

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TESIS

“El fraccionamiento del periodo vacacional como factor de vulneración al Derecho Laboral del descanso vacacional continuo de los trabajadores del Distrito Fiscal de Lima Este, 2022”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR: Ipushima Villar, Gino

ASESOR: Martel Santiago, Alfredo

HUÁNUCO – PERÚ

2023

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Derecho penal
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Derecho

Disciplina: Derecho Penal

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Abogado

Código del Programa: P01

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 48383351

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22474338

Grado/Título: Magister en ciencias de la educación
 docencia en educación superior e investigación

Código ORCID: 0000-0001-5129-5345

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Penadillo Robles, Pascual Orlando	Magister en gestión y negocios marketing	22475397	0000-0003- 1051-9714
2	Espinoza Cañoli, Ena Armida	Grado de maestro en derecho, con mención en ciencias penales	22425372	0000-0002- 5243-1182
3	Villanueva Santamaria, Miller	Maestro en ciencias administrativas con mención en gestión pública	42229735	0000-0002- 6205-2514

D

H



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 19:10 horas del día dos (02) del mes de junio del año dos mil veintitrés, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado calificador integrado por los docentes:

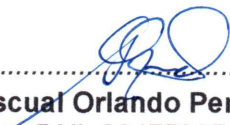
Mtro. Pascual Orlando PENADILLO ROBLES	: Presidente
Mtra. Ena Armida ESPINOZA CAÑOLI	: Vocal
Mtro. Miller VILLANUEVA SANTAMARIA	: Secretario
Mtro. Alfredo MARTEL SANTIAGO	: Asesor


Nombrados mediante la Resolución N° 158-2023-D-CATP-UDH de fecha 30 de mayo de 2023, para evaluar la Tesis intitulada "EL FRACCIONAMIENTO DEL PERIODO VACACIONAL COMO FACTOR DE VULNERACIÓN AL DERECHO LABORAL DEL DESCANSO VACACIONAL CONTINUO DE LOS TRABAJADORES DEL DISTRITO FISCAL DE LIMA ESTE, 2022", presentado por el Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas Gino IPUSHIMA VILLAR para optar el Título profesional de Abogado.


Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: Exposición y Absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) aprobado por unanimidad con el calificativo cuantitativo de 15 y cualitativo de bueno.

Siendo las 20:40 horas del día dos (02) del mes de junio del año 2023 los miembros del jurado calificador Ratificados firman la presente Acta en señal de conformidad.


Mtro. Pascual Orlando Penadillo Robles
DNI: 22475397
CODIGO ORCID: 0000-0003-1051-9714
Presidente


Mtra. Ena Armida Espinoza Cañoli
DNI: 22425372
CODIGO ORCID: 0000-0002-5243-1182
Vocal


Mtro. Miller Villanueva Santamaria
DNI: 42229735
CODIGO ORCID: 0000-0002-6205-2514
Secretario



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
<http://www.udh.edu.pe>

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, **Alfredo Martel Santiago**, asesor del Ciclo de Asesoramiento para el Trabajo Profesional del P.A. Derecho y Ciencias Políticas y designado mediante documento: Resolución N° 524-2022-DFD-UDH de fecha, Huánuco, 28 de marzo del 2022 del aspirante a título de abogado **Bach. GINO IPUSHIMA VILLAR**, de la investigación intitulada **“EL FRACCIONAMIENTO DEL PERIODO VACACIONAL COMO FACTOR DE VULNERACIÓN AL DERECHO LABORAL DEL DESCANSO VACACIONAL CONTINUO DE LOS TRABAJADORES DEL DISTRITO FISCAL DE LIMA ESTE, 2022”**.

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del **21%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que, cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 29 de julio 2023

Atentamente.

Mtro: Alfredo Martel Santiago
DNI N° 22474338
Código Orcid N° iD 0000-0001-5129-5345

Revisión Post sustentación Gino Ipushima

INFORME DE ORIGINALIDAD

21 %	20 %	2 %	7 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	7 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %
3	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	1 %
6	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	1 %
7	Submitted to Universidad Autónoma de Ica Trabajo del estudiante	1 %
8	docplayer.es Fuente de Internet	1 %

Huánuco, 29 de julio 2023



Mtro: Alfredo Martel Santiago
DNI N° 22474338
Código Orcid N° iD 0000-0001-5129-5345

DEDICATORIA

A Dios por darme la oportunidad de vivir y poder disfrutar de la vida cada día.

A Rosa Villar Murcia mi madrecita, quien con mucho esfuerzo me sacó adelante, para poder ser un hombre de bien, quien, sin necesidad de darme lujos, supo hacerme muy feliz, y sé que con ella puedo contar incondicionalmente, gracias madrecita mía por todo y que Dios te bendiga.

A Remigio Villar Flores mi abuelito quien se encuentra en el cielo cuidándome, aunque no se encuentra vivo, siempre le daré las gracias por darme ese amor de padre que no pude tener, gracias papá Remigio por todo tu amor y las buenas enseñanzas que me transmitiste cuando estuviste vivo, te llevaré presente en mi mente y corazón.

AGRADECIMIENTO

Mi profundo agradecimiento:

A mis familiares, por acompañarme en mi desarrollo académico profesional y confiar en mi persona para enfrentar cualquier dificultad.

A mis colegas de trabajo por motivarme para la realización de mi tesis.

A mis docentes de mi alma mater, Universidad de Huánuco de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, por impartirme valores jurídicos a diario en el ejercicio de mi desempeño en la vida profesional.

Al Abog. Alfredo Martel Santiago, asesor de mi tesis, por brindarme el asesoramiento adecuado para culminar satisfactoriamente con mi Carrera Profesional.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO.....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN	XII
CAPÍTULO I.....	13
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	13
1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	15
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	15
1.3. OBJETIVOS.....	15
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	15
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	16
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	16
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
CAPÍTULO II.....	18
MARCO TEÓRICO.....	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	18
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	18
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	20
2.2. BASES TEÓRICAS	23
2.2.1. EL TRABAJO	23
2.2.2. DERECHO LABORAL.....	24
2.2.3. TRABAJADOR	24
2.2.4. CARGA LABORAL.....	25
2.2.5. PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL	25
2.2.6. DESCANSO VACACIONAL.....	26
2.2.7. VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES	27

2.2.8. DISPOSICIÓN FISCAL	27
2.2.9. DISPOSICIÓN ADMINISTRATIVA	28
2.2.10.DISPOSICIONES Y REQUERIMIENTOS	28
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	28
2.3.1. DISTRITO FISCAL DE LIMA ESTE	28
2.3.2. FRACCIONAMIENTO	29
2.3.3. PERIODO	29
2.3.4. TRABAJADORES	29
2.3.5. VULNERACIÓN.....	29
2.4. HIPÓTESIS	29
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	29
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	30
2.5. VARIABLES	30
2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE	30
2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE	30
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	31
CAPÍTULO III.....	32
METODOLOGÍA	32
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	32
3.1.1. ENFOQUE	32
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	32
3.1.3. DISEÑO	32
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	33
3.2.1. POBLACIÓN	33
3.2.2. MUESTRA	33
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	34
3.4. TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	34
3.5. TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.....	35
CAPÍTULO IV	36
RESULTADOS	36
4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS.....	36
4.2. RESULTADOS INFERENCIALES	37

CAPÍTULO V	62
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	62
5.1. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS CON EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	62
5.2. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS CON LAS HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	65
CONCLUSIONES	66
RECOMENDACIONES.....	68
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	69
ANEXOS	71

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Composición de la población.....	33
Tabla 2 Composición de la muestra.....	34
Tabla 3 Muestra las técnicas e instrumentos de recojo de información.....	34
Tabla 4 Muestra las respuestas de los operadores fiscales sobre el fraccionamiento del periodo vacacional como factor de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional continuo	37
Tabla 5 Muestra las respuestas de los operadores fiscales sobre el fraccionamiento del periodo vacacional como factor de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional continuo	38
Tabla 6 Muestra las respuestas de los operadores fiscales sobre el fraccionamiento del periodo vacacional como factor de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional continuo, a su consideración han gozado los 30 días continuos de sus vacaciones.....	39
Tabla 7 Muestra las respuestas de los operadores fiscales sobre el fraccionamiento del periodo vacacional como factor de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional continuo, si a su experiencia han fraccionado los 30 días de sus vacaciones.....	40
Tabla 8 Muestra las respuestas de los operadores fiscales sobre el fraccionamiento del periodo vacacional como factor de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional continuo, a su experiencia, cuál sería la razón del fraccionamiento de sus vacaciones.....	42
Tabla 9 Muestra las respuestas de los operadores fiscales sobre el fraccionamiento del periodo vacacional como factor de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional continuo, a su experiencia, ¿consideran que el fraccionamiento a sus vacaciones.....	43
Tabla 10 Muestra las respuestas de los operadores fiscales sobre el fraccionamiento del periodo vacacional como factor de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional continuo, a su criterio, consideran, si siempre deben de gozar de sus vacaciones.....	44
Tabla 11 Muestra las respuestas de los operadores fiscales sobre el fraccionamiento del periodo vacacional como factor de vulneración al derecho	

laboral del descanso vacacional continuo, a su experiencia, para el fraccionamiento de sus vacaciones	46
Tabla 12 Muestra las respuestas de los operadores fiscales sobre el fraccionamiento del periodo vacacional como factor de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional continuo, si a su criterio, considera que, ¿si existiera algún recurso administrativo	47
Tabla 13 Muestra las respuestas de los operadores fiscales sobre el fraccionamiento del periodo vacacional como factor de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional continuo, si a su experiencia, considera que, ¿creando más fiscalías se descongestión	48
Tabla 14 Muestra las respuestas de los operadores fiscales sobre el fraccionamiento del periodo vacacional como factor de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional continuo, si a su experiencia, considera que, el área de Recursos Humanos	50
Tabla 15 Muestra las respuestas de los operadores fiscales sobre el fraccionamiento del periodo vacacional como factor de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional continuo, si a su experiencia, ¿si fuese usted fiscal y tiene una recargada carga	51
Tabla 16 Muestra las respuestas de las entrevistas a los fiscales	53
Tabla 17 Muestra las respuestas de las entrevistas a los fiscales	55
Tabla 18 Muestra las respuestas de las entrevistas a los fiscales	57
Tabla 19 Muestra las respuestas de las entrevistas a los fiscales	58
Tabla 20 Muestra las respuestas de las entrevistas a los fiscales	60
Tabla 21 Muestra respecto a la contrastación de Hipótesis.....	65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Usted actualmente es?.....	37
Figura 2 ¿Su régimen laboral es?.....	38
Figura 3 A su consideración ¿usted ha gozado 30 días continuos de sus vacaciones cuando cumplió el año de su labor?.....	40
Figura 4 A su consideración ¿usted ha fraccionado 30 días continuos de sus vacaciones cuando cumplió el año de su labor?.....	41
Figura 5 A su experiencia ¿Cuál fue el motivo o razón por que el coordinador de recursos humanos fracciona sus 30 días, cuando deberían ser continuas?	42
Figura 6 A su experiencia ¿Usted considera que el fraccionamiento de los 30 días de sus vacaciones vulnera los derechos laborales establecidos en el art. 25 de la constitución y convenio N° 52 de la OIT?	43
Figura 7 A su criterio ¿Usted considera que siempre debe gozar de sus 30 días de vacaciones continuas, sin que estos?	45
Figura 8 A su experiencia, para el fraccionado de sus vacaciones continuas de los 30 días, la solicitud ante el coordinador de Recursos Humanos.....	46
Figura 9 A su criterio, considera usted que, la fórmula de cómo evitar la vulneración de gozar los 30 días de vacaciones puede superarse si existiera algún recurso administrativo por el cual se puede disponer la suspensión de la medida del fraccionamiento.....	47
Figura 10 A su experiencia, ¿considera usted que, creando más fiscalías en este distrito fiscal, se descongestionaría la carga procesal y por ende ya no se fraccionaría las vacaciones continuas?.....	49
Figura 11 A su experiencia, ¿considera usted que, en el área de Recursos Humanos debe contar con un Asesor que tenga la condición de abogado a fin de que pueda emitir su opinión ante el pedido de fraccionamiento de las vacaciones continuas?.....	50
Figura 12 A su experiencia, ¿si fuese usted fiscal y tiene una recargada carga procesal solicitaría a su asistente que fraccione sus vacaciones continuas a fin de que este al día en su despacho fiscal?.....	51

RESUMEN

El presente trabajo investiga el fraccionamiento del periodo vacacional como factor de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional continuo de los trabajadores del Distrito Fiscal de Lima este, año 2022.

La línea de investigación es en el ámbito del derecho laboral y constitucional, cuyo objetivo es evitar que no se siga vulnerando el derecho de gozar vacaciones continuas de los operadores fiscales, quienes por influencia o recomendación de sus jefes inmediatos solicitan fraccionar sus vacaciones.

El factor que llevaría a los jefes inmediatos sugerir a sus asistentes que soliciten fraccionar sus vacaciones sería la excesiva carga procesal que existe en los despachos fiscales, para no atrasarse con las metas trazadas mensualmente.

La hipótesis versa sobre las disposiciones del Ministerio Público, la cual estarían fraccionando las vacaciones continuas de los trabajadores del Distrito Fiscal de Lima Este.

La presente tesis es de tipo descriptivo – explicativo de enfoque cuantitativo, la técnica de diseño es descriptiva simple, porque solo se observó las variables de estudio.

Por otro lado, la muestra estuvo constituida por Asistentes en Función Fiscal, Asistentes Administrativo y Fiscales Penales de la 1° Fiscalía Provincial Penal Corporativa de San Juan de Lurigancho-Zona Baja del Distrito Fiscal de Lima Este, mientras la técnica utilizada fue la Entrevista y Encuesta, la muestra y composición de la población de estudio.

Finalmente, la investigación concluyó que el fraccionamiento de las vacaciones de los operadores fiscales no se está dando de forma voluntaria, sino por influencia de sus jefes inmediatos, haciendo que soliciten fraccionar sus vacaciones, vulnerando así el derecho de los asistentes de gozar de los 30 días de vacaciones continuas.

Palabras claves: Fraccionamiento, Periodo Vacacional, Factor de Vulneración, Descanso Vacacional Continuo, Distrito Fiscal de Lima Este.

ABSTRACT

The present work investigates the division of the vacation period as a factor of violation of the labor law of the continuous vacation rest of the workers of the Fiscal District of East Lima, year 2022.

The line of investigation is in the field of labor law and constitutional, whose objective is to prevent the right to enjoy continuous vacations of tax operators, who by influence or recommendation of their immediate bosses, request to divide their vacations.

The factor that would lead the immediate bosses to suggest to their assistants that they request to divide their vacations would be the excessive procedural burden that exists in the fiscal offices, so as not to fall behind with the goals set monthly.

The hypothesis deals with the provisions of the Public Ministry, which would be dividing the continuous vacations of the workers of the Fiscal District of East Lima.

This thesis is descriptive - explanatory with a quantitative approach, the design technique is simple descriptive, because only the study variables were observed.

On the other hand, the sample consisted of Tax Assistants, Administrative Assistants and Criminal Prosecutors of the 1° Corporate Criminal Provincial Prosecutor's Office of San Juan de Lurigancho-Low Zone of the Fiscal District of East Lima, while the technique used was the Interview and Survey, the sample and composition of the study population.

Finally, the investigation concluded that the division of vacations of tax operators is not taking place voluntarily, but rather due to the influence of their immediate bosses, causing them to request to divide their vacations, thus violating the right of attendees to enjoy the 30 continuous vacation days.

Keywords: Subdivision, Vacation Period, Factor of Violation of Labor Law, Continuous Vacation Rest, Workers of the Fiscal District of East Lima.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis titulado “El fraccionamiento del periodo vacacional como factor de vulneración al Derecho Laboral del descanso vacacional continuo de los trabajadores del Distrito Fiscal de Lima Este, 2022”, el estudio se aplicó debido a la vulneración en el fraccionamiento de las vacaciones continuas de los trabajadores del Distrito Fiscal de Lima Este.

Este estudio se desarrolla en el ámbito del Derecho Laboral, que consta de cinco capítulos.

En el I capítulo describimos el problema, formulando con preguntas, determinado cuales son los objetivos; para finalizar mediante la justificación, limitación y viabilidad de la investigación.

En el II capítulo describimos el marco teórico de la investigación, los principales antecedentes de bases teóricas que sustentan el estudio; además se complementan con las hipótesis y variables.

En el III capítulo determinamos el marco metodológico donde se concreta todo el aspecto metodológico del estudio, las técnicas e instrumentos de la muestra y el procesamiento y análisis de la información.

En el capítulo IV demostramos los resultados obtenidos sistemáticamente en las tablas y figuras.

Finalmente, en el capítulo V consignamos la discusión de los resultados para culminar en las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

El presente proyecto de investigación se dio por la problemática que existe en el lugar donde laboro como asistente, siendo este la 1° Fiscalía Provincial Penal Corporativa de San Juan de Lurigancho-Zona Baja del Distrito Fiscal de Lima Este, en el cual ingresé a laborar desde el mes de setiembre 2019 hasta la fecha, donde pude observar y vivir en experiencia propia la disposición del fraccionamiento de las vacaciones continuas por parte de los Fiscales Provinciales de despacho, donde no podemos gozar de los treinta (30) días de vacaciones al año que por derecho nos corresponde.

