcial como aquella que no supera los dos tercios de la jornada ordinaria, limitándola a un máximo de 30 horas semanales. Además, la aportación más significativa se estipula en el artículo 40 B, que establece que los trabajadores a

tiempo parcial gozarán de todos los derechos señalados en el Código Laboral para los trabajadores a tiempo completo. Piña (2019) manifestó que en Alemania, el 15% de los asalariados trabajan a tiempo parcial, y la mayoría son mujeres. La normativa sobre el trabajo a tiempo parcial establece que quienes trabajan menos de quince horas semanales no están obligados a afiliarse a la Seguridad Social, siempre que sus ingresos estén por debajo de ciertos límites y el derecho a vacacionar se ve limitado. Esta falta de obligaciones constituye un fuerte incentivo para que los empresarios contraten a trabajadores a tiempo parcial a un coste muy bajo. La legislación alemana no exige ninguna formalidad específica para este tipo de contrato, pero prohíbe la discriminación de los trabajadores a tiempo completo. Así también, Mendizábal (2019) explicó, que la situación del trabajo a tiempo parcial en Argentina no había recibido un tratamiento legislativo explícito hasta la Ley 24.465 de 1995. Los trabajadores que optan por contratos a tiempo parcial lo hacen por necesidad, como la urgencia de encontrar trabajo, y debido a la realidad de un desempleo creciente. Argentina no experimentó altas tasas de desempleo hasta la década de 1990, ni se vio obligada a recurrir a nuevas formas de organización del trabajo a tiempo parcial hasta ese momento. A pesar de la falta de regulación del contrato a tiempo parcial, éste podía considerarse una modalidad legal, ya que no estaba prohibido, en este país está regulado de manera eficiente el derecho a las vacaciones en los trabajadores a tiempo parcial

Tabla 8

Afectación de Derechos Fundamentales del Trabajador a Tiempo Parcial que no se le Reconoce Vacaciones en Nuestra Constitución Política.

Pregunta 7: ¿Cree Ud. que en el Perú se está afectando del derecho fundamental del trabajador a tiempo parcial de gozar del descanso anual remunerado?		
Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
Sí, porque si un trabajador a tiempo parcial en Perú no goza del descanso anual remunerado al que tiene derecho, pueden surgir diversas implicaciones y afectaciones tanto para el trabajador como para el entorno laboral en general.	No conceder el descanso anual remunerado puede llevar a que la empresa incumpla con la legislación laboral, lo que podría resultar en sanciones o multas.	Sí, ya que la falta de tiempo libre remunerado puede afectar la salud mental y física del trabajador, causando fatiga y estrés.
Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6
La no valoración ni respeto hacia los derechos laborales puede dar lugar a un sentimiento de insatisfacción entre los trabajadores, con posibles consecuencias adversas en las relaciones laborales.	Sí, porque un trabajador fatigado puede tener una menor productividad y eficiencia en sus tareas.	Sí, pues la percepción de falta de reconocimiento y respeto a los derechos laborales puede generar descontento entre los trabajadores y afectar las relaciones laborales.
Entrevistado 7	Entrevistado 8	Entrevistado 9

Sí, porque la privación del descanso anual remunerado puede generar desmotivación y disminuir la satisfacción laboral.	La omisión de otorgar el descanso anual remunerado puede llevar a que la empresa viole las leyes laborales, lo cual podría derivar en la imposición de sanciones o multas.	La falta de reconocimiento y respeto a los derechos laborales puede ocasionar descontento entre los trabajadores, afectando negativamente las relaciones laborales.
--	--	---

Entrevistado 10

Es importante destacar que el cumplimiento de los derechos laborales, incluido el descanso anual remunerado, no solo beneficia al trabajador individualmente, sino que también contribuye al bienestar general en el ámbito laboral y promueve un entorno de trabajo más saludable y equitativo.

Interpretación: Todos los entrevistados hacen mención que sí se estaría afectando el derecho al descanso anual remunerado ya que, en muchos de los casos, los trabajadores no gozan de este derecho, por lo tanto, sufren de fatiga, estrés, desmotivación, baja productividad, accidentes laborales, descontento laboral, por ende, pueden surgir diversas implicaciones y afectaciones tanto para el trabajador como para el entorno laboral en general.

Fuente: Entrevistas realizadas a los especialistas

Tabla 9

Marco normativo del trabajo a tiempo parcial en el Perú

Pregunta 8: ¿El marco normativo del trabajo a tiempo parcial en el Perú están bien reguladas que le permiten de gozar del descanso anual remunerado?

Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
Según la legislación laboral peruana, los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho al descanso anual remunerado.	En el Perú, la legislación resalta la necesidad de ofrecer a los trabajadores a tiempo parcial información clara y transparente acerca de sus derechos, incluyendo el derecho al descanso anual remunerado.	Se otorga este periodo de descanso remunerado con el fin de asegurar que los empleados reciban tiempo libre y compensado después de un año de servicio.
Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6
En el marco legal peruano, se hace hincapié en la importancia de proporcionar a los empleados a tiempo parcial información clara y transparente sobre sus derechos, entre los cuales se encuentra el derecho al descanso anual remunerado.	Proporcionar este tiempo de descanso pagado tiene como objetivo asegurar que los empleados disfruten de un periodo de descanso remunerado después de haber cumplido un año de servicio.	Normalmente, la regulación exige que los trabajadores a tiempo parcial completen un período mínimo de servicio, que suele ser de un año, para tener derecho al descanso anual remunerado.

Entrevistado 7	Entrevistado 8	Entrevistado 9
La finalidad de proporcionar este tiempo de descanso pagado es asegurar que los empleados reciban un periodo de tiempo libre remunerado después de haber cumplido un año de servicio.	El marco normativo también proporciona protecciones y garantías legales para evitar la negación injustificada del descanso anual remunerado a los trabajadores a tiempo parcial.	La legislación peruana enfatiza la importancia de proporcionar información clara y transparente a los trabajadores a tiempo parcial sobre sus derechos, incluido el derecho al descanso anual remunerado.

