



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**La protección de los derechos laborales frente al pago de
indemnización vacacional a los trabajadores, Juzgado Laboral
Lima Norte, 2018**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Cayo Huamán, Ruth Lizbeth (ORCID: 0000-0002-3265-2818)

ASESOR:

Mgr. Vargas Huamán, Esaú (ORCID: 0000-0002-9591-9663)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma laboral: flexibilidad laboral y reforma procesal laboral, negociación colectiva e inspección de trabajo y sistemas previsionales

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria:

Está dedicado a una persona muy especial; mi madre, que gracias a su sacrificio, amor, paciencia y ternura ha sido mi mayor motivación para persistir en el camino preprofesional.

En agradecimiento:

A Dios, por concederme la vida, buena salud y la suficiente capacidad para salir adelante pese a las adversidades.

A mi familia, por todo su amor, su apoyo incondicional y por toda su confianza que depositaron en mí.

A los especialistas que participaron de las entrevistas, a mi casa de estudio universitario y docentes que considero.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación:	12
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	12
3.3. Escenario de estudio	13
3.4. Participantes.....	13
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.6. Procedimiento	16
3.7. Rigor científico	16
3.8. Método de análisis de información	16
3.9. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	18
V. CONCLUSIONES.....	30
VI. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXO.....	

RESUMEN

El presente desarrollo del proyecto de investigación tiene como objetivo general analizar de qué manera la protección de los derechos laborales se relaciona con el pago de indemnización vacacional a los trabajadores, Juzgado Laboral Lima Norte, 2018. En su desarrollo con enfoque cualitativo, se aplicó la metodología de investigación de tipo básica, el diseño de la teoría fundamentada. Como participantes, intervinieron especialistas en derecho laboral, para ello se utilizó la técnica de la entrevista mediante el instrumento de guía de entrevista. Así también se recurrió a fuentes documentales y se recogió datos mediante la guía de análisis documental. Dado que, se describieron los hallazgos en linealidad a los objetivos.

Así mismo se concluyó que la protección de los derechos laborales se relaciona de manera directa al pago de la indemnización vacacional de los trabajadores. Dado que, la indemnización vacacional tiene como finalidad disuadir a los empleadores que no cumplan con programar oportunamente descanso anual del trabajador. Cabe señalar que, una interpretación errónea del artículo 23 Decreto Legislativo N°713 puede generar la renuncia y venta forzosa del derecho al descanso del trabajador y de ser un castigo pasaría a inducir el uso inadecuado y recurrente del empleador vulnerando los derechos laborales.

Palabras claves:

Descanso laboral, derecho laboral e indemnización vacacional

ABSTRACT

The present development of the research project has the general objective of analyzing how the protection of labor rights is related to the payment of vacation compensation to workers, Labor Court Lima Norte, 2018. In its development with a qualitative approach, it applied basic research methodology, the design of grounded theory. As participants, specialists in labor law intervened, for this the interview technique was used using the interview guide instrument. Thus, documentary sources were also used and data was collected using the document analysis guide. Since, the findings were described in linearity to the objectives.

Likewise, it was concluded that the protection of labor rights is directly related to the payment of vacation compensation for workers. Since vacation compensation is intended to discourage employers from failing to timely schedule the worker's annual leave. It should be noted that an erroneous interpretation of Article 23 Legislative Decree No. 713 can generate the resignation and forced sale of the worker's right to rest and, if it is a punishment, it would induce the inappropriate and recurrent use of the employer, violating labor rights.

Keywords:

Labor break, labor law and vacation compensation

I. INTRODUCCIÓN

En este capítulo se describe la realidad problemática, con el propósito de concretar lo que acontece en la actualidad en base a su interpretación y la aplicación de las normas jurídicas. La lucha de los obreros en lo largo del tiempo ha sido difícil, ya que buscaban que se regule derechos como deberes del trabajador así también para el empleador. Más aún si de conseguir un derecho como el de descanso se tratase. Sin embargo, se logró alcanzar la codificación internacional del descanso para el trabajador, y años más tarde hasta la actualidad se mantiene el descanso semanal y anual remunerado reconocido en la Constitución Política peruana. Como un derecho fundamental del ser humano y con la finalidad de recuperar la condición psicofisiológica del trabajador en su propio beneficio y la del empleador.

En el Perú, pese a los derechos adquiridos del trabajador aún existe el abuso laboral por parte de los empleadores, El trabajador aporta su energía física e intelectual para el beneficio de la empresa, generando un crecimiento económico y comercial, así también se encuentra sujeto a un horario establecido donde debe mantener al margen sus asuntos personales y familiares por lo menos durante un año calendario. Además debe cumplir el récord que la Ley señala para lograr alcanzar el derecho al descanso remunerado. Ahora, si durante el siguiente año el empleador decide no dar descanso al colaborador y sin embargo prefiere únicamente paga la indemnización vacacional. La duda surge entonces, si existe o no la obligación de reconocer las vacaciones físicas vencidas a los trabajadores.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización ha venido emitiendo a través de resoluciones sobre la reparación económica que el empleador da a consecuencia del incumplimiento de no brindar vacaciones de manera oportuna al trabajador. Considera en sus dictámenes que el artículo 23 del Decreto Legislativo N°713 reconoce una reparación económica al trabajador sin poder recuperar sus vacaciones vencidas para alcanzar un merecido descanso físico. Por otro lado, la Constitución Política de 1993 señala que toda persona tiene derecho al disfrute de tiempo libre y al descanso, remarcando de manera específica que los empleados u obreros tienen derecho a un descanso ya sea semanal y anual.

El desarrollo de este trabajo de investigación nace ante la incertidumbre y posible errónea interpretación de la norma, por ello es importante analizar este tema titulado *la protección de los derechos laborales frente al pago de indemnización vacacional a los trabajadores, Juzgado Laboral Lima Norte, 2018.*; es en este punto donde intervienen los abogados con capacidad de interpretación jurídica, ya que, es necesario resolver si la indemnización por falta de vacaciones exonera al empleador del deber de dar vacaciones físicas al trabajador, que si fuera el caso podría generar dos panoramas distintos. Como empleador capitalista es posible que encuentre mayor ventaja si brinda la triple remuneración anualmente a sus colaboradores a cambio de no otorgar el descanso vacacional. Por otro lado, también es probable que exista un aumento económico para el trabajador y a su vez esto le genere estrés y bajo rendimiento en el desempeño laboral.

Por tanto, luego de contextualizar de manera breve la importancia que existe para realizar el desarrollo del proyecto de esta investigación, se postuló tres preguntas de la siguiente manera; **problema general:** *¿de qué manera la protección de los derechos laborales se relaciona con el pago de indemnización vacacional a los trabajadores, Juzgado Laboral Lima Norte, 2018?*, así también se busca absolver la **primera pregunta específica** en esta investigación: *¿de qué manera la falta de pago de la remuneración por el descanso vacacional y no gozado afecta los derechos laborales de los trabajadores, Juzgado Laboral Lima Norte, 2018?* y por último como **segunda pregunta específica** *¿de qué manera la falta de pago de la remuneración por no haber disfrutado el descanso vulnera los derechos laborales de los trabajadores, Juzgado Laboral Lima Norte, 2018?*.

Seguido, la **justificación** del presente trabajo nos conllevó a estudiar las normas nacionales, internacionales y doctrinas con respecto a la materia de derecho laboral. Mantiene interés en el desarrollo del ámbito jurídico, ya que se desarrolla la importancia que tiene el descanso vacacional remunerado y el reconocimiento constitucional que se le atribuye. Así mismo, contribuye para el discernimiento de los derechos y deberes adquiridos con respecto al tema. Podrá ser material para la sociedad, con papel de empleadores, trabajadores, de lectores y futuros investigadores que deseen desarrollar o profundizar más sobre el tema referido al

descanso vacacional remunerado e indemnización vacacional que surge del incumplimiento de la parte empleadora.

En tal sentido también, el presente desarrollo del proyecto de investigación tuvo que enmarcar tres objetivos, tales como el **objetivo general**, analizar de qué manera la protección de los derechos laborales se relaciona con el pago de indemnización vacacional a los trabajadores, Juzgado Laboral Lima Norte, 2018, bajo cobertura de la Constitución Política del Perú, normas legales y doctrinarios. Para ello también se planteó dos **objetivos específicos** como el **primero**, determinar de qué manera la falta de pago de la remuneración por el descanso vacacional y no gozado afecta los derechos laborales de los trabajadores, Juzgado Laboral Lima Norte, 2018 y el **segundo**, es identificar de qué manera la falta de pago de la remuneración por no haber disfrutado el descanso vulnera los derechos laborales de los trabajadores, Juzgado Laboral Lima Norte, 2018.

Así también, se plantearon los siguientes supuestos jurídicos, en consecuencia de los problemas. **Supuesto general**, una indemnización vacacional como lo propone el Decreto Legislativo N°713 para sancionar a los empleadores, no justifica que se restrinja el descanso prolongado posterior al año oportuno. Dicho decreto ha sido creado para consolidar del derecho a las vacaciones anuales sin afectar la norma constitucional ni los derechos fundamentales de la persona. **Supuesto específico 1**, la norma al referir descanso anual pagado pretende que el trabajador debe percibir el pago de una remuneración por alcanzar el récord de requisitos anunciados en la Ley. Por lo tanto su reconocimiento es obligatorio, puesto que si no se logra pagar se estaría vulnerando un derecho adquirido con vínculo económico. Afectando su disfrute tanto del trabajador y su familia. **Supuesto específico 2**, el hecho de no haber disfrutado el descanso dentro del tiempo permitido como la norma lo menciona, genera una remuneración adicional, como consecuencia de no programar a tiempo las vacaciones laborales. La indemnización vacacional se debe pagar así el empleador haya reconocido de manera extemporánea el descanso a los trabajadores.

