



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Vulneración de derechos laborales frente a la conciliación de la
vida personal y familiar en vendedores de Mesa Redonda,
2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORAS:

Alva Acevedo, Zaira Vanessa (orcid.org/0009-0005-4072-0357)

Dipas López, Roxana del Carmen (orcid.org/0009-0004-3701-3005)

ASESORA:

Mg. Mendoza Giraldez, Elizabeth (orcid.org/0000-0002-0404-3732)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral, Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación
Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2024

Declaratoria de Autenticidad del Asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENDOZA GIRALDEZ ELIZABETH, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Vulneración de derechos laborales frente a la conciliación de la vida personal y familiar en vendedores de Mesa Redonda, 2023", cuyos autores son ALVA ACEVEDO ZAIRA VANESSA, DIPAS LOPEZ ROXANA DEL CARMEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, 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.

LIMA, 13 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDOZA GIRALDEZ ELIZABETH DNI: 40186207 ORCID: 0000-0002-0404-3732	Firmado electrónicamente por: MMENDOZAGIR el 20-08-2024 22:17:38

Código documento Trilce: TRI - 0859635



Declaratoria de Autenticidad de los autores



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, ALVA ACEVEDO ZAIRA VANESSA, DIPAS LOPEZ ROXANA DEL CARMEN estudiantes de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Vulneración de derechos laborales frente a la conciliación de la vida personal y familiar en vendedores de Mesa Redonda, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ZAIRA VANESSA ALVA ACEVEDO DNI: 40712671 ORCID: 0009-0005-4072-0357	Firmado electrónicamente por: ZVALVA el 13-08-2024 14:38:26
ROXANA DEL CARMEN DIPAS LOPEZ DNI: 10679432 ORCID: 0009-0004-3701-3005	Firmado electrónicamente por: RODIPASLO el 13-08-2024 18:13:01

Código documento Trilce: TRI - 0859636



Dedicatoria

A Dios por darme la oportunidad de culminar esta importante carrera, por poner en mi camino a las personas indicadas que coadyuven en esta meta.

A mi amada madre por sus atinados consejos, por su amor incondicional y apoyo continuo.

A mi hijita por su paciencia y alegría, por ser el motivo para superarme.

A mis queridos hermanos por su motivación y estar siempre cuando los necesito.

Roxana del Carmen Dipas López

Dedicado a Dios todopoderoso porque con el todo es posible, gracias por permitirme llegar a esta meta.

A mis hijos Aaron, y Wilmar, ustedes son mi motivo de seguir adelante, los amo por siempre.

A mi padre que, aunque no esté físicamente presente cada día de mi vida siempre está en todos mis logros.

A mi madre que es una mujer luchadora y mi ejemplo a seguir cada día, a mi esposo Christian por su infinito apoyo, gracias mi amor por todo lo que hemos logrado juntos.

Zaira Vanessa Alva Acevedo

Agradecimiento

Un agradecimiento muy especial para nuestra estimada asesora Mg. Elizabeth Giraldez Mendoza por ser nuestra guía en este proceso de investigación, por sus consejos y motivación para avanzar en el aspecto profesional.

También queremos agradecer a la Universidad César Vallejo por aceptarnos y brindarnos este curso de titulación y poder culminar nuestra meta.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	ii
Declaratoria de Autenticidad de los autores.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA.....	10
2.1 Tipo y diseño de investigación	11
2.2 Categoría y subcategoría y matriz de categorización	11
2.3. Escenario de estudio.....	11
2.4. Participantes	12
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
2.7. Rigor científico	13
2.8. Método de análisis de la información.....	13
2.9. Aspectos éticos.....	14
III. RESULTADOS.....	14
DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS DE LA TÉCNICA DE ENTREVISTA A VENDEDORES	18
DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS DEL CUESTIONARIO A ABOGADOS	21

DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS DEL CUESTIONARIO A VENEDORES	26
IV. DISCUSIÓN	31
V. CONCLUSIONES	38
VI. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1: Vulneración de los derechos laborales de los vendedores de Mesa Redonda	22
Tabla 2: Análisis de la vulneración de derechos laborales.....	22
Tabla 3: Actuación eficiente de SUNAFIL	23
Tabla 4: Afectación de la vida personal y familiar debido a la vulneración de derechos laborales	23
Tabla 5: Análisis de beneficios sociales.....	24
Tabla 6 Afectacion de la vida personal y familiar debido a la falta de beneficios sociales.....	24
Tabla 7: Suficiencia del marco laboral actual.....	25
Tabla 8: Informacion sobre derechos y beneficios laborales.....	25
Tabla 9: Afectacion de la vida laboral debido a la extensa jornada laboral y contrato informal	26
Tabla 10: Coordinación y eficiencia del Ministerio de Trabajo y SUNAFIL para disminuir o erradicar la vulneración de derechos laborales	26
Tabla 11: Conocimiento de derechos laborales	27
Tabla 12: Información sobre derechos laborales.....	27
Tabla 13: Vulneración de derechos laborales	28
Tabla 14: Analizar las causas de la vulneración de derechos laborales	28
Tabla 15: Afectación de la vida personal y familiar por la vulneración de derechos laborales ..	28
Tabla 16:Respeto de derechos laborales que mejorarían la calidad de vida del vendedor	29
Tabla 17: Jornada laboral legal.....	29
Tabla 18: Procedimiento legal ante la afectación de derechos laborales.....	30
Tabla 19: Posibilidad de denunciar vulneración de derechos laborales	30
Tabla 20: Trabajo coordinado y eficiente ante la vulneración de derechos laborales	31

Resumen

En el presente estudio tenemos como objetivo general evaluar cómo se viene vulnerando los derechos laborales frente a la compatibilización con el aspecto personal y ámbito familiar de los vendedores de Mesa Redonda, 2023.

En este sentido se realizó una investigación cualitativa, de tipo básica y de diseño jurídico-descriptivo. Hemos desarrollado las categorías de vulneración de derechos laborales y conciliación de la vida personal y familiar de los vendedores de Mesa Redonda, con respecto a las subcategorías hemos considerado las siguientes: contrato laboral, jornada laboral, beneficios laborales, formación profesional, descanso e integración familiar.

De acuerdo al estudio hemos utilizado las técnicas e instrumentos de las guías de entrevista, de análisis documental y cuestionario, cuyo resultado nos muestra que existe vulneración de los derechos laborales de los vendedores de las galerías de Mesa Redonda y afecta la conciliación que debe haber entre el trabajo, su vida personal y familiar.

Hemos llegado a la conclusión que es necesario llamar la atención de las autoridades responsables de supervisar y vigilar que se cumplan los derechos laborales por parte del empleador para que puedan disminuir y erradicar la violación a estos derechos y puedan los vendedores mejorar su calidad de vida personal y familiar.

Palabras clave: Derechos laborales, vulneración, conciliación, vendedores.

Abstract

In this study, our general objective is to evaluate how labor rights are being violated in the face of compatibility with the personal aspect and family environment of the vendors of Mesa Redonda, 2023.

In this sense, qualitative research was carried out, of a basic type and with a legal-descriptive design. We have developed the categories of violation of labor rights and reconciliation of personal and family life of Mesa Redonda sellers, with respect to the subcategories we have considered the following: employment contract, working day, remuneration, professional training, rest and family integration.

According to the study, we have used the techniques and instruments of the interview guides, documentary analysis and questionnaire, the result of which shows us that there is a violation of the labor rights of the vendors of the Mesa Redonda galleries and that it affects the conciliation that should exist. between work, your personal and family life.

We have come to the conclusion that it is necessary to draw the attention of the authorities responsible for supervising and monitoring that labor rights are complied with by the employer so that they can reduce and eradicate the violation of these rights and these sellers can improve their quality of personal life. and familiar.

Keywords: Labor rights, violation, conciliation, seller

I. INTRODUCCIÓN

Desde el año 2005 se ha incrementado las importaciones realizadas por los comerciantes de Mesa Redonda, necesitando vendedores y almaceneros para sus tiendas o almacenes y con ello también aumentó la informalidad laboral, pues aquellos trabajadores tienen una jornada laboral de más de 48 horas, siendo ésta de un promedio de 72 horas a más por semana y sin beneficios sociales. Esta afectación de los derechos laborales ocasiona que el trabajador no goce de un tiempo para su formación profesional o tenga un tiempo adecuado para el descanso o recreación y en el ámbito familiar no permite el cuidado correcto de la familia.

A nivel internacional podemos destacar que la violación en los derechos laborales se da más en los países de Latinoamérica, según la OIT (2023) las personas que están en situación de informalidad son aproximadamente el 50 % y los países que más presentan este problema son: Bolivia con más del 80 %, seguido por Ecuador y Perú con más del 70 %, México 57%, Brasil 39 % y Chile y Uruguay con menos del 35% de informalidad laboral. Este panorama nos demanda que es necesario que se adopten políticas de desarrollo productivo, inclusión laboral, de la mano con políticas tributarias amigables con las micro y pequeñas empresas para que estas puedan evolucionar a grandes empresas y no se queden en el mismo nivel por causas de altos impuestos que deben percibirse como alcanzables a corto plazo para poder disminuir las condiciones de informalidad económica y laboral y por ende disminuir la vulneración hacia un derecho trascendental como lo es el derecho laboral. Es importante que estas políticas se adopten dentro del marco de una economía de desarrollo sostenible.

En el contexto nacional, el Perú es uno de los países con más vulneración a los derechos laborales a pesar de que contamos con normativas protectoras para el trabajador estas no se vienen aplicando de manera eficiente, es así que tenemos a la Constitución Política del Perú en los artículos 24 al 29, que nos indica los derechos básicos de todo trabajador como es tener un salario mínimo, una jornada laboral máxima de 8 horas diarias de trabajo en condiciones de igualdad, protección contra un despido arbitrario, derecho a participar en un sindicato y a participar en las utilidades de la empresa.

Si bien no contamos con un código o manual del trabajo que esté unificado y todavía nuestras normas laborales estén dispersas estas han evolucionado y tienen un mayor alcance hacia la protección de este derecho fundamental. Es importante destacar que si bien la lesión en los derechos laborales se da en el ámbito público y privado, es en este último en el cual nos vamos a enfocar, aquí encontramos normativas como el Decreto ley N° 728, Ley de Competitividad y Productividad para los trabajadores del sistema privado, en el cual hay una serie de normas que protegen al trabajador en una relación laboral privada indicando que es innecesario tener un acuerdo laboral escrito sino que se puede presumir un contrato laboral indeterminado bajo tres elementos que son: la actividad personal que realiza el trabajador, la sujeción de parte del trabajador a su empleador y el pago que hace el empleador al trabajador por la labor realizada, y de comprobarse estos tres elementos indicaría una relación laboral y el trabajador podrá pedir que se cumplan sus derechos laborales. También contamos con el Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa, el cual se dio para que muchas empresas puedan alcanzar la formalidad económica y laboral con una reducción de costos significativos de la formalización y acorde con los ingresos de éstas.

A nivel local, en la ciudad de Lima se concentran muchas empresas grandes, medianas, pequeñas y microempresas que importan productos chinos requiriendo vendedores para sus tiendas encontrándose muchos de ellos en una realidad lamentable en la cual los derechos de trabajo de estas personas son menoscabados y esto se evidencia en la informalidad muchos de ellos no cuentan con un contrato laboral, no hay respeto de las 8 horas de trabajo y no tienen beneficios laborales. Como problema general se planteó ¿Cómo se viene dando la vulneración en los derechos laborales frente a la compatibilización con el aspecto personal y contexto familiar de los vendedores de Mesa Redonda, 2023?

Con respecto a los problemas específicos se planteó los siguientes: ¿Cómo se viene dando los beneficios laborales a los vendedores de Mesa Redonda? Asimismo, ¿Cómo se viene dando la jornada laboral y la contratación de trabajo? Y por último ¿La vulneración en estos derechos laborales afectan el contexto personal y ámbito familiar?

Esta investigación tuvo como justificación teórica la sistematización de las categorías de estudio como la vulneración de los derechos laborales y la compatibilización de la vida personal y familiar de los vendedores en las galerías de Mesa Redonda en el centro de Lima.

Con respecto a la justificación práctica se busca conocer y proponer posibles soluciones acerca de la vulneración de derechos laborales de estos trabajadores, en ese sentido el Ministerio de Trabajo, Sunafil y Municipalidad de Lima trabajen en conjunto para superar la situación laboral de estas personas y puedan conciliar el aspecto laboral con su vida personal y familiar. Con esta investigación se contribuirá con una propuesta para la reducción de la informalidad laboral basándonos en países como China y España en los cuales se valora más la productividad que la cantidad de horas trabajadas.

Dentro de la justificación metodológica en el presente estudio se elaboró los siguientes instrumentos que nos sirvieron para la recopilación de conocimientos e información: Guía de análisis documental, entrevista y cuestionario. Asimismo, este trabajo de investigación servirá como referencia para futuras investigaciones.

El objetivo general que propuso el presente estudio es evaluar cómo se viene vulnerando los derechos laborales frente a la compatibilización con el aspecto personal y ámbito familiar de los vendedores de Mesa Redonda, 2023.

Con respecto a los objetivos específicos tuvimos los siguientes: Conocer cómo se viene dando los beneficios sociales a los vendedores de Mesa Redonda, además se busca analizar cómo se viene dando su jornada laboral y contratación laboral y por último analizar si la precariedad de estos derechos laborales perjudica su vida personal y familiar.

Con respecto al supuesto general se planteó: La vulneración de los derechos laborales afectan la conciliación de la vida personal y familiar de los vendedores de Mesa Redonda, 2023.