Entrevistado 10

El marco normativo establece que el descanso anual remunerado para los trabajadores a tiempo parcial se calcula de manera proporcional a las horas trabajadas. Esto significa que, aunque trabajen menos horas que los empleados a tiempo completo, aún tienen derecho a un período de descanso remunerado, calculado en función de sus horas laboradas.

Interpretación: Todos los entrevistados concuerdan que en general, el marco normativo peruano busca asegurar que los trabajadores a tiempo parcial gocen del descanso anual remunerado de manera proporcional a sus horas laboradas, con disposiciones específicas que protejan sus derechos en este aspecto.

Fuente: Entrevistas realizadas a los especialistas

Tabla 10*El trabajo a tiempo parcial en el Perú*

Pregunta 9: ¿Qué entiende por trabajo a tiempo parcial en el Perú?		
Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
Aquellos que desempeñan funciones a tiempo parcial pueden recibir una remuneración que guarda proporción con las horas invertidas en el trabajo, y algunos beneficios laborales pueden ser proporcionados de manera acorde	Los empleados que trabajan a tiempo parcial pueden ganar un salario proporcional a las horas que dedican a sus labores, y algunos beneficios laborales también pueden ajustarse en proporción. No obstante, es probable que no cuenten con acceso a todos los beneficios disponibles para aquellos empleados que trabajan a tiempo completo.	El trabajo a tiempo parcial a menudo se asocia con mayor flexibilidad, lo que puede ser beneficioso tanto para los empleadores como para los empleados. Los trabajadores a tiempo parcial pueden tener la oportunidad de equilibrar sus responsabilidades laborales con otras actividades, como estudios o cuidado de la familia.
Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6
El empleo a tiempo parcial implica que los trabajadores destinan menos horas por semana en contraste con una ocupación estándar a tiempo completo.	El trabajo a tiempo parcial en el Perú abarca una variedad de situaciones laborales, su aceptación y regulación pueden depender de factores como la industria, la legislación laboral y las preferencias individuales.	El trabajo a tiempo parcial se refiere a una forma de empleo en la que los trabajadores dedican menos horas a la semana en comparación con un trabajo a tiempo completo estándar
Entrevistado 7	Entrevistado 8	Entrevistado 9

Los trabajadores a tiempo parcial pueden recibir un salario proporcional a las horas trabajadas, y algunos beneficios laborales pueden ser proporcionados de manera proporcional. Sin embargo, es posible que no tengan acceso a todos los beneficios que reciben los empleados a tiempo completo.

La modalidad de trabajo a tiempo parcial se caracteriza por que los trabajadores dedican menos horas a la semana en relación con un trabajo a tiempo completo estándar.

Los trabajadores que optan por horarios a tiempo parcial pueden obtener un sueldo que se ajusta según las horas laboradas, y algunos beneficios laborales pueden ser ofrecidos de manera proporcional.

Entrevistado 10

El trabajo a tiempo parcial se refiere a una forma de empleo en la que los trabajadores dedican menos horas a la semana en comparación con un trabajo a tiempo completo estándar.

Interpretación: Todos los entrevistados mencionan que el trabajo a tiempo parcial en el Perú abarca una variedad de situaciones laborales, y su aceptación y regulación pueden depender de factores como la industria, la legislación laboral y las preferencias individuales.

Fuente: Entrevistas realizadas a los especialistas

Tabla 11: *Efectos negativos que ocasiona la inadecuada aplicación del régimen jurídico peruano sobre los derechos de los trabajadores a tiempo parcial*

Pregunta 10: ¿Qué efectos negativos ocasionarían la inadecuada aplicación del régimen jurídico peruano en lo que respecta a los derechos de los trabajadores a tiempo parcial?		
Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
Los empleadores podrían aprovechar los vacíos legales o interpretaciones laxas para explotar a los trabajadores a tiempo parcial, imponiendo condiciones laborales desfavorables, salarios bajos o incluso violando los límites de horas de trabajo permitidos.	La inadecuada interpretación de las leyes laborales podría contribuir a la desigualdad salarial entre los trabajadores a tiempo parcial y aquellos que tienen empleos a tiempo completo, creando disparidades injustas en términos de remuneración por hora y acceso a oportunidades de crecimiento profesional.	La falta de claridad en las leyes laborales o una interpretación poco exigente podrían ser aprovechadas por los empleadores para abusar de los trabajadores a tiempo parcial, estableciendo condiciones de trabajo injustas, ofreciendo sueldos reducidos y potencialmente excediendo los límites de horas de trabajo permitidos.
Entrevistado 4	Entrevistado 5	Entrevistado 6
Un efecto negativo sería en la calidad de vida de los trabajadores a tiempo parcial al restringir su capacidad para obtener ingresos suficientes, beneficios y condiciones de trabajo justas.	Si las leyes laborales son malinterpretadas, esto podría incrementar la disparidad de salarios entre los trabajadores a tiempo parcial y los que tienen empleos de tiempo completo, lo que daría lugar a injusticias en términos de remuneración por hora y acceso a oportunidades de desarrollo profesional.	La calidad de vida de los trabajadores que laboran a tiempo parcial se vería afectada negativamente al restringirse su capacidad para obtener ingresos suficientes, beneficios y condiciones de trabajo justas.
Entrevistado 7	Entrevistado 8	Entrevistado 9

Se generarían consecuencias desfavorables en la calidad de vida de los trabajadores a tiempo parcial al restringir su capacidad para obtener ingresos suficientes, beneficios y condiciones de trabajo justas.	Los vacíos legales o interpretaciones poco rigurosas podrían ser utilizados por los empleadores para oprimir a los empleados que trabajan a tiempo parcial, imponiendo condiciones laborales desventajosas, pagando salarios mínimos e incluso infringiendo las restricciones establecidas para las horas de trabajo.	Una interpretación incorrecta de la normativa laboral podría dar lugar a desigualdades salariales entre los trabajadores a tiempo parcial y aquellos que desempeñan empleos a tiempo completo, resultando en diferencias injustas en los salarios por hora y las oportunidades de desarrollo profesional.
--	---	---

Entrevistado 10

Aprovechando la falta de claridad legal o interpretaciones poco rigurosas, los empleadores podrían maltratar a los trabajadores a tiempo parcial, imponiendo condiciones laborales desfavorables, salarios mínimos e incluso excediendo los límites permitidos de horas laborales.