II. MARCO TEÓRICO

Este capítulo se encuentra conformado por **antecedentes con autores internacionales** como: Aular (2014) en su investigación titulada “Los derechos laborales en el constitucionalismo venezolano; su relación con los demás derechos fundamentales” para obtener el grado de doctor, en la facultad de Derecho de la Universidad Nacional de estudios a Distancia –Madrid. Logra concluir que existen contradicciones entre lo teórico de las doctrinas y los principios frente a la realidad con respecto a los derechos laborales, quien sostiene que el cumplimiento de los derechos fundamentales no basta con la declaración, sino que la tarea de garantizar su cumplimiento, protección y defensa le corresponde al Estado.

Paladines (2015) en su tesis titulada “Reformar el art. 69 del Código De Trabajo, sobre el derecho a gozar anualmente de vacaciones para el trabajador en general, que será de treinta días” para obtener el grado de abogado en la Universidad Nacional de Loja; investigación jurídica que pretende relacionar las normas legales con el conflicto laboral de trabajadores en general, para ello utilizó el método dialectico y analítico, logrando encuestar a treinta abogados y entrevistar a cinco funcionarios judiciales de Loja. Concluye, que el derecho de los trabajadores a gozar vacaciones anuales es un derecho irrenunciable e ininterrumpido; a su vez, para el patrono es una obligación inexcusable que debe cumplir.

Basterra (2016) en su investigación titulada “Tiempo de trabajo y tiempo de descanso” para obtener el grado de doctor, de la Universidad de Alicante. Concluye que el trabajador realiza una reducción y adaptación, en relación con la jornada de trabajo frente a las necesidades familiares y personales. La jornada de trabajo es un eje absolutamente central de la relación laboral, en efecto, como se sabe, lo vendido a través del contrato de trabajo no son los frutos del trabajo, sino el trabajo mismo, medido en horas de servicio.

Así mismo, **antecedentes con autores nacionales** como: Toledo (2018) en su investigación titulada “La restricción del derecho fundamental al trabajo: análisis y crítica a los precedentes constitucionales emitidos por el Tribunal Constitucional en materia laboral” para alcanzar el título de abogada es presentado ante la Universidad Nacional del Altiplano. Los resultados que se obtuvo con la

investigación, previo de las sentencias se ha podido constatar dos escenarios: i) existe restricción para tutelar el derecho fundamental al trabajo, y, ii) las reglas jurídicas establecidas, especialmente, en el Expediente N° 05057-2013-PA recorta el techo de protección del derecho fundamental al trabajo.

Pacheco (2015) en su investigación titulada “Los principios del Derecho del Trabajo” para la Universidad de Piura. Concluye finalmente que dentro de los principios del derecho laboral la irrenunciabilidad es un rector para dar solución a los conflictos de carácter laboral, que define como la imposibilidad de privarse de una o más ventajas que se le concedió al nacimiento en un contrato laboral.

López (2018) en su tesis titulada “Afectación del derecho a la desconexión laboral por parte del empleador mediante el uso de las tecnologías de la comunicación en el ordenamiento jurídico peruano” para optar el título de abogada, presentada ante la Universidad Nacional de Ancash Santiago Antúnez de Mayolo. Concluye que el trabajo tiene la finalidad de satisfacer necesidades para desarrollarse dignamente como persona, así también el trabajador debe hacer uso de su tiempo libre para retribuir su desgaste físico mental, por lo tanto debe reconocerse el derecho a la desconexión laboral y regularse, para no afectar la intimidad del trabajador en su tiempo de descanso y a la empresa en su productividad.

Así también, se emplearon **teorías** fundamentales con la finalidad de ampliar conocimientos, en ese sentido, la Declaración Universal de Derechos Humanos (UNESCO, 2008), emitida en 1948 reconoce a los derechos laborales como un conjunto de derechos que forman parte de los derechos humanos. Entiéndase que, el trabajador no solo adquiere derechos que se le atribuyen del trabajo, sino que también goza de derechos inherentes como persona. En el Perú, trascendió de manera positiva el desarrollo del derecho al trabajo al establecerse en la Carta Magna y es posible que en la práctica aún se desconocen los derechos laborales o que resulte difícil entender que las leyes favorezcan más al trabajador que al empleador por encontrarse como la parte frágil de la relación laboral.

En teoría el derecho laboral para Collins (2010, p. 265) tiene como fin proteger al trabajador de manera general, por ser la parte más débil del vínculo laboral; por lo tanto, es necesario que intervenga una legislación protectora. Para el guatemalteco

Valenzuela (2006) sostiene que, la Constitución Política de la República de Guatemala impuso creación de mecanismos para garantizar la protección y tutela de los trabajadores (p. 82). Así también, el francés Javillier (1996, p. 615) señala que en la legislación existe preferencia por el trabajador, tanto como en la remuneración como en los beneficios laborales, al establecer su situación en la empresa y una postura frente al empleador. Se entiende que la protección laboral del trabajador ha trascendido más allá del continente americano y ello fortalece la normativa de resguardar los derechos laborales de las personas.

La Constitución Política del Perú de 1993, destaca al convertir en norma obligatoria el cumplimiento de los principios, cabe señalar que se refiere a los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades, de irrenunciabilidad de derechos e in dubio pro operario tal como lo señala el artículo 26 en la Constitución del Perú. Este artículo reconoce la importancia de los principios laborales al indicar sobre la igualdad de oportunidades sin discriminación pues tiene una virtud que nadie puede confundir. También, existe mayor énfasis con respecto a la irrenunciabilidad de los derechos que adquiere el trabajador por ser reconocidos en la Constitución. Además incluye el principio in dubio pro operario, que ante una duda sobre la norma debe resolverse de manera más favorable y conveniente para el trabajador.

El Expediente N° 0008-2005-AI/TC, (Fundamento 18) señala la definición al trabajo es considerado como un medio donde se puede desenvolver una persona demostrando o adquiriendo habilidades. Existe también ventajas y beneficios que favorecen a los que trabajan; por aportar en el crecimiento económico de la sociedad. Para Rendón (1988, p.25) el trabajo es como un deber y no como una obligación coercible, ya que no existe sanción alguna ante su incumplimiento. Así mismo señala Marcenaro (2011, p.34) que el derecho al trabajo se debe distinguir en dos aspectos: como derecho al acceso al trabajo y derecho a conservar el trabajo. Cabe decir que el derecho para acceder a un trabajo es solo una política social, mientras que el derecho a conservar un puesto de trabajo es tarea del Legislador para intervenir en el contrato de trabajo y así determinar la reposición o indemnización si fuera despido in causado.

El derecho constitucional se debilita, afectando el derecho al descanso, a la salud junto al derecho a la familia; el cual afecta al compatibilizar el trabajo con la vida personal, asimismo la vida familiar de los trabajadores. En su artículo Espinoza concluye que es necesario ordenar la limitación de las jornadas de trabajo excesivo (2017). Por lo tanto el Capítulo III del Decreto Legislativo N°713 artículo número 10 indica que “El trabajador tiene el derecho de gozar descanso vacacional por treinta días, por haber cumplido con el año completo de servicio”. Para Suárez (2018) “El reconocer las vacaciones remuneradas a los trabajadores, es un derecho establecido constitucionalmente y pactado en tratados internacionales, por lo que deben ser de observancia obligatoria” (p. 87). Se debe suspender la actividad de su servicio para Cárdenas (2016) sin pérdida de su remuneración, con el objetivo de atender deberes con la sociedad y la familia, siempre y cuando hubiera cumplido con las exigencias que la norma establece para obtener vacaciones (p.45).

Los tratados internacionales son de rango constitucional, por lo tanto el Convenio N°52 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) otorga una aplicación de vacaciones anuales remunerados sin hacer distinción (Cárdenas, 2016). Los Convenios N°52 y N°132 de la Organización Internacional del Trabajo establecieron que las vacaciones ameritan al descanso físico más el pago de una remuneración, cabe decir que, involucra dos conceptos el hecho de referirse a vacaciones laborales. El artículo 2º del Convenio N°52 de la OIT establece que “toda persona que se sume a dicho Convenio gozará después de cumplir un año de labores de manera consecuente, de unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables, por lo menos.” En el Convenio N°132 de la OIT que no fue ratificado por el Perú en su artículo 3º establece que todo aquel que se acoja al presente Convenio tendrá derecho al descanso anual y debidamente remunerado.

Caman (2018) determina que en el Perú es básica la protección y promoción de la familia desde el punto laboral, observa cuestiones urgentes de sostenibilidad de la familia, pero sin un adecuado fomento de ello. Ribeiro (2012, p. 260), las horas de trabajo y como se establece influye en la salud y la seguridad del trabajador; ya que genera disponibilidad abierta para el desarrollo de su actividad personal, familiar y cultural. La limitación de horas de trabajo ha sido establecida para que el trabajador adquiera derechos humanos fundamentales. La distribución de ocho horas para el

trabajo, ocho horas para el descanso y las ocho horas restantes para la educación u ocio ayuda al desarrollo del trabajador como persona y como miembro de la familia. Olea (1984) señala que las vacaciones anuales deben ser disfrutadas de manera prolongada, sin prestar servicio en el centro laboral de manera obligatoria. Para Roca y Escobar (2015) existen riesgos mayores en diferentes oficios y ocupaciones, con actividades que afectan la salud del prestador de servicios, como es el caso de la minería, por lo mismo, deben gozar cada seis meses por quince días continuos de un receso prolongado.

El Convenio N°52 de la OIT en su artículo 4º: “Se considera nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho a vacaciones anuales pagadas o la renuncia a las mismas”, de esta cita se entiende que así haya aceptado el trabajador por propuesta del empleador, dicho acuerdo quedará nulo, o si también existe renuncia del derecho adquirido. Los requisitos exigidos a cumplir para gozar de vacaciones laborales son; una jornada de cuatro horas mínimo, permanecer por un año continuo de labor, contar con doscientos sesenta días de trabajo efectivo si las jornadas son de seis días a la semana o contar como mínimo doscientos diez días de labor si el trabajo es de cinco días a la semana. Y aquellos que trabajan entre cuatro o tres días a la semana deberán gozar de fecha a vacaciones siempre y cuando no tengan más de diez días de inasistencias sin justificar.

