



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**

**Escuela Profesional de Derecho**

**TESIS**

**“Jornada Laboral y Trabajo en Sobretiempo en el Sector Privado, en el Distrito de Villa El Salvador 2018”**

**BACHILLER:**

**DE LA CRUZ FLORES, HIPÓLITO ARTURO**

**ASESORES:**

**DR. GODOFREDO JORGE CALLA COLANA**

**MG. PABLO FELIPE MIRANDA MIRANDA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**LIMA, PERÚ**

**2020**

Dedicatoria:

A mi esposa y a mi hija por su comprensión y ayuda; también a mis padres que me guían desde el cielo.

Agradecimientos:

A Dios por guiar mis pasos y por permitirme estudiar; a la Facultad de Derecho de la Universidad Alas Peruanas, que abrió sus puertas para poder instruirme y formarme en la carrera de derecho.

Reconocimiento:

A mis maestros por sus enseñanzas y sabios consejos que me han permitido culminar con éxito mi educación y formación profesional.

## Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Reconocimiento.....	iv
Índice.....	v
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
Introducción.....	ix

### **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

1.1. Descripción de la realidad problemática.....	11
1.2. Delimitación de la Investigación.....	12
1.2.1. Social.....	12
1.2.2. Espacial.....	12
1.2.3. Temporal.....	13
1.2.4. Conceptual.....	13
1.3. Problema de Investigación.....	15
1.3.1. Problema general.....	15
1.3.2. Problemas específicos .....	15
1.4. Objetivos de la investigación.....	16
1.4.1. Objetivo general.....	16
1.4.2. Objetivos específicos.....	16
1.5. Hipótesis y variables de la investigación.....	16
1.5.1 Hipótesis general.....	16
1.5.2 Hipótesis específica.....	17
1.5.3 Variables.....	17
1.5.3.1 Definición conceptual de las variables.....	17
1.5.3.2 Definición operacional de las variables.....	18
1.5.3.3 Operacionalización de las variables.....	19
1.6 Metodología de la investigación.....	20
1.6.1 Tipo y nivel de la investigación.....	20
a) Tipo de investigación.....	20

b) Nivel de investigación.....	20
1.6.2 Método y diseño de la investigación.....	20
a) Método de la investigación.....	21
b) Diseño de la investigación.....	22
1.6.3 Población y muestra de la investigación.....	24
a) Población.....	24
b) Muestra.....	24
1.6.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
a) Técnicas.....	25
b) Instrumentos.....	26
1.6.5 Justificación, importancia y limitaciones de investigación.	26
a) Justificación.....	27
b) Importancia.....	29
c) Limitaciones.....	30

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

2.1. Antecedentes de la investigación.....	31
2.2. Bases legales.....	39
2.3. Bases teóricas.....	43
2.4. Definición de términos básicos.....	72

## **CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

3.1. Análisis de tablas y gráficos.....	75
3.2. Discusión de resultados.....	83
3.3. Conclusiones.....	89
3.4 Recomendaciones.....	90
3.5 Fuentes de Información.....	91

## **ANEXOS**

Anexo 1 Matriz de Consistencia.....	96
Anexo 2 Instrumentos: Cuestionario de Preguntas .....	98
Anexo 3 Validación de Experto. Fichas de Validación del instrumento.....	101
Anexo 4 Anteproyecto de Ley.....	106

## RESUMEN

La presente investigación titula: *JORNADA LABORAL Y TRABAJO EN SOBRETUempo EN EL SECTOR PRIVADO*, busca establecer la relación que existe entre la jornada laboral de trabajo y el trabajo en sobretuempo en las empresas privadas en el distrito de Villa El Salvador, Provincia y Departamento de Lima, en el período 2018. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo; el tipo de investigación fue básica; en cuanto al nivel corresponde al nivel correlacional, transversal; el diseño fue no experimental, transversal, correlacional; en referencia a la técnica se eligió la encuesta y como instrumento el cuestionario con preguntas cerradas; la población fue de 100 trabajadores y la muestra estuvo compuesta por 30 trabajadores. Conforme a los resultados de la investigación se ha determinado la siguiente conclusión entre otras: Existe relación lineal directa muy alta y significativa entre la jornada laboral y el trabajo en sobretuempo en la empresa privada en el distrito Villa el Salvador - 2018; el Rho de Spearman muestra un valor de 1,00 con una significancia de  $0,001 < 0,05$ .

Palabras claves: Trabajo, Jornada, Horario, Sobretuempo, Descanso, Economía.

## ABSTRACT

The present investigation entitled: LABOR DAY AND OVERTIME WORK IN THE PRIVATE SECTOR, seeks to establish the relationship between working hours and overtime work in private companies in the district of Villa El Salvador, Province and Department of Lima , in the 2018 period. The research had a quantitative approach; the type of research was basic; as for the level it corresponds to the correlational, transversal level; the design was non-experimental, transversal, correlational; in reference to the technique, the survey was chosen and as an instrument the questionnaire with closed questions; The population was 100 workers and the sample consisted of 30 workers. According to the results of the investigation, the following conclusion has been determined, among others: There is a very high and significant direct linear relationship between working hours and overtime work in private companies in the Villa el Salvador district - 2018; Spearman's Rho shows a value of 1.00 with a significance of  $0.001 < 0.05$ .

Key words: Work, Day, Schedule, Overtime, Rest, Economy.

## INTRODUCCIÓN

La jornada laboral de acuerdo a la Constitución Política del Perú, es de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, sin embargo por acuerdo entre el Empleador y el trabajador o por decisión unilateral, el Empleador puede establecer un horario de trabajo menor al establecido en las normas vigentes. Asimismo hay trabajadores que exceden el horario establecido y no son reconocidos por su Empleador.

La Organización Internacional del Trabajo, cumpliendo su rol fundamental también ha establecido que el horario que un trabajador debe cumplir es de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales.

En el Perú existen empresas que no cumplen estos horarios establecidos, tanto por la OIT como por la Constitución Política del Perú, teniendo en algunos casos trabajadores que exceden dichas horas de trabajo, cuyo trabajo en sobretiempo no es remunerado de acuerdo a las normas vigentes, afectando a la salud y al bienestar del trabajador.

La presente tesis se compone de tres capítulos que se detallan a continuación:

El Capítulo I, titulado planteamiento del problema, que a su vez contiene: la descripción de la realidad problemática, la delimitación de la investigación, el problema de la investigación, los objetivos de la investigación, las hipótesis y variables de la investigación, así como la metodología de la investigación, donde se consigna el tipo, nivel, método, diseño, población, muestra, las técnicas e instrumentos de investigación, además de la justificación, importancia y limitaciones.

En el Capítulo II, desarrollaremos el marco teórico en donde se plantea los antecedentes de investigación, las bases legales, las bases teóricas y la correspondiente definición de términos básicos.

Asimismo, en el capítulo III, realizaremos el análisis de tablas y gráficos; la discusión de resultados; las conclusiones; las recomendaciones y las fuentes de información.

En la parte final están los anexos y los documentos que confirman el desarrollo del trabajo de investigación, están: la matriz consistencia, los instrumentos de investigación, además de la validez y confiabilidad de los instrumentos.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

El artículo 25 de la Constitución Política del Perú, establece que la Jornada de Trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo, y en casos de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo; en conformidad con el artículo 1 del Decreto Legislativo N° 854, que indica que: “La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo”, pudiéndose establecer por Ley, mediante convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias.

El trabajo en sobretiempo o en horas extras es aquel que se presta en forma efectiva en beneficio del empleador fuera de la jornada ordinaria, sea diaria o semanal, aun cuando se trate de una jornada reducida,

caso en el cual dicho sobretiempo se abona con un recargo a convenir, la misma que indica que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por horas, calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador, en función del valor correspondiente, y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes, de conformidad con lo previsto en el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 854, y 18 y 20 de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2002-TR.

Asimismo, se ha modificado el artículo 8° del Decreto Legislativo N° 854, y el nuevo texto establece lo siguiente: “Artículo 8°, Remuneración del trabajo nocturno”, “En los centros de trabajo en que las labores se organicen por turnos que comprenda jornadas en horario nocturno, estos deberán, en lo posible ser rotativos. El trabajador que realiza labores en horario nocturno no podrá percibir una remuneración mensual inferior a la remuneración mínima mensual que se encuentre vigente a la fecha de pago con una sobretasa del treinta por ciento (30%) de aquella”, “Cuando existan horarios diurnos y nocturnos en los que se realicen actividades productivas de bienes o servicios similares”, “Se entiende por jornada nocturna el tiempo trabajado entre las 10:00 p.m. y 6:00 a.m.

## **1.2 Delimitación de la investigación**

### **1.2.1 Social**

La presente Tesis está dirigido a todos los trabajadores de las diferentes empresas del sector privado, así como a sus familiares. Por lo que se aplicó el instrumento respectivo.

### **1.2.2 Espacial**

La presente Tesis se realizó en el distrito de Villa El Salvador, Provincia y Departamento de Lima.

### **1.2.3. Temporal**

La presente Tesis se desarrolla en el mes de enero de 2018 hasta enero de 2019.

### **1.2.4. Conceptual**

#### **a. Jornada Laboral**

La Constitución Política del Perú, en su artículo 25 establece que la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En cuanto a las jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Todos los trabajadores tienen derecho de un descanso semanal y anual remunerado, cuyo disfrute y su compensación se regulan por la ley o por convenio.

Jorge Toyama, señala: “Que si bien la jornada no es un elemento esencial del contrato de trabajo, es muy importante, que en función a su duración se puede definir si el contrato es típico o atípico, y así se determinará si goza de la protección total o parcial de las normas laborales”. (Toyama, 2004)

Sin embargo, no debe confundirse la jornada laboral máxima, establecida en la Constitución Política, con la jornada laboral ordinaria que es la que establece la empresa, o en su defecto se acuerda por contrato o por convenio colectivo; en ambos casos existe un límite. En algunos casos la jornada ordinaria establecida por la empresa puede coincidir con la jornada máxima o ser inferior a esta, pero en ningún caso superior.

El autor, indica que la diferencia entre la jornada laboral máxima que establece la Constitución Política del Perú, con la jornada laboral ordinaria que se establece entre el Empleador y el Trabajador; en todo caso la jornada laboral que cumple el Trabajador, no debe sobrepasar la Jornada Laboral ordinaria establecida entre éste y el Empleador, la misma que debe ser menor a la establecida por la Constitución.

#### **b. Trabajo en sobretiempo**

Jorge Toyama, afirma:

*Con relación al alcance de las horas extras, habría que indicar que para ambas partes es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Solamente pueden ser obligatorias las horas extras si existe un hecho fortuito o de fuerza mayor que ponga en peligro a las personas o bienes de la empresa o la continuidad de las operaciones de ésta (artículo 6 de la ley). Si se demostrara la existencia de una coacción en la prestación de horas extras, se ha determinado una sanción expresa: el pago de las horas extras trabajadas más el 100% en calidad de indemnización a favor del trabajador; sin perjuicio de la sanción administrativa del Ministerio de Trabajo. (Toyama, 2004)*

El Autor, precisa que el trabajo en sobretiempo o las horas extras, es voluntaria tanto por parte del Empleador como del trabajador y que solo puede ser obligatoria por un hecho fortuito o por fuerza mayor.

Gisela Infantes, señala:

*Trabajo en sobretiempo a aquella realización de trabajo que excede al límite legal permitido o a la jornada que exceda a la establecida en el centro de labores, aun cuando se trate de una jornada reducida. Para tal efecto, no se considera hora extra al tiempo que puedan dedicar los trabajadores fuera de la jornada ordinaria en actividades distintas, que no supone la prestación efectiva al servicio del empleador. No obstante, en caso de acreditarse una prestación de servicios al empleador fuera de la jornada de trabajo, aun*

*cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que esta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado. (Infantes, 2008)*

La autora, indica que el trabajo en sobretiempo, es el que excede a la jornada laboral ordinaria vigente en el centro de trabajo, ya sea la máxima legal o la ordinaria establecida, aun si se trata de una jornada reducida convencionalmente; siempre y cuando la prestación sea al servicio del Empleador, así éste no lo haya autorizado.

### **1.3 Problema de investigación**

#### **1.3.1. Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre la jornada laboral y el trabajo en sobretiempo en el sector privado, Villa El Salvador 2018?

#### **1.3.2. Problemas específicos**

- a. ¿Cómo se relaciona la jornada laboral con la economía de los trabajadores en el sector privado, Villa El Salvador 2018?
- b. ¿Cómo se relaciona la jornada laboral con la salud de los trabajadores en el sector privado, Villa El Salvador 2018?
- c. ¿Cómo se relaciona la jornada laboral con el bienestar de los trabajadores en el sector privado, Villa El Salvador 2018?

## **1.4 Objetivos de la investigación**

### **1.4.1. Objetivo general**

Establecer la relación que existe entre la Jornada laboral y el trabajo en sobretiempo en el sector privado, Villa El Salvador 2018.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- a. Establecer como se relaciona la jornada laboral con la economía de los trabajadores en el sector privado, Lima 2018.
- b. Establecer como se relaciona la jornada laboral con la salud de los trabajadores en el sector privado, Villa El Salvador 2018.
- c. Establecer como se relaciona la jornada laboral con el bienestar de los trabajadores en el sector privado, Villa El Salvador 2018.

## **1.5 Hipótesis y variables de la investigación**

### **1.5.1. Hipótesis general**

Existe una relación significativa entre la jornada laboral y el trabajo en sobretiempo en el sector privado, Villa El Salvador 2018.

## **1.5.2 Hipótesis específica**

Existe una relación entre la jornada laboral y la plusvalía, la economía, la salud y el bienestar de los trabajadores del sector privado, Villa El Salvador 2018.