Interpretación: Los entrevistados 1, 3, 8 y 10 mencionan que uno de los efectos negativos sería la explotación laboral ya que los empleadores se aprovecharían de los vacíos legales y podrían utilizarlos para oprimir a los empleados que trabajan a tiempo parcial; en cambio los entrevistados 2, 5 y 9 indican que como efecto negativo a la desigualdad salarial entre los trabajadores a tiempo parcial y aquellos que tienen empleo a tiempo completo; por último, los entrevistados 4, 6 y 7 mencionan que el efecto negativo se reflejaría en la calidad de vida de los empleados a tiempo parcial, ya que se limitaría su capacidad para obtener ingresos adecuados, beneficios y condiciones de trabajo equitativas.

Fuente: Entrevistas realizadas a los especialistas

En lo que se refiere a los resultados del objetivo N° 3, En primer acerca de la Afectación de Derechos Fundamentales del Trabajador a Tiempo Parcial que no se le Reconoce Vacaciones en Nuestra Constitución Política, la interpretación es que sí se está afectando el derecho al descanso anual remunerado y al no gozan de este derecho, sufrirán consecuencias propias de su vulneración como: desmotivación, baja productividad, accidentes laborales, descontento laboral, por

ende, pueden surgir implicaciones y afectaciones tanto para el trabajador como para el entorno laboral en general. Es así entonces, que la falta de reconocimiento y respeto a los derechos laborales puede generar descontento entre los trabajadores y afectar las relaciones laborales. En segundo lugar, cuando se hace el análisis del marco normativo del trabajo a tiempo parcial en el Perú y si estará bien regulada que permitirá gozar del descanso anual remunerado a los trabajadores bajo este régimen laboral, podemos decir que el marco normativo establece el descanso anual remunerado para los trabajadores a tiempo parcial y se calcula de manera proporcional a las horas trabajadas. Esto significa, aunque trabajen menos horas que los empleados a tiempo completo, tienen derecho a un período de descanso remunerado, calculado en función de sus horas laboradas. En tercer lugar, es importante saber que si se entiende por lo que es trabajo a tiempo parcial en el Perú, concordando que los empleados que trabajan a tiempo parcial pueden ganar un salario proporcional a las horas que dedican a sus labores, y percibir beneficios laborales que pueden ajustarse en proporción, siendo probable que no cuenten con acceso a todos los beneficios disponibles en relación de aquellos empleados que trabajan a tiempo completo. Y finalmente, al analizar los efectos negativos que ocasiona la inadecuada aplicación del régimen jurídico peruano sobre los derechos de los trabajadores a tiempo parcial, se menciona que uno de los efectos negativos es la explotación laboral, la desigualdad salarial, la calidad de vida, limitada capacidad para obtener ingresos adecuados, beneficios y condiciones de trabajo equitativas.

En lo que respecta a la discusión del tercer objetivo específico, (Véase tabla 7) Se hizo mención que sí se estaría afectando el derecho al descanso anual remunerado ya que, en muchos de los casos, los trabajadores no gozan de este derecho, por lo tanto, sufren de fatiga, estrés, desmotivación, baja productividad, accidentes laborales, descontento laboral, por ende, pueden surgir diversas implicaciones y afectaciones tanto para el trabajador como para el entorno laboral en general. Así mismo, (Véase tabla 8) se concuerda que el marco normativo peruano busca asegurar que los trabajadores a tiempo parcial gocen del descanso anual remunerado de manera proporcional a sus horas laboradas, con disposiciones específicas que protejan sus derechos en este aspecto. En lo que respecta al conocimiento de lo que es el trabajo a tiempo parcial y como está regulado, se

coincide en describir que el trabajo a tiempo parcial en el Perú abarca una variedad de situaciones laborales, su aceptación y regulación pueden depender de factores como la industria, la legislación laboral y las preferencias individuales. (Véase tabla 9). Finalmente en lo que respecta a los efectos negativos que ocasiona la inadecuada aplicación del régimen jurídico peruano sobre los derechos de los trabajadores a tiempo parcial, fueron concluyentes en manifestar que los efectos negativos que ocasionaría la inadecuada aplicación del régimen jurídico peruano en lo que respecta a los derechos de los trabajadores a tiempo parcial sería la explotación laboral ya que los empleadores se aprovecharían de los vacíos legales y podrían utilizarlos para oprimir a los empleados que trabajan a tiempo parcial, la desigualdad salarial, la deficiente calidad de vida ya que se limitaría su capacidad para obtener ingresos adecuados, beneficios y condiciones de trabajo equitativas. (Véase tabla 10)

Se reforzó con los antecedentes de, Castillo (2021) expreso que existe vulneración del derecho al trabajo debido a la falta de normas claras y precisas sobre los contratos de trabajo a tiempo parcial en la legislación laboral, ya que la regulación poco clara e imprecisa de los conceptos y las horas de trabajo en los contratos de trabajo a tiempo parcial puede sugerir la violación del derecho al trabajo. Además, las leyes y reglamentos laborales mal precisados discriminan a los trabajadores a tiempo parcial en cuanto a oportunidades de empleo y derechos laborales, como son: El derecho a vacaciones, el despido arbitrario y la compensación por horas trabajadas. Así mismo, Según Gayoso (2018) la legislación nacional ha considerado necesario establecer limitaciones al derecho a determinadas prestaciones para los trabajadores que trabajan menos de cuatro horas diarias o su media semanal. Estas prestaciones incluyen la indemnización por despido, las vacaciones y la protección contra el despido arbitrario. Esto se debe a que los trabajadores a tiempo parcial se distinguen principalmente de los trabajadores a tiempo completo por su jornada laboral reducida. También para, Suárez (2018) expresó que es necesario reconocer las vacaciones pagadas a los trabajadores bajo esta modalidad laboral. En este caso, la dignidad del ser humano no debe ser diferenciada entre los trabajadores.