El término de indemnización según la Real Academia Española es el resarcimiento por haber causado un daño o perjuicio a cambio de una compensación económica. Es la reparación que debe realizar quien cometió el daño por el cual retribuirá a la persona natural o jurídica afectada. La indemnización vacacional comprende al resarcimiento por causar daño al no permitir gozar de vacaciones al subordinado. Dicha indemnización también se debe realizar aun cuando haya cesado el vínculo laboral. La norma ordena al empleador pagar a su trabajador, a consecuencia económica que asume de manera obligatoria el empleador; ya que, es quien actuó de manera dolosa o negligente al no permitir a su colaborador disfrutar de su descanso prolongado en el debido momento, haciendo renunciar de manera forzosa al trabajador de su derecho al descanso a cambio de una venta forzosa de su descanso, aunque la ley no permite vender las vacaciones completas.

Refiere Rivera (2007, p. 305) que la remuneración es importante como esencial en el vínculo entre los trabajadores, empleadores e incluso el gobierno. El legislador especifica de manera clara tres remuneraciones para el trabajador que no disfrutó del descanso vacacional. Por consiguiente, el Decreto Legislativo N°713 señala que el trabajador debe recibir en primer punto, inciso a). una remuneración por su servicio que desempeñó durante treinta días, en segundo punto, inciso b). debe recibir otra remuneración por el derecho que adquirió luego de cumplir con su desempeño anual que como se entiende en el primer punto no fue gozado y como tercer punto, inciso c). el legislador ordena pagar una tercera remuneración por indemnización. Entiéndase que, el derecho del goce de vacaciones fue negado y a cambio el empleador hará la entrega de una remuneración por la afectación del derecho causado.

Para Ribeiro (2012) las vacaciones que no se gozaron dentro del periodo límite para el descanso físico del trabajador, corresponde indemnizar por no disfrutar de tal descanso tal como lo expresa la Ley (p. 260). Así también, para Toyama (2005) en su artículo desprende que la oportunidad para beneficiarse del derecho constitucional a gozar de vacaciones está dentro de los doce meses del año siguiente y que la falta del goce de vacaciones no origina derecho de acumulación para el trabajador, ni la reducción o venta de vacaciones. Enfatiza que no se ha perdido los días de descanso físico, pese a que considera que, se ha producido un daño y que para su reparación se le ha reconocido el pago de una indemnización. El autor considera, en la siguiente cita: “se le reconoce una reparación o compensación, una indemnización por el derecho adquirido y no gozado, excluyendo así cualquier posibilidad de un posterior descanso físico por los períodos vencidos.” para Toyama la facultad de exigir descanso posterior al no gozado queda excluido.

Por otro lado el Compendio sobre Temas de Derecho Laboral realizado por la Comisión de Capacitación del área Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, en su artículo titulado “Algunas notas sobre el derecho al descanso anual remunerador (vacaciones)”. Manifiesta de manera similar al doctrinario Toyama en referencia a la no acumulación de días de vacaciones vencidas señalando que el autor anteriormente citado ha realizado un análisis de manera propia y concluye

que tiene sustento legal bajo dicha interpretación. Mientras que para Gorelli (2014, p.78) las vacaciones se deben gozar de manera amplia en beneficio familiar, social y cultural; ya que también es saludable para el trabajador. Se observa la importancia que le da el legislador a mantener por lo menos un significativo descanso al año, para retomar actividades con mejor rendimiento.

Para Toyama (2002) en su artículo titulado “Puntos críticos sobre las vacaciones en el sistema peruano” afirma que las normas con respecto a las vacaciones son imperativas; por lo tanto no admite la acumulación de vacaciones, ya que el goce de vacaciones caduca anualmente de manera irremisible. Afirma que si se acepta las vacaciones físicas, la acumulación o también la venta de vacaciones con fecha posterior al plazo que se debió gozar el descanso, se estaría desnaturalizando el artículo que refiere sobre la acumulación de vacaciones previsto en el Decreto Legislativo al exigir que el acuerdo debe ser previo a las vacaciones a través de un documento escrito. Por otro lado, el 29 de noviembre del 2017, la ciudad de Luxemburgo emite una Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que concluyó, en anunciar que un trabajador tiene como deber posponer y acumular su derecho al descanso vacacional anual no gozado y retribuido. Si el empleador no se lo permite, el trabajador tiene que ejercer su derecho a vacaciones.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) mediante la Intendencia de Lima Metropolitana emite la Resolución N° 83-2014-SUNAFIL/ILM con fecha veinte de noviembre del dos mil catorce, conflicto que nace por la imposición de una infracción a la Municipalidad de Chorrillos. Infracción de S/. 25,650.00 (veinticinco mil seiscientos cincuenta y 00/100 Nuevos Soles) por no pagar la indemnización vacacional de un trabajador al no otorgarle el descanso físico vacacional de diferentes períodos anuales La Intendencia considera en su punto 5.b. donde explica que la falta de descanso físico vacacional en su tiempo oportuno le hace acreedor a beneficios económicos y alega que no se origina la acumulación de descanso físico, ni el deber obligatorio del empleador en proporcionar descanso, tal como como lo confirma en el artículo 29 de la resolución.

Benavente (2016) concluye que al avanzar las horas laborales los trabajadores aumentan su nivel de estrés y los más afectados por estrés son los profesionales

universitarios. Por consecuencia de ello se relaciona con problemas de memoria, falta de concentración y también surge la disminución de eficacia que exige el empleador durante la jornada laboral. La Organización Mundial de la Salud (OMS) “define a la salud, como un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. Por lo tanto, el descanso prolongado que se adquiere beneficia en la salud de las personas y como tal a los trabajadores, además contribuye a beneficiar en la mejora del nivel de salud físico y mental, pues la Constitución Política del Estado peruano en su artículo 7º reconoce como derecho inherente del ser humano de la siguiente manera: “Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad así como el deber de contribuir a su promoción y defensa”.

A continuación, los **enfoques conceptuales** donde se enmarcó la investigación son las siguientes. Como primera categoría; derechos laborales: es la regulación de la conducta en una relación laboral, cabe decir regula la conducta en base a derechos tanto a los deberes del trabajador y el empleador. Así también, cuenta con las siguientes subcategorías; principios del derecho laboral: que son directrices como el de irrenunciabilidad, igualdad de oportunidades sin discriminación e interpretación favorable para el trabajador y el derecho a las vacaciones: es el derecho adquirido del trabajador a descanso físico remunerado durante un tiempo prolongado al cumplir con los requisitos señalados en la norma.

Así mismo, la segunda categoría es la indemnización vacacional: tiene el valor de una remuneración adicional para el trabajador de parte del empleador por no haber dado vacaciones durante el tiempo establecido según Ley. Sus subcategorías son las siguientes; remuneración por el trabajo realizado, cabe decir que este reconocimiento es por la contraprestación del servicio; remuneración por el descanso vacacional y no gozado: derecho adquirido de la relación laboral y remuneración por no haber disfrutado el descanso: es el valor de la indemnización por no haber dado el empleador a su colaborador la suspensión permitida dentro del siguiente año luego de cumplir el año laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

Tipo de investigación: Corresponde a un análisis de tipo básica; por su búsqueda de enriquecer y de contribuir con nuevos conocimientos, a mediano y largo plazo que todavía no se ha alcanzado y así para poder contrastarlo en la ciencia jurídica (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. XXIV). En esa misma línea de ideas se pretende la búsqueda de nuevas teorías o conocimientos con relación a la protección de los derechos laborales así como la indemnización vacacional de los trabajadores.

Diseño de investigación: Aplica la teoría fundamentada, por lo que, busca explicar al fenómeno o el problema en estudio, basados en teorías sostenidas y en conceptos recogidos que se vinculan al tema de investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 471). Así mismo, para el desarrollo de esta investigación se emplearon teorías sostenidas con relación a la protección de los derechos laborales así como también que se vinculen al tema de indemnización vacacional de los trabajadores.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización:

Las categorías y subcategorías son el resultado de un proceso que descompone en unidades las ideas relevantes al objeto de investigación y las codifica en unidades temáticas. (Mejía, 2011, p.51). Para este trabajo de investigación se empleó dos categorías y cada una de ellas se descompone en subcategorías vinculadas las unas de las otras.

Tabla 1 Categorización y subcategorización

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
Derechos laborales	<ul style="list-style-type: none">• Principios del derecho laboral.• Derecho a las vacaciones.
Indemnización vacacional	<ul style="list-style-type: none">• Remuneración por el trabajo realizado.• Remuneración por el descanso vacacional y no gozado.• Remuneración por no haber disfrutado el descanso.

Fuente: elaboración propia del autor (2020).

3.3. Escenario de estudio:

Maruster (2013) describe los aspectos generales y detalla el entorno físico; también, observa mediante la apreciación personal de los fenómenos y situaciones que se evidencian en el escenario seleccionado. Cabe manifestar que, para el estudio de esta investigación se especificó un solo escenario tomando en cuenta, la zona con mayor frecuencia de casos vinculados al derecho laboral y la mayor concurrencia de profesionales abogados. El escenario que se empleó se encuentra ubicado en el departamento y provincia de Lima, en el Distrito de Independencia - Juzgado Laboral Lima Norte; hallado dentro del Perú. Escenario donde se encontraron expertos profesionales de la carrera de derecho con especialidad en derecho laboral.