Dentro del marco nacional tenemos la investigación de Legua (2017), denominada: El aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del

hogar, Lima Centro 2017, donde el autor describe como se viene lesionando las prerrogativas laborales de las asistentas del hogar, realizándose un estudio detallado y de diseño no experimental, transversal y básico, utilizando la técnica de la encuesta y como instrumento se recurrió al cuestionario, donde se concluye que la gran mayoría de trabajadoras del hogar encuestadas señalan que no se les respeta sus derechos y no están satisfechas con la forma en que son tratadas por quienes las emplean, pues, no gozan de beneficios sociales, tampoco cuentan con seguridad y estabilidad en sus trabajos, se sienten sin protección, perciben que su remuneración es baja, sin beneficios, exponiéndose a malos tratos y un nivel de vida inestable que no se retribuye adecuadamente por toda la labor realizada.

También tenemos a Salas (2021) en cuya tesis llamada: Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en las entidades privadas en el distrito de Motupe, teniendo un enfoque cuantitativo, una investigación básica, descriptiva-correlacional y con un diseño no experimental y como técnica de recaudación de datos y encuestas; concluyendo el autor demuestra que su investigación queda comprobada con respecto a las opiniones de los trabajadores de nuestro país como también se ve el comportamiento de los empresarios no es bueno, por lo que hace la recomendación al estado que establezca medidas para permitir un sistema laboral unificado, tanto privado o público con leyes laborales convenientes y positivas con las que se puedan dar el debido respeto para que los trabajadores puedan gozar de estos derechos.

Asimismo, tenemos a Aruata (2022) en su tesis llamada: La vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la microempresa frente al régimen de la actividad empresarial, donde su investigación tiene como finalidad identificar de qué manera se afectan a los trabajadores de las pequeñas empresas en sus derechos con respecto a la actividad que generan, con el fin de mostrar su hipótesis el autor ha aplicado un enfoque cualitativo no experimental enfocándose en un estudio de revisión de jurisprudencias, doctrinas, normas, artículos, tratados internacionales, vigente concluyendo que en las pequeñas empresas se está lesionando los derechos de los trabajadores.

Con respecto al contexto internacional tenemos la investigación de Barbadillo (2020), en su trabajo Análisis de la conciliación entre la vida personal, familiar y profesional en España, donde la autora tiene por objetivo realizar un análisis exhaustivo de los tipos de familia actuales en España, revelando distintos estilos de vivir de una persona desde su perspectiva familiar, personal, profesional y laboral teniendo un análisis completo de la variedad de familias que hay actualmente y han existido en la historia de la sociedad española con un concepto de conciliación y temas que han influido mucho como la igualdad y no a la discriminación; es una investigación cualitativa que utiliza el método deductivo para la obtención de sus conclusiones. Para elaborar este grandioso trabajo se utilizaron libros, revistas opiniones de especialistas, que ayudaron a analizar y obtener soluciones para mejorar las condiciones actuales de los trabajadores en España y las alternativas que tienen para poder compatibilizar su contexto familiar con relación al trabajo donde se debería dejar atrás desigualdades y diferencias haciendo siempre el bien o tratar que todos lo hagan sobre todo dar el valor significativo a la familia, que jamás llegue a ser olvido por mucho que pasen los años tras años y cambien los gobiernos tras gobiernos. La autora concluye en lo trascendental que es la labor de las empresas con sus políticas de conciliación de tal manera que se dé una armonía en el aspecto laboral, personal y familiar.

Por otro lado, Jorquera (2019) en su tesis denominada: Política de conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo para una empresa del rubro de la construcción, tiene por objetivo conocer las formas de compatibilización de las labores y el aspecto personal de los trabajadores de la oficina central, tiene un enfoque cualitativo; el autor concluye que la compatibilización del aspecto personal y el contexto familiar con el ámbito laboral es un modelo que humaniza y que valora al ser humano independientemente del cargo o función que realice en la empresa sino ver a la persona que está detrás con sus necesidades y proyectos de vida.

Asimismo, Cherrez (2021) con su tesis denominada: La vulneración de los derechos del trabajador mediante el uso indebido del contrato de prestación de servicios profesionales; busca analizar en forma doctrinaria, crítica y jurídica sobre el uso incorrecto del acuerdo de prestación de servicios profesionales es una investigación cualitativa y cuantitativa donde concluye que la necesidad de trabajo

lamentablemente ocasiona que muchas personas firmen acuerdos diferentes a la realidad en que se encuentran laborando es decir se pierde la naturaleza del contrato al enfrentarse a la realidad.

Los derechos laborales son derechos ganados después de tantas luchas sociales, son derechos fundamentales, inherentes al ser humano, derechos importantes para que se realicen otros derechos humanos, que le permiten vivir dignamente. Garcés (2022, p. 152) Manifiesta la importancia del derecho al trabajo como un derecho básico para el ser humano que permite al trabajador recibir una retribución económica a cambio de su fuerza de trabajo y poder llevar una vida digna. En este sentido Bonilla y Flores (2020, p. 122-123), advierten que el derecho a laborar es social e inherente a la persona, reconocido internacionalmente que exige para su cumplimiento que el sistema jurídico nacional aplique las normas internacionales de manera más eficiente con este fin es necesario que los trabajadores exijan su cumplimiento y es responsabilidad de los legisladores que las normas emitidas sean claras para poder garantizar que se respeten todas las facultades laborales de los trabajadores. Asimismo, Batista y Lam (2021) nos manifiestan que el trabajo debe ser digno o decente, es decir que el trabajo debe ser en condiciones adecuadas donde se cumplan los derechos laborales. Con respecto a la trascendencia de pedir justicia ante la vulneración de derechos laborales, Moscoso (2019, p. 385-403) nos habla de dos caminos para pedir justicia a nivel internacional y estos son justiciabilidad indirecta y directa, siendo el segundo camino en el que se peticiona sobre el derecho vulnerado sin necesidad de recurrir a otros derechos.

Por otro lado, Patlán (2016, p. 126) manifiesta que hay necesidad de incrementar el bienestar en el trabajo, es decir, que los factores y acciones que se den dentro del ambiente laboral deben ser los adecuados de tal manera, que causen satisfacción al trabajador y este pueda ser más productivo.

Por otra parte, Nieto (2019, p. 232) indica que es relevante que armonicen el aspecto laboral con la vida familiar desde un punto de vista de género en el cual los hombres y mujeres deben compartir las cargas y cuidados familiares de tal manera, que la carga familiar no solo recaiga sobre la mujer, sino que sea compartida con el hombre y la mujer pueda participar de la vida laboral en la misma medida que lo hace el hombre. En este mismo sentido, tenemos la investigación de Hernández e

Ibarra (2019, p. 179) quienes manifiestan la necesidad de políticas públicas para la equidad de posibilidades de trabajo sin distinción de género y compatible con la vida familiar. Estas las cuales tienen que tener una perspectiva de flexibilidad laboral y se pueda compatibilizar con la vida familiar, por lo tanto, trabajadores y trabajadoras comparten roles en el ámbito familiar y laboral.

De acuerdo con Armijo (2018, p. 16) en su revista nos comenta que no solo la igualdad de trato es suficiente para un buen reconocimiento al ciudadano sino contar con varias propuestas económicas y asegurar una repartición equitativa en igual condición de género, buscando una igualdad de oportunidades tanto para padres como para madres que en el campo laboral vienen siendo desventajosas, asimismo, Hernández (2019, p. 161) ve a la conciliación como una dificultad por tradición de la sociedad ya que al hombre siempre se le vio como el proveedor y a la mujer como cuidadora es por esa razón que la conciliación debería ser una labor no solo del estado sino también de todos los ciudadanos y la familia debería ser una responsabilidad de todos, nos explica Cárdenas (2019, p. 114) donde el emigrante y su situación laboral y familiar suele ser muy compleja, al salir de su país por una mejor condición de vida dejando a su familia y costumbres para ir a un empleo que no está ni reconocido ni valorado cuyos derechos laborales son vulnerados, son muchas mujeres y hombres que se encuentran en situación ilegal lo cual afecta directamente en su vida personal al no regularizar su situación sin disponer de sus derechos que le corresponden día a día se enfrentan a una situación de vulnerabilidad, sin respetar horarios laborales por lo tanto para Pérez (2017, p. 10) la conciliación de familia y trabajo puede abrir muchas puertas sin sufrir perjuicios y discriminaciones en la que también se proporcione protección a la familia al momento de una maternidad, lactancia, riesgos de embarazo, cuidado de niños prematuros o con alguna discapacidad o enfermedad. De tal manera, Molina (2018, p. 37) dice que el trabajo es una condición que más afecta a conciliación en el contexto personal, familiar y laboral de la fuerza laboral en España, aún muchos trabajadores vienen teniendo problemas al momento de conciliar el trabajo con su vida personal de manera que se viene analizando las jornadas a favor del trabajador donde este logre en su vida un mejor equilibrio, en consecuencia para Chira (2020, p. 76) manifiesta que las jornadas acumulativas no

podrían superar las 48 horas semanales, teniendo un merecido descanso remunerado y disfruten de su beneficio compensatorio regulado por ley, además para Castro (2018, p. 121) debido a algunos factores como la corrupción, desinterés en el campo empresarial no se le ha dado importancia a la calidad de vida referente al trabajo por lo que resulta inadecuado que un trabajo se desarrolle de la mejor manera si no se tiene un buen ambiente laboral donde pueda crecer tanto la productividad y su calidad de vida de él y su familia, por otro lado, Casas (2019, p. 3) en el futuro el trabajo será regulado democráticamente, en épocas de cambios para la producción de empleos donde el trabajador se le respeten sus derechos, sin ser discriminado, que sea equitativo y por igualdad de género que pueda conciliar con su vida familiar y laboral donde su instrumento fundamental es su regulación. Del mismo modo Vinuesa (2021, p. 17) indica que el sistema jurídico de Ecuador asume en los derechos del trabajador que son intangibles e irrenunciables y todo aquello que intente suprimir esta norma vendría a ser nula sin valor ya que este derecho al trabajo es fundamental en cada persona, y el estado está en la obligación de hacer cumplir este derecho reconocido por su carta magna en favor de todos los ciudadanos, del mismo modo Bollo (2021, p. 23) interpretando la legislación española en su artículo, resalta su preocupación ante los casos de vulnerabilidad de los derechos laborales indicándonos que los aspectos negativos de una empresa al no disciplinarse, ni respetar los derechos de los trabajadores, da lugar a que estos derechos queden desprotegidos y vulnerados.

Al respecto, es importante citar a Rodríguez (2017) quien señala la importancia de adoptar una cultura de parte de la empresa de conciliar el trabajo con la familia y los beneficios que trae consigo el uso de políticas de conciliación que enriquecen esta relación. También Tapia (2016) señala la importancia de que se articulen políticas públicas y empresariales para que se dé el equilibrio entre el ámbito laboral y familiar, para proteger en un inicio al trabajador que tiene la responsabilidad del cuidado de los hijos y personas mayores. Asimismo, Reche (2016) en su artículo de investigación manifiesta la importancia de incluir a la compatibilización de la vida personal y laboral como un derecho fundamental, con el fin de que haya igualdad y protección para la familia.

Con respecto al contrato laboral viene hacer una herramienta fundamental para que el mercado laboral funcione bien, en el cual se especifica todas las condiciones donde el trabajador podrá llevar a cabo todas las labores que se le designa su empleador en las cuales también este sujeto a derechos y obligaciones de ambas partes las condiciones bajo las cuales un trabajador llevará a cabo determinadas tareas encargadas por el empleador. Del contrato de trabajo se derivan derechos y deberes de las partes que sirve como una prueba en caso de incumplimiento (Roldan, 2020). En ese mismo sentido el contrato laboral es un acuerdo legal que se da entre el empleado y el empleador, en este el trabajador presta servicios al empleador por una remuneración, en el Perú se rige por el Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que señala sus reglas y criterios generales.

En el Perú la jornada laboral la rige el decreto legislativo N° 854, modificado por la ley 27671 donde en su artículo 1° establece que la jornada ordinaria para mayores de edad son de 8 horas diarias y como máximo 48 horas semanales (LP, 2022), es así que la jornada laboral viene hacer el lapso de tiempo que transcurre un empleado realiza un trabajo, tanto en Perú y otros países está regulada por leyes. En cuanto a formación profesional se trata de una herramienta tanto teórica como practica su objetivo es instruir y capacitar tanto a hombres como mujeres con la finalidad de desarrollar todo su potencial para luego crecer en el ámbito laboral (Definiciones. De, 2024).

El sistema educativo tiene por objetivo principal preparar al alumno para un campo profesional y sea fácil adaptarse a los cambios laborales en el transcurso de su vida, esto permite su desarrollo personal y progreso a lo largo de su vida (Ministerio de Educación España).

El descanso se refiere a un estado en donde se reduce la actividad física como mental esta inactividad física requiere de tranquilidad donde la persona se encuentre relajada libre de ansiedad. (saludemia).

Esta parte esencial de la vida humana nos permite restaurar nuestra salud física y mental, recuperar energías, en este mundo lleno de actividades, compromisos y responsabilidades, el descanso se ha convertido en lo más fundamental para así poder mantener una buena calidad de vida, y un bienestar general. Aliviando el

estrés, restaurando el cuerpo y la mente en un periodo de pausa y recuperación, esencial para todo ser humano (Significados web).

Se entiende por integración familiar al grado de equilibrio, salud y armonía que existe en una familia y las relaciones que mantienen cada miembro incluyendo, valorando a cada persona de su núcleo familiar, mantener esta unión requiere de esfuerzos para que pueda funcionar de la manera correcta y fundamentalmente brinde bienestar general para cada uno de sus integrantes. (Castillero, 2018).