Las bases teóricas que respaldan fueron de, De los Ríos (2021) manifestó que la justificación para ampliar la protección a los trabajadores a tiempo parcial se basa principalmente en el valor central y fundamental de la dignidad. Esto se debe a que

todos los demás derechos fundamentales inherentes al ser humano se derivan de la dignidad y están protegidos constitucionalmente. El artículo 1 de nuestra Constitución establece que el objetivo último del Estado y de la sociedad es respetar la dignidad humana. Por tanto, la dignidad es el principio más significativo y central de todo nuestro marco jurídico. Por otro lado, para Toyama (2017) los empleos a tiempo parcial son aquellos en los que se trabajan todos los días de la semana laboral, pero durante un número reducido de horas al día, normalmente menos de cuatro horas, los contratos a tiempo parcial no continuos permiten a los trabajadores trabajar menos días a la semana, pero durante una jornada laboral normal, siempre que su horario total no supere las 20 ó 24 horas semanales. Así mismo, Linares (2019) explica que el sistema laboral peruano no cuenta con leyes específicas que describan y especifiquen la naturaleza del trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, el artículo 11 de la "Ley de Productividad Laboral y Regulación de la Competencia" - Decreto Supremo núm. 001-06-TR, artículo 12 de la Proclama Uniforme sobre licencia remunerada para empleados sujetos a órdenes de trabajo en el sector privado - Decreto núm. 12.2. 713 y reglamentos que lo acompañan Artículo 11 - Tribunal Supremo núm. 012-92-TR., sólo nos permiten conocer vagamente este tipo de empleo. Según Neves (2018), la única característica de este tipo de trabajo es la ausencia de derechos individuales significativos, en comparación con la naturaleza del trabajo a tiempo completo. El trabajo a tiempo parcial se ha regulado como trabajo marginal, que ha sido utilizado especialmente por quienes requieren más protección, como las mujeres y los jóvenes no cualificados, que dependen exclusivamente de estos ingresos

V. CONCLUSIONES

Primero

De acuerdo a los resultados se determinó que el tratamiento de la ley laboral si excluye al trabajador a tiempo parcial de gozar del descanso vacacional anual remunerado vulnerando sus derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política del Perú, es así que urge el reconocimiento de este derecho mediante una norma más concreta que permita su respeto irrestricto, y así no haya dudas sobre su exigibilidad.

Segundo

De acuerdo a los resultados las bases legales, doctrinales y constitucionales sobre las vacaciones de los trabajadores a tiempo parcial, se afirmó que es crucial conocerlas para evitar la violación de derechos laborales, y así evitar el incumplimiento por parte de los empleadores de las reglas establecidas, implica la aplicación coherente y justa a situaciones específicas.

Tercero

De acuerdo a los resultados el reconocimiento de vacaciones del trabajador a tiempo parcial en el derecho comparado, se afirma la existencia de países que reconocen a la luz de la ley los derechos vacaciones del trabajador a tiempo parcial de manera vinculante con los tratados internaciones vigentes.

Cuarto

De acuerdo a los resultados la interpretación se determinó la afectación del derecho fundamental del trabajador a tiempo parcial de gozar del descanso anual remunerado, es así que la falta de reconocimiento y respeto a los derechos laborales puede generar descontento entre los trabajadores y afectar las relaciones laborales.

VI. RECOMENDACIONES

Primero

Al estado peruano, que ratifique el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, proporcionando la definición precisa de los trabajadores a tiempo parcial, esto permitiría a los operadores jurídicos actualizar la normativa vigente para lograr una definición precisa de los contratos a tiempo parcial en el país.

Segundo

Al Congreso de la República, analizar la realidad laboral de los trabajadores a tiempo parcial en paralelo con la normatividad del derecho internacional y de esta manera poder ser consagrado el derecho de vacaciones que por ley les asiste.

Tercero

A los operadores jurídicos, defender la salvaguarda de los derechos laborales básicos, al tiempo que se cuestiona el alcance de las leyes en cuestión mediante procedimientos judiciales.

Cuarto

Se recomienda a la Universidad promover la investigación académica sobre, el trabajado a tiempo parcial en relación con el derecho a vacaciones estipulado en nuestra Constitución Política, lo que puede contribuir a la generación de conocimiento y soluciones innovadoras en este ámbito.

REFERENCIAS

Azuero, Á. (2019). Significatividad del marco metodológico en el desarrollo de proyectos de investigación. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 110-127.

<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i8.274>

Banco Mundial. (s.f.) Empleo de tiempo parcial, mujeres (% del total de mujeres empleadas).

<https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.PART.FE.ZS?end=2017&start=2017&view=bar>

Boza Pro, G. (2019). *Lecciones de Derecho del Trabajo* (3.^a ed.). Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Callau, P. (2017). Implicaciones de la última reforma legislativa en materia de protección social del trabajo a tiempo parcial: Condiciones de acceso y efectos de su aplicación. *Revista Acciones e Investigaciones Sociales*, 37 pp. 239 a 260.