3.4. Participantes:

En este punto, se ha de describir a los sujetos intervinientes en tanto se expresen sus características esenciales, profesión, grado académico, cargo e institución (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 5). Para el desarrollo de este trabajo se estableció que mediante la técnica de la entrevista, los participantes en la presente investigación deben de ser el investigador/entrevistador quien desarrolló la investigación y quien se comunicó de manera directa para plantear y dar soporte acerca de las preguntas. Los asesores temáticos que alinean el fondo de la materia, los asesores teóricos que dirigen la forma y estructura del trabajo de investigación.

Así también, los entrevistados que en base a sus conocimientos teóricos, sus años de experiencias, sus anécdotas y todo en cuanto a los casos legales que han dirigido como abogados. Los expertos entrevistados cuentan con una amplia cartera de clientes que asesoran sobre temas como derecho laboral e indemnización vacacional, así mismo manifestar que los expertos contribuyeron amablemente al acceder en ser participantes para brindar respuestas a las preguntas planteadas, los mismos especialistas que se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 2 Especialistas en derecho laboral

N°	NOMBRES	CARGO	INSTITUCIÓN
1	Christian Bates Espejo	General Manager/ Especialista en Derecho del Trabajo y Gestión legal de Proyectos.	Serviconsult Legaltech
2	Edwin Rodrigo Gutiérrez Hermoza	Secretario Judicial en la Cuarta Sala Laboral de Lima	Cuarta Sala Laboral de Lima
3	Manuel Monrroy Rosales	Abogado Laboralista	Estudio Jurídico Monrroy
4	Gilmer Cojal Ortiz	Especialista Laboral	Corte Superior de Justicia de Lima II Módulo Laboral
5	Elmer Huamán Ortiz	Asociado Senior del área laboral	Lazo & De Romaña Abogados
6	Christa Caro Palacios	Abogada Laboralista	Arbitro Hábil del Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas a Cargo del MTPE

Fuente: elaboración propia del autor (2020).

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Patton (2011) señala que la recolección de datos según el enfoque que aplicamos al cualitativo es de “[...] descripción de situaciones, eventos, personas, interacciones, conductas observadas y sus manifestaciones”. Cabe señalar que, para la elaboración de este trabajo de investigación fue necesario la recolección de datos en dirección a las categorías y subcategorías que tratasen de los derechos laborales y la indemnización vacacional, para ello se empleó las siguientes técnicas.

Entrevista. – Aplicamos mediante esta investigación la técnica analítico y comparativo, a través de la información que pueda proveer el entrevistado en el margen de la respuesta de preguntas que el entrevistador a considerado incluir (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 417). Se empleó la entrevista como una técnica de recolección de información de los especialistas en derecho laboral, para luego analizar y hacer una comparación de los resultados

Análisis documental. - El investigador utilizó material informativo escrito tantas veces requiera y sean posibles, pueden ser en base al estudio de los escritos y gráficos de participantes; no obstante, pudo resultar muchas veces de difícil acceso, ya que pueden ser de carácter privado o reservado, pueden ser difícil de encontrar, pueden encontrarse incompletos o no ser auténticos (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 417). La técnica de recolección de datos a través de documentales escritos que se empleó para el desarrollo de este trabajo de investigación fue material altamente confiable en linealidad a la temática de derechos laborales e indemnización vacacional.

Instrumentos de recolección de datos:

Según, Hernández, Fernández y Baptista (2010) la opción de elegir instrumentos se va a determinar según el objetivo de análisis (p.417). En la presente investigación se aplicó como instrumentos de recolección de datos la guía de entrevista para acopiar información de los expertos especialistas respecto a la temática de derecho laboral y la guía de análisis documental para recoger información de fuentes documentales que desarrollan en referencia a la protección de los derechos laborales y la indemnización vacacional con la finalidad de dar sostenibilidad a la presente investigación que se desarrolló.

Tabla 3 Validación del Instrumento de Recolección de Datos

Nº	VALIDADOR	PORCENTAJE	PROMEDIO
1	Aceto Luca	95%	95%
2	Vargas Huamán Esaú	93%	

Fuente: elaboración propia del autor (2020)

3.6. Procedimiento:

La presente investigación por ser de carácter cualitativo cuenta con dos categorías y subcategorías en referencia a la temática de la protección de los derechos laborales y la indemnización vacacional. Que, para el desarrollo del presente trabajo de investigación de cada uno de ellos se ha recogido información mediante técnicas e instrumentos de recolección de datos. Luego se diseñó de manera esquematizada un tabulador donde se vació toda la información adjunta, posteriormente se realizó la descripción de la discusión y por último se logró obtener resultados de los hallazgos mediante el método de la triangulación. De tal manera que, contribuyó para deducir las conclusiones y estimar recomendaciones con respecto a la protección de los derechos laborales y la indemnización vacacional de la investigación.

3.7. Rigor científico:

Es el desarrollo con calidad que garantiza el investigador, quien plantea una problemática en determinada población. (Hernández, Fernández y Baptista, 2016, p.169). El desarrollo de esta investigación ha sido elaborado según los estándares señalados por la Universidad Cesar Vallejo, quien postula en su marco teórico doctrina, norma legal y constitucional aplicando un análisis; también formulando preguntas para entrevistar y que han sido evaluadas por el vínculo entre las categorías y la problemática en estudio por el asesor junto a dos especialistas. También se ha citado las referencias bibliográficas cuyos libros, artículos y tesis han sido utilizados como fuente de información seria y confiable con temas relacionados a la metodología de la investigación y las categorías y subcategorías vinculadas a los derechos laborales y la indemnización vacacional.

3.8. Método de análisis de información

Se realizó un análisis de la información esquematizada con material disponible de la recolección de los datos. En función al diseño de investigación que buscó responder los problemas planteados en el desarrollo del proyecto de

investigación. Para ello se aplicó los métodos de descripción, interpretación e inductivo.

Descriptivo; Dunleavy (2003) se describe eventos que se pretendan analizar. Para ello, en el presente desarrollo de investigación se añadió temas concretos como los derechos laborales y la indemnización vacacional junto a sus subvariables por lo que se examinó fuentes relevantes a los temas según un orden estructural.

Interpretativo; Anchondo (2012) es imprescindible el método de la interpretación para manifestar los argumentos que sustentan los resultados. De los hallazgos se obtuvo resultados en función al método de la triangulación perteneciente a la temática de la protección de derechos laborales e indemnización vacacional que fueron interpretados.

Inductivo; Arrieta (2009) se estima como estrategia que observa los fenómenos con dirección de lo particular a lo general de las conclusiones. Con el mismo razonamiento, se partió de lo particular en la recolección de información en temas sobre derechos laborales e indemnización vacacional hasta llegar a la determinación general en las conclusiones.

3.9. Aspectos éticos

La elaboración de la entrevista aplicó cierta sensibilidad por parte del investigador, que al entrevistar a los expertos tomó en cuenta las posibles consecuencias que podría ocasionar al tratar ciertos temas, mucho más si estos van a ser expuestos para el análisis del entrevistador y su tratamiento de manera crítica (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 407).

Este estudio de investigación es desarrollado de manera auténtica poniendo en práctica los valores éticos durante su elaboración. Se ha respetado a los autores, y en crédito a su reconocimiento se ha citado según el manual de American Psychological Association (APA).

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Descripción de resultados

En este capítulo de la investigación se describen los resultados recogidos en los instrumentos de datos de la Guía de Entrevistas y la Guía de Análisis Documental, alineados a los objetivos de la investigación, para ello Medina (2013) manifiesta que la descripción de resultados tiene como fin aclarar lo postulado por los entrevistados y las teorías, cabe decir que no existió la necesidad de forzarlos.

Dentro del contexto, como primer punto detallaremos la descripción de los resultados de las entrevistas que se alinean al **objetivo general**: *analizar de qué manera la protección de los derechos laborales se relaciona con el pago de indemnización vacacional a los trabajadores, Juzgado Laboral Lima Norte, 2018*. Para ello, fue necesario plantear las siguientes preguntas.

1.- De acuerdo a su experiencia: ¿de qué manera la protección de los derechos laborales se relaciona con el pago de indemnización vacacional a los trabajadores?

Según la primera pregunta, para Bates, Monrroy y Cojal (2020) se relacionan a partir de que la indemnización vacacional es una penalidad o sanción dirigida al empleador que no cumpla con programar el descanso vacacional oportunamente a su trabajador. Por lo que, señalan que, la indemnización sirve como un mecanismo de disuasión frente al incumplimiento de otorgar un derecho laboral central que es justamente el descanso. Así también, Gutiérrez (2020) considera que la indemnización surge como un castigo para la empresa que no envíe a sus trabajadores de vacaciones. Agrega, Caro (2020) que los derechos laborales se encuentran protegidos bajo el contexto constitucional amparado por convenios internacionales y sobre el pago de la indemnización se encuentra establecido en el Decreto Legislativo N° 713 donde su interpretación es clara y asertiva.

2.- En su opinión: ¿cómo se garantizan los derechos laborales del trabajador que renuncia a su descanso físico?

Según, Gutiérrez y Cojal (2020) los derechos laborales son irrenunciables y dentro

de ellos el descanso físico. Además el derecho al descanso físico es también remunerado. Para, Caro (2020) las garantías que pueden existir son los límites que se encuentran en la norma; de esta manera el empleador no podrá exceder en exigirle al trabajador a laborar por más días de los permitidos. Por lo que, señala Bates (2020) que la garantía del cumplimiento de los derechos laborales, van de la mano con una efectiva fiscalización por parte de la SUNAFIL, sin embargo, hay que tener en cuenta que la renuncia al descanso físico no es total sino parcial en nuestra legislación. También para Monroy (2020) este derecho garantiza al trabajador a demandar ante un Juez Laboral el pago de una indemnización por el no goce físico de sus vacaciones. Por otro lado, señala Huamán (2020) que la norma menciona el derecho al descanso vacacional, pero si lo ejercita o no es una decisión personal y que puede traer consecuencias colaterales.