## **1.5.3 Variables (Definición conceptual y Operacional)**

### **1.5.3.1 Definición conceptual de las variables**

#### **a) Jornada de trabajo**

Libia Reyes, señala:

*“La palabra jornada se deriva del latín geonata, y significa la parte del día que se dedica al trabajo. Igual concepción se sostiene hasta hoy, pues se entiende por jornada las horas del día que el trabajador está a disposición del patrón a fin de realizar el trabajo convenido”. (Reyes, 2012).*

La autora, sostiene que la jornada laboral son las horas que el trabajador pone a disposición del Empleador, es decir ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales; o también las horas de trabajo que hayan convenido entre el Empleador y el trabajador.

#### **b) Trabajo en sobretiempo**

Gisela Infantes, señala:

*“El trabajo en sobretiempo es aquella realización de trabajo que excede al límite legal permitido a la jornada que excede a la establecida en el centro de labores, aun cuando se trate de una jornada reducida. Para tal efecto, no se considera hora extra al*

*tiempo que puedan dedicar los trabajadores fuera de la jornada ordinaria en actividades distintas, que no es la prestación efectiva al servicio del empleador. No obstante, en caso de acreditarse una prestación de servicios al empleador fuera de la jornada de trabajo, aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entiende que esta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado". (Infantes, 2008)*

La autora, indica que el trabajo en sobretiempo, es aquel que excede a la jornada laboral ordinaria vigente en el centro de trabajo, ya sea la máxima legal o la ordinaria establecida, aun cuando se trate de una jornada reducida convencionalmente.

### **1.5.3.2 Definición operacional de las variables**

#### **a. Jornada de trabajo**

Es el tiempo que un trabajador dedica para realizar sus actividades diarias en su centro de trabajo bajo la supervisión de su empleador, tiene un horario de entrada y un horario de salida, el mismo que no debe exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales.

#### **b. Trabajo en sobretiempo**

Son las actividades que el trabajador realiza excediendo su jornada laboral diaria, puede ser realizado antes de su hora de ingreso o después de su hora de salida, siempre bajo las órdenes de su empleador; los trabajos realizados en sobretiempo deben ser remunerados.

### 1.5.3.3 Operacionalización de las Variables

#### Variable 1: Jornada Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala
Jornada laboral	“La palabra jornada se deriva del latín <i>geonata</i> , que significa la parte del día que se dedica al trabajo. Igual concepción se sostiene hoy, pues se entiende por jornada las horas del día que el trabajador está a disposición del patrón a fin de realizar el trabajo convenido”. (Reyes, 2012)	Es el tiempo que el trabajador dedica para realizar sus actividades diarias en su centro de trabajo bajo la supervisión de su empleador, tiene un horario de entrada y un horario de salida, el mismo que no debe exceder de ocho diarias o cuarenta y ocho horas semanales.	D1. Horario de Trabajo	1 – 6	Nominal
			D2. Horas Extras	7– 12	Nominal
			D3. Plusvalía	13–18	Nominal

#### Variable 2: Trabajo en Sobretiempo

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Items	Escala
Trabajo en Sobretiempo	“El trabajo en sobretiempo es aquella realización de trabajo que excede al límite legal permitido o a la jornada que exceda a la establecida en el centro de labores, aun cuando se trate de una jornada reducida”. (Infantes, 2008)	Son las actividades que el trabajador realiza excediendo su jornada laboral diaria, puede ser realizado antes de la hora de ingreso o después de la hora de salida bajo, siempre bajo las órdenes de su empleador; los trabajos realizados en sobretiempo deben ser remunerados.	D1. Economía	1 – 6	Nominal
			D2. Salud	7 – 12	Nominal
			D3. Bienestar	13–18	Nominal

## **1.6 Metodología de la investigación**

### **1.6.1. Tipo y nivel de la investigación**

#### **a) Tipo de investigación**

“La investigación es de tipo básico: se realiza con la finalidad de producir nuevos conocimientos para ampliar y profundizar las teorías sociales, no está dirigida al tratamiento inmediato de un hecho concreto, ni a resolver una interrogante fáctica, sino que únicamente es una investigación para profundizar la información sobre las relaciones sociales que se producen en el seno de la sociedad”. (Carrasco, 2008).

#### **b) Nivel de investigación**

“La investigación es de nivel correlacional, tiene por finalidad conocer la relación o grado de asociación entre dos o más conceptos, variables o categorías en un contexto específico. En cierta medida tiene un valor explicativo, aunque parcial, y que el hecho de saber que dos conceptos o variables se relacionan aporta cierta información explicativa”. (Hernández, Fernández y Baptista. 2014, p. 98).

La investigación es de tipo básico, ya que amplía el conocimiento del problema, y la investigación en lo funcional es de tipo correlacional, en la medida que se trata de determinar cómo están relacionados la jornada laboral y el trabajo en sobretiempo en Villa el Salvador en el año 2018.

### **1.6.2. Método y diseño de la investigación**

## a) Método de la investigación

Método deductivo:

Es un método científico que considera que la conclusión está implícita en las premisas; por lo tanto, supone que las conclusiones necesariamente siguen a las premisas; si el razonamiento deductivo es válido y las premisas son verdaderas, la conclusión también es verdadera o general". (Valderrama, 2002).

**Métodos específicos:**

**Método estadístico:** Después de la aplicación de las encuestas, tenemos un conjunto de datos listos para ser procesados, estos podrán ser utilizados para cualquier tratamiento estadístico y ayudarán elaborar los demás pasos del trabajo de investigación (a través de los datos se responde al problema planteado y se lleva a cabo la comprobación de la hipótesis). Pero en principio, esa cantidad de datos, por si sola, no nos dirá nada; tampoco nos permitirá alcanzar ninguna conclusión si, previamente no ejercemos sobre ella una serie de actividades organizadas que pongan orden en todo ese multiforme conjunto. A estas acciones se les conoce como procesamiento de los datos". (Valderrama, 2002).

En la presente investigación se ha empleado el método científico que permite analizar la realidad, abstraerla y luego regresarla a la realidad misma y poder enriquecer la teoría conocida, ya sea ampliándola o ratificando sus principios.

Este método se apoya en métodos empíricos como la observación y la experimentación.

## **b) Diseño de la investigación**

El diseño de la investigación es no experimental, transversal y correlacional.

Hernández, afirma:

“Es no experimental, la investigación que se realiza sin manipular las variables. Es decir, estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre las otras variables”. (Hernández, 2014: p. 152).

Gómez, afirma:

Los diseños de investigación transeccional o transversal, recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Tiene el propósito de describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede”. (Gomez, 2006, pp. 102 - 103).

Esta es la razón porque una investigación no debe tener ninguna alteración de los hechos observados en su forma, que posteriormente vayan a ser analizados; debe ser seleccionado en forma específica sobre un grupo, participantes, etcétera; y no existe la posibilidad que sea aleatoriamente.

El diseño de la investigación es cuantitativo no experimental.

Es cuantitativo, porque cuenta con variables e hipótesis.

Es no experimental, porque la investigación se realiza sin manipular deliberadamente las variables, simplemente se

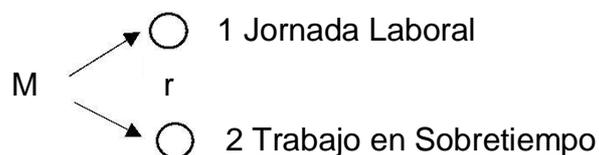
observará los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

Galeano, señala:

*“El enfoque cuantitativo en el problema metodológico central se relaciona con la medición de los conceptos que orientan teóricamente el proceso de conocimiento. Donde los datos son concebidos como duros, rigurosos y confiables. La validez y confiabilidad se basan en procedimientos matemáticos. La formulación conceptual de una realidad social es punto de partida y referente obligado del trabajo investigativo. Las etapas del proceso investigativo son claramente delimitadas en el espacio y en el tiempo. Siendo una fase prerequisite de la siguiente, de forma tal que el proceso investigativo es una secuencia claramente marcada del procedimiento que sigue un patrón preciso y predecible”.* (Galeno, 2004, p. 13).

El enfoque de la investigación es cuantitativa correlacional, porque se verá la relación que existe entre dos variables y se tiene que asociar y correlacionar midiendo las mismas.

Es transversal porque la recolección de los datos se hizo en un solo momento y en un tiempo único, la misma que se realizó desde el 01 de Enero del 2018 hasta el 01 de Diciembre del 2018.



- M = Muestra  
O = Observación  
1,2 = Variables correlacionales  
r = Grado de correlación que existe entre las variables.

### 1.6.3 Población y muestra de la Investigación

#### a) Población

Behar señala:

“La población es conveniente para extraer muestras representativas del universo. Se debe definir en el plan y justificar los universos de estudios, el tamaño de la muestra, el método a utilizar y el proceso de selección de las unidades de análisis. En realidad, pocas veces es posible medir a la población por lo que obtendremos o seleccionaremos, y desde luego, esperaremos que este subgrupo sea un reflejo fiel de la población”. (Behar, 2008).

En la presente investigación la población está conformada por todos los trabajadores que cuentan con un trabajo determinado en el sector privado en el distrito de Villa El Salvador, en el año 2018; los mismos que cumplen con una jornada laboral y trabajo en sobretiempo dentro de sus respectivos centros de trabajo.

Nuestra población es de 100 personas

#### b) Muestra

Behar, señala:

“La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población, se puede decir que es el subconjunto de elementos que

pertenecen a ese conjunto definido en sus necesidades al que llamamos población”. (Behar, 2008).

La muestra con la que se trabajó la presente investigación, es no probabilística.

Nuestra muestra es de 30 personas.

#### 1.6.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

##### a) Técnicas

Sánchez, señala: “Las técnicas son los medios por los cuales se procede a recoger información requerida de una realidad o fenómeno en función a los objetivos de la investigación (...). Las técnicas pueden ser directas e indirectas”. (Sanchez, 2015).

Para la investigación se emplearon las siguientes técnicas:

Técnica de Observación:

Muñoz, señala: “Es la inspección que se hace directamente en el ambiente donde se presenta el hecho o fenómeno estudiado, para contemplar todos los aspectos inherentes a su comportamiento, conductas y características dentro de ese ambiente”. (Muñoz, 2001).

Técnica de la encuesta:

Arbaiza, señala: “Es el levantamiento de información mediante encuestas, ya sea de opinión, de comportamiento, de actuación o de cualquier otro factor digno de evaluar”. (Arbaiza, 2014).

## b) Instrumentos

Sánchez, señala: “Son las herramientas específicas que se emplean en el proceso de recogida de datos. Los instrumentos se seleccionan a partir de la técnica previamente elegida”. (Sanchez, 2015).

El Cuestionario:

Tamayo, señala: “El cuestionario contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite además, aislar ciertos problemas que nos interesan principalmente; reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio” (Tamayo, 2015).

El presente trabajo de investigación tiene como instrumento al cuestionario:

Cuestionario N° 1: Jornada laboral, constituido por tres dimensiones.

Cuestionario N° 2: Trabajo en sobretiempo, constituido por tres dimensiones.

El instrumento consta de 36 ítems distribuidos en las dimensiones de la variable 1 (18 preguntas) y variable 2 (18 preguntas)

Las escalas y sus valores fueron las siguientes:

- Si
- A veces
- No

## 1.6.5 Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación

### **a) Justificación**

Mediante esta investigación se busca construir la estructura teórica de la presente Investigación, la cual tiene como finalidad establecer la relación existente entre la jornada laboral y el trabajo en sobretiempo en las empresas existentes en el distrito de Villa el Salvador. Desde este punto de vista, debemos partir desarrollando las teorías sociales y económicas que sustentan la hipótesis central de este proyecto.

Por disposición expresa de la Ley (artículo 9) el trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación; nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o de fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o a los bienes del centro de trabajo, o la continuidad de la actividad productiva. En ese sentido, por ser voluntario; el obligar a un trabajador a cumplir labores en sobretiempo es considerada una infracción administrativa sancionable con multa por la autoridad administrativa de trabajo; adicionalmente, el empleador que incurra en esta infracción deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente al 100% del valor de las horas extras trabajadas, teniendo el trabajador que demostrar que se le impuso o se le obligó a laborar más allá de la jornada establecida en la empresa.

### **Valor Teórico**

Bernal, señala: "En investigación hay una justificación teórica cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o

hacer epistemología del conocimiento existente”. (Bernal, 2006)

La jornada laboral y el trabajo en sobretiempo en el Perú, no se cumple conforme lo establece la Ley, habiendo en el sector privado, en el distrito de Villa El Salvador, trabajadores que laboran más allá de la ocho horas diarias y muchas veces no se le considera como trabajo en sobretiempo las horas que exceden a las horas de la jornada laboral.

**Utilidad metodológica:**

Bernal, señala: “En la investigación científica, la justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto por realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable”. (Bernal, 2006).

Metodológicamente se seguirá la base de la formula deductiva, partiendo de algo general a lo particular. La presente investigación servirá para determinar si las empresas del sector público están dando cumplimiento a las normas establecidas para la jornada laboral y el trabajo en sobretiempo que realizan sus trabajadores.

**Implicancia Práctica:**

Bernal, señala: “Se considera que una investigación tiene justificación práctica cuando su desarrollo ayuda a resolver un problemas, o por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirán a resolverlo”. (Bernal, 2006).

La presente investigación plantea una solución clara a la forma de intervención del Estado en el cumplimiento de las normas referente a la jornada laboral y al trabajo en sobretiempo.

Con la presente tesis se propondrá mejoras para el cumplimiento de las normas referente a la jornada laboral y el trabajo en sobretiempo, basándose además en investigaciones de diferentes autores y en las normas del Organización Internacional del Trabajo.

### **Justificación Social**

Socialmente es un problema que el trabajador peruano labore más allá de las horas establecidas en las normas de la jornada laboral y que muchas veces no se le considere el pago por el trabajo en sobretiempo realizado, lo cual afecta su moral, salud, economía y su bienestar.