Tal es el caso que los Fiscales Provinciales como parte del Ministerio Público, disponen que fraccionemos nuestras vacaciones por la carga procesal que existe en los despachos fiscales, donde muchas veces nosotros los asistentes no estamos de acuerdo con el fraccionamiento y por miedo o temor a represalias, no nos queda sino solo aceptar dicho fraccionamiento que vulnera nuestros derechos laborales establecido en el art. 17° del Decreto Legislativo N° 713 (artículo modificado por el Decreto Legislativo N° 1045), el cual detalla que, el trabajador debe disfrutar del descanso vacacional en forma ininterrumpida.

Sin embargo, a solicitud escrita del trabajador, el disfrute del período vacacional puede ser fraccionado de la siguiente manera:

i) Quince días calendario, los cuales pueden gozarse en periodos de siete y ocho días ininterrumpidos; y,

ii) el resto del período vacacional puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a siete días calendario y como mínimos de un día calendario. De igual forma con lo establecido en el Art. 25° de la Constitución y Convenio N° 52 de la OIT que regula las vacaciones anuales remuneradas.

Es por ello que nos vemos en la tarea de investigar mecanismos que den soluciones para que se dejen de vulnerar derechos laborales de los trabajadores, tal es el caso de los Asistentes en Función Fiscal, Asistentes

Administrativos y hasta inclusive de los propios Fiscales por parte de sus jefes inmediatos, sin tampoco afectar a la carga procesal que existe en los despachos fiscales de la 1° Fiscalía Provincial Penal Corporativa de San Juan de Lurigancho-Zona Baja, para llegar al fondo del problema en sí tenemos que fundarnos al Decreto Legislativo N° 1405 y su reglamento aprobado el Decreto Supremo N° 013-2019-PCM, establecen el derecho a gozar del descanso vacacional remunerado de 30 días de vacaciones continuas de forma ininterrumpida.

Por otro lado, es preciso indicar que el suscrito de igual manera sufrió en carne propia la imposición de fraccionamiento de mis 30 días continuos de vacaciones, ya que por la excesiva carga laboral que existe en el despacho donde laboro, mi jefe inmediato de manera verbal me dijo que lo fracciones en dos partes cada uno por 15 días; asimismo, por parte de mis colegas de despacho y de otros despachos fiscales pudimos observar que los jefes inmediatos piden a sus trabajadores fraccionar sus vacaciones, ya sea por 15 días hasta inclusive por el mínimo de fraccionamiento que es 7 días, el cual según los derechos laborales no se debe de hacer, toda vez que se estaría vulnerando el derecho a los 30 días de vacaciones continuas, y viéndome en la necesidad de buscar mecanismos de soluciones a una problemática que vulnera derechos laborales de los trabajadores del Ministerio Público.

Esta situación nos motivó a investigar estos factores que se observan y se viven de manera recurrente los despachos fiscales que, mediante estos factores que inciden en la vulneración antes descrito, a fin de determinar qué situaciones lo estarían generando.

Nuestro propósito es también conocer de manera científica por la cantidad de carga procesal que existe en los despachos fiscales es o no un factor de vulneración, además cómo este hecho estaría ocasionando en el porcentaje de los trabajadores sufran estrés laboral, el cual no les lleva a rendir en óptimas condiciones en el trabajo, siendo justo y necesario tener los 30 días de vacaciones continuas que por derecho nos corresponde a cada trabajador de la 1° Fiscalía Provincial Penal Corporativa de San Juan de Lurigancho-Zona Baja.

Como es de verse, nos encontramos de cara ante un problema, donde se tiene buscar mecanismos de soluciones frente a la imposición de

fraccionamiento de los treinta (30) días de vacaciones por parte de los Fiscales Provinciales hacia sus asistentes, y sin tampoco afectar la carga procesal que existe en los despachos fiscales. Porque como bien sabemos a los asistentes se les está vulnerando el derecho de gozar de unas vacaciones continuas e ininterrumpidas.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Las disposiciones del Ministerio Público que fraccionan las vacaciones estarán vulnerando el derecho del descanso vacacional continuo de los trabajadores del Distrito Fiscal de Lima Este, año 2022?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

Pe1 ¿De qué manera influye la vulneración de los derechos en el fraccionamiento de las vacaciones continuas en los trabajadores del Distrito Fiscal de Lima Este, año 2022?

Pe2 ¿Será la carga procesal un factor para disponer el fraccionamiento de las vacaciones continuas de los trabajadores del Distrito Fiscal de Lima Este, año 2022?

Pe3 ¿Cómo afecta el fraccionamiento de las vacaciones en los trabajadores del Distrito Fiscal de Lima Este, año 2022?

Pe4 ¿Qué mecanismos se deben de adoptar para disminuir los niveles de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional de los trabajadores del Distrito Fiscal de Lima Este, año 2022?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer si las disposiciones del Ministerio Público que fraccionan las vacaciones estarán vulnerando el derecho del descanso

vacacional continuo de los trabajadores del Distrito Fiscal de Lima Este, año 2022.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Oe1. Identificar los derechos que se vulneran en el fraccionamiento de las vacaciones continuas de los trabajadores del Distrito Fiscal de Lima Este, año 2022.

Oe2. Establecer si la carga procesal es o no un factor para disponer el fraccionamiento de las vacaciones continuas de los trabajadores del Distrito Fiscal de Lima Este, año 2022.

Oe3. Identificar cuáles son los factores que llevan al Ministerio Público a fraccionar las vacaciones continuas de sus asistentes.

Oe4. Proponer mecanismos que se deben de adoptar para disminuir los niveles de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional de los trabajadores del Distrito Fiscal de Lima Este, año 2022.

1.4. JUSTIFICACIÓN

En primer lugar, es buscar mecanismos de soluciones para poder evitar que se sigan vulnerando el derecho de los asistentes de gozar de unas vacaciones continuas e ininterrumpidas, pero sin que de la misma traiga consecuencias en el normal desarrollo de la carga procesal que existe en los despachos fiscales.

En segundo lugar, es trazar una línea coherente y clara que permita que el Ministerio Público no opten en fraccionar las vacaciones de sus asistentes.

Resolver mediante mecanismos de soluciones que no se sigan vulnerando el derecho de los asistentes a gozar de unas vacaciones continuas e ininterrumpidas, sin que de la misma afecte el normal desarrollo de la carga procesal que existe en los despachos fiscales. Además, esto permitirá que los trabajadores puedan reducir el estrés laboral que se acumula durante todo el año, por la excesiva carga procesal que existe en la 1° Fiscalía Provincial Penal Corporativa de San Juan de Lurigancho-Zona Baja.

Por tanto, el investigador propone buscar mecanismos de soluciones para que no se sigan vulnerando el derecho de los asistentes de gozar de sus vacaciones continuas e ininterrumpidas, pero sin que de la misma se vea afectado el normal desarrollo de la carga laboral de los despachos fiscales, evitando así que el Ministerio Público sigan fraccionando las vacaciones anuales de los asistentes.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

El tema de investigación si se encontró, pero es poca la información para estudiar y analizar.

La poca información bibliográfica, produce una situación que conlleva a tomarse mayor tiempo para su búsqueda, a fin recopilar bibliografía que sirva para el tema de investigación, teniendo en cuenta que mi persona realiza otras actividades, sin embargo, se hará el esfuerzo de corregir la duración tiempo determinado para llevar a cabo la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Ruiz (2019) La paradoja jurídica del derecho a las vacaciones. (Tesis para optar el grado de maestro en Derecho).

Resumen: Las personas tienen necesidades que satisfacen a medida que crecen; También tienen responsabilidades y derechos, como el descanso y las vacaciones. Dado que tienen derecho a vacaciones, los trabajadores que prestan servicios turísticos en hoteles 5 estrellas de la comuna Dorada de Acapulco y cuentan con prestaciones legales se enfrentan a la paradoja de no poder hacer uso de ellas por diversos factores, como la cantidad de días a los que tienen derecho según la antigüedad, la capacidad económica, los períodos de vacaciones, etc.

El propósito de este estudio es analizar los derechos de licencia y su regulación en México desde la perspectiva de las normas jurídicas y construir un modelo conceptual de los derechos de licencia a partir de fundamentos teóricos y preguntas de investigación, mediante un estudio observacional retrospectivo, descriptivo, transversal parcial y una matriz de clasificación de encuesta descriptiva.

Quizhpe (2016) El régimen de vacaciones para el trabajador, según el código del trabajo vulnera el derecho de igualdad establecido en la Constitución de la República. (Tesis para optar el título de abogada).

Resumen: El principio de igualdad es uno de los derechos que tienen todos los ciudadanos. Es también un derecho basado en garantizar el trato de todos los ciudadanos y sancionar la discriminación. Todos tenemos los mismos derechos y garantías ante

la ley. Nadie puede tratar injustamente a un ciudadano por motivos de religión, afiliación política, cultura, etc.

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad abordar la vulneración del derecho a la igualdad derivada de la diferencia entre trabajadores y funcionarios definidos en la Ley del Trabajo y la Ley del Servicio Civil, si los trabajadores prestan servicios materiales (mano de obra) y los funcionarios prestan servicios relacionados con el conocimiento, entonces ambos son trabajadores y al darles diferentes reglas de licencia se les trata de manera desigual, el derecho a la vulneración es por la misma razón y se vulnera.

La Constitución del país establece que toda orden que reduzca el goce y ejercicio de los derechos es contraria a la Constitución y se viola esta disposición porque la ley laboral establece que el trabajador tiene quince días de licencia por un año de servicio, incluyendo feriados, y después de cinco años de servicio continuo con el mismo patrón puede obtener un día más, pero este beneficio no puede exceder de quince días además de estos días de licencia, porque quiere días adicionales de licencia para reservar estos días. para él 3 días, si no elige pagar esos días extra, entonces puede obtener esos días extra para el trabajador.

Sin embargo, la “Ley de Organización del Servicio Civil” estipula que los funcionarios públicos pueden tomar 30 días de vacaciones después de 11 meses de servicio. Según esta ley, se reduce el derecho a vacaciones de los empleados, además de alguna discriminación entre estos dos tipos de empleados.

En resumen, es claro que existe un problema de vulneración de la legislación laboral nacional, ya que los empleados y servidores públicos tienen días libres irregulares, lo que redundaría en la vulneración de sus derechos, así como en el no respeto de las condiciones de las normas con respecto a las vacaciones para el tiempo libre y la energía para el regreso al trabajo; resumiendo lo anterior, propuse finalmente la idea de reformar el Art. 69 del Código del Trabajo por igual trabajo y el derecho a garantizar igual trabajo a los empleados públicos. cumplir

con lo dispuesto en las normas sobre los derechos establecidos y garantizados.

Checa (2015) Derecho a las vacaciones de las y los trabajadores del sector privado y su incidencia en el Principio Constitucional de la Equidad. (Tesis para optar el título de abogada).

Resumen: El propósito de la investigación es reducir la injusticia de la clase obrera inmediatamente después de reclamar las vacaciones anuales, de las que se hace cargo la clase obrera.

Sus derechos han sido durante mucho tiempo objeto de diversas injusticias y violaciones por parte de diversas instituciones y autoridades. Si bien la legislación y la jurisprudencia reconocen principios como la igualdad de oportunidades y la progresividad laboral y se establece el derecho al trabajo como un bien jurídico tutelado y de prioridad nacional, estas posiciones jurídicas no inciden de inmediato en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, como se muestra en este trabajo sobre cómo estos principios y derechos son afectados.

El objetivo del estudio fue obtener una comprensión general del significado y significado de estos derechos, identificar los métodos utilizados en un estudio comparativo inductivo y cerrado con referencia al tema, antecedentes y campos; analizar los resultados de las entrevistas y encuestas, para confirmar mi hipótesis de que se vulneró el derecho a las vacaciones de los trabajadores del sector privado porque pudieron disfrutar de las vacaciones, y las conclusiones se vulneraron en el sector público. con base en los resultados alcanzados, implementar la idea de reformas principalmente en beneficio de los trabajadores, permitiendo que tanto los empleados públicos como privados disfruten de las mismas vacaciones garantizadas por la constitución.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Castañeda (2021) La redacción del artículo 12 del Decreto Legislativo N° 713 y su incidencia en el derecho al descanso vacacional

de los trabajadores sujetos al contrato a tiempo parcial. (Tesis para optar el título de abogado).

Resumen: El presente trabajo de investigación, cuyo objetivo es establecer lo transcrito en el artículo 12° inciso a del Decreto Legislativo N° 713, con respecto al derecho al tiempo libre vacacional de los trabajadores sujetos al contrato al tiempo normal establecido por la norma; ya que dichos trabajadores no tienen este derecho pese a estar identificado por el acuerdo N° 52 de la Organización Internacional del Trabajo y la Constitución Política del Perú. Es de esta forma que se examinó diferentes puntos de vista de los expertos en la materia, como también puntos constitucionales y legales referente al asunto de análisis manifestados en el marco teórico; asimismo, se estudiaron sentencias con respecto al asunto, se han realizado entrevistas a burócratas, profesores y profesionales en la materia de derecho gremial y constitucional, recopilando información sobre si les corresponde o no el derecho vacacional a los trabajadores contratados bajo el contrato a tiempo normal.

De los resultados conseguidos se concluye que lo transcrito en el artículo 12° inciso a del Decreto Legislativo N° 713, recae de manera negativa, vulnerando el derecho al tiempo libre vacacional de los trabajadores sujetos al contrato a tiempo normal, ello se debería a que sobre el especial no hay una regulación en el Perú, es evidente lo limitado con relación a dicho aspecto.

Esta problemática muchas veces representa una virtud para las organizaciones porque les posibilita contratar personal con derechos limitados, en esta situación el derecho al tiempo libre vacacional, lo que constituye un perjuicio para el trabajador, quien no goza de dicho derecho. Gracias a ello, es que en el presente trabajo de investigación se proponen algunas opciones de solución, con el fin de eludir que los derechos laborales de los trabajadores contratados bajo el contrato a tiempo normal sigan siendo afectados y vulnerados de sus derechos laborales.

Santa Cruz (2022) El derecho al descanso vacacional como mecanismo para conciliar la vida familiar y laboral: Análisis del decreto

legislativo N°713 y su modificatoria por el decreto legislativo N°1405. (Tesis para optar el título de abogado).

Resumen: La presente tesis aborda el contenido importante del derecho al tiempo libre vacacional anual el cual está regulado en nuestro ordenamiento jurídico peruano en el Decreto Legislativo N°713, de esta forma además, se hace un estudio crítico de la actual modificación de la mencionada regla, por el Decreto Legislativo N°1405, por medio del cual, busca utilizar la figura del fraccionamiento vacacional para conciliar la vida familiar y gremial, posibilitándole al trabajador, anterior consenso con el empleador, fraccionar sus vacaciones hasta por periodos de un día, para atender asuntos parientes.

Tras un análisis descriptivo de los criterios establecidos por la OIT, por medio de sus Acuerdos, sugerencias e informes, y con argumentos propios de la ideología del derecho gremial, tendremos la posibilidad de ver que realmente la utilización indiscriminado de la figura del fraccionamiento representa un desconocimiento de la naturaleza y finalidad del derecho al tiempo libre vacacional anual y, por otro lado, no cumple con el fin de conciliar la vida familiar y gremial debido a que disminuye la probabilidad del trabajador a disfrutar de forma ininterrumpida el tiempo libre vacacional, tiempo que, podría dedicárselo entre otros espacios, a el núcleo familiar.

Herrera (2020) Regulación del derecho vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial en Perú. (Tesis para optar el título de abogada).

Resumen: En el Perú el derecho de vacaciones al trabajador a tiempo parcial no es regulado, lo que hace de la ideología una explicación confusa. Este trabajo se basa en contratos a tiempo parcial, derechos de licencia y convenios de la OIT, ya que los trabajadores a tiempo parcial no tienen vacaciones debido a la naturaleza de los contratos y al desconocimiento y/o aplicación incorrecta de los convenios de la OIT y otros. Enfrentar el caso es el propósito general propuesto de determinar las vacaciones requeridas para los trabajadores con contrato a tiempo parcial de acuerdo con el sistema

sindical privado, el análisis es detallado y cualitativamente desarrollado, gracias a que los conceptos realizados se obtienen de materiales escritos por autores expertos en los campos del derecho fáctico y sindical, y también porque los datos se obtienen de hechos de hecho y de derecho de carácter nacional y mundial. Finalmente, en conclusión, es necesario desarrollar una ley que regule el trabajo a tiempo parcial y hacer efectivo el derecho a la licencia de manera justa y razonable.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. EL TRABAJO

Según la Real Academia Española (RAE, 2020), el Trabajo es “aquella ocupación retribuida. Obra-cosa producida por un representante. Cosa que es consecuencia de la actividad humana. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en oposición capital. Sitio donde se trabaja”.

Sin embargo, la definición de una palabra tan controvertida no puede estar completamente contenida en una definición más bien semántica. Siendo el trabajo una interacción económica, también se trata de definirlo de esta forma, por trabajo entendemos toda actividad que una persona puede realizar con el fin de transformar o producir un nuevo bien o servicio. “Si bien el trabajo es efectivamente un estándar universal que se aplica a cualquier entorno en el que vivimos, su implementación está íntimamente relacionada con el entorno económico, entendiendo por trabajo toda actividad realizada a cambio de una remuneración.

El trabajo se define actualmente como la producción de bienes y servicios a cambio de dinero. De ello se deduce que el trabajo denota no sólo la producción de bienes, sino también una parte bastante elemental de la población que interactúa y participa de este fenómeno económico y social.

2.2.2. DERECHO LABORAL

Plá (1998) Considera que el derecho laboral es un conjunto de normas jurídicas establecidas en la relación obrero-patronal. Es un conjunto de normas jurídicas y reglas de orden público, que asegura el cumplimiento de las obligaciones de ambas partes, con base en el pleno desarrollo del fiador y su verdadera integración en la sociedad.