3.- De acuerdo a su experiencia: ¿qué problemas se generan si el empleador ve conveniente pagar la indemnización vacacional a los trabajadores?

Para Bates, Gutiérrez, Monroy y Cojal (2020) anuncian que hay un problema sumamente grande, toda vez que los empleadores creen que con pagar la indemnización vacacional se ven exonerados de sacar a sus trabajadores de vacaciones. Manifiesta también Huamán (2020) que provocaría trabajar años continuos con un estrés muy fuerte. Además, advierte que el empleador debe ser consciente que al pagar la indemnización puede evitar contingencia con respecto únicamente al tema de vacaciones, pero en el tema de la salud del trabajador y la seguridad, puede conllevar consecuencias colaterales de no dar vacaciones. De manera particular Caro (2020) entiende que si el empleador ve conveniente de manera unilateral pagar dicha indemnización, no existe intención en cumplir con lo establecido en la legislación y esto puede ocasionar daños en la salud a largo plazo. Sin embargo, si existe un acuerdo de ambas partes y por escrito permite el consentimiento que la Ley anuncia.

A continuación, la descripción de resultados dirigidos al **objetivo específico 1: determinar de qué manera la falta de pago de una remuneración por el descanso vacacional y no gozado afecta los derechos laborales de los trabajadores, Juzgado Laboral Lima Norte, 2018**, para ello se plantearon las siguientes preguntas:

4.- En su opinión: ¿de qué manera la falta de pago de la remuneración por el descanso vacacional y no gozado afecta los derechos laborales de los trabajadores?

Para dar respuesta Huamán (2020) señala, que la remuneración por el descanso vacacional adquirido es una obligación de dar una suma de dinero por parte de empleador. Por lo tanto, si no se logra el pago por descanso vacacional se estaría desnaturalizando su finalidad. Así también, Bates (2020) señala que, esta omisión atenta a la dignidad del trabajador e implica un acto de hostilización laboral. Cabe destacar que el artículo primero de nuestra Constitución protege la dignidad de la persona. Según Caro (2020) la norma es clara al establecer que el descanso debe ser remunerado así goce o no goce del descanso el trabajador; siempre y cuando éste cumpla con el récord que señala la norma. Gutiérrez Monrroy y Cojal (2020) añadieron que por ser un derecho adquirido por el trabajador los operadores de justicia actúan de manera efectiva e inmediata.

5.- De acuerdo a su experiencia: ¿de qué manera compensa el pago de la remuneración por el descanso vacacional y no gozado a los trabajadores?

Para ello, señala Caro, Gutiérrez y Huamán (2020) que la remuneración por descanso vacacional es una compensación económica, que por derecho le corresponde al trabajador para su disfrute durante su descanso, ahora si el trabajador no goza de su descanso vacacional igual es acreedor de esta remuneración por ser un derecho adquirido. Sin embargo, más que compensar se busca cumplir con lo establecido en la norma. También, para Bates (2020) esa compensación tiende a mejorar el estado psicosocial del trabajador y genera un mejor clima organizacional en la empresa. Cojal y Monrroy (2020) advierten que aparte de este reconocimiento el trabajador debe percibir la indemnización vacacional por el no goce.

6.- En su opinión: ¿cómo se afectan los derechos laborales si el empleador decide compensar de manera económica las vacaciones del trabajador?

Al respecto, para Caro y Gutiérrez (2020) no se ven afectados los derechos laborales mientras el empleador cumple con su obligación de dar descanso anual

remunerado tal como lo garantiza la Constitución Política. Agrega que, si el empleador compra los días de descanso del trabajador como se da en la actualidad, se puede entender que es un acuerdo donde ambas partes se benefician. Mientras que para Bates, Cojal y Monroy (2020) habría una afectación constitucional, toda vez que el descanso vacacional está reconocido en nuestra carta magna, así como en sendos Convenios de la OIT ratificados por el Perú. Asimismo, esta omisión afectaría gravemente el estado físico y emocional del trabajador. Por ende, considera Huamán (2020) que debe haber mayor presión y consecuencia para que el empleador otorgue las vacaciones como una consecuencia penal o un incremento de resarcimiento económico o multas más graves u otras medidas que conlleven al empleador a que entienda que no dar vacaciones puede traer consecuencias más graves.

Por último, se logró los resultados relacionados al **objetivo específico 2: identificar de qué manera la falta de pago de la remuneración por no haber disfrutado el descanso vulnera los derechos laborales de los trabajadores**, Juzgado Laboral Lima Norte, 2018, para ello se plantearon las siguientes preguntas:

7.- De acuerdo a su experiencia: ¿de qué manera la falta de pago de la remuneración por no haber disfrutado el descanso vulnera los derechos laborales de los trabajadores?

Monroy y Gutiérrez (2020) señalan que dicha indemnización se puede exigir hasta el cese del trabajador, que a su incumplimiento constituye una violación a los derechos laborales del trabajador. Para Huamán, Cojal y Bates (2020) sufragar un costo económico adicional a favor del trabajador tiene como finalidad desincentivar las malas prácticas empresariales e imponer un costo a la inobservancia y negligencia del empleador que no otorgó ni supervisó que pueda el trabajador descansar en la oportunidad adecuada. Adicionalmente Caro (2020) manifiesta que existe una casación donde establece que así el trabajador haya gozado de su descanso en un periodo posterior al que la norma exige, se le debe indemnizar al trabajador con una remuneración.

8.- En su opinión: ¿qué problemas se generan si el empleador decide pagar la remuneración por no haber disfrutado el descanso a cambio de que el trabajador continúe con sus labores?

Consideran Huamán, Monrroy, Caro y Cojal (2020) que si el empleador toma aquella decisión, afectaría el derecho a la salud, integridad física y emocional, a la libre personalidad y a la dignidad del trabajador como derechos fundamentales. Una decisión o práctica empresarial podría constituir un escenario de acoso y hostigamiento laboral. Así mismo comenta Gutiérrez (2020) que a la Cuarta Sala Laboral de Lima se presentan casos pidiendo indemnización por daño moral, ya que han sido obligados a trabajar durante tiempos muy prolongados, el trabajador puede aceptar por verse beneficiado de manera económica pero a plazo largo esto puede generar enfermedades como por ejemplo en los obreros de mina la hipoacusia entre otros. Mientras que para Bates (2020), esto es en virtud a los pronunciamientos administrativos de la SUNAFIL que se han venido dando, en ese sentido consideró incorrecto dichos pronunciamientos.

9.- De acuerdo a su experiencia: ¿cómo se ven afectados los derechos laborales si al empleador se le exonera el deber de dar descanso físico anual a los trabajadores?

Afirman Bates Cojal, Gutiérrez y Monrroy (2020) que habría una afectación al derecho de un trabajo digno y seguro para la salud del trabajador. Este tema va más allá del ámbito laboral, toda vez que la razón primaria de este derecho es la salud tanto física como mental del trabajador. Asimismo, para Huamán (2020) el descanso vacacional es fundamental que puede repercutir en la misma organización; ya que el trabajador puede estar desgastado y provocar accidentes en el trabajo o contraer una enfermedad profesional. Sin embargo, enfatizó Caro (2020) que si el empleador paga la indemnización, se entiende en la norma que con ello, está reconociendo su falta de no dar descanso vacacional al trabajador; por lo tanto, queda exonerado de dar dicho descanso vacacional. Porque la norma no exige algo diferente a la indemnización.

En este apartado, se describen los resultados obtenidos de los instrumentos de recolección de datos de la guía de análisis documental. Salazar y Tobón (2018)

señalan que el análisis documental es una estrategia que estudia las operaciones internas y externas con estructura informativa para la consulta y futura difusión.

Al respecto, con relación al **objetivo general** se analizó la revista Derecho & Sociedad, titulada *la Indemnización por falta de vacaciones: ¿cuándo se genera el derecho?*, de Toyama (2005) el cual precisa que, el derecho a las vacaciones es un derecho fundamental amparado en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú, que garantiza al trabajador a gozar de un descanso por el desgaste físico que realizó durante un año de prestación de servicio. Si en el segundo año el trabajador no gozó de dichas vacaciones por razones que el mismo desconoce, se hará acreedor de una remuneración adicional como indemnización, ya que tiene como finalidad proteger al subordinado del abuso de su empleador. Por lo tanto, se le reconoce una remuneración al trabajador a parte de su descanso físico, que si esté no recibe dicho pago, se estaría dejando sin protección un derecho laboral estipulado en la Constitución del 93 junto a todas las normas que lo respaldan.

En referencia al **objetivo específico 1**, se analizó la revista Derecho PUCP, titulada *Vacaciones: derecho de los trabajadores contratados a tiempo parcial*, escrito por Silva (1997) que señala al descanso vacacional como la suspensión de labores de manera imperfecta, donde queda suspendida la prestación de servicios por un periodo determinado sin dejar de percibir dicha remuneración. En la actualidad las vacaciones remuneradas más que un premio para el buen trabajador se otorga por ser de obligación constitucional, así mismo las Convenciones Internacionales pactadas y las normas peruanas lo manifiestan. Por lo tanto, se le reconoce una remuneración al trabajador a parte de su descanso físico, que si esté no recibe dicho pago, se estaría vulnerando un derecho laboral estipulado en la Constitución del 93 junto a todas las normas que lo respaldan.