Tanto el padre como la madre adoptan las medidas necesarias para compartir la gran cantidad del tiempo con sus hijos, la integración familiar es importante porque en la actualidad cada vez hay más problemas, para conseguir esa armonía se debe trabajar en diferentes ámbitos, como mantener una buena relación de pareja, el equilibrio relacionado con el aspecto laboral y familiar es muy importante y sobre todo mucha atención a los niños. (Rodríguez, 2021).

Es importante entender los enfoques que tiene la informalidad laboral, porque a través de ella se da la vulneración de derechos laborales, según Tenorio (2020, p. 56-57) hay tres enfoques, el estructuralista (falta de capacidad de parte del capitalismo para la creación de empleos formales suficientes), el liberal (la formalidad representa un alto costo para los empleadores) y el contemporáneo (los informales generan ingresos con actividades que no están reguladas por el estado).

II. METODOLOGÍA

2.1 Tipo y diseño de investigación

Se empleó el enfoque cualitativo, de acuerdo a Hernández (2014, p. 7) en este tipo de estudio los cuestionamientos y supuestos se pueden dar antes, dentro y posteriormente a la recopilación y análisis de datos, de tal manera que se van perfeccionando las preguntas y la obtención de sus respuestas.

Asimismo, es un estudio tipo básico, según Ñaupas (2018, p. 133) es una investigación guiada por el afán de obtener nuevos conocimientos y que sirve como base para los estudios aplicados o tecnológicos, siendo muy importante para la evolución de la ciencia.

Se utilizó el diseño de investigación jurídico descriptivo y según Tantaleán (2015, p. 6) se utiliza para describir hechos o personas tal como se presentan en la realidad, conocer cómo se dan y cuáles son sus características.

2.2 Categoría y subcategoría y matriz de categorización

Categoría	Subcategoría
Vulneración de los derechos laborales	Contrato laboral
	Jornada laboral
	Beneficios sociales
Conciliación de la vida personal y familiar	Formación profesional
	Descanso
	Integración familiar

Tabla 1- (Fuente: Elaboración propia)

2.3. Escenario de estudio

El escenario de estudio se dio en las galerías comerciales de Mesa Redonda ubicadas en el centro de Lima. Además, también tuvimos como escenario los consultorios jurídicos de los abogados especialistas.

2.4. Participantes

Este estudio tuvo como participantes a 7 vendedores de las galerías de Mesa Redonda, 7 abogados laboristas y 1 abogado de la institución de SUNAFIL. Los participantes como los vendedores nos permitieron conocer sus opiniones acerca de los derechos laborales que ellos consideran que se les vulnera, los abogados especializados en el tema participaron como conocedores de las normas brindando un enfoque más amplio de lo que se puede hacer para disminuir esta afectación y el abogado de SUNAFIL nos brindó su perspectiva ante esta situación.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se utilizó la técnica de la entrevista y como instrumento la guía de entrevista para la recopilación de datos. Al respecto, Hadi et al. (2023, p. 55-56) manifiesta que las técnicas de recolección de datos nos sirven para acopiar información relevante que servirá para enriquecer la investigación, así tenemos a la entrevista que consiste en realizar preguntas a los participantes ya sea de forma directa, por teléfono o de forma virtual. También utilizamos la técnica de la encuesta cuyo instrumento es el cuestionario, de acuerdo a Paragua et al. (2022, p 96) nos indica que esta técnica es muy utilizada en las investigaciones, pues, nos permiten saber sobre el pensar, hacer cuales son las perspectivas y opiniones de los participantes del estudio.

Asimismo, se realizó el análisis de documentos con respecto a la normativa laboral aplicada a nuestro tema y expedientes, de acuerdo a Martínez (2023, p. 71) el análisis documental viene a ser la agrupación de procedimientos que se dan con la finalidad de expresar o interpretar lo que contiene el documento y generar nuevos conocimientos que servirán para otras investigaciones.

2.6. Procedimiento

En este estudio se realizó una entrevista de acuerdo a las categorías y subcategorías del estudio y se planteó de 10 preguntas para los abogados y 11 preguntas para los vendedores. También se procedió a presentar la carta para la participación de SUNAFIL y pedir el consentimiento de los participantes (abogados y vendedores), cuyo cuestionario fue de 10 preguntas para los abogados y vendedores encaminadas a los objetivos del estudio. En forma conjunta se hizo el análisis documental sobre las normas legales correspondientes y expedientes.

2.7. Rigor científico

Viene a ser básicamente cuando un estudio cumple con todas las exigencias de una investigación y se convierte en un estudio de calidad, al respecto Hernández (2014, p. 483) nos indica que se requiere el cumplimiento de cuatro criterios: credibilidad, transferencia, dependencia y confirmabilidad. El primero se refiere a que los datos obtenidos son verdaderos y estos pueden volver a revisarse, el segundo indica si es posible que los resultados obtenidos en el trabajo de investigación se puedan transferir de una realidad a otra de similares características, el tercero es la posibilidad de volver a realizar el estudio y obtener los mismos resultados y el último se refiere a que los datos y resultados obtenidos pueden ser utilizados por otros investigadores y se pueda llegar a iguales o semejantes conclusiones.

2.8. Método de análisis de la información

Se utilizó el método analítico, que permitió examinar las normas legales nacionales e internacionales en el aspecto laboral, también se analizó expedientes laborales para poder tener mayor claridad de la situación de los derechos laborales de los vendedores. Según Rodríguez (2007, p. 14) en este método se descompone el todo en subpartes para poder estudiar mejor estos componentes.

Asimismo, se utilizó el método hermenéutico, al respecto, Sánchez (2019, p. 111) indica que es la forma de interpretar y entender un fenómeno o hecho dentro del ámbito en donde se manifiesta.

Y por último se empleó el método dogmático, de acuerdo a Tantaleán (2016, p. 4) nos indica que mediante este método se analiza las normas jurídicas de forma teórica no aplicada a la realidad.

2.9. Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación se realizó según los parámetros que demanda un estudio de investigación, en ese sentido, Arispe et al. (2020, p. 92) nos indica que el investigador debe respetar los principios éticos desde la elección del tema, diseño de investigación y presentación de resultados, siguiendo las formalidades necesarias y podamos presentar las opiniones reales de los participantes del estudio.

Asimismo, se cumplió con los requerimientos que demanda una investigación científica de enfoque cualitativo, siguiendo lo establecido en la guía de realización de trabajos de tesis de la Universidad César Vallejo, en este sentido se respetó las observaciones y recomendaciones del asesor de trabajo, las normas de autoría y APA. Por ende, el presente trabajo no representa plagio.

III. RESULTADOS

DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS DE LA TÉCNICA DE ENTREVISTA A ABOGADOS:

Para la descripción de resultados de la guía de entrevista se realizaron 10 preguntas que han sido distribuidas de la siguiente manera: para el objetivo general hemos planteado 3 preguntas, el objetivo específico 1 abarca 2 preguntas, el objetivo específico 2 contiene dos preguntas; y para el objetivo específico 3 hemos considerado 3 preguntas. Con respecto al primer grupo de preguntas que refieren al objetivo general que fue evaluar cómo se viene vulnerando los derechos laborales frente a la compatibilización con el aspecto personal y ámbito familiar de los vendedores de Mesa Redonda, 2023, hemos considerado tres preguntas: 1 ¿Considera usted que se vulnera los derechos laborales del personal de ventas de las Galerías de Mesa Redonda? Explique, 2 ¿Qué derechos laborales cree usted que son vulnerados? Argumente, 3 ¿Por qué cree usted que se da la vulneración de derechos laborales? Argumente 4- ¿De qué manera cree usted que la vulneración de los derechos laborales afecta la vida personal y familiar de los vendedores de Mesa Redonda? Si, No, Explique.

-Para la primera interrogante, los abogados entrevistados Querevalú, García, Echevarría, Marín, Villanueva, López y Vílchez (2024) manifiestan que se vulnera los derechos laborales de los vendedores de Mesa Redonda debido a la informalidad al carecer de un contrato laboral que plasme las condiciones de trabajo.

Además, Villanueva y López (2024) amplían su respuesta al manifestar que existe vulneración de derechos laborales en estos trabajadores debido a la informalidad de la relación laboral, pero que esta informalidad es necesaria para muchos emprendedores que están iniciando un emprendimiento y para aquellas personas que no tienen estudios superiores y requieren trabajar de forma rápida para cubrir sus necesidades.

-Para la segunda interrogante Querevalú, Villanueva, Echevarría, Marín y Vílchez (2024) coinciden al manifestar que los derechos laborales vulnerados a los vendedores es la ausencia de contrato, jornada laboral que excede a lo indicado por la norma y falta de beneficios sociales. Mientras que García y López (2024) indican que los derechos laborales que se vulneran son la falta de un contrato laboral, jornada laboral excesiva sin reconocimiento de las horas extras y no tienen beneficios, ni seguro social.

Con respecto a la tercera pregunta Querevalú, García, Echevarría, Marín, Villanueva, Vílchez y López (2024) coincidieron al manifestar que los derechos laborales son vulnerados debido a la informalidad, al desconocimiento de parte del trabajador sobre sus derechos en el trabajo y a la ineficacia del estado. Además, Echevarría y García (2024) complementan su respuesta con la percepción que tienen algunos empleadores que la formalidad laboral es un sobrecosto.

Con respecto a la cuarta interrogante García, Marín, Villanueva, Vílchez, Querevalú, Echevarría y López (2024) expresan, que la vulneración de derechos laborales está relacionada con la afectación de otros derechos y beneficios. En ese sentido en lo que refiere a la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar de los trabajadores estos son afectados por la jornada laboral extensa, en consecuencia, no gozan de un descanso adecuado, no tienen el tiempo necesario para su desarrollo personal y profesional, de la misma manera no pueden brindarle un tiempo correcto a su familia que en muchos casos ocasiona la desintegración familiar.

Adicionalmente Querevalú y Echevarría (2024) manifiestan que la vulneración de los derechos laborales no solo afecta a lo mencionado anteriormente sino también al rendimiento y productividad del trabajador dentro de su centro de labores y que al no haber un contrato de trabajo donde no se reconozca los beneficios sociales del vendedor afecta su bienestar personal y familiar.

De acuerdo al segundo grupo de interrogantes sobre el objetivo específico 1 que fue conocer cómo se viene dando los beneficios laborales a los vendedores de Mesa Redonda, hemos desarrollado 2 preguntas: 5- ¿Cuáles son los beneficios laborales que correspondería para los vendedores de Mesa Redonda? Explique. 6- ¿De qué manera cree usted que afecta la falta de beneficios laborales en la vida personal y familiar de los vendedores de Mesa Redonda? Explique

Con respecto a la quinta pregunta todos los entrevistados García, Marín, López, Querevalú, Villanueva, Vílchez y Echevarría (2024) de forma similar manifestaron que los beneficios laborales que les corresponde van a depender si laboran dentro de una micro, pequeña, mediana o gran empresa, en caso de las dos primeras la empresa deberá estar registrada en Remype, en caso no estuviera inscrita correspondería dar a los trabajadores los beneficios del régimen laboral común.

Para la sexta pregunta Marín, Vílchez, Echevarría y López (2024) consideran que los vendedores no gozan de un bienestar personal y familiar al no sentirse protegidos por los beneficios laborales como es tener un seguro de salud y de vida, una CTS que le permita afrontar una pérdida o despido de su centro de labores.

Mientras que Querevalú, Villanueva y García (2024) manifiestan que la falta de beneficios sociales para estos trabajadores no solo afecta su bienestar personal y familiar sino también su productividad en su centro de labores.

Con respecto al tercer grupo de preguntas sobre el objetivo específico 2 que fue analizar cómo se viene dando la jornada laboral y contratación laboral de los vendedores de Mesa Redonda, hemos formulado dos preguntas: 7- ¿Cuál es el marco legal ante una extensa jornada y contratación laboral informal? Argumente 8 ¿Cuál debería ser el procedimiento legal de parte del vendedor ante una jornada laboral extensa y ausencia de contrato? Argumente

De acuerdo a la séptima pregunta los entrevistados Querevalú, Villanueva, López, García, Marín, Echevarría y Vílchez (2024) coincidieron que el marco legal que protege la jornada laboral lo encontramos en la Constitución, convenio 1 de la OIT y el D.L 854. En el caso de los contratos manifestaron que el marco jurídico de protección está en la constitución y el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.

Con respecto a la octava pregunta Querevalú, García, López y Echevarría (2024) el procedimiento que seguirá el trabajador será presentar su denuncia ante SUNAFIL, este trámite lo puede hacer de forma virtual y anónima, luego SUNAFIL califica esta denuncia y en 30 días concluye con un acta de infracción o un informe en caso sea archivada la denuncia.

En el cuarto grupo de preguntas para el objetivo específico 3 que fue analizar si la vulneración de estos derechos laborales perjudica la vida personal y familiar de los vendedores de Mesa Redonda, hemos considerado las siguientes interrogantes: 9- ¿De qué manera cree usted que la vulneración de la Jornada laboral, contratación y falta de beneficios laborales perjudica la vida personal y familiar de los vendedores de Mesa Redonda? Explique

10- ¿Cree usted que nuestras autoridades (Sunafil y Ministerio de trabajo) están trabajando de manera coordinada y eficiente para disminuir o erradicar la vulneración de derechos laborales? Si, No, Por qué

Para la novena pregunta García, Marín, Villanueva y Vílchez, López, Echevarría y Querevalú (2024) manifiestan que la vulneración de derechos laborales afecta la vida personal y familiar al ser el trabajo una fuente de sustento para las necesidades básicas, que está protegida por normas para que se dé un trabajo digno que repercutirá de manera positiva en el bienestar personal y familiar del vendedor.