Anacleto (2012) Expresa al respecto que el derecho al trabajo o el derecho al trabajo es una ley cuyo contenido principal es regular las relaciones jurídicas entre patrones y trabajadores y entre éstos y el Estado según 11 puestos de trabajo subordinados.

Borrajo (1998) Argumenta que el derecho laboral, son derechos relacionados con la prestación de servicios profesionales del sector privado a terceros.

Sostiene que el derecho al trabajo es un conjunto de normas jurídicas destinadas a legalizar las relaciones laborales entre patrones y contratistas. Además, es un conjunto de normas que permite resolver problemas laborales, individuales o colectivos, jurídicos o económicos y se relaciona con los medios y fines del derecho laboral.

2.2.3. TRABAJADOR

Rios (2007) Trabajador: La persona que, como parte de un contrato de trabajo, se obliga a prestar personal y voluntariamente servicios remunerados a otra persona en el marco de la organización y dirección de otra persona natural o jurídica, denominada empleador o comerciante.

Trabajador o trabajadora Se refiere a una persona que satisface sus necesidades básicas y su sustento vendiendo trabajo físico o mental a su jefe y cobrando.

Según Rubinstein, un empleado es: “Toda persona que se compromete con un contrato de trabajo a trabajar para su superior inmediato, a prestar servicios en una determinada empresa a cambio de un pago convenido. La obediencia es lo más importante.”

2.2.4. CARGA LABORAL

Para definir este concepto utilizado en nuestro estudio, es necesario hacer referencia al concepto de carga procesal, que expresa la cantidad de trabajo que requieren los trámites y trámites judiciales desde el inicio del proceso hasta la adopción de una decisión. y su implementación (CERIAJUS, 2004, p. 15), la carga de trabajo a entender en este trabajo se refiere a los casos investigados y atendidos a lo largo de los años desde abril de 2010 y los casos pendientes a lo largo de los años.

Gil (2014) La carga de trabajo se puede expresar cuantitativamente, a saber: el número de tareas realizadas en un tiempo determinado y la cantidad de trabajo realizado, mientras que la carga de trabajo cualitativa se refiere a la velocidad del trabajo. La complejidad y alcance de la tarea y la información relevante obtenida de la misma.

2.2.5. PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

Arévalo (2016) refiere que los principios del derecho laboral se definen como lineamientos que brindan información sobre normas directas e indirectas que son interpretables o sirven como lineamientos en materia jurídica y que a su vez cumplen ciertas tareas importantes en la motivación de los legisladores, ya que son la base del ordenamiento jurídico, y además, en ausencia de leyes, sirven como normas adicionales y son un principio rector para jueces, legisladores y abogados en derecho laboral.

Los principios del derecho del trabajo (por sus importantes funciones orientadoras, inspiradoras y complementarias) debe incorporarse a los ordenamientos jurídicos activos, pero como modelo para que continuamente se sumen nuevos ordenamientos jurídicos. Estos principios están inspirados en la justicia social y pueden utilizarse cuando sea necesario evaluar normas o hechos y elegir siempre

aquellos que sean más favorables para los empleados. Estos principios no pueden utilizarse para mejorar o consolidar estándares.

Entre los principios investigados por Plán (1998) se encuentran: Protección, igualdad, inmunidad, superioridad realista, continuidad, sentido común, integridad y no discriminación.

2.2.6. DESCANSO VACACIONAL

Las vacaciones anuales son un derecho que tiene todo trabajador para realizar una determinada actividad de acuerdo con los requisitos de la legislación laboral, lo que significa que el trabajador tiene derecho a vacaciones adicionales, así como a vacaciones pagadas y vacaciones anuales. Servicio completo. Los empleados que trabajen al menos cuatro horas en un día normal de trabajo tienen derecho a vacaciones. (Real Academia Española, 2020)

La licencia por vacaciones se estima como un descanso anual del trabajo remunerado continuo en función de las horas reales trabajadas cada año. Todo ello con el fin de dar tiempo libre al trabajador para refrescar su mente y cuerpo y al mismo tiempo permitirle disfrutar del descanso y la relajación. (Anacleto Gerrero, 2012)

Las vacaciones son días en los que los empleados no tienen que ir al centro de trabajo una vez al año después de completar sus asignaciones de trabajo anuales para recargar energías a fin de realizar sus tareas diarias al máximo de sus capacidades. Guillermo Cabanellas identifica las vacaciones como: "temporadas a partir de determinados días o meses en que se realizan trabajos conjuntos, comerciales, de aprendizaje, de servicio, de proceso y otras ocupaciones a fin de tener momentos de tiempo libre para descansar y continuar con las principales labores personales". Las vacaciones son el tiempo libre que un empleado debe obligar a su superior inmediato a desviar su atención de su trabajo diario o trabajo que requiere su atención de un trabajo o año de trabajo determinado.

De acuerdo con el Doctor Ulfer Trelles el descanso anual es: “El período de pago en el que los empleados no acuden a sus lugares de trabajo”.

No aplican en el lugar de trabajo, porque el descanso anual es para que el trabajador deje la profesión para dar un descanso, y el pago de vacaciones es como si el trabajador hubiera trabajado; hoy las vacaciones del trabajador son de quince días (incluidos feriados), lo que nos parece insuficiente, porque el objetivo es tiempo libre para descansar y refrescarse para trabajar en las mejores condiciones laborales, pero a mi juicio no se ha logrado.

Montenegro Baca (1998) considera que las vacaciones son: El trabajador tiene derecho a dejar de prestar servicios sin perder el salario habitual, seguir cumpliendo los deberes habituales alternativos, orgánicos alternativos y de la vida pública y, dentro de los límites de la ley, seguir cumpliendo los requisitos del cargo que la ley prescribe (páginas 436-437).

2.2.7. VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

Este derecho se vulnera una vez durante el ejercicio de las facultades, que la ley reconoce al empleador, que se limite su pleno ejercicio sin justificación suficiente, arbitraria o desproporcionadamente o sin observar su importante contenido; es decir, es el mismo derecho constitucional que se utiliza en todo el Perú y ha sido extrapolado al derecho laboral para evitar o detener determinadas infracciones que un empleador puede tomar contra un trabajador por la vía judicial.

2.2.8. DISPOSICIÓN FISCAL

Las Disposiciones se pronuncian para decidir: a) el inicio, la continuación o el archivo de las actuaciones; b) la conducción compulsiva de un imputado, testigo o perito, cuando pese a ser emplazado debidamente durante la investigación no cumple con asistir a las diligencias de investigación; c) la intervención de la Policía a fin

de que realice actos de investigación; d) la aplicación del principio de oportunidad; y, e) toda otra actuación que requiera expresa motivación dispuesta por la Ley.

2.2.9. DISPOSICIÓN ADMINISTRATIVA

Las disposiciones administrativas son reglamentos escritos emitidos por la administración de carácter general y tienen un nivel inferior a la ley. Normalmente las llamamos órdenes, aunque algunas de ellas tienen nombres como leyes de órdenes fiscales, pero eso no significa las decisiones o las órdenes de los superiores o jefes inmediatos son órdenes en un sentido más amplio, y por lo tanto son normas administrativas generales.

2.2.10. DISPOSICIONES Y REQUERIMIENTOS

El Ministerio Público formulará sus Disposiciones, Requerimientos y Conclusiones en forma motivada y específica, de manera que se basten a sí mismos, sin remitirse a las decisiones del Juez, ni a Disposiciones o Requerimientos anteriores.

Procederá oralmente en la audiencia y en los debates, y por escrito en los demás casos.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.3.1. DISTRITO FISCAL DE LIMA ESTE

Es una de las jurisdicciones fiscales que se encuentra en el departamento de Lima (capital), actualmente este distrito fiscal por competencia abarca los distritos de Lurigancho-Chosica, Chaclacayo, Ate (Vitarte), Santa Anita, San Juan de Lurigancho, El Agustino, La Molina, Cieneguilla, Centro Poblado Rural Huertos de Manchay, distrito de Pachacamac, además de los 32 distritos de la Provincia de Huarochiri.

2.3.2. FRACCIONAMIENTO

El fraccionamiento viene a ser el resultado de fraccionar y que consiste en dividir o partir las vacaciones del trabajador en partes, y que cuya solicitud se debe dar de manera voluntaria por parte del trabajador.

2.3.3. PERIODO

Tiempo en el que el trabajador laboró durante un año y por derecho le corresponde 30 días descanso vacacional.

2.3.4. TRABAJADORES

Vienen a ser la persona que labora o trabaja en un determinado despacho entre ellos tenemos a los Fiscales, Asistentes en Función Fiscal, Asistentes Administrativos, auxiliares, etc.

2.3.5. VULNERACIÓN

Se da cuando al trabajador se le fracciona sus vacaciones, pese a que por ley le corresponde 30 días continuas de vacaciones, el cual dar por sugerencia o recomendación del jefe inmediato, vulnerándose así el derecho de gozar unas vacaciones continuas.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Las disposiciones del Ministerio Público que fraccionan las vacaciones estarán vulnerando el derecho del descanso vacacional continuo de los trabajadores del Distrito Fiscal de Lima Este, año 2022.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

He1. Vulneración de los derechos influye significativamente en el fraccionamiento de las vacaciones continuas de los trabajadores del Distrito Fiscal de Lima Este, año 2022.

He2. La carga procesal es o no un factor para disponer el fraccionamiento de las vacaciones continuas de los trabajadores del Distrito Fiscal de Lima Este, año 2022.

He3. Los factores que llevan al Ministerio Público a fraccionar las vacaciones continuas de sus asistentes.

He4. Los mecanismos que se deben de adoptar para disminuir los niveles de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional de los trabajadores del Distrito Fiscal de Lima Este, año 2022.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE

Fraccionamiento del periodo vacacional

2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE

Vulneración al derecho vacacional

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN DE VARIABLES	DIMENSIONES DE LAS VARIABLES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
V.D Fraccionamiento del periodo vacacional	División de las vacaciones del trabajador en partes.	Fraccionamiento Vacaciones	Medición del desempeño laboral	Ficha de entrevista
V.I Vulneración al derecho vacacional	El Decreto Legislativo N° 713, establece que el trabajador tiene derecho a gozar de treinta (30) días de descanso remunerado.	– Vulneración – Derechos	Medición del desempeño laboral	Ficha de encuesta

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación fue de tipo básica, ya que nos permitió conocer y explicar a profundidad el problema objeto de la investigación.

3.1.1. ENFOQUE

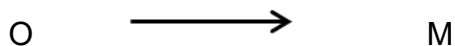
El enfoque de la presente investigación fue de carácter cuantitativo-cualitativo (enfoque mixto), porque se midió algunos datos que arrojaron las variables de estudios como también los resultados que nos permitió contrastar las hipótesis.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

El nivel de estudio de la presente investigación fue de carácter descriptivo – explicativo.

3.1.3. DISEÑO

El diseño que se empleó fue el diseño descriptivo transversal simple, cuyo diseño es el siguiente:



Donde:

O = Observación

M = Muestra

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población estuvo conformada por 16 fiscales, 16 asistentes en función fiscal y 21 asistentes administrativos de la Primera fiscalía provincial Penal Corporativa de San Juan de Lurigancho (Zona Baja). Que laboran en el año 2022.

Tabla 1
Composición de la población

Unidades de estudio	Descripción	Cantidad
	Fiscales penales en ejercicio que la laboran Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa de San Juan de Lurigancho (Zona Baja). Estos en calidad de expertos.	16
Sujetos de estudios	Asistentes en función fiscal y asistentes administrativos de la Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa de San Juan de Lurigancho (Zona Baja). Estos en su calidad de trabajadores y operadores fiscales	37
Total, de unidades de análisis		53

3.2.2. MUESTRA

La muestra se obtuvo a través del muestreo No probabilístico y en su variante intencional por ello se determinó elegir como parte de la muestra a 7 fiscales adjuntos, 7 asistentes en función fiscal y 8 asistentes administrativos de la Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa de San Juan de Lurigancho (Zona Baja).

Tabla 2
Composición de la muestra

Unidades de estudio	Descripción	Cantidad
	Fiscal penal en ejercicio que labora en la Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa de San Juan de Lurigancho (Zona Baja). Estos en calidad de experto.	8
Sujetos de estudios	Asistente en función fiscal y asistente administrativo de la Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa de San Juan de Lurigancho (Zona Baja). Estos en su calidad de trabajadores y operadores fiscales	22
Total, de unidades de análisis		30

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Se utilizarán las siguientes técnicas e instrumentos expresado en la siguiente tabla:

Tabla 3
Muestra las técnicas e instrumentos de recojo de información

Técnicas	Instrumentos	Utilidad
Fichaje	Fichas bibliográficas, resúmenes, revistas, etc.	Para la elaboración del marco teórico y de la hipótesis.
Entrevista	Ficha de entrevista con preguntas abiertas	Recolección de datos de los fiscales penales del distrito fiscal de Lima Este.
Encuesta tipo cuestionario	Ficha de encuesta tipo cuestionario	Recolección de información de los trabajadores del distrito fiscal de Lima Este.

3.4. TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Para el procesamiento de los datos recolectados, se va a recopilar los datos que se convertirán en resultados y que luego se graficarán para realizar su análisis.

3.5. TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

Seguidamente se conocerá los datos y las respuestas de los encuestados. Teniendo esta información se organizará los datos.

Toda esta información se debe ordenar para saber en qué medida la encuesta cumplirá con el objetivo establecido.

Se va a proceder a comprobar si los encuestados han contestado sinceramente y con veracidad. Una manera de detectar este tipo de errores será encontrando en sus respuestas o descubrir contestaciones incoherentes.

Desecharemos aquellos datos o informaciones irrelevantes. Para el análisis se procederá a hacer tabla por tabla a fin de determinar a una única finalidad y demostrar nuestras hipótesis planteadas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Al momento de elaborar el presente trabajo de investigación se recopiló información de los trabajadores entre asistentes en función fiscal y asistentes administrativos quienes fueron encuestados, en la cual en su gran mayoría no contaban con tiempo para poderme entregar las encuestas en el día solicitado, refiriendo que tenían mucha carga procesal, quienes también refirieron que siempre fraccionaron sus vacaciones, porque para la gran mayoría era como algo normal, algunos dijeron que les gustaría salir de vacaciones los 30 días, pero no podían porque sus jefes nos los dejaban salir los 30 días, pero por contar con excesiva carga procesal fraccionan sus vacaciones, y muy aparte de ello para no atrasarse de las denuncias que ingresan a diario en los despachos fiscales.

Para las entrevistas se tuvo que recolectar información de los fiscales, información que no fue de fácil recolección, toda vez que, no requerían de tiempo; asimismo, algunos fiscales la entrevista se realizó de forma muy cuidadosa, por el mismo hecho de que les estaba pidiendo sus datos personales.

Para elaborar mis instrumentos se tuvo que realizar tomando en cuenta el tipo de investigación de carácter descriptivo - explicativo, el enfoque es el fraccionamiento del periodo vacacional como factor de vulneración al Derecho Laboral del descanso vacacional continuo de los trabajadores del Distrito Fiscal de Lima Este, 2022; formulando las preguntas obtenidas del problema planteado a los trabajadores y fiscales, cuyo objetivo es enfocar la aplicación, ejecución para Prevenir, Proteger y resolver la problemática laboral que existen en los despachos fiscales, buscando evitar que se vulneren derechos laborales como es el fraccionamiento de las vacaciones continuas que debe tener todo trabajador, en el cual se obtuvo un resultado favorable para la realización de la investigación.

4.2. RESULTADOS INFERENCIALES

A continuación, presentamos los resultados de la investigación en base a la información recogida mediante las técnicas e instrumentos de estudio en datos cuantitativos de análisis descriptivo e inferencial, las que se objetivaron mediante tablas, figuras de acuerdo a las hipótesis de trabajo y su relación con cada una de las variables.

Resultados sobre la actuación de trabajadores constituidos por asistentes en función fiscal y asistentes administrativos de la primera fiscalía provincial penal corporativa de San Juan De Lurigancho (zona baja)

Este conjunto de datos es importante exponer, ya que nos permiten conocer vulneración al derecho vacacional del trabajador que labora ya sea como asistente en la función fiscal, administrativo de la sede fiscal de Lima este.

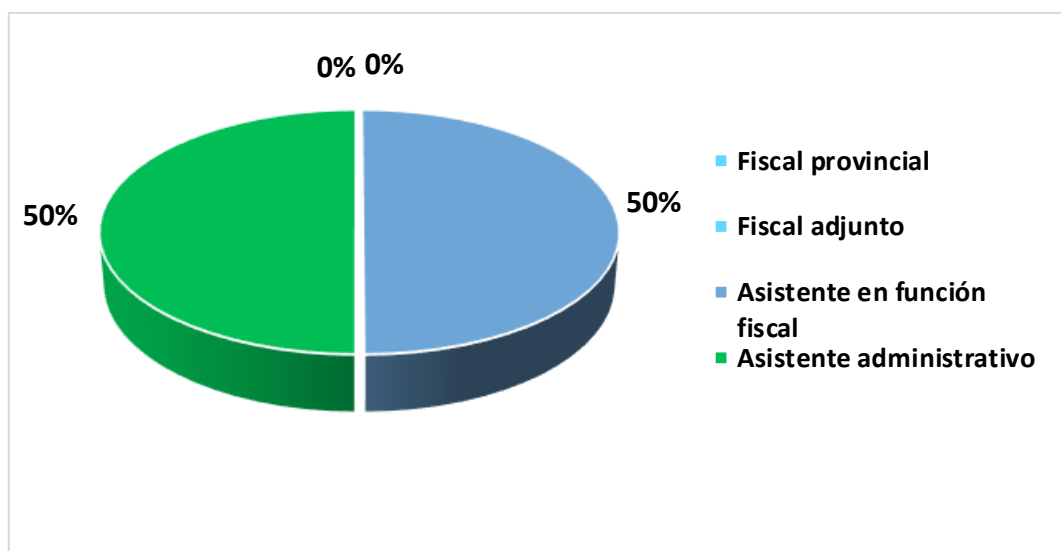
Tabla 4

Muestra las respuestas de los operadores fiscales sobre el fraccionamiento del periodo vacacional como factor de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional continuo

¿usted actualmente es?	Respuesta de los operadores fiscales.		Total	
	F	%	f	%
Fiscal provincial	0	0	22	100
Fiscal adjunto	0	0		
Asistente en función fiscal	11	50		
Asistente administrativo	11	50		

Figura 1

¿Usted actualmente es?