### **b) Importancia**

Ortiz, señala “la importancia de la investigación científica es que nos ayuda a mejorar el estudio porque nos permite contacto con la realidad, con la finalidad de que la conozcamos mejor. Constituye un estímulo para la actividad intelectual creadora y ayuda a desarrollar una curiosidad creciente acerca de la solución de problemas; además contribuye al progreso de la lectura crítica”. (Ortiz, 2010).

La importancia de la presente investigación es demostrar la existente correlación entre las variables presentadas y la necesidad de investigar el tema, no sólo basta tener lógica funcional sino además también si nuestra investigación tiene un enfoque nacional social, es decir si

es de importancia legal y si le servirá a los trabajadores saber cuál es la jornada laboral que deben cumplir y el pago que deben recibir por el trabajo en sobretiempo que realizan.

**c) Limitaciones**

Las principales limitaciones para esta Tesis, es la dificultad para obtener información verdadera sobre la cantidad de trabajadores que realizan trabajo en sobretiempo y no reciben remuneración alguna; además del obstáculo de tipo económico, en vista de que estas investigaciones no son financiados por el Estado, ni por las Universidades privadas. Pero al final esas dificultades fueron ampliamente absueltas por el investigador.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes de la investigación**

La jornada de trabajo máxima está regulada por normas nacionales e internacionales, en la Constitución Política del Perú de 1993, en el artículo 25, se establece que la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales. Sin embargo en las diferentes empresas han implementado un registro de control de asistencia, el mismo que es deficiente, ya que su preocupación está orientada a garantizar el control de la asistencia y el trabajo en sobretiempo, pero no a la eficacia plena del derecho a la jornada de trabajo máxima. Además los trabajadores que laboran parcial o totalmente fuera del centro de trabajo, son excluidos de la jornada ordinaria de trabajo por parte del empleador en forma unilateral y arbitrariamente, muchas veces para encubrir jornadas excesivas sin remuneración.

### 2.1.1 Antecedentes Nacionales

**Espinoza Neyra, C. A. (2017).** En su Tesis titulada: *Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata. ¿Determinación objetiva o libre decisión del empleador?*, para optar el grado de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2017; arriba a las siguientes conclusiones:

- a) La jornada de trabajo máxima está preceptuada por normas nacionales e internacionales, incluidos instrumentos de derechos humanos como la propia Declaración Universal de los Derechos Humanos. (Espinoza, 2017).
- b) La jornada de trabajo máxima es un derecho imperativo e irrenunciable que está vinculada al descanso y a otros derechos humanos como a la vida, la salud, la familia, la educación, entre otros. (Espinoza, 2017).
- c) Es justificable y razonables que el Estado limite la facultad del empleador de disponer trabajo en sobretiempo, estableciendo límites a su ejecución, así como prohibirles a las partes laborales de pactar por encima del límite que debe establecerse. (Espinoza, 2017).

**Rivadeneira Guzmán, S.E. (2015).** En su Tesis titulada: *Trabajo como límite a las jornadas acumulativas*, para optar el grado de Magister en Derecho de la Empresa, de la

Pontificia Universidad Católica del Perú, 2015; arriba a las siguientes conclusiones: (Rivadeneira, 2015).

- a) Con el pasar de los años la jornada de trabajo se convirtió en uno de los principales derechos fundamentales de los trabajadores, siendo uno de los derechos que más ha evolucionado (Rivadeneira, 2015).
  
- b) Entendiendo a la jornada de trabajo como el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar sus servicios al empleador, podemos clasificarla en distintos tipos dependiendo de: si el lapso de tiempo es delimitado por la normativa legal (jornada máxima legal), por el empleador (jornada ordinaria), por convenio (jornada convencional); si el pago adicional que se otorga por el tiempo de trabajo (jornada nocturna y jornada extraordinaria); y por la forma de distribuir el tiempo de trabajo en una unidad de tiempo determinada (jornada típica y atípica). (Rivadeneira, 2015).
  
- c) En el Perú se ha flexibilizado el límite de la jornada diaria, debido a que se permite aplicar la jornada máxima de 48 horas a la semana o la jornada diaria de 8 horas; la jornada diaria ordinaria o convencional puede ser mayor que la jornada diaria máxima legal, siempre y cuando se respete la jornada máxima semanal de 48 horas. (Rivadeneira, 2015).

**Marcenaro, F. R. (2017).** En su tesis titulada: *Los derechos laborales de rango constitucional*, para optar el grado de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad

Social, de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2017, arriba a las siguientes conclusiones: (Marcenaro, 2017).

- a) La Constitución Política aprobada por la Asamblea Nacional en 1919 realiza un avance cualitativo respecto a las anteriores constituciones al incorporar –además de la libertad de trabajo- determinados dispositivos que propenden una legislación especial protectora de los trabajadores. La Carta de 1920 quiso así agregar al liberalismo político, postulados correspondientes a la concepción social del Estado. (Marcenaro, 2017).
  
- b) La Constitución de 1933 contiene un articulado que no avanza cualitativamente sobre lo ya aprobado en la Carta de 1920. En forma novedosa, la Carta de 1933 aprueba la compensación por tiempo de servicios y el contrato colectivo de trabajo. Se aprueba asimismo la participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas. (Marcenaro, 2017).
  
- c) La Carta aprobada en 1979 incorpora por primera vez en la historia constitucional un capítulo entero dedicado a los derechos laborales, incluyendo además los de la libertad de trabajo y los derechos que las anteriores constituciones habían aprobado. Aprueba igualmente la retroactividad favorable de la legislación laboral, reiterando asimismo la unidad de la función jurisdiccional, haciendo desaparecer los fueros privativos y administrativos de trabajo. (Marcenaro, 2017).

**Alvarado Prentice, J. A. (2017).** En su Tesis titulada: *El impacto laboral de los programas de incentivos en acciones*

*en el Perú. Una propuesta de regulación normativa en el ordenamiento peruano*, para optar el Título de Abogado, de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2017, arriba a las siguientes conclusiones: (Alvarado, 2017).

- a) La figura de la participación de los trabajadores en la empresa, reconocida en la Constitución y ordenamiento legal se ha encontrado sujeta a diversas variaciones desde la Constitución de 1933. Sin perjuicio de ello, el reconocimiento por el estado se encuentra motivado en la búsqueda de la justicia social y el alineamiento de intereses entre la empresa y sus trabajadores. (Alvarado, 2017).
  
- b) En vista de que el tratamiento de los incentivos en acciones no se encuentra regulado expresamente en el ordenamiento laboral peruano y debido a las distintas características y requisitos que estos planes de beneficios pueden tener, a discreción de las compañías que los otorgan, existen dos posiciones respecto a la naturaleza jurídica de este beneficio: la primera señala que este beneficio, por sus características, no constituiría remuneración de acuerdo con la legislación peruana y la segunda, que sostiene que este beneficio si tiene naturaleza remunerativa. (Alvarado, 2017).
  
- c) De acuerdo con lo analizado, los beneficios derivados de los planes de incentivos en acciones, que se encuentran relacionados a la permanencia en la empresa y el desempleo del trabajador, constituyen mayor remuneración en tanto son una contraprestación por la puesta a disposición de la mano de obra del trabajador y generan una ventaja patrimonial al

trabajador, en tanto incrementará su patrimonio con la entrega de acciones o su equivalente, y sea de forma gratuita o a un precio de compra preferente. (Alvarado, 2017).

### 2.1.2 Antecedentes internacionales:

**Gonzales Abrego, A. (2003).** En su Tesis titulada: *El pago por horas en la jornada de trabajo*, para optar el grado de Maestría en Derecho Laboral, de la Universidad Autónoma de Nuevo León, 2003, arriba a las siguientes conclusiones: (Gonzales, 2003).

- a) El distribuir una jornada parcial permite, en muchas ocasiones, proporcionar empleo a mayor número de trabajadores. (Gonzales, 2003).
- b) La jornada de trabajo está íntimamente vinculada con las luchas más conocidas de los trabajadores a nivel nacional e internacional. (Gonzales, 2003).
- c) La conquista de la jornada de trabajo de ocho horas el primero de mayo de 1886 se convirtió en un reclamo universal. (Gonzales, 2003).

**Badilla Salgado, L. C. (2006).** En su Tesis titulada: *Efectos de algunas modificaciones a la jornada de trabajo, contenidas en la ley N° 19,759*, para optar el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, de la Universidad Austral de Chile, 2006, arriba a las siguientes conclusiones: (Badilla, 2006).

- a) Como parte de la reforma laboral, el parlamento aprobó la reducción de la jornada laboral de 48 a 45 horas semanales como una medida para incrementar la calidad de vida de los trabajadores y las condiciones de trabajo en el país. (Badilla, 2006).
  
- b) El origen de la nueva normativa se da, entre otras razones por la iniciativa de tres senadores que, aprovechando el proyecto de reforma laboral impulsado por el Supremo Gobierno, estimaron oportuno el incorporar una indicación en el sentido de reducir la jornada de trabajo máximo semanal, sosteniendo que con ello se favorece la creación de empleo, la calidad de vida del trabajador y el país se alinea con lo que es tendencia mundial. (Badilla, 2006).
  
- c) Al respecto, y del trabajo realizado me surge la siguiente interrogante ¿hasta qué punto la baja productividad del trabajo se relaciona con la larga duración de la jornada laboral? A mi parecer, y por cierto en contradicción a las políticas de Gobierno, si bien es cierto, existe una importante relación entre productividad y cantidad de horas de trabajo, ello no es absoluto; la tecnología, educación, salarios, entre otros son indicadores primordiales que forman parte integrante de los niveles de productividad del trabajo. (Badilla, 2006).

**Viquez Agüero, N. (2017).** En su Tesis titulada: *Problemática jurídica derivada de la ausencia de regulación legal en relación con las jornadas mixta ampliada, acumulativa semanal y rotativa*, para optar el grado de

Licenciatura en Derecho, de la Universidad Costa Rica, 2017, arriba a las siguientes conclusiones: (Viquez, 2017).

- a) Las jornadas laborales han sido reguladas desde tiempos antiguos. La necesidad del hombre por regular el trabajo como herramienta básica para su sustento demuestra el interés de este por procurar su desarrollo intelectual y económico. (Viquez, 2017).
- b) A nivel internacional, los Estados han procurado mantener la regulación del trabajo de manera que exista armonía y paz social entre los sujetos de relación laboral. (Viquez, 2017).
- c) Costa Rica ha reconocido el derecho de los trabajadores a tener una jornada de trabajo limitada con el sometimiento voluntario a diferentes convenios de la Organización Internacional del Trabajo, la adscripción a la Declaración Universal de los Derechos humanos y la normativización nacional de las jornadas de trabajo. (Viquez, 2017).

**Erazo Robalino, L. E. (2013).** En su Tesis titulada: *Propuesta de elaboración de una Ley reformativa al Código laboral para el cumplimiento de los derechos constitucionales del trabajador por parte de la Banca Privada de la ciudad de Riobamba en la remuneración de las horas suplementarias y extraordinarias*, para optar el título de Abogada de los tribunales de la República, de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, Riobamba – Ecuador, 2013, arriba a las siguientes conclusiones: (Erazo, 2013).

- a) Esta trascendental reforma se perfila con el objeto de formular medidas legislativas que en una respuesta integral frente al trabajo gratuito o forzoso. El diseño de un nuevo instrumento judicial, el registro de horas suplementarias y extraordinarias. (Erazo, 2013).
  
- b) Este anteproyecto de Ley Reformatoria al Código del Trabajo tendrá un gran impacto jurídico una vez que sea aprobada por la Asamblea Nacional y entre en vigencia por medio de su promulgación en el Registro Oficial. (Erazo, 2013).
  
- c) Es tarea del Estado, a través de sus funcionarios, dar luz y enfocar de manera adecuada, sin prejuicios, las diferentes facetas de este problema para afinar los instrumentos de prevención, detección, sanción y erradicación del trabajo gratuito o forzoso. Por el momento, es evidente la falta de claridad en las definiciones jurídicas que se han pretendido elaborar sobre el concepto de trabajo gratuito o forzoso, lo cual dificulta las tareas de procuración e impartición de justicia. (Erazo, 2013).

## **2.2 Bases legales**

### 2.2.1 Bases legales internacionales

#### 2.2.1.1. Jornada laboral

Organización Internacional del Trabajo

El Convenio N° 1 de la OIT emitido en 1919, fue ratificado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 10195 en el año

1945. En su artículo 2, el referido Convenio establece que “En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que solo estén empleados los miembros de una familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de 8 horas por día y de 48 horas por semana (...)”. Asimismo, se excluye de la aplicación del Convenio al personal que ocupe un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza. (OIT, 1919)

México

La base legal de la jornada laboral se encuentra sustentada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, y derivado de éste, lo define la Ley Federal del Trabajo (LFT) en su artículo 58, dice: “*Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo*”. (México, 2012).

#### **2.2.1.2. Trabajo en sobretiempo**

Chile

De conformidad al ordinario N° 1673/103 del 05 de Junio 2002: Tratándose de trabajadores cuya jornada laboral se distribuye en cinco días, resulta procedente el trabajo extraordinario en el sexto día, dado el cómputo de unidad semanal de dicha jornada extraordinaria que efectúa el artículo 30 del Código del Trabajo.

Respecto de este tipo de trabajadores, atendido al hecho de que el trabajo extraordinario se computa en una unidad de tiempo equivalente a la semana, el límite al trabajo en horas

extraordinarias, en cuanto a su duración máxima, es de 12 horas semanales, las que pueden distribuirse a lo largo de la semana incluyendo el sexto día. (Chile, 2002).