<http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=e056d6b4-6a83-47ec-828d-86b2b71c04a3%40pdc-v-sessmgr01>

Castro Sucre, S. (2018). La discriminación legal en el Perú ¿se encuentran los trabajadores a tiempo parcial realmente protegidos por el derecho a la igualdad y la no discriminación? [Trabajo de investigación para optar el grado de segunda especialidad en derecho del trabajo y seguridad social, Pontificia Universidad Católica Del Perú, Lima].

file:///C:/Users/alfre/Downloads/CASTRO_SUCRE_SLINA_LA%20DISCRIMINACION.pdf

Casalí, P., Pena, H. (2020) *El futuro de las pensiones en el Perú. Un análisis a partir de la situación actual y las Normas Internacionales del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo / Oficina de la OIT para los Países Andinos.*

<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro>

Castillo, D. (2021) *Interpretación y aplicación contradictoria de normas laborales, en contratos de trabajo a tiempo parcial en las sentencias del tribunal constitucional 2007 – 2016* [Trabajo de investigación para obtener el título de abogado. Universidad Autónoma del Perú. Lima]

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1323/Castillo%20Ypanaque,%20Daniel%20Humberto.pdf?sequence=1>

Cortina, C., Díaz, V. & Mendoza, G. (2022) El trabajador de tiempo parcial y su protección en el marco jurídico colombiano. *DIXI*, vol. 25, N°. 1, enero-junio 2023, 1-40.

<https://doi.org/10.16925/2357-5891.2023.01.05>

Contreras, M. (2019) The grounded theory as a theoretical construction methodology. *Revista científica pensamiento & gestión*, Vol. 47, Pág. 283-306

<file:///C:/Users/alfre/Downloads/12342-Texto%20del%20art%C3%ADculo-214421451691-1-10-20200402.pdf>

Cisneros et.al (2022) Techniques and Instruments for Data Collection that Support Scientific Research in Pandemic Times. *Revista científica: Dominio de la ciencia*. Vol. 8, núm. 1, enero-marzo, 2022, pp. 1165-1185

<file:///C:/Users/alfre/Downloads/DialnetTecnicasEInstrumentosParaLaRecoleccionDeDatosQueAp-8383508.pdf>

De los Ríos, J. (2021) El contrato de trabajo a tiempo parcial. *Revista Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Vol.6, N° 2, 1-35

<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VI-Congreso-Nacional-full-325-336.pdf>

Esteban, N (2022) Tipos de investigación. *Revista de investigación científica*. Vol.7. Pág. 23.29

<https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>

Gallarreta, J (2019). *La Reforma Legal del Contrato a Tiempo Parcial en el Perú*. (Tesis para la obtención del título profesional de Abogado). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú.

http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/5776/1/RE_DERE_JULIO_GALARRETA_REFORMA.LEGAL.CONTRATO_DATOS.pdf

Gómez López, S. (2021). El contrato a tiempo parcial en Holanda y su aplicación en España. *Revista del IESE*. Vol. 35. Pág. 12-19

<https://media.iese.edu/research/pdfs/ST-0329.pdf>

Figueredo et al. (2022) Procedimiento para el procesamiento de información científica. *Revista científica biblios*. Vol. No 75. Pág. 175-198.

<http://www.scielo.org.pe/pdf/biblios/n75/a05n75.pdf>

Herrera Hernández, E. S. (2020). *Regulación del derecho vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial en el Perú*. [Tes para obtener el título profesional de abogada, Universidad César Vallejo, Trujillo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52864/Herrera_HES_-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lizares, M. (2019). Horario de trabajo y horas extras. Lima: Gaceta Jurídica.

Loayza, M. & Edward, F (2020) *Ciencias Humanas y Educación. Criterios para elaborar artículos científicos*. *Educare et Comunicare*, vol. 8, núm. 2, pp. 56-66.

<https://www.aacademica.org/edward.faustino.loayza.maturrano/16>

<https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/Resoluci%C3%B3n-N-001-2021-SUNAFIL-TFL-PRIMERA%20SALA-LA-LEY.pdf>

Mosquera, L. (2021) *La desnaturalización del contrato a tiempo parcial a un contrato laboral común* [Tesis para obtener el título de abogado. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca]

<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2852>

Mendizábal, G. (2019) Estudio de derecho comparado de la inspección del trabajo en Latinoamérica. *Revista latinoamericana de derecho social*. Vol. N° 28. Pág. 132-144

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S187046702019000100157

Neves, J. (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo* (octava Edición). Lima: Fondo Editorial PUCP.

Ñaupas et.al (2018) *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*.

http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf

Oliva, M. (2020) *El contrato a tiempo parcial en el Perú* [tesis para obtener el grado de académico de magíster en derecho del trabajo y de la seguridad social. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima]

[OLIVA CASTRO MARISOL \(1\).pdf](#)

Pacheco, L. (2020) Las fuentes del derecho del trabajo. *Revista de derecho. Universidad nacional de Piura*. Vol. 34. Pág. 124 135

<https://revistas.udep.edu.pe/derecho/article/view/2058/1662>

Piña-Ferrer, L. (2023) The qualitative approach: A complex alternative within the world of research. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*. vol.8 no.15. Pág. 89-94

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S254230882023000100001

Piña (2019) Labor Reforms and comparative Law. Conflicting Values. *Revista de la Facultad de Derecho de Sevilla*. España, Vol. X • N° 1. Pág. 93-110

<file:///C:/Users/alfre/Downloads/didoemilio,+Journal+manager,+PI%C3%91A.pdf>

Quispe Limpe, L. G. (2017). *La Jornada de Trabajo del Contrato a Tiempo Parcial en el Derecho Laboral Peruano*. Cusco, Perú.