Análisis

En la tabla 4 podemos observar acerca del estudio de las 22 encuestas realizadas a los operadores fiscales sobre el fraccionamiento del periodo vacacional como factor de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional continuo, en la cual, el 50 % de encuestados son asistentes en función fiscal y el otro 50% de encuestados son asistentes administrativos, quienes respondieron las encuestas realizadas.

Interpretación

He observado que, los trabajadores que fueron encuestados fueron el 50% asistentes en función fiscal y 50% asistentes administrativos.

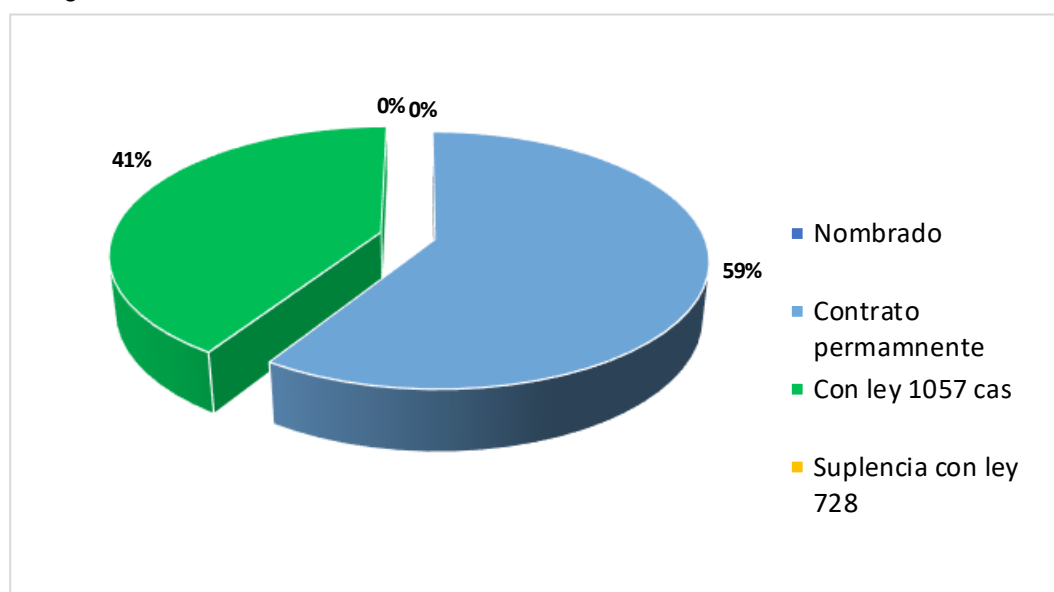
Tabla 5

Muestra las respuestas de los operadores fiscales sobre el fraccionamiento del periodo vacacional como factor de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional continuo

¿Su régimen laboral es?	Respuesta de los operadores fiscales.		Total	
	F	%	f	%
Nombrado	0	0	22	100
Contrato permanente	13	59		
Con Ley 1057 CAS	09	41		
Suplencia con la ley 728	0	0		

Figura 2

¿Su régimen laboral es?



Análisis

En la tabla 5 logramos observar con relación al estudio de las 22 encuestas realizadas a los operadores fiscales sobre el fraccionamiento del periodo vacacional como factor de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional continuo, en la cual, el 59 % de encuestados tienen el contrato permanente, y el 12% de encuestados se encuentran con la Ley 1057 cas.

Interpretación

He observado que, del 100% de los operadores fiscales el 59% tiene un contrato permanente y pese a tener una estabilidad laboral fraccionan sus vacaciones, y el 41% se encuentran con la Ley 1057 CAS, régimen laboral que no tiene estabilidad laboral también fracciona sus vacaciones, es aquí que se puede observar que no importa si el trabajador tiene o no estabilidad laboral, de igual forma fraccionan sus vacaciones.

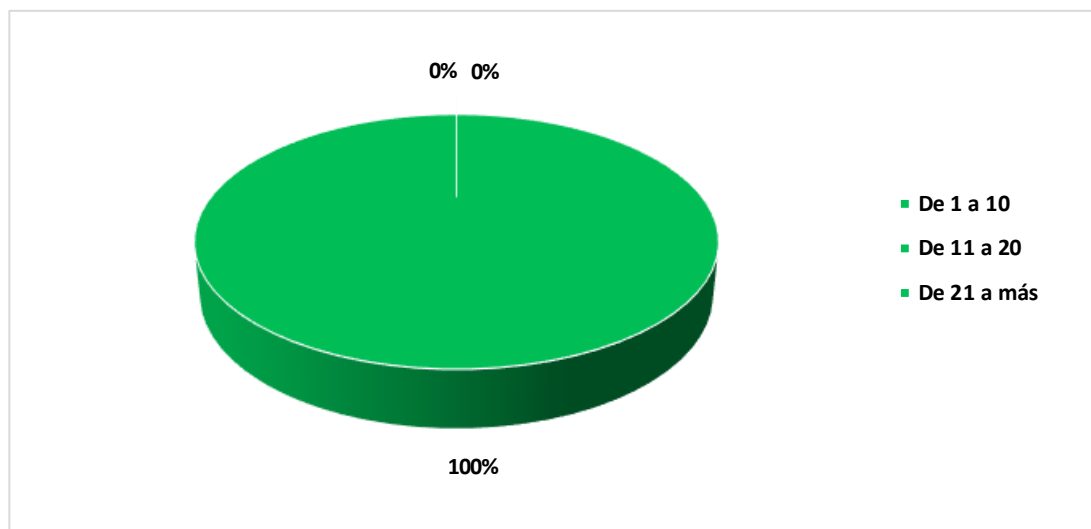
Tabla 6

Muestra las respuestas de los operadores fiscales sobre el fraccionamiento del periodo vacacional como factor de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional continuo, a su consideración han gozado los 30 días continuos de sus vacaciones

A su consideración ¿usted ha gozado 30 días continuos de sus vacaciones cuando cumplió el año de su labor?.	Respuesta de los operadores fiscales.		Total	
	F	%	F	%
De 1 a 10	22	100		
De 11 a 20	0	0	22	100
De 21 a más	0	0		

Figura 3

A su consideración ¿usted ha gozado 30 días continuos de sus vacaciones cuando cumplió el año de su labor?



Análisis

En la tabla 6 logramos observar con relación al estudio de las 22 encuestas realizadas a los operadores fiscales sobre el fraccionamiento del periodo vacacional como factor de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional continuo, en la cual, el 100 % de encuestados nos refieren que, de sus 30 días de vacaciones continuos, solo gozaron de 1-10 días.

Interpretación

He observado que, los operadores fiscales de los 22 encuestados entre asistentes en función fiscal y asistentes administrativos de sus 30 días de vacaciones continuos solo gozaron de 1-10 días, y ninguno de los encuestados gozó de sus 30 días continuos de vacaciones por lo que es de entenderse que siempre fraccionan sus vacaciones.

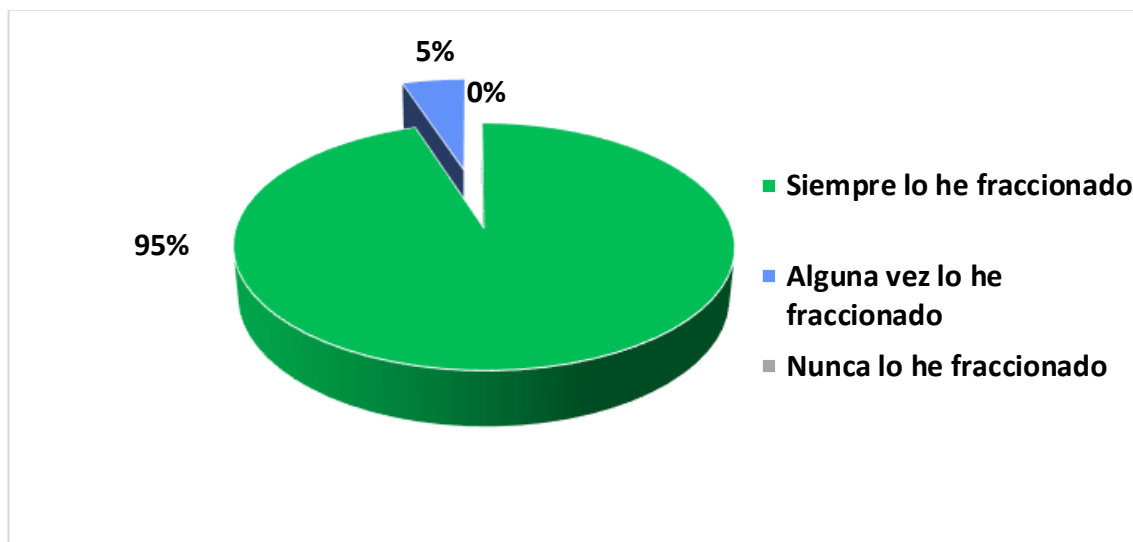
Tabla 7

Muestra las respuestas de los operadores fiscales sobre el fraccionamiento del periodo vacacional como factor de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional continuo, si a su experiencia han fraccionado los 30 días de sus vacaciones

A su experiencia ¿usted ha fraccionado los 30 días de sus vacaciones cuando cumplió el año de su labor?.	Respuesta de los operadores fiscales.		Total	
	F	%	f	%
Siempre lo he fraccionado	21	95	22	100
Alguna vez lo he fraccionado	1	5		
Nunca lo he fraccionado	0	0		

Figura 4

A su consideración ¿usted ha fraccionado 30 días continuos de sus vacaciones cuando cumplió el año de su labor?



Análisis

En la tabla 7 logramos observar con relación al estudio de las 22 encuestas realizadas a los operadores fiscales sobre el fraccionamiento del periodo vacacional como factor de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional continuo, en la cual, el 95 % de encuestados nos refieren que, siempre han fraccionado sus 30 días de vacaciones continuas, por otro lado, un 5% de encuestados refieren que, algunas veces han fraccionado sus vacaciones continuas, y un 0% de encuestados nunca han fraccionado sus vacaciones continuas de 30 días.

Interpretación

He observado que, los operadores fiscales de los 22 encuestados, 21 siempre han fraccionado sus vacaciones, y solo 1 encuestado lo hizo en alguna oportunidad, esto quiere decir que en su gran mayoría de los trabajadores fraccionan sus 30 días de vacaciones continuas.

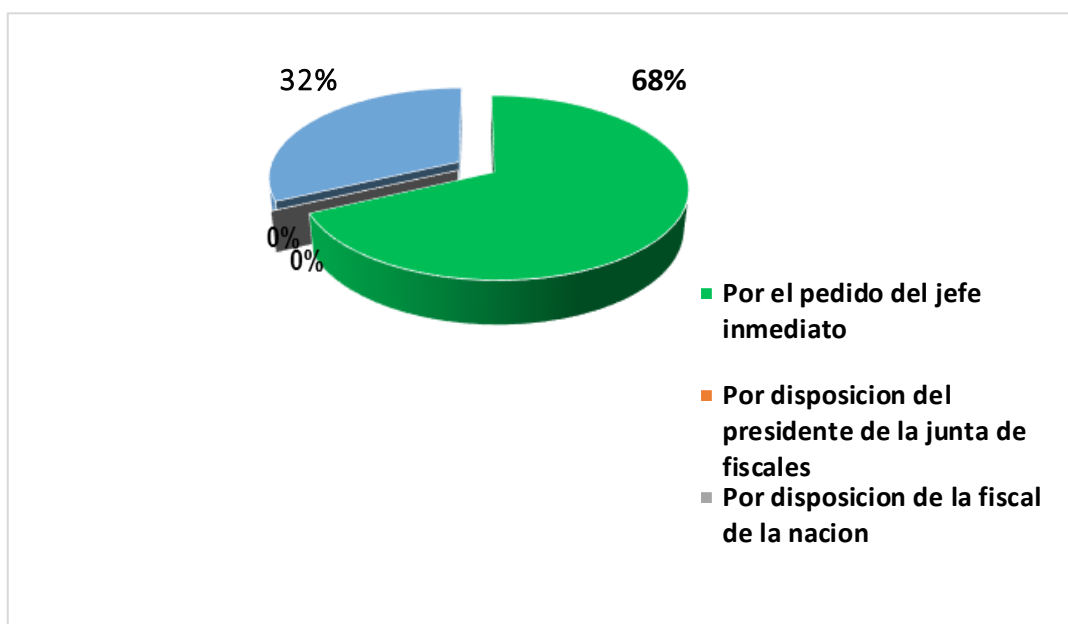
Tabla 8

Muestra las respuestas de los operadores fiscales sobre el fraccionamiento del periodo vacacional como factor de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional continuo, a su experiencia, cuál sería la razón del fraccionamiento de sus vacaciones

A su experiencia ¿Cuál fue el motivo o razón por que el coordinador de recursos humanos fracciona sus 30 días, cuando deberían ser continuas?	Respuesta de los operadores fiscales.		Total	
	f	%	f	%
Por el pedido del jefe inmediato	15	68		
Por disposición del presidente de la Junta de Fiscales	0	0	22	100
Por disposición de la Fiscal de la Nación	0	0		
Por la recargada carga procesal que existe en el Despacho Fiscal.	7	32		

Figura 5

A su experiencia ¿Cuál fue el motivo o razón por que el coordinador de recursos humanos fracciona sus 30 días, cuando deberían ser continuas?



Análisis

En la tabla 8 logramos observar con relación al estudio de las 22 encuestas realizadas a los operadores fiscales sobre el fraccionamiento del periodo vacacional como factor de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional continuo, en la cual, el 68 % de encuestados nos refieren que, la razón de que el coordinador de recursos humanos fracciona sus 30 días vacacionales por el pedido del jefe inmediato, y el 32% de encuestados refieren que, es por la carga procesal que existe en el despacho fiscal.

Interpretación

He observado que, los operadores fiscales de los 22 encuestados, 15 refieren que el fraccionamiento se dio por pedido de su jefe inmediato, y 7 fue por la carga procesal que existe en los despachos fiscales, haciéndonos entender que, el fraccionamiento no se da a pedido del trabajador sino a pedido de su jefe inmediato y también por la carga procesal que existe en los despachos, quiere decir que se estaría vulnerando a los trabajadores el derecho de gozar de los 30 días de vacaciones continuas.

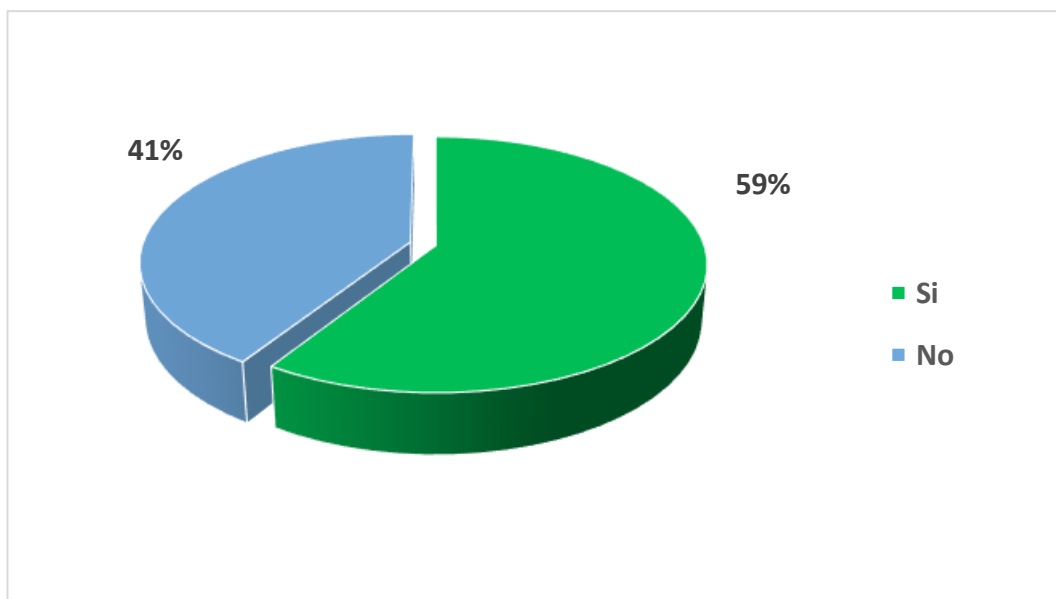
Tabla 9

Muestra las respuestas de los operadores fiscales sobre el fraccionamiento del periodo vacacional como factor de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional continuo, a su experiencia, ¿consideran que el fraccionamiento a sus vacaciones

A su experiencia ¿Usted considera que el fraccionamiento de los 30 días de sus vacaciones vulnera los derechos laborales establecidos en el art. 25 de la constitución y convenio N° 52 de la OIT?	Respuesta de los operadores fiscales.		Total	
	f	%	f	%
Si	13	59	22	100
No	9	41		

Figura 6

A su experiencia ¿Usted considera que el fraccionamiento de los 30 días de sus vacaciones vulnera los derechos laborales establecidos en el art. 25 de la constitución y convenio N° 52 de la OIT?