Con respecto a la interrogante diez Querevalú, García, Echevarría, Marín, Villanueva, Vílchez y López (2024) consideran que la realidad expresa el trabajo de nuestras autoridades y lamentablemente encontramos en estas galerías de Mesa Redonda informalidad laboral y por ende vulneración de derechos laborales. Adicionalmente Echevarría y Villanueva indican que al respecto SUNAFIL debe tener una actuación inspectiva más frecuente en estos centros comerciales, para poder incorporar a los vendedores en planilla.

DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS DE LA TÉCNICA DE ENTREVISTA A VENDEDORES

De acuerdo a la descripción de resultados de la guía de entrevista se realizaron 11 preguntas que han sido distribuidas de la siguiente manera: para el objetivo general hemos planteado 4 preguntas, el objetivo específico 1 abarca 2 preguntas, el objetivo específico 2 contiene 2 preguntas; y para el objetivo específico 3 hemos considerado 3 preguntas.

Con respecto al primer grupo de preguntas que refieren al objetivo general que fue evaluar cómo se viene vulnerando los derechos laborales frente a la compatibilización con el aspecto personal y ámbito familiar de los vendedores de Mesa Redonda, 2023, hemos considerado tres preguntas: 1 - ¿Conoce usted sus derechos laborales? Explique 2- ¿Considera usted que se vulneran sus derechos laborales en su centro de trabajo? Explique 3- ¿Qué derechos laborales cree usted que se están vulnerando en su centro de trabajo? Explique 4- ¿Por qué cree usted que se da la vulneración de sus derechos laborales en su centro de trabajo? Explique

Con respecto a la primera interrogante los entrevistados Quispe, Alvarado, Condori y Ramos (2024) manifiestan que, si conocen algunos derechos laborales, pero que no los exigen porque tienen temor a perder su trabajo mientras que Paitán, López y Ramírez (2024) indican que tienen muy poco conocimiento de los derechos laborales que les corresponde.

De acuerdo a la segunda interrogante Quispe, Paitán, Alvarado, López, Ramírez, Condori y Ramos (2024) coinciden que se vulneran sus derechos laborales en su centro de labores. Al respecto Quispe, Alvarado, Condori y Ramos (2024) indican que esta situación puede deberse a que son negocios que recién se están impulsando en las importaciones y a la falta de supervisión de las autoridades.

Para la tercera interrogante Quispe, Paitán, Alvarado, López, Ramírez, Condori y Ramos (2024) coinciden en que los derechos laborales que se les vulnera son la jornada laboral extensa, falta de contrato y una baja remuneración. Además, Alvarado y Condori complementan su respuesta con la falta de beneficios laborales.

Para la cuarta pregunta Quispe, Paitán, Alvarado, López, Ramírez, Condori y Ramos (2024) coinciden en que la vulneración de derechos laborales se da por costumbre, pues casi todos los vendedores trabajan en las mismas condiciones; también por la falta de fiscalización de las autoridades. Asimismo, Quispe y Condori complementan su respuesta que se debe también a la falta de información.

Con respecto al segundo grupo de interrogantes para el primer objetivo específico que fue conocer cómo se viene dando los beneficios laborales a los vendedores de Mesa Redonda, se plantearon 2 preguntas: 5- ¿Conoce usted que beneficios laborales le corresponde? Si No, Explique 6- ¿De qué manera cree usted que la falta de beneficios laborales afecta su vida personal y familiar? Explique

Para la quinta pregunta Quispe, Alvarado, Condori y Ramos (2024) indican que los beneficios laborales que les corresponden son las gratificaciones, seguro de salud y vacaciones. Mientras que Paitán, López y Ramírez (2024) solo hacen mención a las gratificaciones.

De acuerdo a la sexta interrogante Quispe, Paitán, Alvarado, López, Ramírez, Condori y Ramos (2024) coinciden que si hay afectación en su vida personal y familiar por la falta de beneficios sociales y la jornada laboral extensa ya que consideran que ellos se sentirían más tranquilos y valorados si percibieran sus

beneficios sociales y tuvieran más tiempo para el descanso, realizar estudios o estar con su familia.

En lo que refiere al tercer grupo de interrogantes para el segundo objetivo que fue se analizar cómo se viene dando su jornada laboral y contratación laboral se propusieron 2 interrogantes: 7- ¿Está usted de acuerdo con su jornada y contratación laboral? Si, No, explique 8- ¿Conoce usted cuál es el procedimiento legal que debe realizar ante la vulneración de sus derechos laborales? Explique Con respecto a la séptima pregunta Quispe, Paitán, Alvarado, López, Ramírez, Condori y Ramos (2024) coinciden que no están de acuerdo con la forma de contratación que tienen ya que no tienen ningún documento que garantice la formalidad de la relación laboral además indican que la jornada laboral es muy extensa siendo en promedio de 12 a 14 horas.

Para la octava interrogante Quispe, Alvarado, Condori, López y Ramos (2024) manifiestan que el procedimiento legal ante una vulneración de derechos laborales sería iniciar con una denuncia ante el Ministerio de trabajo. Mientras que Paitan y Ramírez indican no tener conocimiento al respecto.

Y por último con respecto al cuarto grupo de interrogantes para el objetivo número 3 que fue analizar si la vulneración de estos derechos laborales perjudica la vida personal y familiar de los vendedores de Mesa Redonda, se planteó 3 preguntas: 9- ¿De qué manera cree usted que la vulneración de los beneficios laborales, jornada laboral y contratación, perjudica su vida personal y familiar? Explique 10- ¿Usted ha recibido información de sus derechos laborales de parte del Ministerio de trabajo en su centro de labores? 11- ¿Cree usted que nuestras autoridades (Sunafil, Ministerio de trabajo) están trabajando de manera coordinada y eficiente para disminuir o erradicar la vulneración de sus derechos laborales? Si, No, ¿Por qué?

De acuerdo a la novena pregunta Quispe, Alvarado, Paitan, Ramos, Condori y López (2024) manifiestan que, si hay afectación de su vida personal y familiar porque no tienen tiempo para realizar otras actividades como estudios o pasar más tiempo con su familia, mientras que Ramírez (2024) solo hace mención básicamente a la afectación en su vida familiar por el hecho de llegar tarde a su

casa y encontrar a sus hijos durmiendo y no poder compartir con ellos un momento familiar

De acuerdo a la décima pregunta Quispe, Paitán, Alvarado, López, Ramírez, Condori y Ramos (2024) indican que no han tenido la oportunidad de recibir información sobre sus derechos laborales, y no han visto a ninguna autoridad realizando alguna inspección.

Y por último para la interrogante onceava Quispe, Paitán, Alvarado, Condori y Ramos (2024) manifiestan que las autoridades deberían realizar más visitas de información o fiscalización en las galerías del centro de Lima para que puedan ver la realidad y condiciones en las cuales ellos trabajan, mientras que López y Ramírez indican que debe haber más apoyo del gobierno para que estas empresas puedan formalizar.

DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS DEL CUESTIONARIO A ABOGADOS

A continuación, presentamos los resultados del estudio, para este fin se ha realizado la encuesta a siete abogados.

En la primera pregunta se quiso conocer la percepción que tenían los encuestados sobre la vulneración de los derechos laborales de los vendedores de las galerías de Mesa Redonda.

En la primera tabla podemos observar que el 100% de los encuestados considera que se vulnera los derechos laborales de los vendedores de las galerías comerciales de Mesa Redonda.

Tabla 1: Vulneración de los derechos laborales de los vendedores de Mesa Redonda

1- ¿Considera usted que se vulneran los derechos laborales del personal de ventas de las Galerías de Mesa Redonda?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	7	100%
NO	0	0%
NO PRECISA	0	0%
TOTAL	7	100%

Fuente: Aplicación de cuestionario a abogados especialistas

En la segunda tabla el 71% de los encuestados considera que se debe analizar porque se da la vulneración de los derechos laborales, mientras que el 29% no precisa que se deba realizar este análisis. Podemos ver que hay una mayoría que consideran necesario que se realice un estudio acerca de los factores por los cuales se da la vulneración de derechos laborales en estos centros comerciales.

Tabla 2: Análisis de la vulneración de derechos laborales

2- ¿Cree usted que es necesario analizar porque se da esta vulneración de derechos laborales?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	5	71%
NO	0	0%
NO PRECISA	2	29%
TOTAL	7	100%

Fuente: Aplicación de cuestionario a abogados especialistas

Con respecto a la tercera tabla el 86% de los encuestados considera que SUNAFIL no es eficiente ante la afectación de los derechos laborales de los vendedores de Mesa Redonda, y el 14% no precisa sobre la interrogante. Claramente el alto porcentaje de encuestados creen que SUNAFIL debería tener un mejor plan de trabajo a la hora de fiscalizar y orientar estos centros comerciales de tal manera que se logre formalizar a los vendedores.

Tabla 3: Actuación eficiente de SUNAFIL

3- ¿Cree usted que SUNAFIL tiene una actuación eficiente ante la vulneración de derechos laborales de los vendedores de Mesa Redonda?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	0	0%
NO	6	86%
NO PRECISA	1	14%
TOTAL	7	100%

Fuente: Aplicación de cuestionario a abogados especialistas

En la cuarta tabla el 100% de los encuestados considera que la vulneración de los derechos laborales afecta la vida personal y familiar de los vendedores. El contundente porcentaje indica que el respeto a un derecho fundamental como es el derecho al trabajo mejora la calidad de vida del vendedor tanto en el aspecto personal y familiar.

Tabla 4: Afectación de la vida personal y familiar debido a la vulneración de derechos laborales

4- ¿Cree usted que la vulneración de los derechos laborales afecta la vida personal y familiar de los vendedores de Mesa Redonda?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	7	100%
NO	0	0%
NO PRECISA	0	0%
TOTAL	7	100%

Fuente: Aplicación de cuestionario a abogados especialistas

En la tabla 5 podemos ver que el 71% de los abogados manifiesta que se debe analizar los factores por los cuales no se dan beneficios sociales a los vendedores de Mesa Redonda y el 29 % de los encuestados no precisa.

Tabla 5: Análisis de beneficios sociales

5- ¿Considera usted que se debe analizar porque no se dan los beneficios sociales a los vendedores de Mesa Redonda?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	5	71%
NO	0	0%
NO PRECISA	2	29%
TOTAL	7	100%

Fuente: Aplicación de cuestionario a abogados especialistas

Con respecto a la tabla 6 se muestra que el 86% de los abogados entrevistados considera que la falta de beneficios sociales afecta la vida personal y familiar de los vendedores de Mesa Redonda y el 14% no precisa su respuesta.

Tabla 6 Afectacion de la vida personal y familiar debido a la falta de beneficios sociales

6- ¿Cree usted que la falta de beneficios sociales afecta la vida personal y familiar de los vendedores de Mesa Redonda? Explique		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	6	86%
NO	0	0%
NO PRECISA	1	14%
TOTAL	7	100%

Fuente: Aplicación de cuestionario a abogados especialistas

En la tabla 7, el 57% de los abogados especialistas manifiestan que el marco legal que protegen los derechos laborales es suficiente para cumplir ese fin, mientras que el 29% considera que el marco jurídico es insuficiente ante la vulneración de la jornada laboral y contratación laboral y el 14% no precisa.

Tabla 7: Suficiencia del marco laboral actual

7- ¿Considera usted que el marco legal laboral actual es suficiente ante la vulneración de la jornada y contratación laboral?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	4	57%
NO	2	29%
NO PRECISA	1	14%
TOTAL	7	100%

Fuente: Aplicación de cuestionario a abogados especialistas

Con respecto a la tabla 8, el 71% de los abogados especialistas que los vendedores de Mesa Redonda no se encuentran debidamente informados sobre sus derechos laborales y el 29% no precisa su respuesta.

Tabla 8: Información sobre derechos y beneficios laborales

8- ¿Cree usted que los vendedores de Mesa Redonda se encuentran debidamente informados sobre los derechos y beneficios laborales que les corresponde y como proceder ante la afectación de ellos?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	0	0%
NO	5	71%
NO PRECISA	2	29%
TOTAL	7	100%

Fuente: Aplicación de cuestionario a abogados especialistas

De acuerdo a la tabla 9 el 100% de los abogados especialistas opina que hay afectación de la vida personal y familiar al no respetarse la jornada laboral legal y el contrato formal.

Tabla 9: Afectación de la vida laboral debido a la extensa jornada laboral y contrato informal

9- ¿Cree usted que la jornada laboral extensa y contratación informal perjudica la vida personal y familiar de los vendedores de Mesa Redonda?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	7	100%
NO	0	0%
NO PRECISA	0	0%
TOTAL	7	100%

Fuente: Aplicación de cuestionario a abogados especialistas

En la tabla 10 el 100 % de los abogados especialistas considera que no hay una buena coordinación y eficiencia del ministerio de Trabajo y SUNAFIL, para disminuir o erradicar la vulneración de derechos laborales.

Tabla 10: Coordinación y eficiencia del Ministerio de Trabajo y SUNAFIL para disminuir o erradicar la vulneración de derechos laborales

10- ¿Cree usted que nuestras autoridades (Ministerio de trabajo y SUNAFIL) están trabajando de manera coordinada y eficiente para disminuir o erradicar la vulneración de derechos laborales?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	0	0%
NO	7	100%
NO PRECISA	0	0%
TOTAL	7	100%

Fuente: Aplicación de cuestionario a abogados especialistas

DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS DEL CUESTIONARIO A VENDEDORES

A continuación, presentamos los resultados del estudio, para este fin se ha realizado la encuesta a siete vendedores.

En la primera pregunta se quiso conocer si los vendedores conocían sus derechos laborales.

En la décima primera tabla podemos observar que el 71% de los encuestados conocen sus derechos laborales, mientras que el 29% no conocen los derechos laborales que le corresponden.