## **2.2.2 Bases Legales Nacionales**

### **2.2.2.1. Jornada Laboral**

En concordancia con lo establecido en la Constitución, el artículo 1 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, señala que “La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad, es de 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo (...)”. Cabe precisar que, si bien la normativa establece una jornada máxima semanal, ésta no se aplica en base a los 7 días de la semana sino a 6 días, porque se ha establecido que se debe otorgar al trabajador un mínimo de 24 horas continuas de descanso a la semana. (DS N° 007, 2002)

De conformidad con el artículo 3 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, si en determinado centro de trabajo la jornada ordinaria es menor de 8 horas diarias o a 48 horas a la semana, el empleador podrá extenderlas unilateralmente hasta dichos límites, siempre y cuando cumpla con incrementar la remuneración en función al tiempo adicional que pretende implementar. (DS N° 007, 2002)

El artículo 8 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR establece que en los centros de trabajo en los que las labores se realizan por turnos en horario nocturno, éstos deberán, en lo posible ser rotativos. (DS N° 007, 2002)

En conclusión se puede decir que el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, establece que las jornadas laborales es de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales como máximo y si la jornada laboral fuese inferior a las horas establecidas; el empleador de forma unilateral podría elevarlos al máximo de las horas; siempre y cuando incremente la respectiva remuneración. Asimismo, establece que los turnos nocturnos deben ser rotativos.

#### **2.2.2.2. Trabajo en Sobretiempo**

En concordancia con lo establecido en el artículo 9 del Decreto Supremo N° 854, las horas en sobretiempo son voluntarias por ambas partes, ya sea a solicitud del empleador o por fuerza mayor. El Decreto Supremo N° 007-2002- TR, TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, en el Artículo 9 señala también que el trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. (DS N° 007, 2002).

El artículo N° 10 del Decreto Supremo N° 0007-2002-TR, señala el pago por trabajo en sobretiempo, las dos primeras horas serán con un excedente no menor del 25% por cada hora calculado sobre la remuneración percibida por hora de trabajo; después de la tercera hora se computara con el 35% por hora trabajada. (DS N° 007, 2002).

El artículo N° 10 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, establece que válidamente el empleador y el trabajador podrán acordar que el trabajo prestado en sobretiempo se compense con períodos equivalentes de descansos. (DS N° 007, 2002).

Respecto al trabajo en sobretiempo, las normas establecen que es voluntario, y que debe ser acordado entre el empleado y el empleador, trabajo que debe ser remunerado; sin embargo el empleado y empleador pueden acordar que el empleado tome un descanso, por la equivalencia del trabajo en sobretiempo realizado.

## 2.3 Bases Teóricas

### 2.3.1 Jornada Laboral

Manuel Palomeque y Manuel Álvarez, en su libro Derecho del Trabajo, señalan:

*“Que la jornada laboral se refiere a los períodos de tiempo durante los que un trabajador viene obligado a poner su actividad laboral a disposición del empresario”.* (Palomeque & Álvarez, 2017)

Con esta definición, los autores, pueden hacer pensar que el trabajador, lo que vende es su tiempo para trabajar y no propiamente su fuerza de trabajo.

Manuel Alonso Olea y María Casas Baamonde, (2009), en su libro Derecho del Trabajo, aclaran esta controversia cuando señalan:

*“Que el trabajador no debe realmente tiempo, sino el trabajo prestado durante un cierto tiempo, se supone que la jornada se invierte en un trabajo efectivo y real y, en tal sentido la jornada es una primera aproximación para medir la prestación que el trabajador debe al empleador”.* (Olea & Casas, 2009).

Al respecto, los autores señalan que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual en forma diaria o semanal el trabajador pone

a disposición del empleador su fuerza de trabajo, siendo esto a los que se ha obligado en virtud del contrato de trabajo.

Jorge Toyama, (2004), en su libro Derecho Individual del Trabajo, señala:

*“La jornada de trabajo puede entenderse como el tiempo –diario, semanal, mensual y, en algunos casos, anual- que debe destinar el trabajador en favor del empleador, en el marco de una relación laboral. En otras palabras, la jornada de trabajo, es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar su prestación de servicio”. (Toyama, 2004).*

Para el autor, la jornada de trabajo viene a ser el tiempo que el trabajador pone a disposición de su empleador para una prestación de servicio.

Asimismo, el autor indica también que la jornada de trabajo, no constituye un elemento esencial del contrato de trabajo, pero si es uno de los elementos que integran el contrato típico de trabajo. Los contratos de trabajo en función de la jornada de trabajo, la duración del contrato, el número de empleadores para los cuales se labora y la prestación de servicios en el centro de trabajo o fuera de él, pueden ser típicos y atípicos. Los primeros contratos gozan de toda la protección del Derecho Laboral y son los contratos modelos o arquetípicos de trabajo; en cambio, los segundos no tienen toda la protección de las normas y los trabajadores que laboran bajo estos contratos no gozan de todos los beneficios laborales. (Toyama, 2004).

En el Perú la jornada diaria o promedio debe ser, como mínimo, de cuatro horas para que el contrato de trabajo sea considerado como típico. Importantes derechos laborales están supeditados al cumplimiento de esta jornada diaria, tales como la compensación por tiempo de servicios o la estabilidad laboral. (Toyama, 2004).

Recordemos que la jornada de trabajo fue uno de los primeros temas que propició el surgimiento del Derecho Laboral como una rama autónoma del Derecho. Los movimientos sindicales se levantaron en procura de una jornada máxima de labores y, fruto de ello, no solo las legislaciones de muchos países sino el primer Convenio Internacional del Trabajo de la Organización Internacional de Trabajo dedicaron importantes disposiciones para regular la jornada de trabajo. (Toyama, 2004).

¿Cuál debe ser la jornada ideal?

Montoya Melgar, señala con propiedad: “Que la duración de la jornada de trabajo es el fruto de un delicado equilibrio entre las necesidades de la empresa y las del trabajador: de un lado, la productividad y la subsistencia de la empresa y del otro lado, el derecho al descanso físico del trabajador. Teniendo presente lo expuesto, la jornada de trabajo se establecerá fruto del juego de estos factores y dentro de los parámetros previstos en las normas heterónomas de derecho necesario relativo. (Montoya, 2016).

Marco constitucional y legal

Al igual que la constitución de 1979, el artículo 25 de la nueva Constitución trata sobre la jornada ordinaria de trabajo. La referida disposición de la Constitución de 1993, establece que la jornada ordinaria es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales. Además, precisa que las jornadas acumulativas o atípicas deben, en promedio, sujetarse a la jornada ordinaria de trabajo dentro de cada ciclo respectivo.

Al margen de la ausencia de la posibilidad de reducir la jornada ordinaria por ley o pacto, -aun cuando no exista esta previsión en la Constitución de 1993, válidamente las partes pueden establecer una jornada menor a la ordinaria-, la constitución no consideraría a este

precepto, al igual que todos los derechos laborales, como un derecho fundamental, dado que se ubica en el Capítulo de los Derechos Económicos y Sociales y no en el de los Derechos Fundamentales. Sin embargo estimamos que, teniendo en consideración lo previsto en la genérica enunciación del artículo 3 de la propia constitución y la falta de un tratamiento diferente para los derechos fundamentales o no en relación con las garantías constitucionales establecidas en el artículo 200 puede considerarse como un derecho fundamental cuya preceptividad es inmediata. (Toyama, 2004).

Resulta saludable que la constitución emplee la conjunción disyuntiva “o” para referirse a la jornada diaria o semanal, a diferencia de la Constitución precedente que utilizaba la conjunción copulativa “y”. Con este cambio, se prevé un mandato flexible, para las jornadas que no son regulares y tienen jornadas diarias o semanales variables y por ello el artículo 25 de la Constitución menciona la forma de calcular la jornada en este tipo de labores.

La disposición constitucional se aplica, inclusive, sobre cualquier acto que establezca una jornada mayor, aun cuando sea retribuida con tasas mayores a las aplicables para una hora extra o establecida por un convenio colectivo de trabajo, tal como lo describe la corte Suprema:

*“Debido a que constitucionalmente se establece una jornada legal máxima de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, las partes, incluso por convenio colectivo, no pueden pactar una jornada mayor a la establecida por la Carta Magna, pero si podrán pactar una jornada menor, ya que lo que se protege es el desgaste fisiológico del trabajador, el cual no puede ser compensado por ningún salario”.* (Casación N° 1684-2003 – La Libertad).

Jornada de trabajo: cómputo

Como hemos apuntado, la jornada de trabajo máxima no puede exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales (artículo 1 de la Ley):

Toyama, señala:

*“La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo. Se puede establecer por ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias”.* (Toyama, 2004).

El autor, en el párrafo precedente, indica que por convenio o decisión del empleador la jornada puede ser menor que las establecidas en las normas respectivas, pero en ningún caso puede ser mayor.

Asimismo, Toyama señala lo siguiente:

“Existe un énfasis en remarcar la igualdad de trabajo para los varones y mujeres, la medida que la discriminación en la cuantía de trabajo entre hombres y mujeres se mantuvo hasta la entrada de la década pasada”. (Toyama, 2004).

“Se aprecia una tendencia a confundir la jornada máxima con la ordinaria –al igual que en la Constitución-. Así se indica que la jornada ordinaria máxima es de 48 horas semanales u 8 horas diarias; empero, en realidad, estamos ante la jornada máxima legal pues la jornada ordinaria debiera ser aquella que se fija en cada establecimiento por el empleador y/o el empleador conjuntamente con los trabajadores”. (Toyama, 2004).

“Si bien no se realiza una precisión, consideramos que, centralmente, se apuesta por el cómputo de la jornada de trabajo

sobre la base de la “puesta a disposición efectiva” del trabajador. En otras palabras, la jornada máxima o la ordinaria en cada centro de trabajo se determinan sobre la base de la puesta a disposición efectiva del trabajador”. (Toyama, 2004).

Esta afirmación se derivaría de las siguientes características de la normativa peruana: el carácter contraprestativo de la remuneración, la precisión de que las horas extras son aquellas que efectivamente se prestan, la expresa exclusión del refrigerio de la jornada de trabajo, la consideración de trabajo intermitente de espera como un supuesto de exclusión de la jornada de trabajo, etcétera. (Toyama, 2004).

De lo expresado, no estarían comprendidos dentro de la jornada de trabajo la mera presencia del trabajador en la empresa, el cambio de ropa, el traslado interno, etc., en tanto resulten razonables dentro de la diaria prestación laboral. Por el contrario, la puesta efectiva a disposición del trabajador –aun cuando no exista un trabajo real- se encuentra dentro de la jornada de trabajo. (Toyama, 2004).

Con relación a la fuente de la jornada de trabajo, podemos indicar que las normas legales (Constitución, Ley y Reglamento) prevén los máximos legales. Los convenios colectivos pueden fijar la jornada de trabajo y, de este modo, se impide la modificación de condiciones de trabajo en forma unilateral por el empleador –pese a la facultad legal conferida-. En otras palabras, los actos unilaterales en las normas peruanas dotan al empleador de una facultad para introducir modificaciones que solamente pueden ser cuestionadas si existe un convenio colectivo de trabajo que se oponga a la decisión unilateral o si no existe una causa objetiva que justifique la modificación. (Toyama, 2004).

Cabe anotar que existen jornadas especiales en el ordenamiento peruano (regímenes especiales), tales como el trabajo de los adolescentes (para los adolescentes entre 15 y 17 años es de 36 horas semanales la jornada máxima y para los adolescentes de 12 a 14 años de 24 horas semanales) y los profesores (24 horas pedagógicas). (Toyama, 2004).

Finalmente, se puede afirmar que la legislación peruana presenta una regulación que busca limitar lo cuantitativo y no lo distributivo: existe un privilegio por la regulación de máximos o topes de la jornada laboral (cuantía) pero no existe un desarrollo sobre la distribución de la jornada de trabajo (descanso mínimo entre jornadas de trabajo, máximo de horas extras, tope de horas laboradas en jornadas atípicas, etc.). (Toyama, 2004).

### **Facultad del empleador**

Las normas vigentes confieren al empleador una serie de facultades que denotan la concesión de importantes espacios para la gestión empresarial del tiempo de trabajo que permite adaptar o modular la relación laboral a las necesidades de la empresa. Entonces, podemos resumir las siguientes facultades:

- a. Determinación de la jornada y horario de trabajo. Esta jornada puede ser típica o atípica. Lo segundo importa la configuración de jornadas y horarios de trabajo especiales, donde la característica central es la acumulación y compensación posterior de horas de trabajo.

El ordenamiento permite establecer jornadas compensatorias, acumulativas o atípicas que importan una falta de uniformidad en la cantidad de horas diarias laboradas, en la medida que la razonabilidad o las necesidades de la empresa lo ameriten y que,

ciertamente, se respeten los parámetros máximos establecidos. Los regímenes acumulativos se refieren a la acumulación de los días de descanso semanal para hacerlos efectivos con posterioridad. Un ejemplo de ello sería el caso de campamentos petroleros en donde no habría razón de otorgar descansos cuando estos se encuentran en medio de la selva (una modalidad utilizada son las llamadas jornadas de trabajo 14 por 7, en las cuales se labora por 14 días ininterrumpidos cada uno de ellos 10 horas y se descansan 7 días que compensan las horas adicionales prestadas en los 14 días iniciales). Sobre este tema, sin embargo, existen límites a la jornada atípica adelante impuestas por el Tribunal Constitucional que veremos más adelante.

Ciertamente, el empleador también puede establecer jornadas compensatorias de trabajo, de tal suerte que exista un trabajo suplementario un día y en otro el mismo sea compensado. (Toyama, 2004).