Análisis

En la tabla 9 logramos observar con relación al estudio de las 22 encuestas realizadas a los operadores fiscales sobre el fraccionamiento del periodo vacacional como factor de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional continuo, en la cual, el 59 % de encuestados nos refieren que, el fraccionamiento de sus 30 días vacacionales continuos si vulneran sus derechos constitucionales y convenio de la OIT, y el 41% de encuestados refieren que, no se vulneran sus derechos tanto constitucionales, ni el convenio N° 52 de la OIT.

Interpretación

He observado que, operadores fiscales de los 22 encuestados, 13 refieren que el fraccionamiento si vulnera los derechos laborales establecidos en el art. 25 de la constitución y convenio N° 52 de la OIT, y 9 refieren que no se vulnera ningún derecho laboral establecidos en articulo y convenio antes mencionados, como se observa la gran mayoría de los trabajadores encuestados refieren que el fraccionamiento está vulnerando su derecho de gozar de los 30 días de vacaciones continuas.

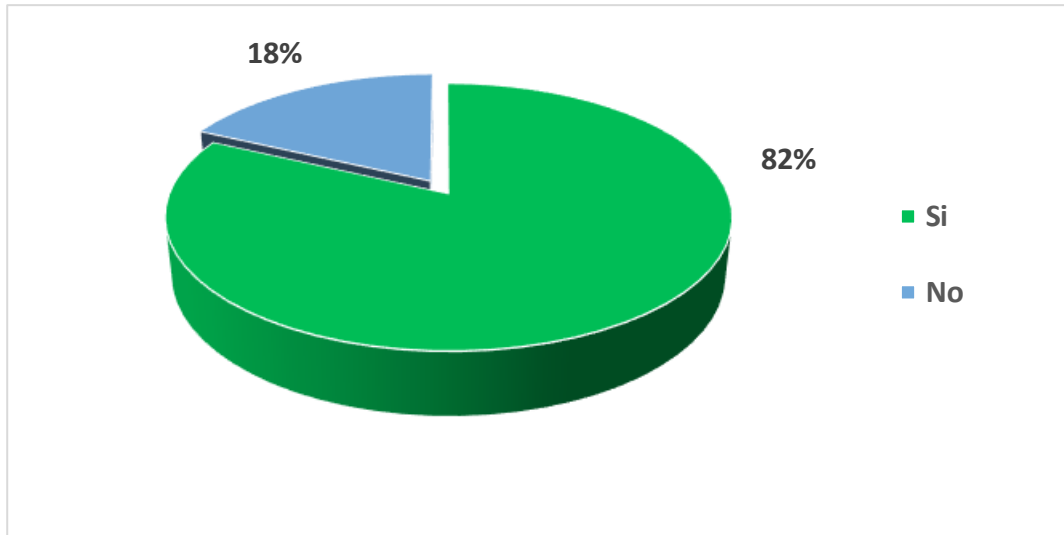
Tabla 10

Muestra las respuestas de los operadores fiscales sobre el fraccionamiento del periodo vacacional como factor de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional continuo, a su criterio, consideran, si siempre deben de gozar de sus vacaciones

A su criterio ¿Usted considera que siempre debe gozar de sus 30 días de vacaciones continuas, sin que estos sean fraccionados ?	Respuesta de los operadores fiscales.		Total	
	F	%	f	%
Si	18	82	22	100
No	4	18		

Figura 7

A su criterio ¿Usted considera que siempre debe gozar de sus 30 días de vacaciones continuas, sin que estos?



Análisis

En la tabla 7 logramos observar con relación al estudio de las 22 encuestas realizadas a los operadores fiscales sobre el fraccionamiento del periodo vacacional como factor de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional continuo, en la cual, el 82 % de encuestados nos refieren que, si deben de gozar sus vacaciones de 30 días, sin ser fraccionados, y el 18% de encuestados refieren que no siempre deben de gozar de sus 30 días de vacaciones continuas.

Interpretación

He observado que, los operadores fiscales de los 22 encuestados 18 refieren que si deberían gozar siempre de sus 30 días vacaciones continuas, y 4 refieren que no consideran que siempre deberían de gozar de su 30 días de vacaciones continuas, como se observa la mayoría de los trabajadores consideran que si deberían siempre gozar de sus 30 días de vacaciones continuas, haciéndonos entender que no están de acuerdo con el fraccionamiento de sus vacaciones y prefieren gozar de sus 30 días continuas de vacaciones que por derecho les corresponde.

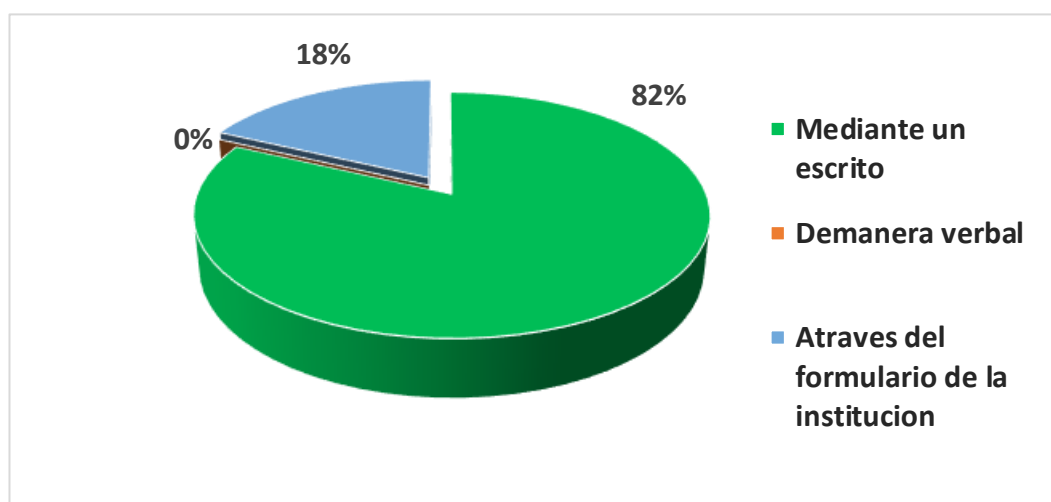
Tabla 11

Muestra las respuestas de los operadores fiscales sobre el fraccionamiento del periodo vacacional como factor de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional continuo, a su experiencia, para el fraccionamiento de sus vacaciones

A su experiencia, para el fraccionado de sus vacaciones continuas de los 30 días, la solicitud ante el coordinador de Recursos Humanos fue:	Respuesta de los operadores fiscales.		Total	
	f	%	f	%
Mediante un escrito	18	82	22	100
De manera verbal	0	0		
A través del formulario de la institución.	4	18		

Figura 8

A su experiencia, para el fraccionado de sus vacaciones continuas de los 30 días, la solicitud ante el coordinador de Recursos Humanos fue:



Análisis

En la tabla 11 logramos observar con relación al estudio de las 22 encuestas realizadas a los operadores fiscales sobre el fraccionamiento del periodo vacacional como factor de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional continuo, en la cual, el 82 % de encuestados nos refieren que, la solicitud para el fraccionamiento de sus vacaciones ante el coordinar de recursos humanos fue mediante un escrito, y el 18% de encuestados mencionan que la solicitud de fraccionamiento vacacional fue a través del formulario de la institución.

Interpretación

He observado que, operadores fiscales de los 22 encuestados, 18 solicitaron fraccionar sus vacaciones continuas mediante un escrito, y 4 a través del formulario de la institución.

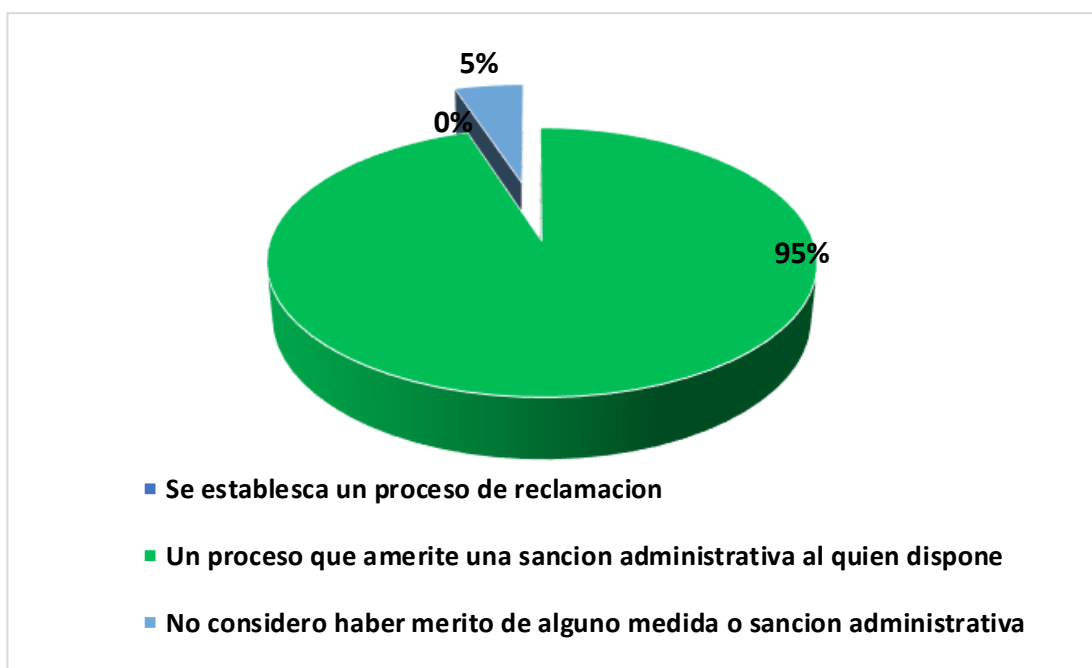
Tabla 12

Muestra las respuestas de los operadores fiscales sobre el fraccionamiento del periodo vacacional como factor de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional continuo, si a su criterio, considera que, ¿si existiera algún recurso administrativo

A su criterio, considera usted que, la fórmula de cómo evitar la vulneración de gozar los 30 días de vacaciones puede superarse si existiera algún recurso administrativo por el cual se puede disponer la suspensión de la medida del fraccionamiento ¿Cuál sería este recurso?	Respuesta de los operadores fiscales.		Total	
	f	%	f	%
Se establezca un proceso de reclamación.	0	0		
Un proceso que amerite una sanción administrativa al quien dispone	21	95	22	100
No considero haber mérito de alguna medida o sanción administrativa.	1	5		

Figura 9

A su criterio, considera usted que, la fórmula de cómo evitar la vulneración de gozar los 30 días de vacaciones puede superarse si existiera algún recurso administrativo por el cual se puede disponer la suspensión de la medida del fraccionamiento



Análisis

En la tabla 12 logramos observar con relación al estudio de las 22 encuestas realizadas a los operadores fiscales sobre el fraccionamiento del periodo vacacional como factor de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional continuo, en la cual, el 95 % de encuestados nos refieren que, si existiera algún recurso administrativo por el cual se podría disponer la suspensión de la medida del fraccionamiento, este sería un proceso que amerite una sanción administrativa al quien dispone, y el 5% de encuestados refieren que el recurso sería que se establezca un proceso de reclamación.

Interpretación

He observado que, los operadores fiscales de los 22 encuestados, 21 considera que la fórmula para evitar la vulneración de gozar los 30 días de vacaciones puede superarse si existiera un proceso que amerite una sanción administrativa al quien dispone, y 1 no considera haber mérito de alguna medida o sanción administrativa, es de verse que la gran mayoría de los encuestados, por no decir casi todos consideran que debería haber una sanción administrativa, ya que estos mismos son los que no están de acuerdo con el fraccionamiento de sus 30 días vacaciones continuas.

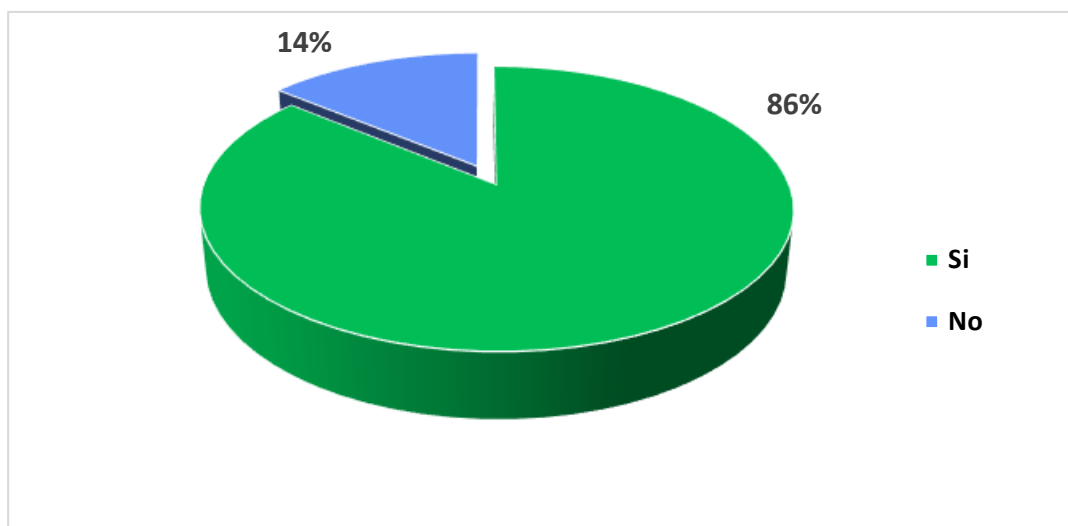
Tabla 13

Muestra las respuestas de los operadores fiscales sobre el fraccionamiento del periodo vacacional como factor de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional continuo, si a su experiencia, considera que, ¿creando más fiscalías se descongestión

A su experiencia, ¿considera usted que, creando más fiscalías en este distrito fiscal, se descongestionaría la carga procesal y por ende ya no se fraccionaría las vacaciones continuas?	Respuesta de los operadores fiscales.		Total	
	f	%	F	%
Si	19	86	22	100
No	3	14		

Figura 10

A su experiencia, ¿considera usted que, creando más fiscalías en este distrito fiscal, se descongestionaría la carga procesal y por ende ya no se fraccionaría las vacaciones continuas?



Análisis

En la tabla 13 logramos observar con relación al estudio de las 22 encuestas realizadas a los operadores fiscales sobre el fraccionamiento del periodo vacacional como factor de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional continuo, en la cual, el 86 % de encuestados nos refieren que, si se crean más fiscalías se descongestionaría la carga procesal y por ende ya no habría la necesidad de fraccionar los 30 días de vacaciones, y el 14% de encuestados que refieren que, si conocen más o menos sus derechos y deberes, y por último un 12% de encuestados mencionan que aunque no, aunque se crearán más fiscalías, no se descongestionaría la carga procesal y por ende se seguirán fraccionando las vacaciones para cumplir con estas.

Interpretación

He observado que, los operadores fiscales de los 22 encuestados la mayoría refieren que, el fraccionamiento se podría si se crean más fiscalías, el cual descongestionaría la carga procesal y por ende ya no habría la necesidad de fraccionar los 30 días de vacaciones, haciendo entender que una de las soluciones para que se evite de fraccionar las vacaciones de los trabajadores sería si se crean más fiscalías, encargados de descongestionar la carga procesal que existen en los despachos fiscales.

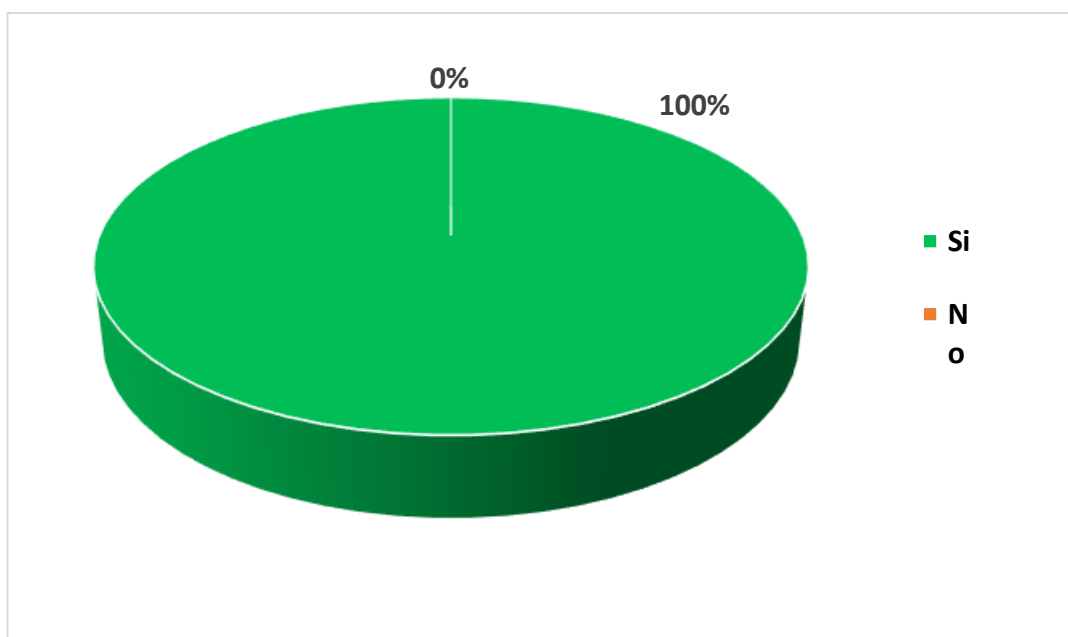
Tabla 14

Muestra las respuestas de los operadores fiscales sobre el fraccionamiento del periodo vacacional como factor de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional continuo, si a su experiencia, considera que, el área de Recursos Humanos

A su experiencia, ¿considera usted que, en el área de Recursos Humanos debe contar con un Asesor que tenga la condición de abogado a fin de que pueda emitir su opinión ante el pedido de fraccionamiento de las vacaciones continuas?	Respuesta de los operadores fiscales.		Total	
	f	%	F	%
Si	22	100	22	100
No	0	0		

Figura 11

A su experiencia, ¿considera usted que, en el área de Recursos Humanos debe contar con un Asesor que tenga la condición de abogado a fin de que pueda emitir su opinión ante el pedido de fraccionamiento de las vacaciones continuas?