Tabla 11: Conocimiento de derechos laborales

11-¿Conoce usted sus derechos laborales?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	5	71%
NO	2	29%
NO PRECISA	0	0%
TOTAL	7	100%

Fuente: Aplicación de cuestionario a vendedores

Con respecto a la décima segunda tabla el 100% manifiesta no haber recibido ninguna información sobre sus derechos laborales de parte de alguna autoridad.

Tabla 12: Información sobre derechos laborales

12- ¿Ha recibido usted información sobre sus derechos laborales de parte de alguna autoridad?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	0	0%
NO	7	100%
NO PRECISA	0	0%
TOTAL	7	100%

Fuente: Aplicación de cuestionario a vendedores

Para la décima tercera tabla el 86% manifiestan que vulneran sus derechos laborales en su centro de trabajo y el 14% no precisa debido al desconocimiento respecto a ello.

Tabla 13: Vulneración de derechos laborales

13- ¿Considera usted que vulneran sus derechos laborales en su centro de trabajo?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	0	0%
NO	6	86%
NO PRECISA	1	14%
TOTAL		100%

Fuente: Aplicación de cuestionario a vendedores

Continuando con la décima cuarta tabla el 86% consideran que se debe analizar porque se da la vulneración de derechos laborales con el fin de mejorar su situación laboral, mientras que el 14% no precisa por desconocimiento.

Tabla 14: Analizar las causas de la vulneración de derechos laborales

14- ¿Cree usted que es necesario analizar porque se da esta vulneración de derechos laborales?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	6	86%
NO	0	0%
NO PRECISA	1	14%
TOTAL	7	100%

Fuente: Aplicación de cuestionario a vendedores

Con respecto a la décima quinta tabla el 86% indica que la vulneración de sus derechos laborales si afecta su vida personal y familiar, mientras que el 14% no precisa su respuesta.

Tabla 15: Afectación de la vida personal y familiar por la vulneración de derechos laborales

15- ¿Cree usted que la vulneración de los derechos laborales afecta su vida personal y familiar?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	6	86%

NO	0	0%
NO PRECISA	1	14%
TOTAL	7	100%

Fuente: Aplicación de cuestionario a vendedores

De acuerdo a la décima sexta tabla el 100% de los vendedores manifiesta que mejoraría su calidad de vida personal y familiar si se respetarían sus beneficios sociales, jornada laboral y familiar.

Tabla 16: Respeto de derechos laborales que mejorarían la calidad de vida del vendedor

16- ¿Considera usted que si su empleador le daría sus beneficios sociales respetaría la jornada legal de trabajo y se suscribiría un contrato laboral formal entre ambos mejoraría su calidad de vida personal y familiar?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	7	100%
NO	0	0%
NO PRECISA	0	0%
TOTAL	7	100%

Fuente: Aplicación de cuestionario a vendedores

De acuerdo a la décima séptima tabla el 86% considera que su jornada laboral no le permite avanzar profesionalmente ni integrarse más con su familia y el 14% indica que si tiene un tiempo corto para estudiar.

Tabla 17: Jornada laboral legal

17- ¿Considera usted que su jornada laboral le permite tener tiempo para realizar estudios o interactuar con su familia?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	1	14%
NO	6	86%
NO PRECISA	0	0%
TOTAL	7	100%

Fuente: Aplicación de cuestionario a vendedores

En la décima octava tabla podemos ver que el 86% no sabe cómo proceder legalmente ante la vulneración de derechos laborales mientras que el 14% si tiene conocimiento básico para proceder legalmente ante la afectación de sus derechos laborales.

Tabla 18: Procedimiento legal ante la afectación de derechos laborales

18- ¿Sabe usted cómo proceder legalmente ante la afectación de sus derechos laborales?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	1	14%
NO	6	86%
NO PRECISA	0	0%
TOTAL	7	100%

Fuente: Aplicación de cuestionario a vendedores

Continuando con la tabla número décima novena el 71% considera no denunciar una vulneración de derechos laborales, no obstante, el 29% considera la posibilidad de denunciar la afectación de sus derechos laborales.

Tabla 19: Posibilidad de denunciar vulneración de derechos laborales

19- ¿Considera usted la posibilidad de denunciar la vulneración de sus derechos laborales?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	5	71%
NO	2	29%
NO PRECISA		0%
TOTAL	7	100%

Fuente: Aplicación de cuestionario a vendedores

Y por último en la vigésima tabla el 86 % no cree que Ministerio de trabajo y SUNAFIL están trabajando de manera coordinada y eficiente para disminuir o erradicar la vulneración de derechos laborales y el 14 % no precisa.

Tabla 20: Trabajo coordinado y eficiente ante la vulneración de derechos laborales

20- ¿Cree usted que nuestras autoridades (Ministerio de trabajo y SUNAFIL) están trabajando de manera coordinada y eficiente para disminuir o erradicar la vulneración de derechos laborales		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	0	0%
NO	6	86%
NO PRECISA	1	14%
TOTAL	7	100%

Fuente: Aplicación de cuestionario a vendedores

IV. DISCUSIÓN

Para la discusión se empleó los fundamentos teóricos, artículos científicos, resultados de entrevistas, encuestas y guía documental, en función de un debate de argumentación, luego se consolidó la información para obtener una postura que corresponda al objetivo general y objetivos específicos del presente estudio de investigación.

Objetivo general

Evaluar cómo se viene vulnerando los derechos laborales frente a la compatibilización con el aspecto personal y ámbito familiar de los vendedores de Mesa Redonda, 2023.

Según los Abogados y Consultores MJ (2023), en el Perú no hay una sola ley específica sobre los derechos laborales, debido a que existen varios regímenes de trabajo en el sector público y privado. Los principales derechos laborales en su consideración son el contrato de trabajo, la planilla electrónica, el periodo de

prueba, la asignación familiar, la jornada laboral, la gratificación por Fiestas Patrias y Navidad, las vacaciones, y la participación en la distribución de utilidades.

En tanto que el 100% de los abogados entrevistados consideran que se vulneran los derechos laborales de los vendedores de Mesa Redonda a causa de la informalidad laboral en la cual los empleadores actúan al margen de la ley y normas laborales. Asimismo, el 100 % de los vendedores entrevistados indican que se vulneran sus derechos laborales por la jornada laboral extensa ya que trabajan un promedio de 12 horas diarias por 6 días a la semana, no tienen un contrato laboral y no gozan de beneficios laborales.

Generalmente las personas que trabajan como vendedores en estas Galerías son jóvenes que en muchos casos ven truncados sus proyectos de estudio por la jornada extensa que tienen, en ese sentido el INEI en el año 2022 indicó que la población joven representó el 23.58 % del total de la población cuyo 57,3% de la población de 15 a 29 años de edad logró estudiar algún año de educación secundaria mientras que el 36,8% avanzó a educación superior ya sea universitaria o técnica y una de las razones a las que se debe la deserción de estudios es por razones económicas, trabajos informales que no brindan estabilidad y mucho menos flexibilidad laboral. Según Patlán (2016) señala que todo trabajador tiene derecho a un trabajo que le brinde desarrollo laboral y profesional para mejorar su calidad de vida y respalda su posición con el convenio 42 de la OIT en donde se menciona que la empresa debe tener políticas y flexibilidad para poder proporcionar educación y formación a sus trabajadores con el fin de que estos se desarrollen y puedan avanzar en conjunto trabajador y empresa.

Con respecto a la vulneración de derechos laborales, Solano (2021) concluye en su trabajo de investigación, que se debe en gran parte a la informalidad laboral. En ese mismo sentido, Quintero y Ramírez (2019) en su estudio de investigación, concluyen que el trabajo informal repercute en una situación precaria en el aspecto laboral, la cual vulnera los derechos laborales que no solo inciden en el trabajador sino también en su familia; hecho que requiere atención eficaz de parte del estado, quien con sus políticas públicas deberá disminuir la informalidad laboral.

Según el INEI, en su último informe el 73.5 % de la PEA trabaja de manera informal, mientras que el 26.5 % lo hace de manera formal, lo que indica claramente que hay

una necesidad de atención de parte del estado para disminuir esta problemática que trae consigo vulneración de derechos laborales e incremento de pobreza.

Para Machado, Mainato y Núñez (2020), ante una vulneración de derechos laborales en situaciones normales y de caso fortuito la actuación del estado debe encaminarse en que la protección a los trabajadores es lo más importante sobre todo para los trabajadores informales que son los más vulnerables, es necesario un estado comprometido que genere políticas públicas eficientes.

Según la OIT (2011) para conciliar el trabajo con la vida familiar se necesitan políticas públicas que tengan por finalidad que el trabajador tenga un trabajo digno. Mediante la conciliación del trabajo y la vida familiar se busca equilibrar estos dos aspectos fundamentales en la vida de una persona que son el trabajo y la familia, representa también un mecanismo legal que busca distribuir las responsabilidades familiares de forma equitativa entre hombres y mujeres. La implementación de este mecanismo ha demostrado muchos beneficios no solo para el trabajador quien reduce sus niveles de estrés, fatiga que se dan cuando hay una sobrecarga de actividades laborales y domésticas, sino también para el empleador quien al tener un trabajador más satisfecho en su vida familiar y personal aporta en su centro de trabajo un mejor desempeño laboral.

Según los vendedores encuestados el 86 % de ellos considera que se les vulnera sus derechos laborales, al respecto Quispe, Paitán, Alvarado, López, Ramírez, Condori y Ramos (2024) manifiestan que los derechos laborales que se les vulnera son la jornada laboral extensa, falta de contrato y una baja remuneración. Además, Alvarado y Condori (2024) complementan su respuesta con la falta de beneficios laborales.

Objetivo específico 1

Conocer cómo se viene dando los beneficios laborales a los vendedores de Mesa Redonda

Los beneficios laborales que les corresponde a los vendedores de Mesa Redonda que trabajan dentro del sector privado son de acuerdo al tamaño de la empresa y se aplica el régimen laboral del decreto legislativo N° 728 y el régimen especial de la micro y pequeña empresa, si bien estas normas intentan proteger los derechos laborales no logran su fin debido a varios factores entre ellos la informalidad. Al respecto los vendedores entrevistados Quispe, Alvarado, Condori y Ramos (2024)

indican que los beneficios laborales que les corresponden son las gratificaciones, seguro de salud y vacaciones. Mientras que Paitán, López y Ramírez (2024) solo hacen mención a las gratificaciones.

Según el decreto legislativo N° 728 el contrato laboral debe ser por escrito y registrado en la planilla electrónica del empleador, en él se reconocerán los derechos, deberes del empleador y del trabajador, en ese sentido podemos resaltar a los beneficios laborales como aquellos derechos que el empleador entrega al trabajador porque valora la labor que este realiza en su empresa, que conlleva a que este empleado tenga una mayor satisfacción personal y familiar que le ayuda a ser más productivo dentro de la empresa. Los beneficios laborales que se le vulneran a los vendedores según el DL 728 son la falta de reconocimiento de horas extras, CTS, gratificaciones, asignación familiar, vacaciones, seguro vida ley, seguro social en salud y seguro social en pensiones. En tanto si las empresas donde trabajan están inscritas en REMYPE los beneficios que les correspondería sería según el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa.

Según el expediente 03052-2009-PA/TC señala que los beneficios laborales son derechos irrenunciables y que el derecho laboral debe proteger su cumplimiento.

Objetivo específico 2 analizar cómo se viene dando su jornada laboral y contratación laboral

La abogada especialista Villanueva (2024) manifiesta que en estas galerías comerciales de Mesa Redonda se vulnera la jornada laboral legal de 8 horas, llegando la jornada de trabajo a un promedio de 12 a 14 horas diarias y lamentablemente con una remuneración no acorde con las horas trabajados.

En ese mismo sentido la OIT en el convenio sobre las horas de trabajo para comercio y oficinas en su artículo 3 y 4 señala que la jornada laboral máxima no debe exceder las 8 horas diarias de trabajo y prevé situaciones en las que por motivos de fuerza mayor se interrumpe la jornada de trabajo y esta pueda recuperarse con horarios de trabajo máximo de 10 horas sin exceder las 48 horas semanales.

Otro aporte importante al respecto es el que nos da el abogado especialista de SUNAFIL Rodríguez (2024) en el que indica que ante una jornada laboral de 12

horas diarias hay un incumplimiento de las normas laborales, así el empleador asegure pagar las horas extras estas son de carácter extraordinario deben ser eventuales y voluntarias, pero no se puede aplicar horas extras todos los días.

Según el expediente N° 4635-2004-AA/TC indica que en base a la constitución y los tratados internacionales se debe respetar la jornada laboral de las 8 horas diarias y 48 horas semanales y ese mismo sentido las jornadas atípicas no se pueden exceder de lo que manda la ley.

Con respecto al contrato Querevalú (2024) en su entrevista manifiesta la importancia de un contrato laboral escrito para los vendedores de Mesa Redonda, ya que les brindará un respaldo legal ante cualquier incumplimiento pactado con el empleador. Asimismo, el 100% de los vendedores considera que mejoraría su calidad de vida si tendrían un contrato laboral escrito porque se sentirían más seguros con respecto a sus derechos y beneficios laborales.

Objetivo específico 3 analizar si la vulneración de estos derechos laborales perjudica la vida personal y familiar de los vendedores de Mesa Redonda.