Respecto al **objetivo específico 2**: se analizó el Boletín Informativo Laboral N°86 del MTPE, titulado *Vacaciones De Los Trabajadores Del Régimen De La Actividad Privada, A Propósito De La Reciente Reglamentación Aprobada A Través Del Decreto Supremo N° 002-2019-TR*, de Puntriano (2019) que Señala: El reconocimiento de este pago es de poco valor considerar para el empleador, así mismo, es más difícil de realizar solicitud por parte del subordinado, ya sea por su

desconocimiento o por temor a exigir dicho derecho. La indemnización vacacional es el valor a una remuneración que se le paga al trabajador por no haber disfrutado el descanso dentro del anual siguiente de haber cumplido con el récord para disfrutar de vacaciones físicas y prolongada. Cabe decir que, el valor de la remuneración vacacional es considerado un derecho laboral. Ahora la indemnización vacacional también es reconocida cuando el trabajador no disfrutó de su descanso

Discusión de resultados

En este apartado de la investigación, se discutieron los hallazgos desarrollados para determinar si son sostenibles a los objetivos del estudio, para ello se utilizó el método de la triangulación entre los resultados obtenidos en los instrumentos de recolección de datos de la guía de entrevista, así como de la guía de análisis documental, con los hallazgos encontrados en los trabajos previos y las teorías relativas al tema de investigación desarrollados en el marco teórico. Al respecto Joshi (2005) señala que la discusión de resultados es la parte más compleja en el desarrollo de la investigación.

De los hallazgos recogidos en los instrumentos de recolección de datos **de la guía de entrevista** respecto al **objetivo general**, la mayoría de los expertos especialistas en materia laboral como Bates, Monrroy, Cojal, Gutiérrez y Caro precisaron que, los derechos laborales se encuentran protegidos bajo el contexto constitucional amparado por convenios internacionales y sobre el pago de la indemnización se encuentra establecido en el Decreto Legislativo N°713. Ahora, anuncian que hay un problema sumamente grande, toda vez que los empleadores creen que con pagar la indemnización vacacional basta para ser exonerados de dar vacaciones. Sin embargo, existe una relación frágil a partir de que la indemnización vacacional es una penalidad o sanción dirigida al empleador que no cumpla con programar un derecho laboral de descanso vacacional al trabajador oportunamente. Por consiguiente, para Gutiérrez (2020) la indemnización no debería hacer perder al trabajador los días de descanso.

Por otro lado, respecto a los resultados recogidos en los instrumentos de recolección de datos de la **guía de análisis documental**, Bates (2019) en su

artículo de investigación titulado: *La falta del goce oportuno del descanso vacacional debe generar el derecho del trabajador a su posterior disfrute*; postula que, la interpretación del Decreto Legislativo N° 713 en su artículo no es del todo adecuado, ya que se pueden generar abusos laborales por los empleadores, dejando sin efecto la naturaleza y finalidad del descanso vacacional, aunado a ello no existe indemnización que reemplace el derecho a gozar de descanso físico un trabajador. Por lo tanto, la revista Derecho & Sociedad en su artículo titulado: *La indemnización por falta de vacaciones ¿Cuándo se genera el derecho?*, escrito por Toyama (2005) revela que, la indemnización vacacional tiene como finalidad proteger al subordinado cuando se le priva de gozar del descanso físico.

Al respecto, contrastando con los **resultados de investigaciones** internacionales y nacionales concordantes al objetivo general concluyeron de la siguiente manera; entre los autores internacionales como Aular (2014) sostiene que, existen contradicciones entre lo teórico de las doctrinas y los principios frente a la realidad con respecto a los derechos laborales. Para Paladines (2015), el derecho de los trabajadores a gozar vacaciones anuales es un derecho irrenunciable e ininterrumpido; a su vez, para el patrono es una obligación inexcusable que debe cumplir. Ahora dentro de las investigaciones nacionales para López (2018), concluye que el trabajo tiene la finalidad de satisfacer necesidades para desarrollarse dignamente como persona, así también el trabajador debe hacer uso de su tiempo libre para retribuir su desgaste físico, mental y emocional. Por ello, aun existe desfavorable interpretación legislativa, pese a que el derecho al descanso es un derecho irrenunciable

Ahora también, los **resultados de las teorías** en el desarrollo de esta investigación incluyeron a autores como Collins (2010) para quien el derecho laboral tiene como fin proteger al trabajador de manera general, por ser la parte más débil del vínculo laboral; por lo tanto, es necesario que intervenga una legislación protectora. Y para Ribeiro (2012) las horas de trabajo y como se establece, influye en la salud y la seguridad del trabajador; ya que, permite disponibilidad abierta para el desarrollo de su actividad personal, familiar y cultural. Por ende, debe existir protección al derecho de descanso por ser irrenunciable y más aún si lo establece el Convenio

Nº52 de la OIT en su artículo 4: “Se considera nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho a vacaciones anuales pagadas o la renuncia a las mismas”.

Por lo expuesto, en los hallazgos líneas arriba discutidos, podemos determinar empleando la triangulación para alcanzar el objetivo general que, las autoridades administrativas del trabajo, doctrinarios y empleadores, están errados al interpretar el artículo 23 del Decreto Legislativo Nº713; ya que, consideramos que el legislador del Congreso de la República no pretendió exonerar al empleador de dar descanso físico con el abono de la triple remuneración por cuanto el convenio Nº52 de la OIT en su artículo 4 refiere que, “Se considera nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho a vacaciones anuales pagadas o la renuncia a las mismas”.

Seguidamente, de los hallazgos recogidos en los instrumentos de recolección de datos de la **guía de entrevista** respecto al **objetivo específico 1** donde colaboraron especialistas con amplia experiencia; se obtuvo de Huamán (2020) quien señala, que la remuneración por el descanso vacacional adquirido es una obligación de dar una suma de dinero por parte de empleador, por lo que, si se evita dar dicho pago se desnaturaliza su finalidad. Ahora, según Bates, Cojal y Monroy (2020) habría una afectación constitucional, de los derechos a las vacaciones anuales pagadas por estar reconocido en nuestra Carta Magna, así también, en Convenios con la OIT ratificados por el Perú. Asimismo, esta omisión afectaría gravemente el estado físico y emocional del trabajador. Por lo tanto, para Caro y Gutiérrez (2020) no se afectados los derechos laborales mientras el empleador cumple con su obligación de dar descanso anual remunerado tal como lo garantiza la Constitución Política.

De la misma manera, los **resultados del análisis documental**, se analizó el artículo titulado: *las vacaciones como derecho del servidor civil*, de Pacori (2017) publicado en la revista: Administración Pública & Control Nº44. Concluye en determinar que la remuneración que se percibe de las vacaciones es un derecho adquirido que se alcanza cumplido al año de labores, con la finalidad de su disfrute vacacional. Por otro lado, aclara que dicha remuneración queda afecto a pagos de impuestos, sistema de pensiones y de salud. Así también, la revista titulada *Vacaciones: derecho de los trabajadores contratados a tiempo parcial*, escrito por

Silva (1997), se le reconoce una remuneración al trabajador a parte de su descanso físico, que si esté no recibe dicho pago, se estaría vulnerando un derecho laboral estipulado en la Constitución del 93 junto a todas las normas que lo respaldan.

Podemos afirmar de los **resultados de otras investigaciones** alineados al objetivo específico 1. Pacheco (2015) concluye finalmente que dentro de los principios del derecho laboral la irrenunciabilidad es un rector para dar solución a los conflictos de carácter laboral. Para López (2018) así también, el trabajador debe hacer uso de su tiempo libre para recuperar su desgaste físico, desgaste mental y social; por lo tanto, debe reconocerse en la práctica el derecho a la desconexión laboral y regularse, para no afectar la intimidad del trabajador en su tiempo de descanso. En cuanto a dicho análisis, podemos comprender que si se ignora la remuneración vacacional se ve vulnerado el principio laboral constitucional de irrenunciabilidad.

Por otro lado, los **resultados de las teorías** expuestas anteriormente se encuentran vinculados al inciso b. del Artículo 23 del Decreto Legislativo N°713 que señala como la segunda remuneración para el trabajador que no hizo goce de su descanso físico vacacional. Por consiguiente, Suárez (2018) “El reconocer las vacaciones remuneradas a los trabajadores, es un derecho establecido constitucionalmente y pactado en tratados internacionales, por lo que deben ser de observancia obligatoria” (p. 87). Además, para Ribeiro (2012) las vacaciones que no se gozaron dentro del periodo límite para el descanso físico del trabajador, corresponde indemnizar por no disfrutar de tal descanso tal como lo expresa la Ley (p. 260). Por ello, Se concluye de las teorías que, el goce o no goce del descanso vacacional exime de su cumplimiento por ser de obligatoriedad.

Por lo referido, con respecto al objetivo específico 1, podemos recabar que el pago de la remuneración vacacional es también un derecho irrenunciable y adquirido. Amparado por el Convenio Internacional N° 52 y por la legislación peruana afecto a la retención de impuestos, pensión y salud del trabajador. Ahora, a su falta de cumplimiento por parte del empleador, generaría una afectación muy grave a las normas impuestas por el legislador, a la Constitución peruana que involucra derechos laborales y derechos adquiridos como persona. Por lo que, deberá pagar una infracción en conformidad de las autoridades administrativas y judiciales.

Finalmente, para el **objetivo específico 2** de la presente investigación se extendió de los hallazgos **en las guías de entrevistas** que según Bates Cojal, Gutiérrez y Monrroy (2020) que habría una afectación al derecho de un trabajo digno y seguro para la salud del trabajador. Tema que, va más allá del ámbito laboral, toda vez que la razón primaria de este derecho es la salud tanto física como mental del trabajador. Así también, comparten Huamán, Cojal y Bates (2020) sufragar un costo económico adicional a favor del trabajador tiene como finalidad desincentivar las malas prácticas empresariales e imponer un costo a la inobservancia y negligencia del empleador que no otorgó ni supervisó que pueda el trabajador descansar en la oportunidad adecuada. Mientras que para Bates esto es en virtud de los pronunciamientos administrativos de la SUNAFIL que se han venido dando, en ese sentido consideró incorrecto dichos pronunciamientos.