- b. Se ha establecido que la jornada de trabajo puede reducirse o ampliarse, siempre que no se exceda la jornada máxima legal de 8 horas diarias o 48 horas semanales. En el primer caso, la reducción no podría afectar la remuneración del trabajador (artículo 3 del Reglamento) y, en el segundo, la ampliación se podría realizar siempre y cuando no se superen los máximos legales y no exista un convenio colectivo de trabajo que lo impida (artículo 3 de la ley y artículos 8 del Reglamento). La ampliación de la jornada, de acuerdo a la ley, conlleva a un aumento de la remuneración. (Toyama, 2004).

Sobre este tema, el Tribunal Constitucional ha declarado la validez de la ampliación unilateral de la jornada de trabajo por el

empleador. En efecto, en una acción de amparo el Tribunal Constitucional ha indicado (Expediente N° 242-95-AA/TC):

“Que el artículo 5 del Decreto Ley N° 26136, vigente en la fecha de ocurridos los hechos, facultaba al empleador a extender la jornada de trabajo hasta el máximo de 48 horas semanales, siempre que incremente proporcionalmente las remuneraciones básicas de los trabajadores, considerando una sobretasa mínima del 25% por encima del valor de la hora ordinaria vigente al momento de la extensión de la jornada.

Que, de conformidad con lo expuesto en el fundamento anterior, el demandado al establecer una jornada de trabajo de 48 horas semanales, ha hecho uso de una facultad que le otorga la ley, acorde con lo establecido por el artículo 44 de la Carta Política del Estado de 1979, aplicable al caso, no habiendo por ello vulnerado derecho constitucional de alguno de sus trabajadores”. (TC, Expediente N° 242-95-AA/TC, 1998).

- c. Finalmente, es posible que el empleador introduzca modificaciones al horario de trabajo (artículo 2 de la Ley). En estos casos, la exigencia para la validez de la media se contrae en la razonabilidad y las necesidades operativas del centro de trabajo.

Las modificaciones de la jornada y horario de trabajo, así como el procedimiento respectivo han sido descritas en el acápite referido a la modificación de condiciones de trabajo.

Toyama, en el siguiente cuadro, señala que las modificaciones que puede introducir el empleador son las siguientes:

MATERIA	POSIBILIDAD DE CAMBIOS / TRAMITES
Elevación de jornada	Unilateral: requiere aumento de remuneración y preaviso de 8 días para negociación con el personal.
Reducción de jornada	Es posible, pero para reducir la remuneración requiere acuerdo entre las partes, en caso de falta de acuerdo se debe mantener la remuneración.
Jornadas acumulativas compensatorias	Preaviso de 8 días para negociación con el personal.
Cambio de horario individual	Si hay acuerdo, es válido. Si no hay acuerdo, el trabajador puede reclamar ante el Poder Judicial, Relevante: Razonabilidad.
Cambio de horario Colectivo	Si es más de una hora, Procedimiento ante Ministerio de Trabajo y se puede reclamar hasta en el Poder Judicial.

Fuente: (Toyama, 2004)

### **Trabajadores excluidos de la jornada máxima**

Toyama, señala:

“Existen jornadas ampliadas que superan las ocho horas diarias o las cuarenta y ocho semanales; en otras palabras, hay un determinado grupo de trabajadores que se encuentran excluidos de la jornada máxima de trabajo. Al encontrarse excluidos legalmente, el empleador no tiene la obligación de pagar las correspondiente horas trabajadas en sobretiempo, sobre estas personas tampoco se aplican las normas sobre control de ingreso y salida”. (Toyama, 2004).

De conformidad con las normas laborales vigentes, son tres las categorías excluidas del trabajo en sobretiempo, así como de las normas de control de ingreso y salida.

**a. Trabajadores de dirección**

**b. Trabajadores no sujetos a fiscalización:**

Trabajadores de confianza que no están sujetos a fiscalización, y

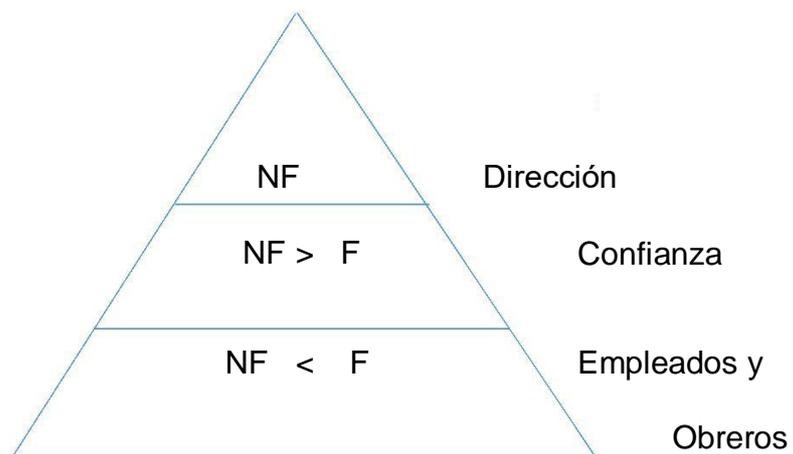
Trabajadores ordinarios

**c. Trabajadores con jornada intermitente de espera.**

Seguidamente describiremos cada uno de los supuestos enunciados. Usualmente la mayor parte de personal de una empresa está fiscalizado y debe cumplir la jornada máxima de trabajo, además de cumplir con el registro de ingreso y salida de personal. Este personal no será descrito en este acápite pues son todos aquellos que no están considerados como no fiscalizados.

La pirámide laboral que se puede construir sobre los trabajadores importa que la no fiscalización (NF) en el tiempo de trabajo suela ser mayor a media que se asciende en la jerarquía y menor en tanto se descienda en las posiciones de la empresa donde la fiscalización (F) en la observancia de un horario de trabajo será mayor, según se detalla en el cuadro siguiente:

PIRAMIDE LABORAL TÍPICA



Pirámide Laboral Típica (Toyama, 2004)

## Trabajadores de dirección

Toyama, señala:

“Son los altos directivos. Representan –o sustituyen- al empleador ante los trabajadores, terceros, etc. Administran, dirigen, controlan y fiscalizan la actividad empresarial y el resultado de sus servicios, tiene enorme incidencia en el resultado del negocio. Ejemplo de estos cargos son: gerentes, vicepresidentes corporativos, jefes, directores, subdirectores, subgerentes, etcétera, es decir, la alta dirección de la empresa”. (Toyama, 2004).

## Trabajadores no sujetos a fiscalización

En este caso, se trata de trabajadores que no tienen la calificación de trabajador de dirección, pero que prestan sus servicios subordinados sin que exista un control ni fiscalización del empleador sobre su prestación temporal de servicios. (Toyama, 2004).

Por ejemplo, un trabajador que labora en provincias y no hay control respecto de sus actividades. En este supuesto, se tiende a no establecer un rígido sistema de control del tiempo de trabajo, pues no es posible fiscalizarlos en cuanto a su tiempo laboral.

Ejemplos más concretos son los vendedores comisionistas, los procuradores, abogados, que prestan servicios fuera del centro laboral, los trabajadores a domicilio, los mensajeros, etc., en la medida que la empresa, por la naturaleza de los servicios prestados, no controla ni fiscaliza toda la jornada laboral. En suma, en estos casos, existen grados o niveles de prestación temporal autónoma de servicios. (Toyama, 2004).

## **Trabajadores de confianza**

Toyama, señala:

“Son personas que prestan servicios en íntima relación con los de dirección; pueden tener acceso a documentación e información confidencial y reservada; pueden presentar informes esenciales o estratégicos para el desarrollo de la actividad empresarial”. (Toyama, 2004).

Por ejemplo, los abogados, contadores, auditores que no ocupan cargos de dirección (en concreto, los abogados del área legal que laboran bajo la dirección del jefe del área que es un personal de dirección), los asistentes de los directores, etc., también ingresan en esta categoría. (Toyama, 2004).

En estos casos, la calificación debe ser mucho más cuidadosa dado que, a diferencia del personal de dirección, no solamente se debe apreciar el puesto sino, esencialmente, las funciones que se desempeñan y en la cual tales funciones representan la esencia el servicio prestado, de tal manera que buena parte de este personal no tiene el sometimiento a una jornada regular de trabajo.

Cabe señalar que hay personal que califica como de confianza, pero que se encuentra fiscalizado, esto es, sometido a un horario de trabajo, como ocurre con la secretaria del gerente general o con los analista del área de contabilidad.

Toyama, señala que existen:

“Rasgos de una autonomía o falta de fiscalización: i) no obligación de marcar cualquier ingreso/salida; ii) no hay solicitud de permisos para temas personales sino, a lo sumo, coordinaciones; iii) no existen descuentos por tardanzas; iv) no se presentan sanciones por tardanza; v) no hay la necesidad de compensar horas dejadas de laborar; vi) no se entregan comunicaciones y recordatorios sobre

cumplimiento de horarios y jornadas; vii) no hay antecedentes de control de horas y horarios (récord) para aumentos, promociones, etcétera”. (Toyama, 2004).

En estos supuestos descritos –no fiscalización de tiempo-, salvo que exista un control del tiempo de trabajo, las personas no tienen derecho a horas extras. Es un rasgo que ciertos trabajadores de confianza no tengan algún sometimiento a la jornada laboral y, por ello, dentro de la categoría “no sujetos a fiscalización” se encuentran los trabajadores de confianza. (Toyama, 2004).

Ciertamente, lo que se debe apreciar es la forma como, en la práctica, se desarrolla la prestación de servicio del trabajador más que cualquier calificación formal de la categoría laboral, conforme lo ha señalado el Tribunal Constitucional:

“La calificación de los puestos de confianza exige que el empleador, entre otros requisitos, consigne en el libro de planillas y en las boletas de pago tal calificación. Empero, la inobservancia de ello no enerva la condición de confianza, pues la categoría de Trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñada y no de la denominación que se le dé al puesto. Por otro lado, si un trabajador considera que el cago desempeñado durante todo su ciclo laboral había sido indebidamente calificado como de confianza, debe recurrir ante el Poder Judicial para que eventualmente pudiera dejar sin efecto tal calificación, de conformidad con lo establecido en el artículo 61 del Decreto Supremo 001-96-TR”. (TC, 2007).

Trabajadores con jornadas intermitentes

Toyama, también señala:

“Los trabajadores sujetos a jornadas intermitentes de espera (vigilantes, trabajadores de puestos de emergencia, centrales

hidroeléctricas, etc., a los que se exige que su trabajo esté a disposición) tienen importantes lapsos de inactividad con prestaciones de servicios discontinuas”. (Toyama, 2004).

En estos casos, no hay trabajo en sobretiempo en la medida que los trabajadores tienen períodos de inactividad laboral con otros laborales (inclusive, puede darse el caso de que no se presten los servicios contratados en un día). Ciertamente, no basta el desempeño de un cargo (por ejemplo, vigilante) para excluirse de la jornada máxima dado que es necesario que se presten, en la práctica, servicios intermitentes.

En la jurisprudencia, por ejemplo, se ha indicado que las funciones de un inspector de reguardo aduanero es un trabajo intermitente y, razón por la cual no está comprendido dentro de la jornada máxima (Casación N° 1122-2001-Callao). De otro lado, se ha indicado lo siguiente con relación a la diferencia que debe realizarse en los trabajos de vigilancia:

“No existe similitud entre las labores de guardianía nocturna y la de vigilancia de seguridad industrial, pues aquella se cumple con prescindencia del horario legal de trabajo, y esta debe regirse por el horario normal de ocho horas (RTT del 9 de enero de 1985, recaída en el Expediente N° 0041-85-S)”.

#### Las jornadas atípicas

Para Toyama:

“Las jornadas atípicas son una realidad mundial y tienen reconocimiento en normas internacionales y nacionales. Se trata de jornadas que son distintas a las ocho horas pero que respetan en promedio las 18 horas semanales. Naturalmente, se aplican cuando existen condiciones que así lo justifican y usualmente son el trabajo

en zonas alejadas del hogar (trabajo minero, petrolero, pesquero, etc.)". (Toyama, 2004)

En estos casos, el trabajador labora jornadas extendidas y luego goza de descansos prolongados compensatorios (por ejemplo, los señalados como 4 x 3 o 14 x 7), respetándose tanto los días de descansos semanales como las horas máximas de trabajo.

Estas jornadas permiten que el trabajador pueda retornar a su hogar en los días de descanso y conciliar, justamente, el trabajo en zonas alejadas con el descanso y dedicación efectiva a la familia. Hay, entonces, razonabilidad y necesidad para fijar jornadas atípicas, si una empresa no brinda condiciones de salubridad adecuadas o abusa de la jornada laboral o no paga las horas extras respectivas. Sin embargo, si la empresa cumple con todos los parámetros de seguridad, brinda beneficios al personal, tiene políticas de responsabilidad familiar e incluso el propio personal es el que solicita las jornadas atípicas, estas pueden aplicarse válidamente. . (Toyama, 2004)

El Tribunal Constitucional (TC) se ha pronunciado sobre las jornadas atípicas e indicó inicialmente que un trabajador minero no podía laborar más de ocho horas diarias. ¿La razón de ello?, la necesidad de proteger su salud e integridad personal y conciliar la vida personal y familiar del trabajador con su labores. En la sentencia del TC (recaída en el Expediente N° 4635-2004-AA/TC), se declaró inconstitucional la jornada atípica minera, que suponía compensaciones de días y horas de trabajo (por ejemplo, laborar 12 horas en 4 días continuos y luego descansar 3 días seguidos, de tal manera que se guardaba la proporción de 48 horas semanales), sobre la base de la necesidad de asegurar horas razonables de trabajo y descanso cuando existan situaciones laborales riesgosas.