Con respecto a los vendedores entrevistados Quispe, Alvarado, Paitan, Ramos, Condori y López (2024) manifiestan que, si hay afectación de su vida personal y familiar porque no tienen tiempo para realizar otras actividades como estudios o pasar más tiempo con su familia, mientras que Ramírez (2024) solo hace mención básicamente a la afectación en su vida familiar por el hecho de llegar tarde a su casa y encontrar a sus hijos descansando y no poder compartir con ellos un momento familiar. Mientras que para los abogados entrevistados García, Marín, Villanueva y Vílchez, López, Echevarría y Querevalú (2024) manifiestan que la vulneración de derechos laborales afecta la vida personal y familiar al ser el trabajo una fuente de sustento para las necesidades básicas, que está protegida por normas para que se dé un trabajo digno que repercutirá de manera positiva en el bienestar personal y familiar del vendedor.

El respeto a los derechos laborales es muy importante para poder conciliar el trabajo con la vida familiar y personal. En ese sentido tenemos que el 100% de los abogados especialistas opinan que al vulnerarse los derechos laborales hay afectación de la vida personal y familiar de los vendedores en tanto que no hay un

contrato laboral formal que garantice los derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores, una jornada extensa que no permite el desarrollo personal, buen descanso, atención e integración familiar y el no reconocimiento de beneficios laborales encarece su costo de vida.

Al respecto Martínez (2013) manifiesta en su artículo la importancia del concepto de calidad de vida laboral que refiere a las buenas condiciones con el fin de mejorar el bienestar y la productividad del trabajador. Dentro de estas condiciones están el respeto a sus derechos, a reducir una extensa jornada laboral por una jornada productiva de acorde a lo que indica la ley.

Otro aporte interesante nos lo brinda Avalos (2019) en su artículo en el cual manifiesta la importancia del rol del estado quien debe hacer cumplir la jornada legal con el fin de garantizar la salud y bienestar de los trabajadores, pues el estado no solo debe generar normas sino también velar porque estas se cumplan de forma efectiva en todos los ámbitos. Asimismo, Garcés (2022) en su investigación señala la importancia del estado en generar políticas públicas para que se garantice un trabajo decente a través del mejoramiento de la calidad de vida laboral, en este sentido el autor menciona el avance que están teniendo los países de México y Colombia a través de sus acciones para fomentar el trabajo digno lo que repercute en una menor tasa de informalidad laboral que esta alrededor del 50%, mientras que Perú está en un 75 %.

Es necesario ver otras realidades en las cuales existen galerías comerciales similares, es así que tenemos a la feria Yiwu en China, donde se venden diferentes productos como bazar, cosméticos, eléctricos, etc., que según UFI member cuenta con 75 000 stands o tiendas comerciales organizada por el Ministerio de Comercio y el Gobierno Popular de la Provincia de Zhejiang quien en conjunto dispusieron que el horario de funcionamiento sea de 9 am a 5 pm. Esta feria según información de EL PAIS (2019), es visitada diariamente por un aproximado de 200,000 compradores de diferentes países. Nos preguntamos si en China funciona una feria comercial de 8 horas que no solo vende al mercado nacional sino al mundo, porque no puede funcionar las galerías comerciales de Perú en un mismo horario ya que solo se abastece al mercado nacional. Al respecto necesitamos que nuestras autoridades trabajen en conjunto para regular el horario de funcionamiento de estas

galerías y a través de ello también los vendedores puedan beneficiarse con un horario más corto y puedan ellos tener la oportunidad de disponer de su tiempo ya sea en su desarrollo personal o profesional y su interacción familiar.

También es importante mencionar al país de España con respecto a los avances legales para mejorar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, lo que denota una preocupación por mejorar la calidad de vida de los trabajadores, es así que en el artículo de Laboroteca (2023) encontramos una serie de derechos y flexibilidades que tienen los trabajadores para poder tener un mejor cuidado de su familia sobre todo de los más vulnerables como son los niños, adultos mayores y personas enfermas, los trabajadores pueden pedir la reducción de su jornada laboral y atender sus necesidades familiares; los trabajadores pueden cumplir con estos dos ámbitos de su vida de manera equilibrada.

Por lo expuesto podemos contestar de manera afirmativa el supuesto planteado que la vulneración de los derechos laborales si afecta la conciliación de la vida personal y familiar de los vendedores de Mesa Redonda, en ese sentido el perjuicio que trae la vulneración de derechos laborales sobre la vida personal del vendedor está en que éste no puede avanzar en su desarrollo personal y profesional y en el aspecto familiar tiene una falta de interacción y ausentismo por la extensa jornada laboral, no tiene reconocimiento de horas extras, no tiene beneficios laborales, tampoco tiene un contrato laboral formal que le permita tener un respaldo legal ante cualquier incumplimiento de lo pactado con su empleador o despido injustificado.

V. CONCLUSIONES

1-Se evaluó como se viene vulnerando los derechos laborales de los vendedores a los cuales no se les da beneficios laborales, tienen una jornada laboral extensa y sin contrato laboral formal.

2.Se conoció como se viene dando los beneficios laborales a los vendedores de las galerías de Mesa Redonda y estos no van de acorde a lo que indica la ley pues hay algunos vendedores que reciben una especie de incentivos por fiestas patrias y fiestas navideñas a criterio del empleador y puede ser un incentivo económico o en especie pero con una equivalencia mucho menor a lo normado sobre las gratificaciones, y otros vendedores no reciben nada, tampoco tienen vacaciones, no hay seguro de salud ni de vida, no hay asignación familiar, no hay CTS y mucho menos participación en las utilidades. Es necesario que todo trabajador goce de estos beneficios para mejorar su calidad de vida no es posible que queden al margen de la ley por una ineficacia del estado frente a la informalidad.

3-Se conoció como se viene dando la jornada laboral y la contratación laboral. En el caso de la jornada laboral es una jornada extensa no acorde con lo que indica la ley, en promedio los vendedores tienen una jornada laboral de 12 horas diarias por seis días a la semana; en lo que respecta a la contratación laboral se realiza de forma verbal y solo se pacta el horario de trabajo, la remuneración y la labor en la que se va a desempeñar.

4-Se analizó si la vulneración de derechos laborales perjudica la vida personal y familiar de los vendedores respondiendo de manera afirmativa al supuesto planteado, en tanto que una jornada laboral extensa disminuye el tiempo para poder estudiar, descansar o compartir con la familia; la ausencia de beneficios sociales encarece la vida del vendedor además de sentirse poco valorado por la empresa y la ausencia de un contrato laboral formal causa inseguridad jurídica.

VI. RECOMENDACIONES

1-Se recomienda al estado evaluar qué factores permiten la vulneración de derechos laborales a los vendedores de Mesa Redonda con el fin de diseñar estrategias para reducirla o eliminarla y mejorar la calidad de vida de estos trabajadores.

2-Se recomienda una mayor supervisión, visita de orientación de SUNAFIL e implementación de un programa de capacitación para los dueños de negocios sobre los beneficios que trae consigo formalizar a los vendedores quienes se sentirán más valorados y reconocidos por la empresa y esto se traducirá en un mejor desempeño y productividad laboral.

3-Se recomienda en el caso de la jornada laboral no solo el trabajo de inspección de SUNAFIL sino también el trabajo en conjunto con el ministerio de trabajo y la municipalidad de Lima para organizar el horario de apertura de las galerías que se ha demostrado que en otros países como China en la llamada feria Yiwu donde tiene un mayor volumen de ventas, funciona sin afectación económica para los comerciantes en un menor horario siendo este de 9 am a 5 pm, lo que indica que no siempre un horario largo es más productivo que un horario más corto, muy por el contrario un menor horario puede ser más productivo y permitir al trabajador mayor disponibilidad de su tiempo para el descanso, desarrollo profesional y acompañamiento familiar. La reforma del horario permitiría un mejor control de la jornada laboral de los vendedores. Con respecto al cumplimiento del contrato laboral formal es recomendable que el estado genere políticas tributarias más amigables para los importadores o comerciantes con la finalidad de que puedan formalizar a sus trabajadores y sea más factible el tránsito de lo informal a lo formal.

4-Se recomienda la capacitación de los vendedores sobre sus derechos laborales y el procedimiento que deben seguir ante una vulneración de ellos. Esta capacitación debe articular al Ministerio de Trabajo, SUNAFIL y universidades.

REFERENCIAS

- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L. Y Arellano, C., (2020). *La investigación científica*. Primera edición. UIDE.
<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACIÓN%20CIENTÍFICA.pdf>
- Aruata Risalazo, L. (2022). *La vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la microempresa frente al régimen de la actividad empresarial*. [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega].
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/6490/TESIS_ARUATA%20RISALAZO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Armijo, L. (2018). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en España y sus avances en la equidad de género. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de el colegio de Mexico*, 4. 1-29. <https://www.scielo.org.mx/pdf/riegcm/v4/2395-9185-riegcm-4-e183.pdf>.
- Avalos, B. (2019). Jornada laboral: importancia y aspectos críticos de su regulación. *THEMIS*. 17-32.
[file:///C:/Users/sofita/Downloads/Dialnet-JornadaLaborallImportanciaYAspectosCriticosDeSuRegu-7448808%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/sofita/Downloads/Dialnet-JornadaLaborallImportanciaYAspectosCriticosDeSuRegu-7448808%20(2).pdf)
- Barbadillo Moreno, R. (2021). *Análisis de la conciliación entre la vida personal, familiar y profesional en España*. Universidad Pontificia.
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/38126/Analisis%20de%20la%20conciliacion%20entre%20la%20vida%20personal%20familiar%20y%20profesional%20en%20Espana%20-%20Barbadillo%20Moreno%20Regina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Batista, J. Y Lam, R. (2021). Los derechos laborales y el trabajo en la Constitución cubana. 1-14.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S025392762021000100006&lang=es
- Bernard. S. (2016). *La teoría fundamentada: Una metodología cualitativa*. Primera edición.
https://editorial.uaa.mx/docs/ve_teoría_fundamentada.pdf

- Bonilla, C. Y Flores, L. (2020). El derecho humano al trabajo y su dimensión protectora en la norma laboral mexicana. *Nueva época*. 14. 107-126.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v14n45/1870-2147-rius-14-45-107.pdf>
- Bollo (2021). Violación de derechos humanos y empresas transnacionales. *Revistas electronicas de estudios internacionales*. 1-32.
[file:///C:/Users/PC/Downloads/DialnetViolacionDeDerechosHumanosYEmpresasTransnacionales-8202336%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/PC/Downloads/DialnetViolacionDeDerechosHumanosYEmpresasTransnacionales-8202336%20(1).pdf)
- Casas (2019). La Organización del tiempo de trabajo con perspectiva de género: La conciliación de la vida privada y la vida laboral. Vol. II. 17-21.
<file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-LaOrganizacionDelTiempoDeTrabajoConPerspectivaDeGe-7095884.pdf>
- Castillero. (2 de agosto de 2018). Integración familiar: qué es y por qué es necesaria.
<https://psicologiaymente.com/social/integracion-familiar>
- Cornejo, C. (2011). Algunas Consideraciones sobre la Contratación Laboral. *Derecho & sociedad*. 138-150.
<file:///C:/Users/sofita/Downloads/DialnetAlgunasConsideracionesSobreLaContratacionLaboral-7792228.pdf>
- Cherrez Campoverde, N. (2021). *La vulneración de los derechos del trabajador mediante el uso indebido del contrato de prestación de servicios profesionales*.
[Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo].
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7843/1/9.-Tesis-Nelson%20CherrezDER.pdf>
- Chira, G. Y Távora, M. (2020). Hacia una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú y la actuación de la inspección del trabajo. *IUS*. 9. 73-87.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7961694>
- D. L. 854, (s.f.). Diario el Peruano.
<https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/00854.pdf>
- Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (s.f.). pág. 38.
https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dl728.pdf
- Definicion.De. (2024). definición de formación profesional. <https://definicion.de/formacion-profesional/>

EL PAIS. (2019). Yiwu, el bazar chino más grande del mundo.

https://elpais.com/internacional/2019/05/03/mundo_global/1556899394_080255.html

Expediente 00804-2016-0-2601-JR-LA-02. (05 de mayo del 2017).

<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/11/Exp.-00804-2016-LP.pdf>

Expediente EXP. N° 4635-2004-AA/TC. (17 de abril del 2006).

https://www.tc.gob.pe/wp-content/uploads/2018/10/juris_doctrina_constlaboral.pdf

Eyzaguirre, R. (2020). La conciliación del trabajo y la vida familiar en Perú como mecanismo que promueva el desarrollo integral de la mujer. *Biojurídica, Biopolítica y Derechos Humanos*. 3.81-90.

<https://revistas.usat.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/496/1099?download=pdf>

Gamero, J. (2014). La remuneración mínima vital y su impacto en los trabajadores. *THEMIS*. 205-215.

<file:///C:/Users/sofita/Downloads/Dialnet->

[LaRemuneracionMinimaVitalYSulImpactoEnLosTrabajador-5078209%20\(2\).pdf](LaRemuneracionMinimaVitalYSulImpactoEnLosTrabajador-5078209%20(2).pdf)

Garcés, O. (2022). La irrenunciabilidad de los derechos laborales en mediación. una mirada desde la universidad ecuatoriana. *Conrado*, 18. 151-158.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S199086442022000400151&lang=es

García, G. (2021). Trabajo, familia y previsión social en el primer franquismo: el plus de cargas familiares. *IUSLabor*. 3. 206-241.

<file:///C:/Users/sofita/Downloads/392445-Texto%20del%20art%C3%ADculo-573487-1-10-20211209.pdf>

Hadi, M.M., Martel, C.P., Huayta, F.T., Rojas, C.R. y Arias, J.L. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Editorial Inudi.

<https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/82/124/149>

Hernández, M. e Ibarra, L. (2019). Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México. *Iztapalapa*, 40. 159-184.

<https://www.redalyc.org/journal/393/39363009008/html/>

Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial Mc GRAW HILL. Sexta edición.