Así mismo, también los **resultados del análisis documental** de Boletín Informativo Laboral N°86 del MTPE, titulado *Vacaciones de los trabajadores del Régimen de la actividad privada, a propósito de la reciente Reglamentación Aprobada a través Del Decreto Supremo N° 002-2019-TR*, Puntriano (2019) manifiesta que existe un escenario donde hay empresas que no consideran el pago de una remuneración adicional por no haber disfrutado el descanso dentro del tiempo establecido, además, consideran que el hecho de gozar el descanso fuera del año permitido los exime de pagar la indemnización vacacional. En conclusión, la indemnización se debe generar por el incumplimiento de las obligaciones del empleador, que es la de velar por los subordinados. A parte, que también afecta derechos del trabajador.

Al respecto de los **resultados de las investigaciones** que se ajustan también al objetivo específico 2, según Aular (2014) logra concluir en su investigación que existen contradicciones entre lo teórico de las doctrinas y los principios frente a la realidad con respecto a los derechos laborales, quien sostiene que el cumplimiento de los derechos fundamentales no basta con la declaración, sino que la tarea de garantizar su cumplimiento, protección y defensa le corresponde al Estado. Sin embargo, Paladines (2015) el derecho de los trabajadores a gozar vacaciones anuales pagadas es un derecho irrenunciable e ininterrumpido; a su vez, para el patrono es una obligación inexcusable que debe cumplir. Por lo tanto, se concluye que, si existe la omisión de pagar indemnización vacacional, el responsable de

dicha omisión sería únicamente el Estado por no velar los derechos laborales.

Así también, los **resultados de las teorías** aplicadas en el desarrollo del marco teórico expresan. Para Ribeiro (2012), las vacaciones que no se gozaron dentro del periodo límite para el descanso físico del trabajador, corresponde indemnizar por no disfrutar de tal descanso así como lo expresa la Ley (p. 260). Mientras que, Toyama (2005) en su artículo *La indemnización vacacional: ¿Cuándo se genera el derecho?*, “[...] excluye cualquier posibilidad de un posterior descanso físico por los períodos vencidos”. Para el autor, la facultad de exigir descanso posterior al no gozado queda excluido. Sin embargo, por la Convenio N°52 de la OIT en su artículo 4: “Se considera nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho a vacaciones anuales pagadas o la renuncia a las mismas”. Dejando excluida la teoría de Toyama al considerar que el pago de la indemnización pueda compensar el descanso físico de un trabajador luego del año de cumplida sus labores.

Consecuentemente al objetivo específico 2, por el boletín informativo del MTPE se ha detectado la existencia de empresas que omiten pagar la indemnización vacacional a sus trabajadores. Afectando el derecho al trabajo digno y a la salud del trabajador, incluso vulnerando el derecho al descanso físico que logró alcanzar el trabajador luego de cumplir con el récord laboral que le atribuye al descanso vacacional pagado. El empleador como encargado de hacer respetar los derechos laborales que, no cumpla en dar descanso físico y prolongado a los trabajadores es castigado con el pago de una indemnización vacacional sin excluir otros derechos.

V. CONCLUSIONES:

A continuación, expondremos las conclusiones de acuerdo con los objetivos establecidos en el desarrollo de la presente investigación y así mismo responderemos las preguntas formuladas. Todo ello en base a las entrevistas, documentales, antecedentes nacionales e internacionales y revisión de teorías que se desarrollaron en el presente trabajo de investigación.

1. Se analizó que la protección de los derechos laborales se relaciona de manera directa con el pago de la indemnización vacacional a los trabajadores. Dado que, la indemnización vacacional tiene como finalidad disuadir a los empleadores que no cumplan con programar oportunamente el descanso anual de los trabajadores. Sin embargo, una interpretación errónea del artículo 23 en el Decreto Legislativo N°713 puede generar por un lado la renuncia y venta forzosa del derecho al descanso del trabajador y por otro lado más que un castigo puede ser una ventajoso para el empleador.
2. Se determinó que la falta de pago de la remuneración por el descanso vacacional y no gozado afecta de manera grave los derechos laborales de los trabajadores. Ya que, la Constitución Política en su artículo 25^o segundo párrafo determina el descanso anual remunerado, así también el Decreto Legislativo N°713 confirma que así no se haya gozado el descanso físico debe generarse dicho pago. Por lo tanto, habría una afectación constitucional y legislativa al no reconocer los derechos laborales adquiridos al cumplimiento del récord laboral en beneficio del trabajador.
3. Se identificó que la falta de pago de la remuneración por no haber disfrutado el descanso vacacional vulnera los derechos de los trabajadores. Si no existe pago de la indemnización vacacional, se entiende que no existe reconocimiento por parte del empleador de su incumplimiento. Por lo tanto, se genera la vulneración de un trabajo digno dejando olvidado el compromiso que tiene el Estado en garantizar los Derechos Humanos. Por otro lado, a nivel supranacional el pago de la indemnización no exonera el descanso físico del trabajador, por ser un derecho fundamental como persona.

VI. RECOMENDACIONES:

1. Se recomienda a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral que en sus pronunciamientos administrativos en referencia al pago de indemnización vacacional, tome en cuenta que el artículo 23 del Decreto Legislativo que no excluye al trabajador del goce de descanso físico por ser un derecho fundamental e irrenunciable. Cabe mencionar que, genera la vulneración del derecho a la salud del trabajador, el disfrute del tiempo libre y al descanso tanto del trabajador como la de su familia y entre otros derechos. También acelera la presencia de enfermedades profesionales.
2. Se encomienda que mediante un Proyecto de Ley se tramite ante el Congreso de la República y su consiguiente aprobación, permita reconocer un pago mayor a la remuneración como indemnización vacacional. Esto permitiría resarcir el daño físico y moral que ocasiona el empleador al trabajador por no dar el descanso vacacional dentro del año establecido. También generaría desincentivar las malas prácticas de los empleadores.
3. Se recomienda a las empresas y empleadores, manejar un sistema que tenga la capacidad de controlar y advertir las fechas próximas de descanso vacacional de los trabajadores. Así también, mantener una buena comunicación entre trabajador y empleador, para lograr acordar entre las partes la modalidad y las fechas que deseará gozar de su descanso. Esto en beneficio del empleador para no generar infracciones de normas y para el trabajador hacer merecedor de un descanso efectivo y prolongado.

REFERENCIAS:

- Anchondo, V. (marzo, 2012). Métodos de Interpretación Jurídica. *Rev. Quid iuris* (Chihuahua), Vol.16, 33-58
- Arrieta, E. (2017). Método inductivo y deductivo. *Rev. Universidad Nacional por la Universidad de Oporto*. Recuperado de: <https://www.diferenciador.com/diferencia-entre-metodo-inductivo-y-deductivo/>
- Aular, L. (2014). *Los derechos laborales en el constitucionalismo venezolano; su relación con los demás derechos fundamentales*. (Tesis de Doctorado en Derecho). Universidad Nacional de Estudios a Distancia Facultad de derecho - Madrid.
- Basterra, M. (junio, 2016). Tiempo de trabajo y tiempo de descanso. *Rev. Dialnet. Universidad de Alicante – España* Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10045/77388>
- Bates, C. (agosto, 2019). La falta del goce oportuno del descanso vacacional debe generar el derecho del trabajador a su posterior disfrute. *Rev. Soluciones laborales*.
- Benavente, M. (agosto, 2016). El estrés y la velocidad de anticipación en los Calls Centers. *Rev. Universidad Complutense de Madrid*. Recuperado de: <https://eprints.ucm.es/38829/>
- Caman, M. (julio, 2018). El ordenamiento laboral peruano como instrumento de protección y fomento de la familia. *Rev. Universidad de Piura*. Programa Académico de Derecho. Piura, Perú.
- Cárdenas, M. (2016). El periodo vacacional de los trabajadores part time. *Rev. Universidad de Piura*. Programa Académico de Derecho. Piura, Perú.
- Collins, H. (2010). *Employment Law*. *Rev. New York, Oxford University Press*, (2da ed). 265-280.
- Compendio de Temas de Derecho Laboral. Algunas notas sobre el derecho al descanso anual remunerador (vacaciones). *Comisión de capacitación del área laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima*.
- Constitución Política del Perú de 1993. Recuperado de: http://spij.minjus.gob.pe/content/publicaciones_oficiales/img/Constitucion-Politica-2016.pdf

Convenio sobre las vacaciones pagadas CO N°52. Entró en vigor el 22 de septiembre del 1936) Ratificado por el Perú el 01 de febrero de 1960.

Recuperado de:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312197

Convenio N°132. De la OIT. No ratificado en el Perú. Recuperado de:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_LO_CODE:C146

Decreto Legislativo N°713 Legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Recuperado de:

https://vlex.com.pe/vid/decreto-legislativo-n-713-575977870?_ga=2.17777273.1168535520.1574908694-597035334.1554765567

Decreto Legislativo N°1405 -12 septiembre 2018. Modificación del decreto Legislativo N° 713. Recuperado de:

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-establece-regulaciones-para-que-el-d-decreto-legislativo-n-1405-1690481-1/>

Decreto Supremo N°003-97-TR Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de productividad y competitividad laboral

Decreto Supremo N°002-2019-TR del 05 de febrero de 2019 aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N°1405. Recuperado de:

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-del-decreto-legisl-decreto-supremo-n-002-2019-tr-1738190-4/>

Dunleavy, P. (2003). *Authoring a PhD: how to plan, draft, write and finish a doctoral thesis or dissertation. Palgrave Macmillan International Higher Education.*

Espinoza, C. (2017). *Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata. ¿Determinación objetiva o libre decisión del empleador? (Doctoral dissertation, Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú-Lima.*

Expediente 0008-2005-AI/TC (Fundamento 18).

Gorelli, J. (mayo, 2014) *Delimiters of the right of vacations. Rev. THÉMIS-Revista De Derecho*, (65), 59-80.