Quintana, S. (2018) *El reconocimiento de las vacaciones a los trabajadores en la contratación part time*. [Tesis para obtener el título de abogado. Universidad Señor de Sipán. Pimentel]

<file:///G:/PROYECTOS%20Y%20DESARROLLOS%20DE%20TESIS%202024/TESIS%20CYNTHIA%20CUBA/Suarez%20Quintana%20Ronald%20Omar.pdf>

Ramírez, P. (2022) *El contrato de trabajo D.L. 728 y la exclusión de beneficios laborales en la modalidad de contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano, Arequipa2020*. [Tesis para obtener el título profesional de abogado. Universidad Tecnológica del Perú. Arequipa]

https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/6379/P.Ramirez_Tesis_Titulo_Profesional_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Toyama, J. y Vinatea, L. (2018). *Guía laboral 2018*. Lima. Gaceta Jurídica.

Rivera, A (2017). *La vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente n° 5057-2013-aa/tc-caso Huatuco*. (Tesis para obtener el título profesional de abogado). Universidad Ricardo Palma. Lima.

<http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1122/TESIS%20Angie%20Rivera.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Silva Villacorta, S. (2019). *Vacaciones: Derecho de los trabajadores contratados a tiempo parcial*. *Revista de Derecho de PUCP*. Vol.39. Pág. 79-96

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6234>

Tascón, R. (2017), *El contrato a tiempo parcial como instrumento de flexibilidad interna quasi absoluta*, *Documentación Laboral*, (111), pp. 131-155.

Valderrama, L. (2018). *La compensación por tiempo de servicios: consultas más frecuentes*. *Soluciones Laborales*, 11(124), 45-62.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
¿De qué manera se afecta los Derechos Fundamentales del Trabajador a Tiempo Parcial?	¿De qué manera se podría analizar las bases legales, doctrinales y constitucionales sobre las vacaciones de los trabajadores?	Determinar de qué manera el tratamiento de la ley laboral excluye al trabajador a tiempo parcial y vulnera el derecho fundamental de gozar del descanso anual remunerado	Analizar las bases legales y constitucionales sobre las vacaciones de los trabajadores a tiempo parcial	Afectación de Derechos Fundamentales	Bases legales Bases Doctrinales Bases Constitucionales Trabajo a tiempo parcial
	¿De qué manera se podría analizar el reconocimiento de vacaciones del trabajador a tiempo parcial en el derecho comparado?		Analizar el reconocimiento de vacaciones del trabajador a tiempo parcial en el derecho comparado.		
	¿De qué manera se podría determinar afectación del derecho fundamental del trabajador a tiempo parcial de gozar del descanso anual remunerado?		Determinar afectación de los derechos fundamentales del trabajador a tiempo parcial	No se reconoce Vacaciones en Nuestra Constitución Política	Derechos fundamentales Afectación de derechos Derecho comparado

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de categorización

Anexo 2

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: Afectación de Derechos Fundamentales del Trabajador a Tiempo Parcial que no se le Reconoce Vacaciones en Nuestra Constitución Política

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar opinión respecto a diferentes puntos de vista del tema: Afectación de Derechos Fundamentales del Trabajador a Tiempo Parcial Para lo cual, se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Además, la información proporcionada será solo para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.

PERFIL DEL ENTREVISTADO

Nombres y Apellidos.....

Cargo laboral.....

Institución laboral.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar las bases legales, doctrinales y constitucionales sobre las vacaciones de los trabajadores

1. Desde su opinión: ¿Cree Ud. qué es importante conocer las bases legales, doctrinales y constitucionales sobre las vacaciones de los trabajadores, para evitar violación de derechos laborales? Fundamente su respuesta.

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

2. Desde su opinión: ¿Cree Ud. que las bases legales sobre las vacaciones de los trabajadores son vulneradas en el Perú? Fundamente su respuesta.

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

3. Desde su opinión: ¿Cree Ud. que las bases doctrinales sobre las vacaciones de los trabajadores están siendo interpretadas adecuadamente por nuestros juristas en el Perú? Fundamente su respuesta

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

4. Desde su opinión: ¿Cree Ud. que las bases constitucionales sobre las vacaciones de los trabajadores, protegen los derechos laborales en el Perú? Fundamente su respuesta

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar el reconocimiento de vacaciones del trabajador a tiempo parcial en el derecho comparado.

5. Desde su opinión: ¿Existirán países que reconocen a la luz de la ley los derechos vacacionales del trabajador a tiempo parcial de manera vinculante con los tratados internacionales vigentes? Fundamente su respuesta

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

6. Desde su opinión: ¿Las leyes internacionales en relación con la del Perú son respetadas totalmente en lo que corresponde al reconocimiento de vacaciones del trabajador a tiempo parcial? Fundamente su respuesta

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Determinar afectación del derecho fundamental del trabajador a tiempo parcial de gozar del descanso anual remunerado.

7. Desde su opinión: ¿Cree Ud. que en el Perú se está afectando del derecho fundamental del trabajador a tiempo parcial de gozar del descanso anual remunerado? Fundamente su respuesta

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

8. Desde su opinión: ¿El marco normativo del trabajo a tiempo parcial en el Perú están bien reguladas que le permiten de gozar del descanso anual remunerado? Fundamente su respuesta?

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

9. Desde su opinión: ¿Qué entiende por trabajo a tiempo parcial en el Perú? Fundamente su respuesta

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

10. Desde su opinión: ¿Qué efectos negativos ocasionarían la inadecuada aplicación del régimen jurídico peruano en lo que respecta a los derechos de los trabajadores a tiempo parcial? Fundamente su respuesta

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

FIRMA Y DNI DEL ENTREVISTADO



Evaluación por juicio de expertos

Respetado experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Guía de entrevista para determinar la Afectación de Derechos Fundamentales del Trabajador a Tiempo Parcial que no se le Reconoce Vacaciones en Nuestra Constitución Política”. La evaluación de este instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Datos generales del experto:

Nombre y apellidos:	CAMPOS CHÁVEZ CARLOS JESÚS
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Áreas de experiencia profesional:	DERECHO
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación: (si corresponde)	

1. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

2. Datos del instrumento (Colocar nombre de la cuestionario, escala o inventario)

Nombre de la Prueba:	“Guía de entrevista para determinar de qué manera el tratamiento de la ley laboral excluye al trabajador a tiempo parcial vulnera el derecho fundamental de gozar del descanso anual remunerado”
Autor:	Cuba Rengifo, Cynthia Eneida
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Abogados litigantes que intervienen en derecho laboral, catedráticos universitarios, abogados defensores.
Tiempo de aplicación:	20 a 25 minutos
Ámbito de aplicación:	Abogados litigantes que intervienen en derecho laboral, catedráticos universitarios, abogados defensores. de la ciudad de Trujillo.
Significación	La guía de entrevista está compuesta por 10 ítems, las cuales están divididas entre los tres objetivos específicos del trabajo de investigación y cada pregunta está relacionado con una subcategoría.

3. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Categoría	Subcategoría	Definición
Afectación de Derechos Fundamentales	Bases legales	Tórtora (2019) Sucede cuando el gobierno no cumple su deber de asegurar que los ciudadanos puedan gozar de esos derechos sin ser tratados de manera injusta, o cuando no cumple su obligación de respetar, proteger o hacer cumplir esos derechos.
	Bases Doctrinales	
	Bases Constitucionales	
	Trabajo a tiempo parcial	
No se reconoce Vacaciones en Nuestra Constitución Política	Derechos fundamentales	Araujo (2021) la inadecuada aplicación del régimen jurídico peruano en lo que respecta a los derechos de los trabajadores a tiempo parcial sería la explotación laboral ya que los empleadores se aprovecharían de los vacíos legales y podrían utilizarlos para oprimir a los empleados que trabajan a tiempo parcial
	Afectación de derechos	
	Derecho comparado	

Presentación de instrucciones para el experto:

A continuación, le presento el instrumento guía de entrevista elaborado por Cuba Rengifo, Cynthia Eneida De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindarnos observaciones que considere pertinente

CALIFICACIÓN	1. No cumple con el criterio
	2. Bajo Nivel
	3. Moderado nivel
	4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Base legales, bases doctrinales, bases constitucionales

Objetivo Específico 1:

. Analizar las bases legales, doctrinales y constitucionales sobre las vacaciones de los trabajadores

Subcategoría	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Bases legales	1. ¿Cree Ud. que las bases legales sobre las vacaciones de los trabajadores son vulneradas en el Perú? 2. ¿Cree Ud. qué es importante conocer las bases legales, doctrinales y constitucionales sobre las vacaciones de los trabajadores, para evitar violación de derechos laborales?				X				X				X	
Bases doctrinales	3. ¿Cree Ud. que las bases doctrinales sobre las vacaciones de los trabajadores están siendo interpretadas adecuadamente por nuestros juristas en el Perú?				X				X				X	
Bases constitucionales	4. ¿Cree Ud. que las bases constitucionales sobre las vacaciones de los trabajadores, protegen los derechos laborales en el Perú?				X				X				X	

Objetivo Específico 2:

Analizar el reconocimiento de vacaciones del trabajador a tiempo parcial en el derecho comparado.

Subcategoría	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Derecho comparado	5. ¿Existirán países que reconocen a la luz de la ley los derechos vacacionales del trabajador a tiempo parcial de manera vinculante con los tratados internacionales vigentes?				X				X				X	

Evaluación por juicio de expertos

Respetado experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Guía de entrevista para determinar la Afectación de Derechos Fundamentales del Trabajador a Tiempo Parcial que no se le Reconoce Vacaciones en Nuestra Constitución Política”. La evaluación de este instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Datos generales del experto:

Nombre y apellidos:	MONTEVERDE CABRERA RÓMULO CLOTARIO
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Áreas de experiencia profesional:	DERECHO
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación: (si corresponde)	

4. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

5. Datos del instrumento (Colocar nombre de la cuestionario, escala o inventario)

Nombre de la Prueba:	“Guía de entrevista para determinar de qué manera el tratamiento de la ley laboral excluye al trabajador a tiempo parcial vulnera el derecho fundamental de gozar del descanso anual remunerado”
Autor:	Cuba Rengifo, Cynthia Eneida
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Abogados litigantes que intervienen en derecho laboral, catedráticos universitarios, abogados defensores.
Tiempo de aplicación:	20 a 25 minutos
Ámbito de aplicación:	Abogados litigantes que intervienen en derecho laboral, catedráticos universitarios, abogados defensores. de la ciudad de Trujillo.
Significación	La guía de entrevista está compuesta por 10 ítems, las cuales están divididas entre los tres objetivos específicos del trabajo de investigación y cada pregunta está relacionado con una subcategoría.

6. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Categoría	Subcategoría	Definición
Afectación de Derechos Fundamentales	Bases legales	Tórtora (2019) Sucede cuando el gobierno no cumple su deber de asegurar que los ciudadanos puedan gozar de esos derechos sin ser tratados de manera injusta, o cuando no cumple su obligación de respetar, proteger o hacer cumplir esos derechos.
	Bases Doctrinales	
	Bases Constitucionales	
	Trabajo a tiempo parcial	
No se reconoce Vacaciones en Nuestra Constitución Política	Derechos fundamentales	Araujo (2021) la inadecuada aplicación del régimen jurídico peruano en lo que respecta a los derechos de los trabajadores a tiempo parcial sería la explotación laboral ya que los empleadores se aprovecharían de los vacíos legales y podrían utilizarlos para oprimir a los empleados que trabajan a tiempo parcial
	Afectación de derechos	
	Derecho comparado	

Presentación de instrucciones para el experto:

A continuación, le presento el instrumento guía de entrevista elaborado por Cuba Rengifo, Cynthia Eneida De acuerdo con lossiguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	5. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	6. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	7. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	8. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxisadecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que está midiendo.	5. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	6. Desacuerdo (bajo nivel deacuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	7. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	8. Totalmente de Acuerdo (altonivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	5. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	6. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítemuede estar incluyendo lo que mide éste.
	7. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	8. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindesus observaciones que considere pertinente

CALIFICACIÓN	1. No cumple con el criterio
	2. Bajo Nivel
	3. Moderado nivel
	4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Base legales, bases doctrinales, bases constitucionales

Objetivo Específico 1:

. Analizar las bases legales, doctrinales y constitucionales sobre las vacaciones de los trabajadores

Subcategoría	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Bases legales	11. ¿Cree Ud. que las bases legales sobre las vacaciones de los trabajadores son vulneradas en el Perú?				X				X				X	
	12. ¿Cree Ud. qué es importante conocer las bases legales, doctrinales y constitucionales sobre las vacaciones de los trabajadores, para evitar violación de derechos laborales?				X				X				x	
Bases doctrinales	13. ¿Cree Ud. que las bases doctrinales sobre las vacaciones de los trabajadores están siendo interpretadas adecuadamente por nuestros juristas en el Perú?				X				X				x	
Bases constitucionales	14. ¿Cree Ud. que las bases constitucionales sobre las vacaciones de los trabajadores, protegen los derechos laborales en el Perú?				X				X				x	

Objetivo Específico 2:

Analizar el reconocimiento de vacaciones del trabajador a tiempo parcial en el derecho comparado.

Subcategoría	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Derecho comparado	15. ¿Existirán países que reconocen a la luz de la ley los derechos vacacionales del trabajador a tiempo parcial de manera vinculante con los tratados internacionales vigentes?				X				X				x	

.....
MONTEVERDE CABRERA RÓMULO CLOTARIO
DNI: 18074635

Evaluación por juicio de expertos

Respetado experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Guía de entrevista para determinar la Afectación de Derechos Fundamentales del Trabajador a Tiempo Parcial que no se le Reconoce Vacaciones en Nuestra Constitución Política”. La evaluación de este instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Datos generales del experto:

Nombre y apellidos:	HUERTAS CARDENAS ALEX
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Áreas de experiencia profesional:	DERECHO
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación: (si corresponde)	

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos del instrumento (Colocar nombre de la cuestionario, escala o inventario)

Nombre de la Prueba:	“Guía de entrevista para determinar de qué manera el tratamiento de la ley laboral excluye al trabajador a tiempo parcial vulnera el derecho fundamental de gozar del descanso anual remunerado”
Autor:	Cuba Rengifo, Cynthia Eneida
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Abogados litigantes que intervienen en derecho laboral, catedráticos universitarios, abogados defensores.
Tiempo de aplicación:	20 a 25 minutos
Ámbito de aplicación:	Abogados litigantes que intervienen en derecho laboral, catedráticos universitarios, abogados defensores. de la ciudad de Trujillo.
Significación	La guía de entrevista está compuesta por 10 ítems, las cuales están divididas entre los tres objetivos específicos del trabajo de investigación y cada pregunta está relacionado con una subcategoría.

9. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Categoría	Subcategoría	Definición
Afectación de Derechos Fundamentales	Bases legales	Tórtora (2019) Sucede cuando el gobierno no cumple su deber de asegurar que los ciudadanos puedan gozar de esos derechos sin ser tratados de manera injusta, o cuando no cumple su obligación de respetar, proteger o hacer cumplir esos derechos.
	Bases Doctrinales	
	Bases Constitucionales	
	Trabajo a tiempo parcial	
No se reconoce Vacaciones en Nuestra Constitución Política	Derechos fundamentales	Araujo (2021) la inadecuada aplicación del régimen jurídico peruano en lo que respecta a los derechos de los trabajadores a tiempo parcial sería la explotación laboral ya que los empleadores se aprovecharían de los vacíos legales y podrían utilizarlos para oprimir a los empleados que trabajan a tiempo parcial
	Afectación de derechos	
	Derecho comparado	

Presentación de instrucciones para el experto:

A continuación, le presento el instrumento guía de entrevista elaborado por Cuba Rengifo, Cynthia Eneida De acuerdo con lossiguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	9. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	10. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	11. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	12. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxisadecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que está midiendo.	9. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	10. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	11. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	12. Totalmente de Acuerdo (altonivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial importante, es decir debe ser incluido.	9. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	10. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítemuede estar incluyendo lo que mide éste.
	11. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	12. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindesus observaciones que considere pertinente

CALIFICACIÓN	1. No cumple con el criterio
	2. Bajo Nivel
	3. Moderado nivel
	4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Base legales, bases doctrinales, bases constitucionales

Objetivo Específico 1:

. Analizar las bases legales, doctrinales y constitucionales sobre las vacaciones de los trabajadores

Subcategoría	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Bases legales	21. ¿Cree Ud. que las bases legales sobre las vacaciones de los trabajadores son vulneradas en el Perú?				X					X				X	
	22. ¿Cree Ud. qué es importante conocer las bases legales, doctrinales y constitucionales sobre las vacaciones de los trabajadores, para evitar violación de				X					X				X	

	derechos laborales?															
Bases doctrinales	23. ¿Cree Ud. que las bases doctrinales sobre las vacaciones de los trabajadores están siendo interpretadas adecuadamente por nuestros juristas en el Perú?				X				X						X	
Bases constitucionales	24. ¿Cree Ud. que las bases constitucionales sobre las vacaciones de los trabajadores, protegen los derechos laborales en el Perú?				X				X						X	

Objetivo Específico 2:

Analizar el reconocimiento de vacaciones del trabajador a tiempo parcial en el derecho comparado.

Subcategoría	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Derecho comparado	25. ¿Existirán países que reconocen a la luz de la ley los derechos vacacionales del trabajador a tiempo parcial de manera vinculante con los tratados internacionales vigentes?				X				X					X	