<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodología%20Investigacion%20Científica%206ta%20ed.pdf>

Jimenez, A. y Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Revista Universum*. Nro. 23. 1. 116-133

[FACTORES LABORALES DE EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y FAMILIA: MEDIOS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA \(scielo.cl\)](https://scielo.cl/documento/FACTORES_LABORALES_DE_EQUILIBRIO_ENTRE_TRABAJO_Y_FAMILIA_MEDIOS_PARA_MEJORAR_LA_CALIDAD_DE_VIDA)

Jorquera Berrios, D. (2019). *Política de conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo para una empresa del rubro de la construcción*. [Tesis de postgrado, Universidad de Chile].

<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/173687/TEISIS%20-%20Diara%20Jorquera.pdf?sequence=1>

Laboroteca. (2023). Conciliación de la vida familiar del trabajador

[Conciliación de la vida familiar del trabajador en 2023 - Laboroteca](https://laboroteca.cl/documento/Conciliación_de_la_vida_familiar_del_trabajador_en_2023_-_Laboroteca)

Legua Bordón, S. (2017). *El aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima Centro – 2017*. [Tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17422/LEGUA_BS..pdf?sequence=1&isAllowed=y

LP. (2022). Pasión por el Derecho.

<https://lpderecho.pe/tuo-ley-jornada-trabajo-horario-trabajo-sobretiempo-decreto-supremo-007-2002-tr/>

Machado, M., Mainato K. Y Núñez, K. (2020). Vulneración de los derechos laborales como consecuencia de la pandemia COVID19. *Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*. 7. 1236-1249.

[file:///C:/Users/sofita/Downloads/DialnetVulneracionDeLosDerechosLaboralesComoConsecuenciaD-8298039%20\(6\).pdf](file:///C:/Users/sofita/Downloads/DialnetVulneracionDeLosDerechosLaboralesComoConsecuenciaD-8298039%20(6).pdf)

Martínez, J., Palacios, G. Y Oliva, D. (2023). Guía para la revisión y el análisis documental: propuesta desde el enfoque investigativo. *RA XIMHAI*. 1. 67-83.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8851658>

- Martínez, L., Oviedo, O. Y Luna, C. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Saluduninorte*. 29. 542-560.
<https://www.redalyc.org/pdf/817/81730431015.pdf>
- Ministerio de Educación España. (s.f.). portal del sistema educativo español.
<https://educagob.educacionyfp.gob.es/enseanzas/fp.html>
- Molina. (2018) La jornada de trabajo y su incidencia en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores. *Femeris*. 3. 37-54.
<https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/4319/2847>
- Montoya Agudelo, C. A., Méndez Cruz, J. R., & Boyero Saavedra, M. R. (2017). Trabajo digno y decente: Una mirada desde la OIT para la generación de indicadores para las pyme mexicanas y colombianas. *Revista Científica "Visión de Futuro*. 21(2), 84-106.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357955446003>
- Moscoso, G. (2019). La justiciabilidad directa de los derechos laborales en la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Dikaion*, 28. 385-403.
<https://www.redalyc.org/journal/720/72062650007/>
- Nieto, P. (2019). La conciliación de la vida laboral y familiar de los hombres. ¿Cuál es la realidad? *Ehquidad*, 11. 203-237.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=672174444007>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). Metodología de la investigación. Ediciones de la U. Quinta edición.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abu_so/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Paragua, M., Bustamante, N., Norberto, L., Paragua, M. y Paragua, C. (2022). *Investigación científica formulación de proyectos de investigación y tesis*. Primera edición.
<https://www.unheval.edu.pe/portal/wp-content/uploads/2022/05/LIBRO-INVESTIGACION-CIENTIFICA.pdf>
- Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, 23, 2. 121-133.
<https://www.redalyc.org/journal/104/10446094004/html/>
- Rodríguez, F. (2007)._Generalidades acerca de las técnicas de investigación cuantitativa. *SIIU*. 2. 9-39.

[Downloads/Dialnet-GeneralidadesAcercaDeLasTecnicasDelInvestigacionCua-4942053%20\(4\).pdf](#)

Rodríguez, V., Palací, F. Y Topa, G. (2017). Cultura de conciliación y conflicto trabajo/familia en trabajadores con turnos laborales. *Acción psicológica*. 14. 193-210.

<https://scielo.isciii.es/pdf/acp/v14n2/1578-908X-acp-14-02-193.pdf>

Roldan. (abril de 2020). Contrato de Trabajo.

<https://economipedia.com/definiciones/contrato-de-trabajo.html>

Salas Victoria. R. (2021). *Vulneración del derecho laboral y desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo – Lima – 2021*. [Tesis de pregrado. Universidad Peruana de los Andes].

<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3130/tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

[%20Barbadillo%20Moreno%2C%20Regina.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

saludemia. (s.f.). descanso y sueño.

<https://www.saludemia.com/-/vida-saludable-descanso-sueno-lo-fundamental-esenciales-para-nuestra-salud>

Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1). 102-122.

<http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>

Significados web. (s.f.). el descanso.

<https://significadosweb.com/concepto-de-descanso-definicion-y-que-es/>

Tantaleán, R. (2015). El alcance de las investigaciones jurídicas. *Derecho y cambio social*. 1236-1249

[file:///C:/Users/sofita/Downloads/DialnetElAlcanceDeLasInvestigacionesJuridicas-5456857%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/sofita/Downloads/DialnetElAlcanceDeLasInvestigacionesJuridicas-5456857%20(2).pdf)

Tantaleán, R. (2016). Tipología de las investigaciones jurídicas. *Derecho y cambio social*. 1-37.

[file:///C:/Users/sofita/Downloads/DialnetTipologiaDeLasInvestigacionesJuridicas-5456267%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/sofita/Downloads/DialnetTipologiaDeLasInvestigacionesJuridicas-5456267%20(3).pdf)

Tapia, P., Saracostti, M. y Castillo, L. (2016). Balance entre familia y trabajo: un análisis comparativo de Chile y España desde una normativa internacional hacia regulaciones laborales. *Ius et praxis*. 22. 493-594.

www.scielo.cl/pdf/iusetp/v22n1/art14.pdf

Tenorio, D. (2020). El empleo informal en el Perú: una breve caracterización 2007-2018. *Pensamiento crítico*. 25(1). 51-75.

<https://web.archive.org/web/20200927082243/https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/econo/article/download/18477/15513>

UFI member. La feria internacional de pequeñas mercancías (standard) de Yiwu (China).

<http://www.yiwufair.com/es/01/0101/>

Vinueza, N., Barcos, I. Y Arreaga, G. (2021). La vulneración del derecho al trabajo por la reducción de la jornada laboral establecida en el artículo 20 de la Ley Humanitaria. *Revista dilemas contemporáneos: educación, política y valores*. 8. 1-20.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000500019&script=sci_arttext

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICO	SUPUESTO GENERAL	TIPO	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	CATEGORIAS	SUB CATEGORÍAS
Vulneración de derechos laborales frente a la conciliación de la vida personal y familiar en vendedores de Mesa Redonda, 2023	¿Cómo se viene dando la vulneración en los derechos laborales frente a la compatibilización con el aspecto personal y contexto familiar de los vendedores de Mesa Redonda, 2023?	Evaluar cómo se viene vulnerando los derechos laborales frente a la compatibilización con el aspecto personal y ámbito familiar de los vendedores de Mesa Redonda, 2023.	Conocer cómo se viene dando los beneficios laborales a los vendedores de Mesa Redonda.	El irrespeto de los derechos laborales afecta la conciliación de la vida personal y familiar de los vendedores de Mesa Redonda, 2023.	Enfoque cualitativo	Jurídico descriptivo	Vulneración de los derechos laborales	Contrato laboral
			Jornada laboral					
			Beneficios sociales					
			Conciliación de la vida personal y familiar				Formación profesional	
							Descanso	
							Integración familiar	
			Analizar cómo se viene dando la jornada laboral y la contratación de trabajo.					
			Analizar si la precariedad de estos derechos laborales perjudica su vida personal y familiar.					

ANEXO 2: VALIDACIÓN DE GUÍA DE ENTREVISTA



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: ANASTACIO QUEREVALÚ, JESUS
 1.2 Cargo e institución donde labora: ABOGADO INDEPENDIENTE
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
 1.4 Autores de instrumento: Roxana del Carmen Dipas López/ Zaira Vanessa, Alva Acevedo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MEDIANAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Se está adecuando a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

95

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95

Lima, 22 de enero del 2024


 FIRMA DEL EXPERTO
 Jesús R. Anastacio Querevalú
 ABOGADO
 REG. CALL N° 4435

ANEXO 3: CONSENTIMIENTO INFORMATIVO



Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Vulneración de los derechos laborales frente a la conciliación de la vida personal y familiar en vendedores de mesa redonda, 2023. Investigador (a) (es): Zaira Vanessa Alva Acevedo y Roxana del Carmen Días López.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "...: Vulneración de los derechos laborales frente a la conciliación de la vida personal y familiar en vendedores de mesa redonda, 2023", cuyo objetivo es... evaluar como se viene vulnerando los derechos laborales frente a la compatibilización con el aspecto personal y ámbito familiar de los vendedores de mesa redonda, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Derecho o programa de taller de la elaboración de tesis de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución. consultores jurídicos



Describir el impacto del problema de la investigación.

Esta vulneración a los derechos laborales tiene un impacto negativo en la conciliación de la vida personal y familiar de los vendedores de mesa redonda

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "...: Vulneración de los derechos laborales frente a la conciliación de la vida personal y familiar en vendedores de mesa redonda, 2023.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de uno de los consultorios jurídicos de la institución

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años



Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres)Alva Acevedo Zaira Vanessa y Dipas López Roxana del Carmen email: ...Roxana_7771@hotmail.com y killa_alva@hotmail.com y Docente asesor Elizabeth Mendoza Giráldez email:mmengozagir@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Jesús Anastasio Querebaru

Fecha y hora: 30 enero 2024, 12 am

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Vulneración de derechos laborales frente a la conciliación de la vida personal y familiar en vendedores de Mesa Redonda, 2023. Investigador (a) (es): Roxana del Carmen Dipas López y Zaira Vanessa Alva Acevedo

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Vulneración de derechos laborales frente a la conciliación de la vida personal y familiar en vendedores de Mesa Redonda, 2023", cuyo objetivo es evaluar cómo se viene vulnerando los derechos laborales frente a la compatibilización con el aspecto personal y ámbito familiar de los vendedores de Mesa Redonda, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional

Derecho programa Taller de elaboración de tesis, de la Universidad César Vallejo del campus San Juan de Lurigancho, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Galería Santa Catalina.



Describir el impacto del problema de la investigación.

La vulneración de los derechos laborales tiene un impacto negativo en la conciliación de la vida personal y familiar de los vendedores de Mesa Redonda.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Vulneración de derechos laborales frente a la conciliación de la vida personal y familiar en vendedores de Mesa Redonda, 2023"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de las tiendas de la institución Galería Santa Catalina. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Dipas López Roxana del Carmen y Alva Acevedo Zaira Vanessa email: Roxana_7771@hotmail.com y Killa_alva@hotmail.com y Docente asesor Mg. Elizabeth Mendoza Giraldez, Giraldez, email: mmengozagir@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Richard, Condori Mamani (Vendedor en Mesa Redonda)

Fecha y hora: 23 de enero del 2024-11:00 am

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

ANEXO 4: GUÍA DE ENTREVISTA A ABOGADOS INDEPENDIENTES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DATOS PERSONALES DEL ENTREVISTADO

NOMBRE COMPLETO:

LUGAR DE TRABAJO:

FUNCIÓN DESEMPEÑADA: -

FECHA DE ENTREVISTA:

TÍTULO: Vulneración de derechos laborales frente a la conciliación de la vida personal y familiar en vendedores de Mesa Redonda, 2023

Objetivo General: evaluar cómo se viene vulnerando los derechos laborales frente a la conciliación con el aspecto personal y ámbito familiar de los vendedores de Mesa Redonda, 2023.

1- ¿Considera usted que se vulnera los derechos laborales del personal de ventas de las Galerías de Mesa Redonda? Explique

2- ¿Qué derechos laborales cree usted que son vulnerados? Argumente

3- ¿Por qué cree usted que se da la vulneración de derechos laborales?
Argumente

4- ¿Cree usted que la vulneración de los derechos laborales afecta la vida personal y familiar de los vendedores de Mesa Redonda? Si, No. Explique

Objetivo específico 1: Conocer cómo se viene dando los beneficios laborales a los vendedores de Mesa Redonda

5- ¿Cuáles son los beneficios laborales que correspondería para los vendedores de Mesa Redonda? Explique.

6- ¿De qué manera cree usted que afecta la falta de beneficios laborales en la vida personal y familiar de los vendedores de Mesa Redonda? Explique

Objetivo específico 2: analizar cómo se viene dando su jornada laboral y contratación laboral

7- ¿Cuál es el marco legal ante una inadecuada jornada y contratación laboral informal? Argumente

8- ¿Cuál debería ser el procedimiento legal de parte del vendedor ante una jornada laboral extensa y ausencia de contrato? Argumente

Objetivo específico 3: analizar si la vulneración de estos derechos laborales perjudica la vida personal y familiar de los vendedores de Mesa Redonda

9- ¿De qué manera cree usted que la vulneración de la remuneración, Jornada laboral y contratación perjudica la vida personal y familiar de los vendedores de Mesa Redonda? Explique

10- ¿Cree usted que nuestras autoridades (Sunafil y Ministerio de trabajo) están trabajando de manera coordinada y eficiente para disminuir o erradicar la vulneración de derechos laborales? Si, No, Por qué

ANEXO 5: VALIDACIÓN DE GUÍA DE CUESTIONARIO



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres: VILLANUEVA NORIEGA, MARIA VERONICA
 1.2 Cargo e institución donde labora: SUTEP LA LIBERTAD, INDEPENDIENTE
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
 1.4 Autores de instrumento: Roxana del Carmen Dipas López/ Zaira Vanessa, Alva Acevedo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MEDIANAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Se está adecuando a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos.											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos											X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación. 90
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90

Lima, 17 de enero del 2024



FIRMA DEL EXPERTO
 María Verónica Villanueva Noriega
 ABOGADA
 REG CALL N° 13682

ANEXO 6: CUESTIONARIO A ABOGADOS INDEPENDIENTES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

TÍTULO: Vulneración de derechos laborales frente a la conciliación de la vida personal y familiar en vendedores de Mesa Redonda, 2023

INSTRUCCIONES:

Señor (a) encuestado se le solicita que conteste el siguiente cuestionario de forma anónima y con honestidad para poder desarrollar la siguiente investigación, agradecemos su colaboración.