Análisis

En la tabla 14 logramos observar con relación al estudio de las 22 encuestas realizadas a los operadores fiscales sobre el fraccionamiento del periodo vacacional como factor de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional continuo, en la cual, el 100 % de encuestados nos refieren que si debe contar con un Asesor que tenga la condición de abogado a fin de que pueda emitir su opinión ante el pedido de fraccionamiento de las vacaciones continuas.

Interpretación

He observado que, los operadores fiscales de los 22 encuestados, 22 consideran que se debe contar con un Asesor que tenga la condición de abogado a fin de que pueda emitir su opinión ante el pedido de fraccionamiento de las vacaciones continuas, es de verse que, la totalidad de los encuestados están de acuerdo con contar con especialistas, para así no verse vulnerados del fraccionamiento de sus 30 días de vacaciones continuas.

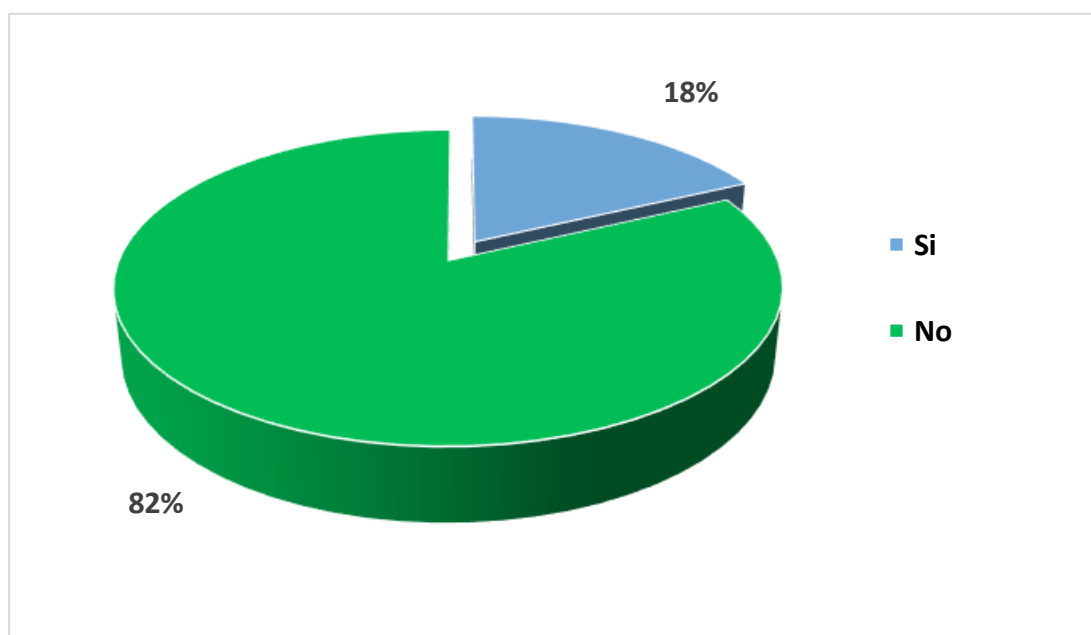
Tabla 15

Muestra las respuestas de los operadores fiscales sobre el fraccionamiento del periodo vacacional como factor de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional continuo, si a su experiencia, ¿si fuese usted fiscal y tiene una recargada carga

A su experiencia, ¿si fuese usted fiscal y tiene una recargada carga procesal solicitaría a su asistente que fracciones sus vacaciones continuas a fin de que este al día en su despacho fiscal ?	Respuesta de los operadores fiscales.		Total	
	f	%	F	%
Si	4	18	22	100
No	18	82		

Figura 12

A su experiencia, ¿si fuese usted fiscal y tiene una recargada carga procesal solicitaría a su asistente que fracciones sus vacaciones continuas a fin de que este al día en su despacho fiscal?



Análisis

En la tabla 15 logramos observar con relación al estudio de las 22 encuestas realizadas a los operadores fiscales sobre el fraccionamiento del periodo vacacional como factor de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional continuo, en la cual, el 82% de encuestados nos refieren que no solicitarían a sus asistentes que fraccionen sus vacaciones continuas a fin de que estén al día en su despacho fiscal, y el 18% de encuestados refieren que sí les solicitaría a sus asistentes que fraccionen sus vacaciones, para que puedan estar al día en su despacho fiscal y disminuir la carga procesal.

Interpretación

He observado que, los operadores fiscales de los 22 encuestados, 4 consideran que si serían fiscales y tienen una recargada carga procesal solicitarían a su asistente que fracciones sus vacaciones continuas a fin de que este al día en su despacho fiscal, y 18 consideran que no solicitarían a su asistente que fracciones sus vacaciones continuas, es de verse que la gran mayoría de los encuestados no están de acuerdo con el fraccionamiento los 30 días de vacaciones continuas.

Resultados de la ficha de entrevista a experto a los fiscales sobre el fraccionamiento del periodo vacacional como factor de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional continuo de los trabajadores

Tabla 16
Muestra las respuestas de las entrevistas a los fiscales

A la pregunta	Respuesta de los expertos	
<p>A su consideración. ¿Cuáles son los derechos que se vulneran en el fraccionamiento de las vacaciones continuas de los trabajadores del distrito fiscal de Lima Este?</p>	1. Experto	Los contenidos en los convenios de la O.I.T., los contenidos en la constitución, en lo referente a lo laboral, en el uso y disfrute de las vacaciones continuas del empleado.
	2. Experto	Bueno se tendría que ver como se realizó el fraccionamiento, si fue a pedido y voluntad propia del trabajador no se estaría vulnerando ningún derecho, pero en caso el fraccionamiento haya por recomendación del jefe inmediato por la carga laboral que existen muchas veces en los despachos, se tendría que evaluar si cuya recomendación no está bajo los parámetros de lo permitido en los derechos laborales de los trabajadores.
	3. Experto	Podría ser dependiendo de cada caso en particular, el derecho al descanso vacacional, que es derecho de índole laboral.
	4. Experto	La sobre determinación del descanso vacacional, ya sería potestad del trabajador si desea fraccionar o no su periodo vacacional.
	5. Experto	En este caso el fraccionar las vacaciones continuas de los trabajadores se estaría vulnerando el artículo 10, al decreto legislativo 713 de las vacaciones anuales.
	6. Experto	A mi criterio no se vulnera ningún derecho.
	7. Experto	El derecho al trabajo, pues él no goce del descanso vacacional puede afectar el mantenimiento de la relación laboral, el derecho a la vida y la salud, por cuanto, el goce de las vacaciones busca garantizar que el trabajador recupere sus energías para desarrollar su labor, caso contrario, el sobre esfuerzo puede afectar su integridad física y/o mental, estrés, entre otros males.
	8. Experto	Considero que si el fraccionamiento de las vacaciones se establecen de manera coordinada y previo acuerdo, no se estaría vulnerando el art. 25 de la Constitución P.

Análisis

En la tabla 16 de los resultados obtenidos de los expertos fiscales entrevistados podemos observar que la mayoría refiere, que los fraccionamientos vacacionales dependen de cada trabajador, es decir ellos toman la decisión del fraccionamiento de sus vacaciones continuas, y por tanto si se establecen de manera coordinada y previo acuerdo, refieren que no se les vulnera sus derechos.

Por otro lado, encontramos al experto 7 que refiere que él no goce de las vacaciones, puede afectar la relación laboral y también la integridad física y mental, por lo que es importante las vacaciones para recuperar las energías y seguir desarrollando sus labores.

Interpretación

He observado que de los expertos (fiscales) entrevistados la mayoría refiere que el fraccionamiento de las vacaciones es a solicitud del propio trabajador, es decir ellos deciden si fraccionar o no sus vacaciones, y por tanto si se establecen de manera coordinada y previo acuerdo, refieren que no se les vulnera sus derechos, y por otro lado el experto 7 refirió que él no goce de las vacaciones, puede afectar la relación laboral y también la integridad física y mental, por lo que es importante las vacaciones para recuperar las energías y seguir desarrollando sus labores, resaltando que es muy importante para el trabajador tener el goce completo de sus vacaciones, ya que le ayuda tanto física y mentalmente para el normal desarrollo de sus labores.

Tabla 17
Muestra las respuestas de las entrevistas a los fiscales

A la pregunta	Respuesta de los expertos	
<p>En su experiencia. ¿considera usted que, la carga procesal es un factor para disponer el fraccionamiento de las vacaciones continuas de los trabajadores del distrito fiscal de Lima?</p>	1. Experto	<p>Definitivamente, sobre todo la carga laboral de lima este, que tiene el distrito más grande del Perú; esto es, san juan de Lurigancho, donde es necesario por la necesidad de servicio que se lleve a cabo el fraccionamiento de los mismos; estando a la a luz del art. 2 del D.L.N. 1405</p>
	2. Experto	<p>Para ser realistas, es uno de los factores principales donde los trabajadores se ven obligados a fraccionar sus vacaciones para no afectar la disminución de las metas que se deben de alcanzar mensualmente en los despachos fiscales.</p>
	3. Experto	<p>Como en mi respuesta anterior ello va a depender de cada caso, y la carga laboral podría ser una circunstancias excepcional, pues para ello se programa con antelación y si se da por ejemplo una tragedia como la sucedería en mesa redonda, donde se hizo necesario el apoyo del personal fiscal y administrativo justificaría debido a su naturaleza la suspensión coordinada entre la institución y el trabajador..</p>
	4. Experto	Si
	5. Experto	<p>En mi experiencia no considero que la carga procesal sea un factor para disponer el fraccionamiento de las vacaciones continuas, puesto que siempre habrá un encargado al despacho quien deberá asumir mientras hacemos uso de nuestras vacaciones.</p>
	6. Experto	<p>Si, ya que algunos casos requiera atención inmediata.</p>
	7. Experto	<p>Sí, es algo que se toma en cuenta para fraccionar las vacaciones, así como la falta de personal, pero que en opinión del suscrito no debería ser así, pues los trabajadores deben ocuparse ininterrumpidamente dentro de 30 días del desgaste físico y mental que implica el cumplimiento de la jornada laboral, pues las definiciones del sistema no deben ser trasladados al trabajador.</p>
	8. Experto	Si

Análisis

En la tabla 17 de los resultados obtenidos de los expertos fiscales entrevistados podemos observar que la mayoría refiere que sí, el factor para solicitar el fraccionamiento de las vacaciones es la carga procesal para que no afecten con las metas trazadas mensualmente y también porque existen casos que requieren de atención inmediata.

Por otro lado, encontramos a expertos como el 5 y el 7 que refieren que la carga procesal no debería ser un factor para el fraccionamiento de sus vacaciones, puesto que habrá un reemplazo mientras estos se encuentren disfrutando de sus vacaciones y recuperándose del desgaste físico y mental por el cumplimiento de las jornadas laborales.

Interpretación

He observado que los expertos (fiscales) la mayoría refiere que sí, el factor para solicitar el fraccionamiento de las vacaciones es la carga procesal, para que no afecten con el logro de las metas trazadas mensualmente y también porque existen casos que requieren de atención inmediata, y por otro lado los expertos como el 5 y el 7 que refieren que la carga procesal no debería ser un factor para el fraccionamiento de las vacaciones, ya que se puede coordinar con los trabajadores para que se turnen en las labores que dejó el trabajador que salió de vacaciones, y así no fraccionando sus 30 días de vacaciones continuas que por derecho le corresponde a cada trabajador y más que todo para que se recupere del desgaste físico y mental que cada año se ocasiona por la excesiva carga procesal que existen en los despacho fiscales.

Tabla 18
Muestra las respuestas de las entrevistas a los fiscales

A la pregunta	Respuesta de los expertos	
A su criterio. ¿Cuáles son los factores que llevan al ministerio público a fraccionar las vacaciones continuas de sus asistentes?	1. Experto	A solicitud de ambas partes – empleador y empleado, el factor predominante es debido a la excesiva carga laboral del distrito fiscal de lima este.
	2. Experto	La principal causa seria la excesiva carga laboral y poco personal que existen en los despachos fiscales.
	3. Experto	Por solicitud del trabajador, por necesidad de servicios previo consentimiento del trabajador.
	4. Experto	Desconozco
	5. Experto	En este caso podría ser encargado de los señores fiscales, las audiencias en etapa intermedia que necesariamente tendría que ser llevado por los responsables de cada investigación.
	6. Experto	El factor principal es la carga procesal.
	7. Experto	La carga procesal, la falta de personal, diligencias programadas, falta de presupuestos, entre otros, pero insisto que las definiciones del sistema no deben ser trasladados al trabajador por ser contrario a la dignidad del ser humano, ya que, todo lo dicho anteriormente se puede superar con la reprogramación de las diligencias, contratar terceros, en caso no hay dinero reunir a la solidaridad de otros despachos como fiscalías corporativas y como institución.
	8. Experto	Turnos fiscales. Excesiva carga laboral. Necesidad de servicio.

Análisis

En la tabla 18 de los resultados obtenidos de los expertos fiscales entrevistados podemos observar que la todos los entrevistados refieren que, el factor que los lleva al ministerio público a fraccionar las vacaciones continuas de sus asistentes es la excesiva carga procesal.

Por otro lado, encontramos al experto 4 que refieren que desconoce estos factores que llevan al ministerio público a fraccionar las vacaciones continuas de sus asistentes.

Interpretación

He observado que los expertos (fiscales) en su mayoría refieren que, el factor que los lleva al ministerio público a fraccionar las vacaciones continuas de sus asistentes es la excesiva carga procesal, entendiéndose que en realidad lo que lleva a fraccionar las vacaciones de los trabajadores en la carga excesiva que existen en los despachos fiscales.

Tabla 19

Muestra las respuestas de las entrevistas a los fiscales

A la pregunta	Respuesta de los expertos	
A su criterio ¿Cuáles serían los mecanismos que se deben de adoptar para disminuir los niveles de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional de los trabajadores del distrito fiscal de Lima Este?	1. Experto	A solicitud de ambas partes, empleador y empleado, el factor predominante es debido a la excesiva carga laboral del distrito fiscal de Lima Este.
	2. Experto	Crear más fiscalías y la contratación de más trabajadores.
	3. Experto	Creo que el mejor mecanismo es la negociación.
	4. Experto	Organizar un rol de vacaciones a fin de no dejar sin atención el despacho fiscal.
	5. Experto	En este caso sería la distribución de fechas tanto para el personal fiscal y administrativo a fin de que pueda ser mejor organizado para el bien del despacho y tampoco se vulnera el derecho laboral de descanso vacacional.
	6. Experto	Contar con una cantidad razonable en capacitación en temas laborales.
	7. Experto	Que, debe haber norma expresa que prohíba y sancione el fraccionamiento del descanso vacacional.
	8. Experto	Coordinación con el jefe inmediato y con el personal fiscal y administrativo a fin de que todo el personal administrativo y fiscal gocen de tal beneficio de la manera más objetiva posible..

Análisis

En la tabla 19 de los resultados obtenidos de los expertos fiscales entrevistados podemos observar que la mayoría refiere que el mecanismo que se puede adoptar para disminuir la vulneración al derecho laboral del descanso vacacional sería la organización de un rol vacacional, también la distribución de fechas tanto al personal fiscal como administrativo, como también una coordinación con el jefe inmediato y la negociación.

Por otro lado, encontramos al experto 7 que refiere, que el mecanismo para disminuir la vulneración es que debe haber una norma expresa que prohíba y sancione el fraccionamiento del descanso vacacional.

Interpretación

He observado que los expertos (fiscales) en su mayoría refieren que, el mecanismo que se puede adoptar para disminuir la vulneración al derecho laboral del descanso vacacional sería la organización de un rol vacacional, también la distribución de fechas tanto al personal fiscal como administrativo, como también una coordinación con el jefe inmediato y la negociación, y por otro lado el experto 7 que refiere, que el mecanismo para disminuir la vulneración es que debe haber una norma expresa que prohíba y sancione el fraccionamiento del descanso vacacional, por lo que es de observarse es que no se tiene conocimiento de que el fraccionamiento es a solicitud del propio trabajador, y si el fraccionamiento se da por recomendación del jefe inmediato habría como una obligación de parte del trabajador en fraccionar sus vacaciones.

Tabla 20*Muestra las respuestas de las entrevistas a los fiscales*

A la pregunta	Respuesta de los expertos	
A su consideración ¿las disposiciones del ministerio público que fraccionan las vacaciones están vulnerando el derecho del descanso vacacional continuo de los trabajadores del distrito fiscal de Lima Este?	1. Experto	Considero que, de ser que no se adopten medidas de mutuo acuerdo, a fin de fraccionar las vacaciones del empleado, y sean impuestas, si estarían vulnerando el derecho del descanso vacacional continuo.
	2. Experto	Por lo que tengo conocimiento no existe alguna disposición que diga que se debe fraccionar las vacaciones continuas por la carga laboral que existen en los despachos fiscales, si es así se estarían vulnerando derechos laborales.
	3. Experto	No estoy al tanto de las últimas disposiciones del fraccionamiento del periodo vacacional por parte del ministerio público.
	4. Experto	Quizás.
	5. Experto	A consideración personal sí, se estaría vulnerando este derecho de descanso vacacional contenido ya que es imposible disfrutar de un mes de vacaciones conforme como corresponde por ley, ello sin valorar la mejor decisión o disponibilidad del trabajador.
	6. Experto	No, porque es decisión de cada trabajador el tiempo a solicitar en sus vacaciones.
	7. Experto	Sí, porque no permiten la recuperación física y mental de sus trabajadores.
	8. Experto	No, siempre y cuando los mismos se programa de manera coordinada.