Al respecto Toyama, señala:

“La resolución en mención generó una serie de dudas e incertidumbre acerca de cómo conciliar lo señalado por el TC con la realidad económica y social de las empresas, así como con los convenios internacionales reconocidos por el país. En ese sentido, el propio TC mediante resolución aclaratoria del 11 de mayo de 2006, delimitó los alcances de sentencia señalando que los regímenes atípicos son válidamente aplicables en tanto se reúnan los siguientes requisitos: i) una evaluación caso por caso (en un proceso judicial o administrativo) teniendo en cuenta las características del centro minero: subterráneo, a tajo abierto o centro de producción; ii) deben cumplirse con las condiciones de seguridad laboral necesarias; iii) deben otorgarse garantías para la adecuada protección de la salud de los trabajadores y su alimentación; iv) se deben conceder descansos adecuados al esfuerzo físico desarrollado en jornadas superiores a la ordinaria; v) debe brindarse tratamiento especial para el trabajo nocturno –jornada inferior a la diurna-; y, vi) debe haberse pactado mediante convenio colectivo que la jornada no puede exceder de 8 horas, cabe señalar que de no estar presentes estas condiciones, la jornada de trabajo no puede superar las 8 horas diarias”. . (Toyama, 2004).

Además de los requisitos señalados, la jornada atípica se sujeta a que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas o un período más corto, no exceda de 8 horas diarias o 48 por semana –si la jornada comprende 2 semanas, se calcula el promedio de horas en función de dicho número y, en caso la jornada comprenda períodos de 3 semana, el promedio se calcula en función de 3 semanas-, en este sentido, se permiten las jornadas conocidas como 4 x 3 (4 días con 12 horas diarias de trabajo por 3 días de descanso) y las de 14 x 7 (14 días con 10 horas diarias de trabajo por 7 días de descanso), las mismas que, constituyen una

excepción, deben ser implementadas de manera razonable y justificada.

Sin duda, El Estado y las empresas deben orientar sus políticas a favor de conciliar la vida familiar y laboral y proteger la salud del trabajador; pero tener que prohibir las jornadas atípicas, más bien podría significar una contradicción con los loables fines indicados por el propio TC.

En el cuadro siguiente Toyama, detalla los principales efectos y consecuencias de la sentencia del TC y su aclaratoria:

### **Jornadas atípicas**

TEMAS	POSICIÓN DEL TC	COMENTARIOS
Aplicación de la sentencia	La sentencia sobre jornadas atípicas mineras es aplicable para el personal comprendido dentro de la jubilación minera; que labora en minas subterráneas, directamente en actividades extractivas en minas de tajo abierto y en centros de producción minera y, a la vez, estén afectos riesgos de toxicidad, peligrosidad e insalubridad.	El criterio puede aplicarse a cualquier otra jornada atípica en otros sectores.
Jornadas prohibidas	14 x 7 (12 hrs): al tratarse de un régimen de 21 días (14 x 7) a razón de 12 horas, el promedio semanal es de 56 horas. En este sentido, el régimen puede ser observado por superar el promedio. 24 x 4 (8 hrs): el régimen atípico no se ajusta a los parámetros establecidos	Aún existen empresas mineras donde se utiliza este sistema. Deben adecuarse con el riesgo de afectar sus sistemas productivos.

	por el TC, en la medida que supera el ciclo de 3 semanas.	
Jornadas permitidas	<p>a. Jornadas ordinarias o típicas (8 horas diarias o 48 horas semanales), que es la aplicable a la gran mayoría de empresas.</p> <p>b. 4 x 3 (12 hrs): el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas o un período más corto, no excede de 8 horas diarias o 48 por semana.</p> <p>c. 14 x 7(10 hrs): al tratarse de un régimen atípico cuyo promedio semanal no supera 48 horas, se ajusta a lo ordenado por el TC y, por lo tanto, su implementación resultaría válida.</p>	No se debe dejar de tener en cuenta que el Ministerio de Trabajo ha emitido normas que controlan las horas extras para todas estas jornadas permitidas.
Acuerdos de mayor jornada minera	No sería válido un acuerdo con cada trabajador o sindicato en este sentido, en aplicación del principio de irrenunciabilidad.	Si hay acuerdos que prevén pactos de este tipo, serían inconstitucionales no serían exigibles.
Requisitos para validez de las jornadas atípicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Debe evaluarse caso por caso (en un proceso judicial o administrativo) teniendo en cuenta las características del centro minero: subterráneo, a tajo abierto o centro de producción.</li> <li>- Debe cumplirse con las condiciones de seguridad laboral necesarias.</li> <li>- Debe otorgarse</li> </ul>	Como hemos destacado estos requisitos se aplican a cualquier jornada atípica que se encuentre vigente en otras actividades económicas.

	<p>garantías para la adecuada protección de la salud de los trabajadores y adecuada alimentación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Debe conceder descansos adecuados con el esfuerzo físico desarrollado en jornadas superiores a la ordinaria.</li> <li>- Brindarse tratamiento especial para el trabajo nocturno – jornada inferior a la diurna.</li> <li>- Si se ha pactado mediante convenio colectivo que la jornada no puede exceder de 8 horas.</li> <li>- De no estar presentes estas condiciones, la jornada no puede superar las 8 horas diarias.</li> </ul>	
Normas referidas a jornadas atípicas	El TC ha declarado inconstitucional las normas del sector minero que permitían jornadas atípicas.	Las normas han sido inaplicadas al caso concreto pero tienen efecto sobre todo el ordenamiento pues la sentencia del TC tiene efecto vinculante.
Convenios individuales y convenios colectivos	Un convenio individual (jornada flexible, atípica) no puede dejar sin efecto un convenio colectivo de trabajo (jornada típica).	

Fuente: (Toyama, 2004)

Luego de haber revisado las disposiciones más relevantes en torno a la jornada y horario de trabajo, el autor concluye indicando que la regulación laboral sobre esta materia importa una regulación de

máximos o techos temporales de trabajo pero con una notoria ausencia de la distribución del tiempo de trabajo. De otro lado, se presenta una importante regulación de los mecanismos de adaptación que tiene el empleador a las necesidades del centro de trabajo, en la medida que se permiten los incrementos unilaterales de la jornada (incremento de horas extras) y se prevé importantes herramientas para que el empleador introduzca modificaciones en la jornada y horario de trabajo. (Toyama, 2004).

En contrapartida, podríamos mencionar una marcada tendencia a favor de una mayor regulación y control extremo sobre el tiempo de trabajo, que se traduce en límite del empleador para introducir modificaciones en las condiciones de trabajo relativas a la jornada y el horario, así como la obligación de contar con un sistema de registro de ingreso y salida y los cuestionados sistemas de presunciones de horas extras y las limitaciones a las jornadas atípicas mineras. (Toyama, 2004).

### **2.3.2 Trabajo en sobretiempo**

Gisela Infantes Cárdenas (2008), afirma:

*“El trabajo en sobretiempo es aquella realización de trabajo que excede al límite legal permitido a la jornada que excede a la establecida en el centro de labores, aun cuando se trate de una jornada reducida. Para tal efecto, no se considera hora extra al tiempo que puedan dedicar los trabajadores fuera de la jornada ordinaria en actividades distintas, que no supone la prestación efectiva al servicio del empleador. No obstante en caso de acreditarse una prestación de servicios al empleador fuera de la jornada de trabajo, aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que esta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado”.*  
(Infantes, 2008)

Para la autora, el trabajo en sobretiempo, es el tiempo que excede a la jornada laboral ordinaria vigente, ya sea la máxima legal o la ordinaria establecida entre el trabajador y el empleador.

Jorge Toyama (2004), afirma:

*“Con relación al alcance de las horas extras, habría que indicar que para ambas partes es voluntario tanto en su otorgamiento como en su prestación. Solamente pueden ser obligatorias las horas extras cuando exista un hecho fortuito o de fuerza mayor, que ponga en peligro a las personas o bienes de la empresa o la continuidad de las operaciones de ésta (artículo 6 de la ley). Si se demostrara la existencia de una coacción en la prestación de horas extras, se ha determinado una sanción expresa: el pago de las horas extras laboradas más 100% en calidad de indemnización a favor del trabajador; sin perjuicio de la sanción administrativa del Ministerio de Trabajo”. (Toyama, 2004).*

Para el autor resulta importante citar la Casación N° 2338-97-Chincha, inspecciones con presunciones automáticas. La inspección de trabajo es un deber esencial de todo Estado, y considera que este es el mayor reto para cualquier gobierno, más que emitir normas extremas que recargan la administración de las empresas.

Prueba de horas extras: horario de refrigerio

El mecanismo de las presunciones se aplica tras la permanencia del trabajador, antes del horario de ingreso o después del horario de salida. Cuando el trabajador labora en el horario de refrigerio, las indicadas presunciones no se aplican pues están orientadas exclusivamente al horario de salida. En estos casos, será el trabajador quien deba probar la existencia de horas extras.

Sobre el tema de la acreditación de las horas extras hay varias resoluciones judiciales que han tocado este tema y todas presentan, cuando menos, un sentido similar: la regulación debe estar dirigida hacia la demostración de la prestación de las horas extras, no siendo suficiente la mera alegación del trabajador.

En este sentido, en la Casación N° 1729-2000-Lima, la Corte Suprema indicó:

*“Que por regla general, el empleador que requiera que su trabajador labore horas extras, debe instrumentar los medios que acrediten dicho trabajo de sobretiempo, no solo con el objeto de cautelar el derecho del trabajador, sino también de garantizar en su propio beneficio la efectividad del trabajo en sobretiempo. El trabajo en horas extras debe significar la prestación de un labora efectiva en beneficio del empleador; por lo tanto, se descarta aquellos tiempos dedicados por el trabajador que impliquen un ingresos anticipado o una demora en la salida del centro de trabajo. La autorización del empleador para el trabajo y pago de horas extras puede ser expresa o tácita”. (CSJ, 2000).*

Ciertamente, de acuerdo con la regla general en materia procesal, la demostración de la prestación de horas extras puede ser efectuada por cualquier prueba que se presente en el proceso:

La Casación N° 1103-2001-Lima, indica:

*“(…) la existencia de horas extras puede demostrarse con documentos en los que se indique de manera expresa e inequívoca su realización, así como todos los aspectos vinculados al mismo (duración, sobretasa, etc.), o con cualquier otro medio de prueba idóneo y suficiente que aporte cuando menos indicios suficientes que revelen la prestación de labores más allá de la jornada legal o contractual establecida en el centro de trabajo, (Casación N° 1103-2001-Lima)”. (CSJ, 2001).*

Finalmente, sobre el tema de las horas extras, es oportuno referirnos a la inexistencia de estas en el Sector Público, pese a que se demuestre su real prestación. La razón por la cual se deniegan las pretensiones de pago de horas extras se contrae en las limitaciones previstas en las normas de presupuesto. Veamos solamente dos ejecutorias ilustrativas sobre el particular:

La Casación N° 2857-97 – La Libertad, indica:

“(…) el contrato individual de trabajo a plazo fijo para obra determinada de servicios específicos al que el accionante se sometió o convino en su cargo de chofer establece una remuneración única mensual así como el pago de las gratificaciones y bonificaciones previstas por ley, no estando incluidas las horas extras, por lo que hay que inferir que no hubo pacto o acuerdo alguno de ambas partes referentes al pago de las horas extras; (...) Que la sentencia impugnada al haber amparado el pago por horas extras ha contravenido no solo normas de autoridad presupuestal sino también normas de orden público y de fiel cumplimiento; (...) no se habrían violado tales leyes, por cuanto ellas mismas han previsto la excepción que permite reconocer presupuestalmente el gasto por horas extras que pretende negar a sus trabajadores. Habiéndose materializado ese consentimiento en forma tácita al haber admitido el registro de las horas extras durante casi todo el tiempo de duración del contrato de trabajo, sin hacer observación alguna, de modo que no puede beneficiarse de este trabajo sin ejecutar la contraprestación respectiva, ya que de lo contrario se estaría amparando la realización de trabajo gratuito, cuya prohibición taxativa está contenida tanto en la Carta Magna actual en su artículo veintitrés, como en la anterior; en su artículo cuarenta y dos (Casación N° 2857-97- La Libertad)”. (CSJ, 1997).

La demandada al ser una entidad del Sector Estatal, dependiente del Instituto Nacional de Desarrollo del Ministerio de la Presidencia tiene como base de gastos partidas presupuestales que le son asignadas por las leyes del presupuesto a través del financiamiento del Estado, de las que no puede apartarse salvo autorización del Ministerio de Economía y finanzas; por lo que se constata que ha habido violación de las normas aludidas cuando la recurrida determina el pago por ese concepto. Que además, el contrato individual de trabajo a plazo fijo para obra determinada de servicios específicos al que el accionante se sometió o convino en su cargo de técnico en archivo y que obra en autos, establece una remuneración única mensual así como de pago de las gratificaciones y bonificaciones previstas por ley, no estando incluidas pacto o acuerdo alguno de ambas partes referentes al pago de las horas extras (Casación N° 2856-97 – La Libertad)”. (CSJ, 1997).

Para Toyama, lo descrito puede resumirse en el siguiente cuadro:

MOMENTOS	¿HAY HORAS EXTRAS?	¿QUIEN PRUEBA HORAS EXTRAS?
Antes del ingreso	Si	Se considera horas extras. El empleador puede probar que NO son horas extras
Refrigerio	Si	El trabajador debe probar
Luego de salida	Si	Se considera horas extras. El empleador puede probar que NO son horas extras

Fuente: (Toyama, 2004)

## **El horario de trabajo**

### **Horario laboral**

Toyama, señala:

“El horario de trabajo representa el período “temporal” durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación de sus servicios y, evidentemente, este lapso no podría ser mayor a la jornada legal. De esta manera, el horario comprende desde el ingreso hasta la salida del trabajador del puesto o centro de trabajo”. (Toyama, 2004).

El tema del horario de trabajo no ha merecido pronunciamiento constitucional expreso. Sin embargo, a nivel legislativo, al igual que la jornada, el horario de trabajo se encuentra regulado por la ley y el Reglamento. Las citadas normas permiten al empleador establecer horarios de trabajo flexibles así como modificarlos de tal manera que se ajusten a las necesidades del centro de trabajo (ver supra, las facultades del empleador para las jornadas). (Toyama, 2004).