Hernández, R., Fernandez, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación. Ed. 5ta. México: McGRAW-HILL.*

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Ed. 6ta. México: McGRAW-HILL.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2016). *Metodología de la investigación*. Ed. 6ta México: McGRAW-HILL.
- Javillier, C. (1996). Droit du Travail. (5ta ed., París, L.G.D.J.), 615.
- Joshi, BK. (2005). Guide for scientific paper writing. *Rev. Nepal Agric Res J.*, (6), 131-137
- López, Y. (2018). *Afectación del derecho a la desconexión laboral por parte del empleador mediante el uso de las tecnologías de la comunicación en el ordenamiento jurídico peruano* (Tesis para optar el título de Abogada). Universidad Nacional de Ancash Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz, Perú.
- Marcenaro, R. (2011). *Los derechos laborales de rango constitucional*. (Tesis para optar el título de Magister en Derecho Constitucional). PUCP, Lima, Perú.
- Maruster, L. (2013). *Qualitative Research Methods*. New York: SAGE Publications.
- Mejía, J. (2011). Problemas centrales del análisis de datos cualitativos. *Revista latinoamericana de metodología de la investigación social*, (1), 47-60).
- Olea, M. (enero/marzo,1984). Jornada de trabajo y temas conexos. *Revista de Política Social*, Madrid, 66-101.
- Organización Mundial de la Salud. Recuperado de: <https://www.un.org/youthenvoy/es/2013/09/oms-organizacion-mundial-de-la-salud/>
- Pacheco, L. (2015). Los principios del Derecho del Trabajo. *Libro homenaje a Mario Pasco Cosmópolis*, *Rev. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. En J. Zavala (Ed.), Lima: 589-607.
- Pacori, J. (agosto, 2017). Las vacaciones como derecho del servidor civil. *Rev. Administración Pública & Control*, N°44, (24).
- Paladines, M. (julio, 2015). Reformar el art. 69 del Código de Trabajo, sobre el derecho a gozar anualmente de vacaciones para el trabajador en general, que será de treinta días. *Rev. Universidad Nacional de Loja - Ecuador*. 14(13).
- Patton, M. (2011). *Essentials of utilization-focused evaluation*. SAGE Publications. *United States of America*
- Puntriano, C. (2019). Vacaciones de los trabajadores del régimen de la actividad privada, a propósito de la reciente reglamentación aprobada a través del

- Decreto Supremo N° 002-2019-TR. *Boletín informativo laboral*, Ministerio Del Trabajo Y Promoción Del Empleo, N° 86.
- Real Academia Española. Recuperado de: <https://dle.rae.es/salud?m=form>.
- Rendon, J. (1988). *Derecho del Trabajo. Introducción*. Lima: Editorial Tarpuy SA.
- Resolución N°083-2014-SUNAFIL/ILM (20 de noviembre del 2014). Municipalidad Distrital de Chorrillos. Recuperado de: <https://drive.google.com/file/d/0B08-Xp1bRNSBdVFsY2kxNElIQnM/view>
- Ribeiro, J. (2012). *La flexibilización del tiempo de trabajo y la violación del derecho a la salud laboral: análisis de los ordenamientos jurídicos brasileño y español*. (Tesis doctoral en Derecho). Universidad De Castilla- La Mancha. Ciudad Real. Recuperado de: <https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/2911/TESISRibeirodeOliveira%20Silva.pdf?sequence=1>
- Rivera, A. (2007). *Regulación de las remuneraciones en el régimen común del sector privado en la legislación peruana*. (Tesis de grado para Magíster en derecho). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú.
- Roca, J. & Escobar, J. (diciembre, 2015). Doble periodo de vacaciones como derecho de carácter principal a trabajadores catalogados de alto riesgo. *Revista Jurídica Erg@ omnes*, 7 (1), 134-149.
- Salazar, E. & Botón, S. (noviembre, 2018) Análisis documental del proceso de formación docente acorde con la sociedad del conocimiento. *Revista Espacios*, 39 (53).
- Silva, S. (1997). Vacaciones: derecho de los trabajadores contratados a tiempo parcial. *Revista de Derecho PUCP*, (51), 655-699. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6234>
- Suarez, R. (2018). *El reconocimiento de las vacaciones a los trabajadores en la contratación part time*. (Tesis optar título de abogado). Universidad Señor de Sipán. Pimentel. Perú.
- Toledo, E. (2018). *La restricción del derecho fundamental al trabajo: análisis y crítica a los precedentes constitucionales emitidos por el Tribunal Constitucional en materia laboral*. (Tesis para optar el título profesional de Abogado). Universidad Nacional del Altiplano. Puno – Perú.

- Toyama, J. (2002). Puntos críticos sobre las vacaciones en el sistema peruano. *Rev. IUS ET VERITAS*, N°25, 250-267.
- Toyama, J. (2005). La indemnización por falta de vacaciones: ¿Cuándo se genera el derecho? *Rev. de Derecho & Sociedad*, (25), 191-200. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17046>
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia en el asunto C-214/16. Conley King/The Sash Window Workshop Ltd y Richard Dollar. Luxemburgo. 29 de noviembre.
- Unesco (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) (2008). *60 años de la Declaración Universal de Derechos Humanos*. Chile: Unesco para América Latina y el Caribe.
- Valenzuela, W. (2006). *Obligación legal del organismo legislativo de pagar todos los períodos vacacionales no disfrutados por sus empleados al terminar su relación laboral*. (Tesis de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales). Universidad de San Carlos de Guatemala. Recuperado de: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_6531.pdf

**ENTREVISTAS A ESPECIALISTAS EN DERECHO CIVIL Y/O
CONSTITUCIONAL**

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “La protección de los derechos laborales frente al pago de indemnización vacacional a los trabajadores, Juzgado Laboral Lima Norte, 2018”

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico:

Institución:

Objetivo General

Analizar de qué manera la protección de los derechos laborales se relaciona con el pago de indemnización vacacional a los trabajadores, Juzgado Laboral Lima Norte, 2018.

1.- De acuerdo a su experiencia: ¿de qué manera la protección de los derechos laborales se relaciona con el pago de indemnización vacacional a los trabajadores?

2.- En su opinión: ¿cómo se garantizan los derechos laborales del trabajador que renuncia a su descanso físico?

3.- De acuerdo a su experiencia: ¿qué problemas se generan si el empleador ve conveniente pagar la indemnización vacacional a los trabajadores?

Objetivo Específico 1

Determinar de qué manera la falta de pago de la remuneración por el descanso vacacional y no gozado afecta los derechos laborales de los trabajadores, Juzgado Laboral Lima Norte, 2018.

4.- En su opinión: ¿de qué manera la falta de pago de la remuneración por el descanso vacacional y no gozado afecta los derechos laborales de los trabajadores?

5- De acuerdo a su experiencia: ¿de qué manera compensa el pago de la remuneración por el descanso vacacional y no gozado a los trabajadores?

6.- En su opinión: ¿cómo se afectan los derechos laborales si el empleador decide compensar de manera económica las vacaciones del trabajador?

Objetivo Específico 2

Identificar de qué manera la falta de pago de la remuneración por no haber disfrutado el descanso vulnera los derechos laborales de los trabajadores, Juzgado Laboral Lima Norte, 2018.

7.- De acuerdo a su experiencia: ¿de qué manera la falta de pago de la remuneración por no haber disfrutado el descanso vulnera los derechos laborales de los trabajadores?

8.- En su opinión: ¿qué problemas se generan si el empleador decide pagar la remuneración por no haber disfrutado el descanso a cambio de que el trabajador continúe con sus labores?

9.- De acuerdo a su experiencia: ¿cómo se ven afectados los derechos laborales si al empleador se le exonera el deber de dar descanso físico anual a los trabajadores?

FIRMA Y SELLO

Lima ,..... de..... 2020.

ANEXO 4B

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: “La protección de los derechos laborales frente al pago de indemnización vacacional a los trabajadores, Juzgado Laboral Lima Norte, 2018”

Autor(a):

Fecha:

Objetivo General: Analizar de qué manera la protección de los derechos laborales se relaciona con el pago de indemnización vacacional a los trabajadores, Juzgado Laboral Lima Norte, 2018.

FUENTE DOCUMENTAL	- TITULO: - AUTOR: - REVISTA: - AÑO:
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	
CONCLUSIÓN	

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: “La protección de los derechos laborales frente al pago de indemnización vacacional a los trabajadores, Juzgado Laboral Lima Norte, 2018”

Autor(a):

Fecha:

Objetivo Específico 1: Determinar de qué manera la falta de pago de la remuneración por el descanso vacacional y no gozado afecta los derechos laborales de los trabajadores, Juzgado Laboral Lima Norte, 2018.

FUENTE DOCUMENTAL	- TÍTULO: - AUTOR: - REVISTA: - AÑO:
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	
CONCLUSIÓN	

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: “La protección de los derechos laborales frente al pago de indemnización vacacional a los trabajadores, Juzgado Laboral Lima Norte, 2018”

Autor(a):

Fecha:

Objetivo Específico 2: Identificar de qué manera la falta de pago de la remuneración por no haber disfrutado el descanso vulnera los derechos laborales de los trabajadores, Juzgado Laboral Lima Norte, 2018.

FUENTE DOCUMENTAL	- TÍTULO: - AUTOR: - REVISTA: - AÑO:
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	
CONCLUSIÓN	

ANEXO 5A

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Vargas Huamán Esaú
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Universidad César Vallejo Filial Lima, Sede Lima Norte
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Cayo Huamán, Ruth Lizbeth

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.											X	
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.										X		
3. ACTUALIDAD	Está adecuado 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	Está 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

SI
-,-

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

93%

Lima, 19 de abril del 2020.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI No 31042328 Cel. 969415453

ANEXO 5B

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: ACETO LOCA
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE VCU
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:
 1.4. Autor(A) de Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE 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	Esta adecuado 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

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 28 de Noviembre del 2019

[Firma]
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 82683 Telf. 9317915729