Análisis

En la tabla 20 de los resultados obtenidos de los expertos fiscales entrevistados podemos observar que la mayoría refiere que las disposiciones del jefe inmediato, con relación en fraccionar las vacaciones están vulnerando el derecho del descanso vacacional continuo de los trabajadores.

Por otro lado, encontramos a expertos 6 y 8 que refieren que las disposiciones del Ministerio Público que fraccionan las vacaciones no están vulnerando el derecho del descanso continuo vacacional, y el experto 3 no está actualizado con las últimas disposiciones del fraccionamiento del periodo vacacional por parte del ministerio público.

Interpretación

He observado que los expertos (fiscales) en su mayoría refieren que sí se estaría vulnerando el descanso vacacional continuo de los trabajadores, mediante disposiciones por parte de los jefes inmediatos, y por otro lado, encontramos a los expertos 6 y 8 que refieren que las disposiciones del jefe inmediato que fraccionan las vacaciones no están vulnerando el derecho del descanso continuo vacacional, y el experto 3 no está actualizado con las últimas disposiciones del fraccionamiento del periodo vacacional por parte del ministerio público, por lo que es de verse si se estaría vulnerando el derecho a las vacaciones continuas de los trabajadores por parte de los encargados de los despachos fiscales.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS CON EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En el presente capítulo mostraremos la discusión tanto con el problema formulado como también con las hipótesis de investigación en base a las referencias bibliográficas como los resultados conseguidos.

Con el problema específico 1: Habiendo realizado esta de la siguiente forma: ¿De qué manera influye la vulneración de los derechos en el fraccionamiento de las vacaciones continuas en los trabajadores del distrito fiscal de lima este, año 2022?

Para responder correctamente esta pregunta de investigación se cree necesario antes, determinar lo que debemos de entender por derecho laboral, Plá (1998), refiere que “es el conjunto de normas jurídicas que se establecen en la relación entre los trabajadores y los empleadores. Es una serie de preceptos de orden público y legal que se basa en la premisa de asegurarle a quien trabaja un pleno desarrollo como persona, y una integración real a la sociedad, asegurando el cumplimiento de las obligaciones de ambas partes”.

Siendo el presente estudio conocer entre otros aspectos de qué manera se viene vulnerando el derecho de gozar los 30 días de vacaciones continuas de los trabajadores de la 1° Fiscalía Provincial Penal Corporativa de San Juan de Lurigancho-Zona Baja del Distrito Fiscal de Lima Este, año 2022. Utilizando el método cuantitativo y cualitativo (enfoque mixto), cuyos resultados evidencian que si se vulnera el derecho a gozar de los 30 días de vacaciones continuas, mediante el fraccionamiento de las vacaciones solicitadas por los trabajadores por recomendación de sus jefes inmediatos, por la excesiva carga procesal que existen en los despachos fiscales, afectando de esta manera el derecho de gozar unas vacaciones continuas, derecho laboral que se encuentra protegido por normas nacionales y tratados internacionales pero que faltan mecanismos de control que aseguren que los trabajadores estén gozando de sus vacaciones continuas anualmente, sin que estas sean

fraccionadas, salvo a solicitud del propio trabajador, mas no a recomendación por sus jefes inmediatos, ya que se estaría generando como una presión para que el trabajador solicite fraccionar sus vacaciones.

Si verificamos en la tabla 7 se observa que los operadores fiscales de los 22 encuestados, 21 siempre han fraccionado sus vacaciones, y solo 1 encuestado lo hizo en alguna oportunidad, esto quiere decir que en su gran mayoría de los trabajadores fraccionan sus 30 días de vacaciones continuas.

Es de verse de la gran mayoría de los trabajadores fraccionan sus vacaciones, además refieren que dicho fraccionamiento vulnera los derechos laborales establecidos en el art. 25 de la constitución y convenio N° 52 de la OIT, de su derecho de gozar de los 30 días de vacaciones continuas. (Tabla 9).

Con el problema específico 2: Realizando de la siguiente manera: ¿Será la carga procesal un factor para disponer el fraccionamiento de las vacaciones continuas de los trabajadores del distrito fiscal de lima este, año 2022?

Si bien es cierto la carga procesal es un factor que conlleva a fraccionar las vacaciones continuas de los trabajadores, debemos entender a que nos referimos con carga procesal, Ceriajus, 2004 (fojas 145) refiere que, “es la expresión de los volúmenes de trabajo que acarrear los procesos y trámites judiciales, desde el inicio del proceso hasta la emisión de la sentencia y su ejecución, debiendo entenderse en esta investigación que la carga laboral se refiere a los casos ingresados en los años investigados y los casos pendientes de ser resueltos de los años anteriores”.

De los resultados de los trabajadores encuestados con relación a la carga procesal refieren que el fraccionamiento se dio por pedido de su jefe inmediato, por la carga procesal que existe en los despachos fiscales, como es de verse se estaría vulnerando el derecho de los trabajadores a gozar de los 30 días de vacaciones continuas. (Tabla 8).

Con el problema específico 3: Realizando de la siguiente manera:
¿Cómo afecta el fraccionamiento de las vacaciones en los trabajadores del distrito fiscal de lima este, año 2022?

Con relación a este punto de vista encontramos que los resultados mostraron que el fraccionamiento de los 30 días de vacaciones podría afectar la relación laboral y también la integridad física y mental, por lo que es importante las vacaciones para recuperar las energías y seguir desarrollando sus labores, resaltando que es muy importante para el trabajador tener el goce completo de sus vacaciones, ya que le ayuda tanto física y mentalmente para el normal desarrollo de sus labores. (Tabla 16).

Por otro lado, de los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a los trabajadores de la 1° Fiscalía Provincial Penal Corporativa de San Juan de Lurigancho-Zona Baja del Distrito Fiscal de Lima Este, año 2022, se evitaría el fraccionamiento de las vacaciones si existiera un proceso que amerite una sanción administrativa al quien dispone fraccionar las vacaciones de los operadores fiscales. (Tabla 12).

Entonces, debemos entender que, el fraccionamiento afectaría el rendimiento físico y mental del operador fiscal, el cual se evitaría si existiera mecanismos como por el ejemplo una sanción administrativa a quien dispones las vacaciones, ya sea por recomendación o por sugerencia, para no atrasarse con la carga procesal que existen en los despachos fiscales.

Con el problema específico 4: Realizando de la siguiente manera:
¿Qué mecanismos se deben de adoptar para disminuir los niveles de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional de los trabajadores del distrito fiscal de lima este, año 2022?

Con relación a este punto de vista encontramos que los resultados mostraron que se podría evitar que se siga vulnerado el derecho a las vacaciones continuas de los operadores fiscales, si habría una sanción una sanción administrativa al quien dispone, mecanismo que serviría de mucho para proteger la vulneración de un derecho laboral, mediante el fraccionamiento de las vacaciones continuas por recomendación o sugerencia de los jefes inmediatos de los despachos fiscales. (Tabla 12).

En ese sentido, según los resultados obtenidos consideran que se debe contar con un Asesor que tenga la condición de abogado a fin de que pueda emitir su opinión ante el pedido de fraccionamiento de las vacaciones continuas, para así no verse vulnerados del fraccionamiento de sus 30 días de vacaciones continuas. (Tabla 11).

Con la formulación general: Realizando de la siguiente manera: ¿Las disposiciones del ministerio público que fraccionan las vacaciones estarán vulnerando el derecho del descanso vacacional continuo de los trabajadores del distrito fiscal de lima este, año 2022?

Las disposiciones que emite el Ministerio Publico a solicitud del operador fiscal (trabajador), ya sea por recomendación o sugerencia del jefe inmediato está vulnerando el derecho de gozar del descanso vacacional continuo, mediante el fraccionamiento. (Tabla 20).

5.2. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS CON LAS HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

Tabla 21
Muestra respecto a la contrastación de Hipótesis

Tipo de Hipótesis	Hipótesis	Contrastación de Hipótesis
He1	Vulneración de los derechos influye significativamente en el fraccionamiento de las vacaciones continuas de los trabajadores del Distrito Fiscal de Lima Este, año 2022.	Valida y cierta
He2	La carga procesal es o no un factor para disponer el fraccionamiento de las vacaciones continuas de los trabajadores del Distrito Fiscal de Lima Este, año 2022.	Valida y cierta
He3	Los factores que llevan al Ministerio Público a fraccionar las vacaciones continuas de sus asistentes.	Valida y cierta en parte
He4	Los mecanismos que se deben de adoptar para disminuir los niveles de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional de los trabajadores del Distrito Fiscal de Lima Este, año 2022.	Valida y cierta
H.G.	Las disposiciones del Ministerio Público que fraccionan las vacaciones estarán vulnerando el derecho del descanso vacacional continuo de los trabajadores del Distrito Fiscal de Lima Este, año 2022.	Cierta

CONCLUSIONES

Primero

Se ha logrado identificar que el fraccionamiento viene generando la vulneración del derecho de gozar vacaciones continuas de los trabajadores del Distrito Fiscal de Lima Este (Tabla 9), fraccionamiento que se viene dando evidentemente por recomendación o sugerencia de los jefes inmediatos de los despachos fiscales, haciendo que los operadores fiscales soliciten fraccionar sus vacaciones. (Tabla 8).

Segundo

Se ha logrado establecer que la carga procesal es el factor que lleva a los jefes inmediatos de los despachos fiscales, a sugerir a los operadores fiscales a fraccionar sus vacaciones continuas (Tabla 5), porque afectarían con el logro de las metas trazadas mensualmente y también porque existen casos que requieren de atención inmediata. (Tabla 17).

Tercero

Se ha logrado identificar que el factor que lleva al Ministerio Público a fraccionar las vacaciones continuas de los operadores fiscales sería la excesiva carga procesal que existen en los despachos fiscales (Tabla 5), y se evitaría el fraccionamiento de las vacaciones si habría una sanción administrativa, para los jefes inmediatos que sugieran a sus asistentes a fraccionar sus vacaciones.

Cuarto

Que uno de los mecanismos que se debe de adoptar para disminuir los niveles de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional de los trabajadores del Distrito Fiscal de Lima Este, sería la creación de más fiscalías encargadas de descongestionar la excesiva carga procesal que existen en los despachos fiscales, y ya no habría la necesidad de fraccionar las vacaciones continuas de los operadores fiscales. (Tabla 13).

Quinto

Se ha logrado establecer que las disposiciones del Ministerio Público que fraccionan las vacaciones estarían vulnerando el derecho del descanso vacacional continuo de los trabajadores del Distrito Fiscal de Lima Este, por parte de sus jefes inmediatos, mediante recomendaciones o sugerencias, en solicitar que fraccionen sus vacaciones. (Tabla 20).

RECOMENDACIONES

Primero

A los jefes inmediatos de los despachos fiscales tomar conciencia de que, el no goce completo de las vacaciones puede ocasionar desgaste físico y mental, lo cual podría traer a la larga consecuencias en la salud de los operadores fiscales, por el contrario, deberían optar por solicitar que se creen fiscalías de descarga procesal.

Segundo

A los jefes inmediatos de los despachos fiscales deben respetar las normas laborales que protegen las vacaciones continuas del trabajador, ya que cuyo incumplimiento acarrearía una sanción administrativa, puesto que se estaría vulnerando el derecho de gozar vacaciones continuas.

Tercero

A los jefes inmediatos de los despachos fiscales que generen un dialogo con los encargados del Ministerio Público para la creación de fiscalías de descargas que se encarguen de descongestionar la carga procesal que tienen los despachos fiscales; asimismo, para la contratación de más trabajadores, evitándose así que no se sigan vulnerados los derechos laborales por el fraccionamiento de las vacaciones continuas, y cuidando a la vez la salud de cada operador fiscal.

Cuarto

Al área responsable contratar abogados especialistas en derecho laboral a fin de que pueda emitir su opinión ante el pedido de fraccionamiento de las vacaciones continuas, y cuyo pedido se esté dando de forma voluntaria de parte del trabajador, mas no sea un pedido por sugerencias de los jefes inmediatos.

Quinto

Al área responsable velar que no se vulneren derechos laborales de los operadores fiscales, adopten medidas que garanticen que no se sigan vulnerando los derechos de los trabajadores, quienes vienen siendo afectados por el fraccionamiento de las vacaciones anuales; se establezcan programas de prevención y finalmente se adopte planes para que en el futuro no se sigan viendo casos de vulneración de derechos laborales de los operadores fiscales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anacleto, V. (2012). Manual de derecho del trabajo. Lima, Perú: Editorial Grijley.
- Arévalo, J. (2016). Tratado de Derecho Laboral. Lima: Editorial Pacifico Editores S.A.C.
- Borrajo, E. (1998). Introducción al Derecho del Trabajo. Madrid: Editorial Tecnos.
- Castañeda, M. (2021). La redacción del artículo 12 del Decreto Legislativo N° 713 y su incidencia en el derecho al descanso vacacional de los trabajadores sujetos al contrato a tiempo parcial. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11537/27941>
- Checa, L. (2015). Derecho a las vacaciones de las y los trabajadores del sector privado y su incidencia en el Principio Constitucional de la Equidad. Obtenido de <http://repositorio.uteg.edu.ec/handle/43000/700>
- Española, R. A. (12 de junio de 2020). Real Academia Española. Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/antinomia>
- Gil, P. (2014). Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales. Madrid: Editorial Pirámide.
- Herrera, E. (2020). Regulación del derecho vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial en Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52864>
- Montenegro, J. (1998). Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados. Lima: Editorial Gaceta Jurídica.

Plá, A. (1998). Los principios del derecho del trabajo. Buenos Aires, Argentina: Editorial Depalma.

Quizhpe, T. (2016). El régimen de vacaciones para el trabajador, según el código del trabajo vulnera el derecho de igualdad establecido en la Constitución de la República. Obtenido de <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/11718>

Rios, M. (2007). Diccionario de Recursos Humanos. Madrid: Editorial Díaz de Santos S.A.

Ruiz, C. (2019). La paradoja jurídica del derecho a las vacaciones. Obtenido de <http://ri.uagro.mx/handle/uagro/349>

Santa Cruz, B. (2022). El derecho al descanso vacacional como mecanismo para conciliar la vida familiar y laboral: Análisis del decreto legislativo N°713 y su modificatoria por el decreto legislativo N°1405. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/4510>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Ipushima Villar, G. (2023). *El fraccionamiento del periodo vacacional como factor de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional continuo de los trabajadores del Distrito Fiscal de Lima Este, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

RESOLUCIÓN DE ACEPTACIÓN DEL PROYECTO



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional



RESOLUCIÓN N° 1772-2022-DFD-UDH Huánuco, 07 de octubre de 2022.

Visto, el expediente N° 372142-0000000286 de fecha 26 de setiembre de 2022, presentado el Bach. **Gino IPUSHIMA VILLAR**, solicitando la inscripción del proyecto de tesis denominado **“EL FRACCIONAMIENTO DEL PERIODO VACACIONAL COMO FACTOR DE VULNERACIÓN AL DERECHO LABORAL DEL DESCANSO VACACIONAL CONTINUO DE LOS TRABAJADORES DEL DISTRITO FISCAL DE LIMA ESTE, 2022”**.

CONSIDERANDO:

Que, el Art. 14° numeral 1 del Reglamento General de Grados Títulos de la UDH determina las diversas modalidades al cual el Graduando puede acogerse para obtener el Título Profesional de Abogado.

Que, mediante Resolución N°1206-2015-R-CU-UDH de fecha 28 de setiembre de año 2015 se aprobó el ciclo de Asesoramiento para la tesis profesional- CATP/DERECHO del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas, en atención al Art. 37 del Reglamento General de Grados y Títulos de la UDH;

*Que, en aplicación al Art. 21 del Reglamento del Ciclo Asesoramiento para la tesis Profesional- CATP el de DERECHO del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas de UDH. el bach. **Gino IPUSHIMA VILLAR**, solicita la aprobación del Proyecto denominado **“EL FRACCIONAMIENTO DEL PERIODO VACACIONAL COMO FACTOR DE VULNERACIÓN AL DERECHO LABORAL DEL DESCANSO VACACIONAL CONTINUO DE LOS TRABAJADORES DEL DISTRITO FISCAL DE LIMA ESTE, 2022”**, presentando para ello un ejemplar, adjuntando NFORME DE ASESOR CATP N° 68-D-A/AMS/F/D° y CC.PP/UDH/HCO-2022 Asesor del Proyecto Mtro. Alfredo MARTEL SANTIAGO quien opina que reúne los requisitos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco;*

Estando a lo dispuesto en los Art. 44° de la Nueva Ley Universitaria N° 30220; inc. n) del Art. 44° del Estatuto de la Universidad de Huánuco; Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 466-2016-R-CU-UDH del 23 de mayo de 2016 y a las atribuciones del Decano conferida mediante Resolución N° 001-2022-R-AU-UDH de fecha 03 de enero de 2022;

SE RESUELVE:

Artículo 1°. - **APROBAR** el Proyecto de Investigación intitulado denominado: **“EL FRACCIONAMIENTO DEL PERIODO VACACIONAL COMO FACTOR DE VULNERACIÓN AL DERECHO LABORAL DEL DESCANSO VACACIONAL CONTINUO DE LOS TRABAJADORES DEL DISTRITO FISCAL DE LIMA ESTE, 2022”**, presentado por el Bach. **Gino IPUSHIMA VILLAR** por los fundamentos precitados.