CONDICION

Abogado de Sunafil

Abogado independiente

1- ¿Considera usted que se vulnera los derechos laborales del personal de ventas de las Galerías de Mesa Redonda?

SI

NO

NINGUNO

2- ¿Cree usted que es necesario analizar porque se da esta vulneración de derechos laborales?

SI

NO

NINGUNO

3- ¿Cree usted que SUNAFIL tiene una actuación eficiente ante la vulneración de derechos laborales de los vendedores de Mesa Redonda?

SI

NO

NINGUNO

4- ¿Cree usted que la vulneración de los derechos laborales afecta la vida personal y familiar de los vendedores de Mesa Redonda?

SI NO NINGUNO

5- ¿Considera usted que se debe analizar porque no se dan los beneficios sociales a los vendedores de Mesa Redonda?

SI NO NINGUNO

6- ¿Cree usted que la falta de beneficios sociales afecta la vida personal y familiar de los vendedores de Mesa Redonda?

SI NO NINGUNO

7- ¿Considera usted que el marco legal laboral actual es suficiente ante la vulneración de la jornada y contratación laboral?

SI NO NINGUNO

8- ¿Cree usted que los vendedores de Mesa Redonda se encuentran debidamente informados sobre los derechos y beneficios laborales que les corresponde y como proceder ante la afectación de ellos?

SI NO NINGUNO

9- ¿Cree usted que la jornada laboral extensa y contratación informal perjudica la vida personal y familiar de los vendedores de Mesa Redonda?

SI NO NINGUNO

10- ¿Cree usted que nuestras autoridades (Ministerio de trabajo y SUNAFIL) están trabajando de manera coordinada y eficiente para disminuir o erradicar la vulneración de derechos laborales?

SI

NO

NINGUNO

ANEXO 7: VALIDACIÓN DE GUÍA DE ENTREVISTA



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: ANASTACIO QUEREVALÚ, JESUS
 1.2 Cargo e institución donde labora: ABOGADO INDEPENDIENTE
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
 1.4 Autores de instrumento: Roxana del Carmen Dipas López/ Zaira Vanessa, Alva Acevedo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MEDIANAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Se está adecuando a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lima, 22 de enero del 2024


 FIRMA DEL EXPERTO
 Jesús R. Anastacio Querevalú
 ABOGADO
 REG. CALL N° 4435

ANEXO 8: GUÍA DE ENTREVISTA A VENDEDORES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DATOS PERSONALES DEL ENTREVISTADO

NOMBRE COMPLETO:

LUGAR DE TRABAJO:

FUNCIÓN DESEMPEÑADA: -

FECHA DE ENTREVISTA:

TÍTULO: Vulneración de derechos laborales frente a la conciliación de la vida personal y familiar en vendedores de Mesa Redonda, 2023

Objetivo General: evaluar cómo se viene vulnerando los derechos laborales frente a la compatibilización con el aspecto personal y ámbito familiar de los vendedores de Mesa Redonda, 2023.

1 - ¿Conoce usted sus derechos laborales? Explique

2- ¿Considera usted que respetan sus derechos laborales en su centro de trabajo? Explique

3- ¿Qué derechos laborales cree usted que se están vulnerando en su centro de trabajo? Explique

4- ¿Por qué cree usted que se da la vulneración de sus derechos laborales en su centro de trabajo? Explique

Objetivo específico 1: Conocer cómo se viene dando los beneficios laborales a los vendedores de Mesa Redonda

5- ¿Conoce usted que beneficios laborales le corresponde? Si No, Explique

6- ¿De qué manera cree usted que la falta de beneficios laborales afecta su vida personal y familiar? Explique

Objetivo específico 2: analizar cómo se viene dando su jornada laboral y contratación laboral

7- ¿Está usted de acuerdo con su jornada y contratación laboral? Si, No, explique

8- ¿Conoce usted cuál es el procedimiento legal que debe realizar ante la vulneración de sus derechos laborales? Explique

Objetivo específico 3: analizar si la vulneración de estos derechos laborales perjudica la vida personal y familiar de los vendedores de Mesa Redonda

9- ¿De qué manera cree usted que la vulneración de los beneficios sociales, jornada laboral y contratación, perjudica su vida personal y familiar? Explique

10- ¿Usted ha recibido información de sus derechos laborales de parte del Ministerio de trabajo o en su centro de labores?

11- ¿Cree usted que nuestras autoridades (Sunafil, Misterio de trabajo) están trabajando de manera coordinada y eficiente para disminuir o erradicar la vulneración de sus derechos laborales? Si, No, ¿Por qué?

ANEXO 9: VALIDACIÓN DE GUÍA DE CUESTIONARIO



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres: VILLANUEVA NORIEGA, MARIA VERONICA
 1.2 Cargo e institución donde labora: SUTEP LA LIBERTAD, INDEPENDIENTE
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
 1.4 Autores de instrumento: Roxana del Carmen Dipas López/ Zaira Vanessa, Alva Acevedo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MEDIANAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Se está adecuando a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos.											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.											X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación. 90
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90

Lima, 17 de enero del 2024



FIRMA DEL EXPERTO
 María Verónica Villanueva Noriega
 ABOGADA
 REG CALL N° 13882

ANEXO 10: CUESTIONARIO A VENDEDORES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

TÍTULO: Vulneración de derechos laborales frente a la conciliación de la vida personal y familiar en vendedores de Mesa Redonda, 2023

INSTRUCCIONES:

Señor (a) encuestado se le solicita que conteste el siguiente cuestionario de forma anónima y con honestidad para poder desarrollar la siguiente investigación, agradecemos su colaboración.

CONDICION

-Vendedor de Mesa Redonda

1- ¿Conoce usted sus derechos laborales?

SI NO NINGUNO

2- ¿Ha recibido usted información sobre sus derechos laborales de parte de alguna autoridad?

SI NO NINGUNO

3- ¿Considera usted que vulneran sus derechos laborales en su centro de trabajo?

SI NO NINGUNO

4- ¿Cree usted que es necesario analizar porque se da esta vulneración de derechos laborales?

SI

NO

NINGUNO

5- ¿Cree usted que la vulneración de los derechos laborales afecta su vida personal y familiar?

SI

NO

NINGUNO

6- ¿Considera usted que un contrato laboral escrito le daría más garantía para reclamar sus derechos?

SI

NO

NINGUNO

7- ¿Considera usted que tener sus beneficios laborales mejorarían su vida personal y familiar?

SI

NO

NINGUNO

8- ¿Cree usted que se encuentra debidamente informado sobre sus derechos y beneficios laborales que le corresponde y como proceder ante la afectación de ellos?

SI

NO

NINGUNO

9- ¿Cree usted que se debe analizar como la vulneración de los derechos laborales afecta la vida personal y familiar?

SI

NO

NINGUNO

10- ¿Cree usted que nuestras autoridades (Ministerio de trabajo y SUNAFIL) están trabajando de manera coordinada y eficiente para disminuir o erradicar la vulneración de derechos laborales?

SI

NO

NINGUNO

ANEXO 11: GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: Vulneración de derechos laborales frente a la conciliación de la vida personal y familiar en vendedores de Mesa Redonda, 2023

Objetivo general: propone el presente estudio es evaluar cómo se viene vulnerando los derechos laborales frente a la compatibilización con el aspecto personal y ámbito familiar de los vendedores de Mesa Redonda, 2023.

Autores: Roxana del Carmen Dipas López/ Zaira Vanessa Alva Acevedo

Fecha: 18 de enero del 2024

Fuente documental	Constitución Política del Perú de 1993 Artículo 22 y 23
Contenido de la fuente a analizar	Artículo 22°. - El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Artículo 23°. - El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.
Análisis del contenido	Estos artículos nos indican que el trabajo es un derecho y un deber esencial, establecen la obligación del estado de proteger a los trabajadores más vulnerables, fomentar el empleo y la capacitación laboral, garantizando que ninguna relación laboral viole los derechos fundamentales o la dignidad de los trabajadores.
Conclusión	Ninguna relación laboral puede vulnerar los derechos constitucionales, ni la dignidad del trabajador.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: Vulneración de derechos laborales frente a la conciliación de la vida personal y familiar en vendedores de Mesa Redonda. 2023

Objetivo general: propone el presente estudio es evaluar cómo se viene vulnerando los derechos laborales frente a la compatibilización con el aspecto personal y ámbito familiar de los vendedores de Mesa Redonda, 2023.

Autores: Roxana del Carmen Dipas López/ Zaira Vanessa Alva Acevedo

Fecha: 18 de enero del 2024

Fuente documental	DECRETO SUPREMO Nº 007-2002-TR Artículo 1
Contenido de la fuente a analizar	La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo. Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias. La jornada de trabajo de los menores de edad se regula por la ley de la materia. El incumplimiento de la jornada máxima de trabajo será considerado una infracción de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo Nº 910, Ley General de Inspección de Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias
Análisis del contenido	Estos artículos nos indican que el trabajo es un derecho y un deber esencial, establecen la obligación del estado de proteger a los trabajadores más vulnerables, fomentar el empleo y la capacitación laboral, garantizando que ninguna relación laboral viole los derechos fundamentales o la dignidad de los trabajadores.
Conclusión	La norma busca regular y establecer límites razonables a la jornada laboral, garantizando condiciones dignas de trabajo y contemplando medidas sancionadoras en caso de incumplimiento

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Titulo: Vulneración de derechos laborales frente a la conciliación de la vida personal y familiar en vendedores de Mesa Redonda. 2023

Objetivo específico 2: analizar cómo se viene dando la jornada laboral y contratación laboral de los vendedores de Mesa Redonda

Autores: Roxana del Carmen Dipas López/ Zaira Vanessa Alva Acevedo

Fecha: 18 de enero del 2024

Fuente documental	Decreto Legislativo N° 728 Artículo 1 Inciso a y b
Contenido de la fuente a analizar	a) Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo; b) Propiciar la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas y rurales de baja productividad e ingresos hacia otras actividades de mayor productividad.
Análisis del contenido	La norma busca mejorar las capacidades y habilidades de los trabajadores, así como facilitar su transición hacia actividades económicas más productivas con el objetivo de aumentar los ingresos, la productividad laboral y el desarrollo económico en general.
Conclusión	La norma representa un enfoque integral para el mejoramiento de las condiciones laborales y el bienestar económico de la población. La inversión en el capital humano y el facilitar su movilidad hacia actividades más productivas sientan las bases para un crecimiento económico sostenible.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Titulo: Vulneración de derechos laborales frente a la conciliación de la vida personal y familiar en vendedores de Mesa Redonda. 2023

Objetivo específico 3: analizar si la vulneración de estos derechos laborales perjudica la vida personal y familiar de los vendedores de Mesa Redonda

Autores: Roxana del Carmen Dipas López/ Zaira Vanessa Alva Acevedo

Fecha: 18 de enero del 2024

Fuente documental	C030 - Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) Artículo 3 y 4
Contenido de la fuente a analizar	Las horas de trabajo del personal al que se aplique el presente Convenio no podrán exceder de cuarenta y ocho por semana y ocho por día, reserva de las disposiciones de los artículos siguientes. Las horas de trabajo por semana previstas en el artículo 3 podrán ser distribuidas de suerte que el trabajo de cada día no exceda de diez horas.
Análisis del contenido	Este artículo busca equilibrar la protección de los trabajadores contra jornadas laborales excesivas, al tiempo que permite cierta flexibilidad en la distribución de las horas de trabajo para adaptarse a las necesidades específicas de cada actividad laboral.
Conclusión	Mediante este artículo se busca conciliar los intereses tanto de los empleadores como de los trabajadores fomentando así un entorno más justo y sostenible.

ANEXO 12: IMAGEN DE RECEPCIÓN DE ARTÍCULO CIENTÍFICO EN REVISTA INDEXADA

The screenshot displays a web interface for article submission. At the top, there are two main tabs: 'Flujo de trabajo' (Workflow) and 'Publicación' (Publication). Under 'Flujo de trabajo', there are four sub-tabs: 'Envío' (Submission), 'Revisión' (Review), 'Editorial', and 'Producción' (Production). The 'Envío' tab is currently active.

Below the 'Envío' tab, there is a section titled 'Archivos de envío' (Submitted files) with a search icon and the text 'Buscar'. A single file is listed:

▶		128219-1_s1o2f3i4-a5, ARTICULO INDEXADO Dipas Lopez Roxana del Carmen y Alva Acevedo Zaira Vanessa.pdf	abril 6, 2024	Texto del artículo
---	---	--	---------------	--------------------

Below the file list, there is a button labeled 'Descargar todos los archivos' (Download all files).

At the bottom, there is a section titled 'Discusiones previas a la revisión' (Discussions before review) with a button labeled 'Añadir discusión' (Add discussion). Below this section, there is a table with the following headers:

Nombre	De	Última respuesta	Respuestas	Cerrado
--------	----	------------------	------------	---------