De otro lado, se establece el horario nocturno entre las 10:00 p.m. y 6:00 a.m. En estos casos, el trabajador tendrá derecho a una remuneración mínima nocturna, equivalente a 35% de la remuneración mínima vital (artículo 8 de la Ley) ya sea esta semanal, quincenal o mensual (nótese que no se trata de un incremento nocturno por laborar de noche, sino de una remuneración mínima nocturna que es 35% adicional de la remuneración mínima vital, esto es, a la fecha, S/ 930.00 mensuales). Así solamente los trabajadores que perciben un ingreso inferior a S/ 930.00 mensual en turno diurno y que sean cambiados al turno nocturno, tendrán derecho a un incremento proporcional hasta llegar a la suma indicada.

De esta manera, la única compensación a favor del personal que labora en horario nocturno se contrae en una retribución mínima.

Nuevamente, el Estado no considera otros aspectos para compensar o volver menos gravosa la prestación de servicios en jornada nocturna.

Sobre el refrigerio, se indica que cuando el horario es corrido, el trabajador tendrá derecho a 45 minutos como mínimo. No se incluirá ni en la jornada ni en el horario de trabajo (artículo 7 de la Ley), salvo pacto en contrario. En este punto, llama la atención que la legislación no haya previsto la sanción en caso de que no se otorgue el refrigerio por el término legal mínimo –salvo la aplicación de sanción pecuniaria- y que tampoco haya regulado el supuesto de compensación pecuniaria del refrigerio en casos donde el horario de trabajo permite un refrigerio por un término menor al legal. (Toyama, 2004)

### **Control de ingreso y salida**

El Decreto Supremo N° 004-2006-TR, modificado por el Decreto Supremo 011-2006-TR, ha establecido el control obligatorio de ingreso y salida para trabajadores sujetos al régimen privado desde el mes de junio de 2006. La finalidad de este control o registro de ingreso y salida de trabajo, que incluye también el tiempo de refrigerio (manual, electrónico, etc.), se velar por el cumplimiento del horario laboral y acreditar la existencia de horas extras; sumando a ello, se ha previsto que las empresa deben publicar un cartel con el horario vigente aplicable a la empresa. (Toyama, 2004).

Los alcances de la norma indicada pueden verse en el cuadro siguiente:

## Control de ingreso y salida del personal

TEMA	REGULACION
Personal incluido	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajadores sujetos al régimen privado.</li> <li>- Modalidades formativas.</li> <li>- Trabajadores destacados de intermediación laboral.</li> </ul>
Personal excluido	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajadores de dirección.</li> <li>- Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata.</li> <li>- Trabajadores que prestan servicios intermitentes durante el día.</li> </ul>
Tipo de registro de asistencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es obligatorio para toda empresa. Puede ser físico o digital siempre que no se deteriore, se pierda o sea adulterable.</li> </ul>
Contenido del registro	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre o razón social del empleador.</li> <li>- RUC.</li> <li>- Nombre y DNI del trabajador.</li> <li>- Fecha, hora y minuto del ingreso o salida del trabajador y tiempo de refrigerio.</li> <li>- Identificación de horas extras o sobretiempo laboral.</li> </ul>
Obligaciones del empleador cuyo incumplimiento genera infracción de tercer grado	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respetar la jornada legal o convencional.</li> <li>- Pagar sobretiempo.</li> <li>- Otorgar tiempo de refrigerio.</li> </ul>
Obligaciones del empleador cuyo incumplimiento genera infracción de tercer grado	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contar con el registro.</li> <li>- Permitir el registro de ingreso o salida de los trabajadores.</li> <li>- Colocar el horario de la empresa (y la tolerancia, de ser el caso) en el lugar</li> </ul>

	<p>adyacente al sistema de registro y que sea visible a los trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- No sustituir al trabajador en el registro.</li> <li>- Poner a disposición de la autoridad Administrativa de Trabajo, de la organización sindical, del representante de los trabajadores o, a falta de estos, del trabajador o de cualquier autoridad pública que tenga atribución legal.</li> </ul>
Impedimento para realizar el registro	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Solo cuando el trabajador llegue fuera del horario de ingreso o de la tolerancia, de ser el caso, siempre que no realice labores o esté a disposición del empleador posteriormente.</li> </ul>
Tiempo de conservación del registro	5 años de ser generados.
Presunciones	<p>Se presume que el empleador ha dispuesto trabajo en sobretiempo:</p> <p>Si el trabajador permanece en el centro de trabajo antes de la hora de ingreso y/o después de la hora de salida, salvo prueba en contrario, objetiva y razonable del empleador.</p> <p>Por ello, el empleador debe crear mecanismos que permitan que los trabajadores se retiren a la hora de salida.</p> <p>La presunción no se aplica a los trabajadores previamente autorizados a prestar trabajo en sobretiempo, quienes deben expresar su voluntad en brindar las horas extras, en caso contrario, estaríamos antes trabajo forzoso.</p>

Fuente: (Toyama, 2004).

Naturalmente, se encuentran dentro del ámbito de aplicación de este sistema solamente las personas que están consideradas como fiscalizadas en su tiempo laboral y tienen, por ello, derecho a horas extras. De esta forma, no están bajo los alcances de este control de ingreso y salida el personal no fiscalizado que hemos abordado precedentemente (dirección, no fiscalizado e intermitente); tampoco están dentro de esta norma aquellas personas que están en el centro laboral pero bajo mecanismos de tercerización o contratas y las que están contratadas bajo recibo por honorarios profesionales.

Además del personal que se encuentra bajo fiscalización inmediata en el tiempo de trabajo, se encuentran bajo los alcances de la norma las personas contratadas bajo modalidades formativas (practicantes, jóvenes en formación laboral, personas bajo el sistema de reconversión laboral, etc.) y aquellas que se encuentren destacadas al centro de trabajo bajo un mecanismo de intermediación laboral (personal de empresas de servicios especializados y cooperativas de trabajadores). (Toyama, 2004).

## 2.4 Definición de términos básicos

**Jornada de trabajo**, es el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra al servicio o a las órdenes del empleador con el fin de cumplir la prestación laboral convenida. (Bernuy, 2012).

**Horario de trabajo**, es el horario que se encuentra determinado por la hora de ingreso y la hora de salida. (Bernuy, 2012).

**Trabajo en Sobretiempo**, se considera trabajo en sobretiempo a aquel que exceda de la jornada ordinaria vigente en el centro de trabajo, aun cuando se trate de una jornada reducida. (Bernuy, 2012).

**Trabajo nocturno**, se entiende por jornada nocturna el tiempo trabajado entre las 10:00 p.m. y 6.00 a.m. (Bernuy, 2012).

**Sobretiempo**, el tiempo trabajado que excede la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir. (Bernuy, 2012).

**Trabajador de dirección**, son los altos directivos, representan -o sustituyen- al empleador ante los trabajadores o terceros. (Toyama, 2004).

**Trabajador de Confianza**, persona que presta servicios en íntima relación con los de dirección; pueden tener acceso a documentación e información confidencial y reservada; pueden presentar informes esenciales o estratégicos para el desarrollo de la actividad empresarial. (Toyama, 2004).

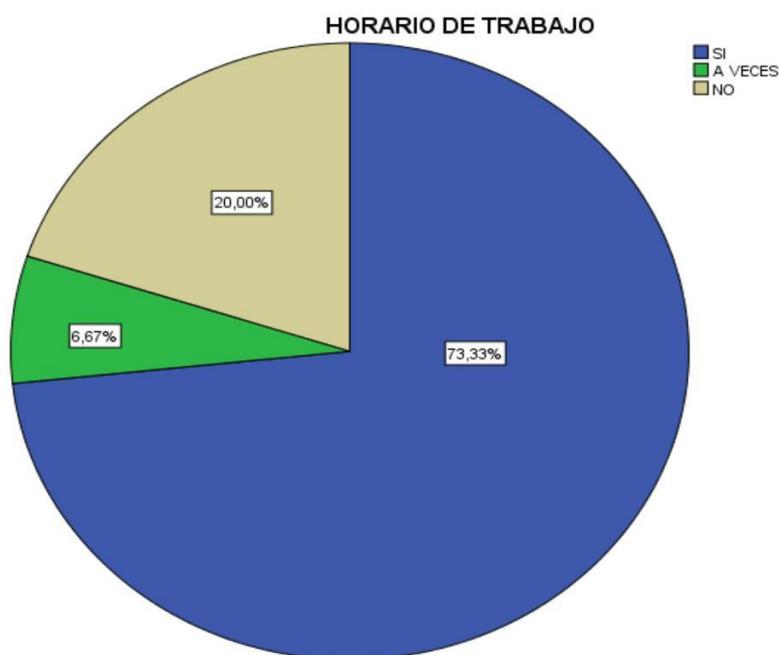
## **CAPÍTULO III**

### **PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

### 3.1. Análisis de tablas y gráficos

#### 3.1.1. Dimensión 1.

HORARIO DE TRABAJO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	22	73,3	73,3	73,3
	A VECES	2	6,7	6,7	80,0
	NO	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



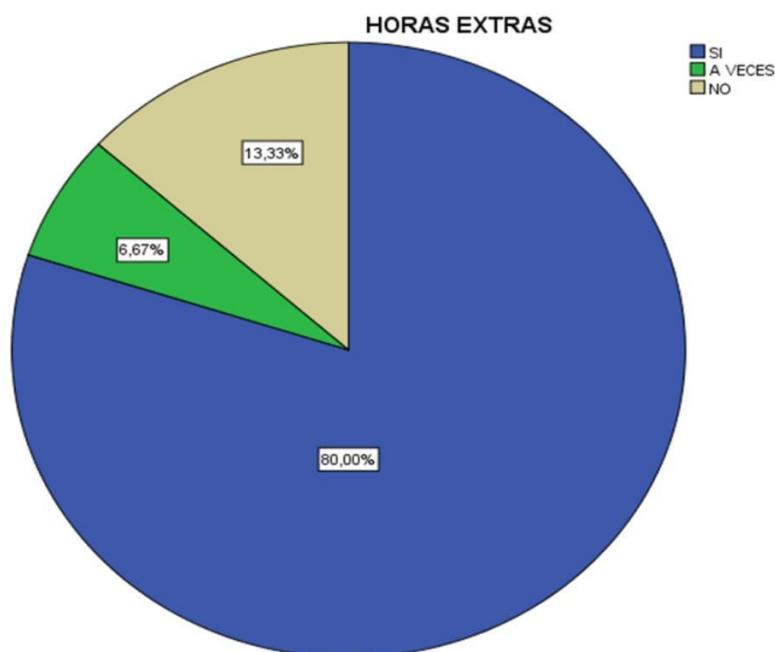
#### INTERPRETACIÓN

En la dimensión 1, la respuesta de los encuestados respecto al horario de trabajo; se tiene que 22, que representan el 73.3 %, respondieron la alternativa 1 (SI); 2, que representan el 6.7 %, respondieron la alternativa 2 (A VECES); y 6, que representa el 20 % se inclinaron por la alternativa 3 (NO). Estos resultados nos indican que los encuestados mayormente cumplen con su horario de trabajo de ocho horas diarias.

### 3.1.2. Dimensión 2.

#### HORAS EXTRAS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	24	80,0	80,0	80,0
	A VECES	2	6,7	6,7	86,7
	NO	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

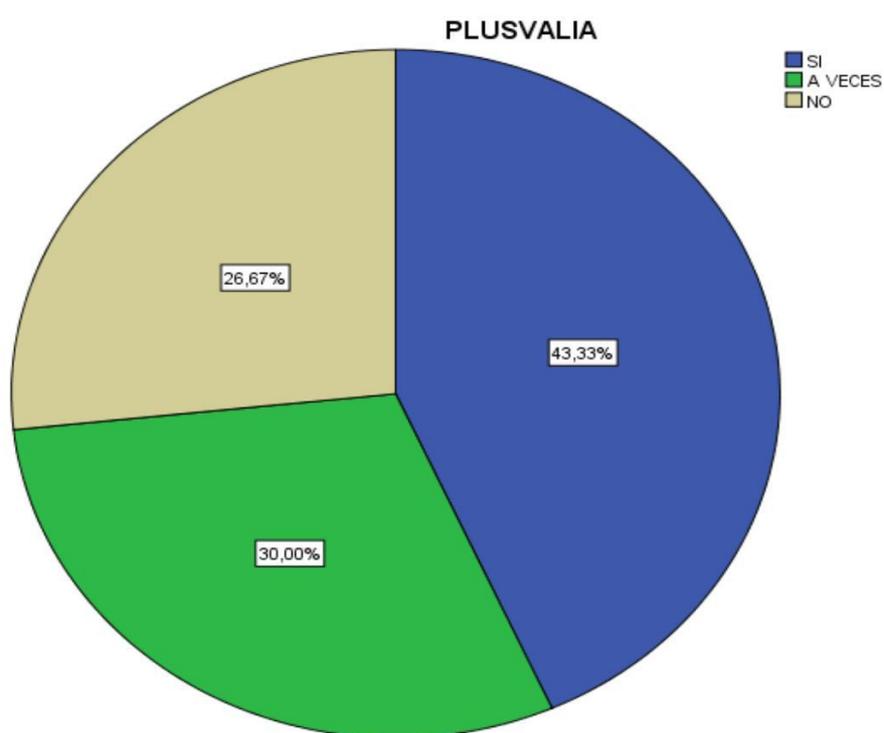


#### INTERPRETACIÓN

En la dimensión 2, la respuesta de los encuestados respecto a las horas extras; se tiene que 24, que representan el 80 %, respondieron la alternativa 1 (SI); 2, que representan el 6.7 %, respondieron la alternativa 2 (A VECES); y 4, que representa el 13.3 % se inclinaron por la alternativa 3 (NO). Estos resultados no indican que mayormente los encuestados realizan horas extras.