Artículo 2°.- AUTORIZAR el desarrollo del citado proyecto, en concordancia con el art. 25° del Reglamento del Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional.



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional



RESOLUCIÓN N° 1772-2022-DFD-UDH
Huánuco, 07 de octubre de 2022.

Artículo 3°.- CONCEDER el plazo de tres (03) meses para la ejecución del Proyecto de Investigación: “denominado **“EL FRACCIONAMIENTO DEL PERIODO VACACIONAL COMO FACTOR DE VULNERACIÓN AL DERECHO LABORAL DEL DESCANSO VACACIONAL CONTINUO DE LOS TRABAJADORES DEL DISTRITO FISCAL DE LIMA ESTE, 2022”**, plazo que se computa a partir de la notificación de la resolución al interesado.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Fernando Corcucho Barrueta
Dr. FERNANDO CORCUCHO BARRUETA
DECANO

DISTRIBUCIÓN: Fac.Derecho, Of. Mat. Y Reg. Acad. Exp. graduadndo, Asesor Interesado, Archivo
FCB/znn

ANEXO 2

RESOLUCIÓN DE DESIGNACIÓN DE ASESOR



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional



RESOLUCIÓN N° 524-2022-DFD-UDH Huánuco, 28 de marzo de 2022.

Visto, la ficha de inscripción al Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional de fecha 23 de febrero de 2022, formulado por el Bachiller **Gino IPUSHIMA VILLAR** del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Huánuco, pidiendo se le designe docente Asesor para la elaboración y desarrollo del Trabajo de Investigación Científica (Tesis), en la modalidad de Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional CATP- Derecho;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley Universitaria N°30220 concordante con el Art. 14° del Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco; establece las diversas modalidades al cual el graduando puede acogerse para obtener el Título Profesional de Abogada;

Que, mediante Resolución N° 292-2015-R-CU-UDH de fecha 16 de marzo del año 2015, se crea el CICLO DE ASESORAMIENTO PARA LA TESIS PROFESIONAL – CATP para el Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas; el mismo que conlleva a la obtención del título profesional, bajo la modalidad de Aprobación de una Tesis;

Que, mediante Resolución N° 1206-2015-R-CU-UDH de fecha 28/SET/2015, se aprueba el Reglamento del Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional; en la que se suscribe la función del docente Asesor que consiste en orientar la formulación del proyecto de investigación así como el desarrollo del trabajo de investigación del bachiller hasta la culminación del mismo.

Que, estando a lo dispuesto en el Art. 27 del Reglamento General de Grados y Títulos, el Art. 44° de la Nueva Ley Universitaria N° 30220; Art. 44° inc. "n" del Estatuto de la Universidad de Huánuco; y la facultad contemplada en la Res. N° 644-2016-R-UDH; de fecha 25 de Agosto del 2016 y la Resolución N° 001-2022-R-AU-UDH del 03/ENE/22;

SE RESUELVE:

Artículo Primero. - **DESIGNAR** como docente Asesor al **Mtro. Alfredo MARTEL SANTIAGO** del Proyecto y desarrollo del Trabajo de Investigación Científica (Tesis), en la modalidad de Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional, a realizar por el Bachiller **Gino IPUSHIMA VILLAR** del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Huánuco;

Artículo Segundo. - **ESTABLECER** que, de acuerdo al Reglamento del Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional, el Bachiller tiene un plazo de 4 meses pudiendo solicitar ampliación por única vez hasta 30 días para cumplir con la presentación del informe final.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Dr. FERNANDO CORCONO BARRUETA
DECANO

ANEXO 3
MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Formulación General</p> <p>Las disposiciones del Ministerio Público que fraccionan las vacaciones estarán vulnerando el derecho del descanso vacacional de los trabajadores del Distrito Fiscal de Lima Este, año 2022.</p> <p>Formulación Específicas</p> <p>¿De qué manera influye la vulneración de los derechos en el fraccionamiento de las vacaciones continuas de los trabajadores del Distrito Fiscal de Lima Este, año 2022?</p> <p>¿Cómo afecta la vulneración de los derechos en los trabajadores del Distrito Fiscal de Lima Este, año 2022?</p> <p>¿Qué mecanismos se deben adoptar para disminuir los niveles de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional de los trabajadores del Distrito Fiscal de Lima Este, año 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Establecer si las disposiciones del Ministerio Público que fraccionan las vacaciones estarán vulnerando el derecho del descanso vacacional continuo de los trabajadores del Distrito Fiscal de Lima Este, año 2022.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>A. Identificar los derechos que se vulneran en el fraccionamiento de las vacaciones continuas de los trabajadores del Distrito Fiscal de Lima Este, año 2022.</p> <p>B. Establecer si la carga procesal es o no un factor para disponer el fraccionamiento de las vacaciones continuas de los trabajadores del Distrito Fiscal de Lima Este, año 2022.</p> <p>C. Identificar cuáles son los factores que llevan al Ministerio Público a fraccionar las vacaciones continuas de sus asistentes.</p> <p>D. Proponer mecanismos que se deben adoptar para disminuir los niveles de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional de los trabajadores del Distrito Fiscal de Lima Este, año 2022.</p>	<p>Antecedentes Internacionales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ruiz. (2019) La paradoja jurídica del derecho a las vacaciones. (Tesis para optar el grado de maestro en Derecho). - Quizhpe. (2016) El régimen de vacaciones para el trabajador, según el código del trabajo vulnera el derecho de igualdad establecido en la constitución de la república. (Tesis para optar el título de abogada). - Checa. (2015). Derecho a las vacaciones de las y los trabajadores del sector privado y su incidencia en el Principio Constitucional de la Equidad. (Tesis para optar el título de abogada). <p>Antecedentes Nacionales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Castañeda. (2021). La redacción del artículo 12 del Decreto Legislativo N° 713 y su incidencia en el derecho al descanso vacacional de los trabajadores sujetos al contrato a tiempo parcial. (Tesis para optar el título de abogado). - Santa Cruz. (2022). El derecho al descanso vacacional como mecanismo para conciliar la vida familiar y laboral: Análisis del decreto legislativo N°713 y su modificatoria por el decreto legislativo N°1405. (Tesis para optar el título de abogado). - Herrera. (2020). Regulación del derecho vacacional de los trabajadores con contrato a tiempo parcial en Perú. (Tesis para optar el título de abogada). 	<p>Hipótesis General</p> <p>Las disposiciones del Ministerio Público que fraccionan las vacaciones estarán vulnerando el derecho del descanso vacacional continuo de los trabajadores del Distrito Fiscal de Lima Este, año 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>A. Vulneración de los derechos influye significativamente en el fraccionamiento de las vacaciones continuas de los trabajadores del Distrito Fiscal de Lima Este, año 2022.</p> <p>B. La carga procesal es o no un factor para disponer el fraccionamiento de las vacaciones continuas de los trabajadores del Distrito Fiscal de Lima Este, año 2022.</p> <p>C. Los factores que llevan al Ministerio Público a fraccionar las vacaciones continuas de sus asistentes.</p> <p>D. Los mecanismos que se deben adoptar para disminuir los niveles de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional de los trabajadores del Distrito Fiscal de Lima Este, año 2022.</p>	<p>a) Variable Independiente:</p> <p>Vulneración al derecho vacacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vulneración - Vacaciones <p>b) Variable Dependiente</p> <p>Fraccionamiento del periodo vacacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fraccionamiento - Derecho 	<p>Tipo de Investigación</p> <p>La presente investigación será básica, ya que nos permitirá conocer y explicar a profundidad el problema objeto de la investigación.</p> <p>Enfoque: El enfoque de la presente investigación será cuantitativo cualitativo, (enfoque mixto).</p> <p>Métodos: Los métodos que se utilizarán en la presente investigación serán el método deductivo, porque se va de lo general a lo particular; así como también el método dogmático porque se efectuará un análisis de la normatividad vigente, porque el Derecho es una ciencia social y normativa.</p> <p>Nivel: El nivel de estudio de la presente investigación es de carácter descriptivo – explicativo.</p> <p>Diseño de la Investigación : El diseño que se empleará será el diseño descriptivo transversal simple, cuyo diseño es el siguiente:</p> <p style="text-align: center;">O → M</p> <p>Donde: O = Observación M = Muestra</p> <p>Población: La población está conformada por 16 fiscales, 16 asistentes en función fiscal y 8 asistentes administrativos de la Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa de San Juan de Lurigancho (Zona Baja).</p> <p>Muestra: La muestra es No probabilística ya que se va a elegir a 7 fiscales adjuntos, 7 asistentes en función fiscal y 7 asistentes administrativos de la Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa de San Juan de Lurigancho (Zona Baja).</p> <p>Técnicas e Instrumentos para la recolección de datos: Se utilizarán técnicas de fichaje, análisis de documentos y encuesta, entre los instrumentos se utilizarán Fichas bibliográficas, resúmenes, revistas, etc. Matriz de análisis de documentos. y las Fichas de encuesta tipo cuestionario. (Anexo 3)</p> <p>Técnicas para el procesamiento y análisis de la información: El procesamiento de los datos recolectados, se va a recopilar los datos y convertirlos en resultados y que luego se graficarán para realizar su análisis. Seguidamente se conocerá los datos y las respuestas de los encuestados. Teniendo esta información se organizará los datos. Toda esta información se debe ordenar para saber en qué medida la encuesta cumplirá con el objetivo establecido. Se va a proceder a comprobar si los encuestados han contestado sinceramente y con veracidad. Una manera de detectar este tipo de datos será encontrando en sus respuestas o descubriendo contestaciones incoherentes.</p>

ANEXO 4 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Título de la Investigación: “EL FRACCIONAMIENTO DEL PERIODO VACACIONAL COMO FACTOR DE VULNERACIÓN AL DERECHO LABORAL DEL DESCANSO VACACIONAL CONTINUO DE LOS TRABAJADORES DEL DISTRITO FISCAL DE LIMA ESTE, 2022”

I. Datos informativos del experto validador.

Nombres y apellidos	: Mtro. Eber Geisel Trujillo Vega
Cargo o Institución donde labora	: Asistente en Función Fiscal del Ministerio Público
Nombre del Instrumento	: Ficha de entrevista a expertos
Teléfono del experto	: 927024843
Autor/a del Instrumento	: Bach. Gino Ipushima Villar

II. Aspectos de validación del instrumento:

Indicadores	Criterios	Valoración	
		SÍ	NO
Claridad	Los ítems del instrumento están formulados con un lenguaje apropiado y claro.	X	
Objetividad	Los ítems están expresados en conductas observables.	X	
Contextualización	Los ítems están adecuados a lo que se pretende medir en el contexto del problema de investigación.	X	
Organización	Los ítems guardan un criterio de organización lógica.	X	
Cobertura	Los ítems abarcan todos los aspectos de las dimensiones en cantidad y calidad.		X
Intencionalidad	El instrumento es adecuado para valorar y/o medir aspectos del problema de investigación.	X	
Consistencia	Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico científicos.	X	
Coherencia	Los ítems guardan coherencia con los indicadores y las dimensiones de sus variables.		X
Metodología	Los ítems están formulados de manera estratégica, pues permiten probar las hipótesis de la investigación.	X	
Pertinencia	El instrumento a la vista es pertinente para ser aplicado en la muestra propuesta: (Ficha de entrevista)	X	

III. **Opinión del experto, respecto al instrumento presentado**

Muestra cierto rigor científico, son necesarios y suficientes para que considere como válido y listo para su aplicación.

IV. **Recomendaciones**

V. **Resultado:**

APROBADO (X)
OBSERVADO ()
DESAPROBADO ()

Lima, 03 de noviembre de 2022.



Mtro. Eber Geisel Trujillo Vega
DNI N° 40207752

ANEXO 5

INSTRUMENTO 1 PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

ENTREVISTA A EXPERTOS

TÍTULO: "EL FRACCIONAMIENTO DEL PERIODO VACACIONAL COMO FACTOR DE VULNERACIÓN AL DERECHO LABORAL DEL DESCANSO VACACIONAL CONTINUO DE LOS TRABAJADORES DEL DISTRITO FISCAL DE LIMA ESTE, 2022"

Agradeceré contestar todas y cada una de las preguntas, su aporte será muy valiosa a efectos de terminar mi trabajo de investigación de tesis para optar mi título de abogado.

Entrevistado (a):.....

Entrevistador:

Lugar y fecha: San Juan de Lurigancho,.....

Preguntas:

- 1. En su consideración ¿Cuáles son los derechos que se vulneran en el fraccionamiento de las vacaciones continuas de los trabajadores del Distrito Fiscal de Lima Este?**

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

- 2. En su experiencia. ¿considera usted que, la carga procesal es un factor para disponer el fraccionamiento de las vacaciones continuas de los trabajadores del Distrito Fiscal de Lima?**

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

- 3. A su criterio ¿cuáles son los factores que llevan al Ministerio Público a fraccionar las vacaciones continuas de sus asistentes?**

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

4. **A su criterio ¿cuáles serían los mecanismos que se deben de adoptar para disminuir los niveles de vulneración al derecho laboral del descanso vacacional de los trabajadores del Distrito Fiscal de Lima Este?**

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

5. **A su consideración ¿Las disposiciones del Ministerio Publico que fraccionan las vacaciones están vulnerando el derecho del descanso vacacional continuo de los trabajadores del Distrito Fiscal de Lima Este?**

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

GIV/UDH/HCO/2022

Gracias.

ANEXO 6

INSTRUMENTO 2 PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

FICHA DE ENCUESTA

APLICADOS A LOS TRABAJADORES DE LA 1ª FISCALÍA PROVINCIAL PENAL CORPORATIVA DE SAN JUAN DE LURIGANCHO-ZONA BAJA DEL DISTRITO FISCAL DE LIMA ESTE

Instrucciones: Estimado señor/a/ta, tenga usted mis cordiales saludos, le invito a responder la presente encuesta. Sus respuestas serán confidenciales y anónimas, tienen por objetivo recoger su importante consideración sobre "EL FRACCIONAMIENTO DEL PERIODO VACACIONAL COMO FACTOR DE VULNERACIÓN AL DERECHO LABORAL DEL DESCANSO VACACIONAL CONTINUO DE LOS TRABAJADORES DEL DISTRITO FISCAL DE LIMA ESTE, 2022".

Su aporte contribuirá a la realización de mi tesis de investigación jurídica para fines de titulación.

Por favor, marque con una (X) la respuesta que considere correcta o adecuada.

I. Aspectos Generales:

01. Usted actualmente es:

- Fiscal Provincial ()
- Fiscal Adjunto ()
- Asistente en función fiscal ()
- Asistente administrativo ()

02. Su régimen laboral es de:

- Nombrado ()
- Contrato permanente ()
- Con Ley 1057 CAS ()
- Suplencia con la Ley 728 ()

II. Aspectos Específicos:

01. A su consideración ¿Usted ha gozado 30 días continuos de sus vacaciones cuando cumplió el año de su labor?

- De 1 a 10 ()
- De 11 a 20 ()
- De 21 a más ()

02. A su experiencia. ¿Usted ha fraccionado los 30 días de sus vacaciones cuando cumplió el año de su labor?

- Siempre lo he fraccionado ()
- Alguna vez lo he fraccionado ()
- Nunca lo he fraccionado ()

03. A su experiencia. ¿Cuál fue el motivo o razón por que el coordinador de recursos humanos fracciona sus 30 días, cuando esta deberían ser continuas?

- Por el pedido del jefe inmediato ()
- Por disposición del presidente de la Junta de Fiscales ()
- Por Disposición de la Fiscal de la Nación ()
- Por la recarga carga procesal que existe en el Despacho fiscal ()

04. A su experiencia ¿usted que considera que, el fraccionamiento de los 30 días de sus vacaciones vulnera los derechos laborales establecidos en el Art. 25° de la Constitución y Convenio N° 52 de la OIT?
Si: () No: ()
.....
.....
05. A su criterio, ¿usted considera que siempre debe gozar de sus 30 días de vacaciones continuas, sin que estos sean fraccionados?
Si: () No: ()
.....
.....
06. A su experiencia, para el fraccionado de sus vacaciones continuas de los 30 días, la solicitud ante el Coordinador de Recursos Humanos fue:
Mediante un escrito ()
De manera verbal ()
A través del formulario de que cuenta institución ()
07. A su criterio, considera usted que, la fórmula de cómo evitar la vulneración de gozar los 30 días de vacaciones puede superarse si existiera algún recurso administrativo por la cual se puede disponer la suspensión de la medida del fraccionamiento ¿Cuál sería este recurso?
Se establezca un proceso de reclamación ()
Un proceso que amerite una sanción administrativa al quien dispone ()
No considero haber mérito de alguna medida o sanción administrativa()
08. A su experiencia: ¿Considera usted que, creando más fiscalías en este distrito fiscal, se descongestionaría la carga procesal y por ende ya no se fraccionaría las vacaciones continuas?
Si: () No: ()
09. A su experiencia: ¿Considera usted que, en el área de Recursos Humanos debe contar con un Asesor que tenga la condición de abogado a fin de que pueda emitir su opinión ante el pedido de fraccionamiento de las vacaciones continuas?
Si: () No: ()
10. A su experiencia: ¿Si fuese usted fiscal y tiene una recargada carga procesal solicitaría a su asistente que fraccione sus vacaciones continuas a fin este al día en su Despacho Fiscal?
Si: () No: ()

*Gracias por su valiosa colaboración.
GIV/UDH/HCO/2022.*