### 3.1.3. Dimensión 3.

		PLUSVALIA			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	13	43,3	43,3	43,3
	A VECES	9	30,0	30,0	73,3
	NO	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

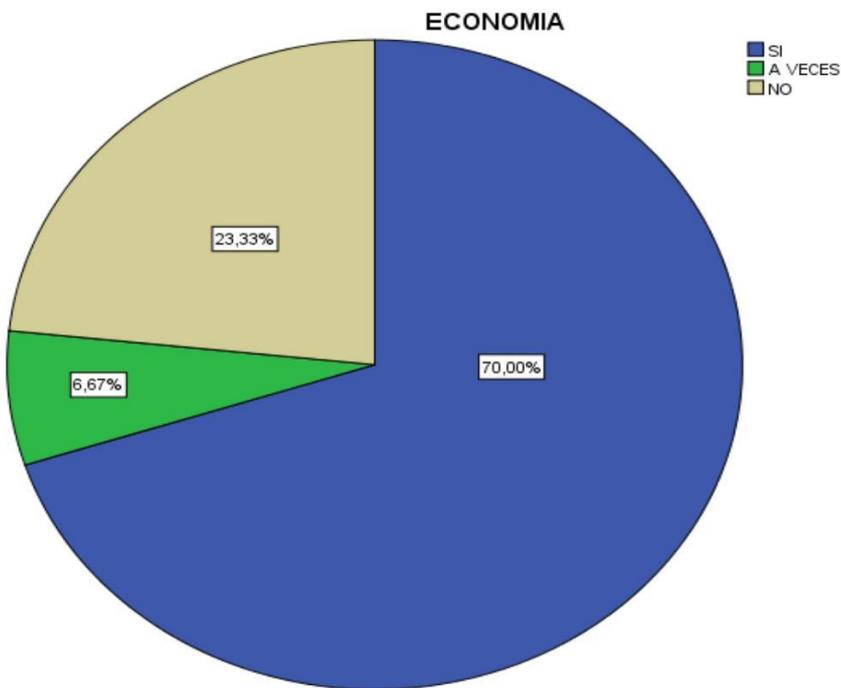


#### INTERPRETACIÓN

En la dimensión 3, la respuesta de los encuestados respecto a la plusvalía; se tiene que 13, que representan el 43.3 %, respondieron la alternativa 1 (SI); 9, que representan el 30 %, respondieron la alternativa 2 (A VECES); y 8, que representa el 26.7 % se inclinaron por la alternativa 3 (NO). Estos resultados nos indican que los encuestados realizan horas extras y que no le son reconocidas y menos pagadas.

### 3.1.4. Dimensión 4.

		ECONOMIA			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	21	70,0	70,0	70,0
	A VECES	2	6,7	6,7	76,7
	NO	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

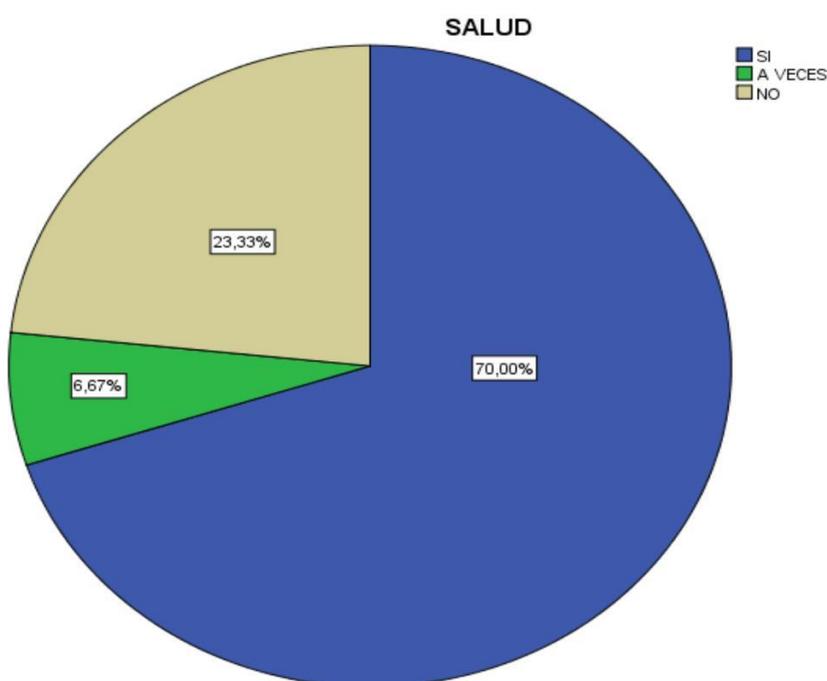


#### INTERPRETACIÓN

En la dimensión 4, la respuesta de los encuestados respecto a su Economía en relación al trabajo en sobretiempo; se tiene que 21, que representan el 70 %, respondieron la alternativa 1 (SI); 2, que representan el 6.7 %, respondieron la alternativa 2 (A VECES); y 7, que representa el 23.3 % se inclinaron por la alternativa 3 (NO). Estos resultados nos indican que los encuestados consideran que los trabajos en sobretiempo si favorece a su economía.

### 3.1.5. Dimensión 5.

		SALUD			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	21	70,0	70,0	70,0
	A VECES	2	6,7	6,7	76,7
	NO	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

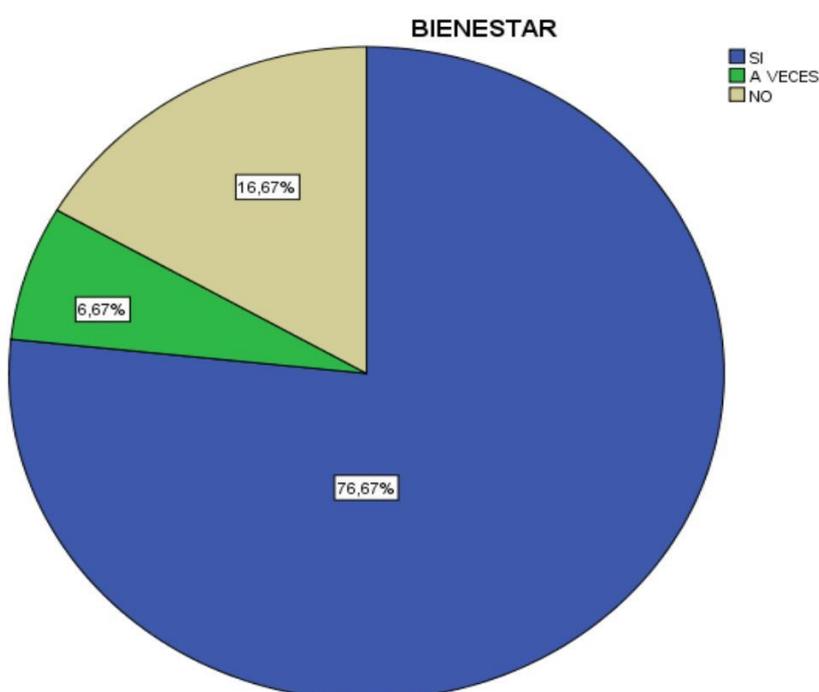


#### INTERPRETACIÓN

En la dimensión 5, la respuesta de los encuestados respecto a su Salud en relación al trabajo en sobretiempo; se tiene que 21, que representan el 70 %, respondieron la alternativa 1 (SI); 2, que representan el 6.7 %, respondieron la alternativa 2 (A VECES); y 7, que representa el 23.3 % se inclinaron por la alternativa 3 (NO). Estos resultados nos indican que los encuestados consideran que los trabajos en sobretiempo afecta a su salud.

### 3.1.6. Dimensión 6.

		BIENESTAR			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	23	76,7	76,7	76,7
	A VECES	2	6,7	6,7	83,3
	NO	5	16,7	16,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	



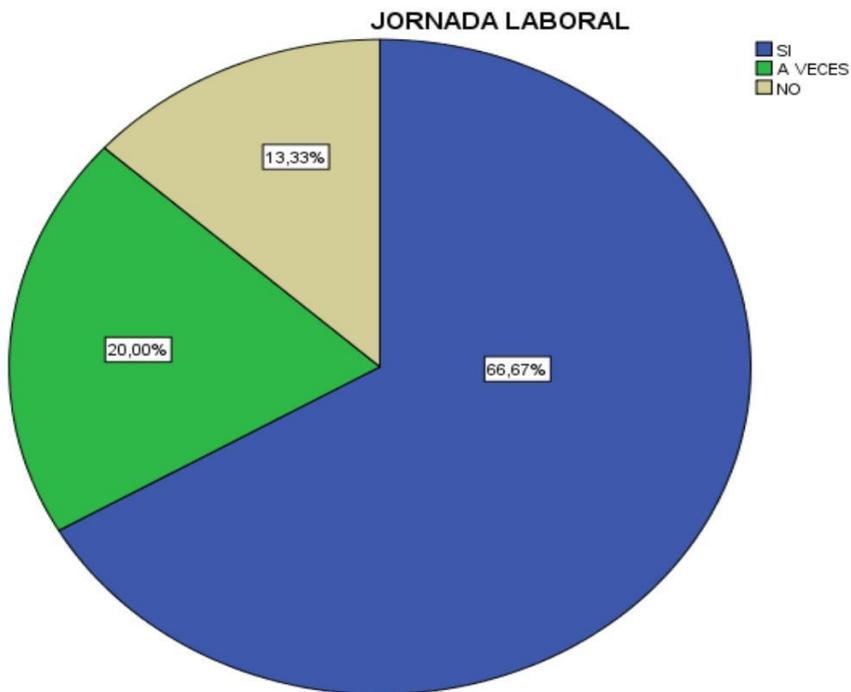
#### INTERPRETACIÓN

En la dimensión 6, la respuesta de los encuestados respecto a su Bienestar en relación al trabajo en sobretiempo; se tiene que 23, que representan el 76.7 %, respondieron la alternativa 1 (SI); 2, que representan el 6.7 %, respondieron la alternativa 2 (A VECES); y 5, que representa el 16.7 % se inclinaron por la alternativa 3 (NO). Estos resultados nos indican que los encuestados consideran que los trabajos en sobretiempo les brindan algún tipo de bienestar.

### 3.1.7. Variable 1.

JORNADA LABORAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	20	66,7	66,7	66,7
	A VECES	6	20,0	20,0	86,7
	NO	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



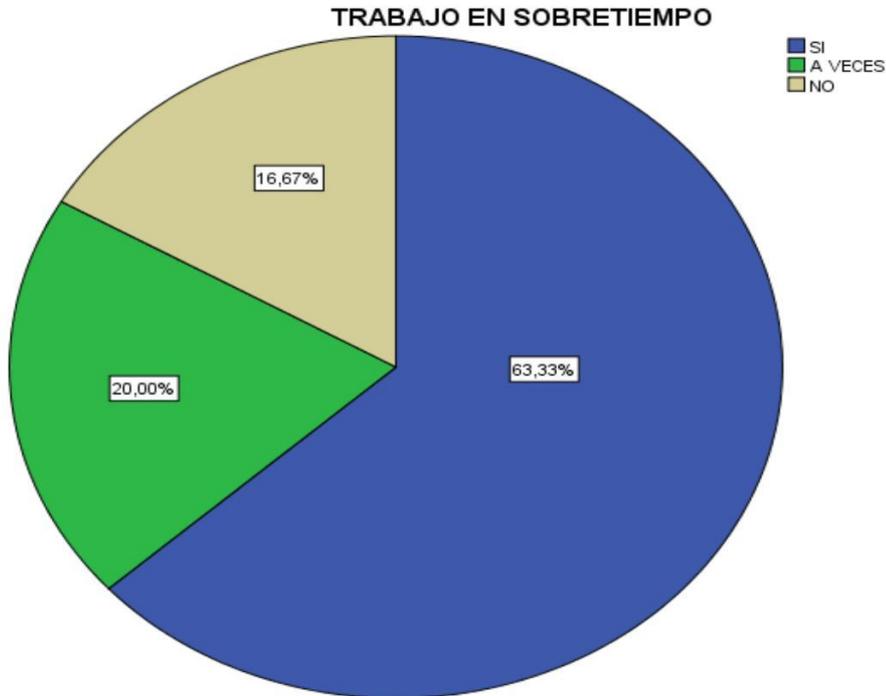
#### INTERPRETACIÓN

En la Variable 1, la respuesta de los encuestados respecto a su Jornada laboral; se tiene que 20, que representan el 66.7 %, respondieron la alternativa 1 (SI); 6, que representan el 20 %, respondieron la alternativa 2 (A VECES); y 4, que representa el 13.3 % se inclinaron por la alternativa 3 (NO). Estos resultados nos indican que la mayoría de los encuestados si cumplen con trabajar las ocho horas de la jornada laboral.

### 3.1.7. Variable 2.

TRABAJO EN SOBRETIEMPO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	19	63,3	63,3	63,3
	A VECES	6	20,0	20,0	83,3
	NO	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



#### INTERPRETACIÓN

En la Variable 2, la respuesta de los encuestados respecto a si realizan trabajo en sobretiempo; se tiene que 19, que representan el 63.3 %, respondieron la alternativa 1 (SI); 6, que representan el 20 %, respondieron la alternativa 2 (A VECES); y 5, que representa el 16.7 % se inclinaron por la alternativa 3 (NO). Estos resultados nos indican que la mayoría de los encuestados si realizan trabajos en sobretiempo, pero que en algunos casos no le son reconocidos.

### 3.2. Discusión de resultados

Gisela Infantes Cárdenas, afirma que, el trabajo en sobretiempo es aquella realización de trabajo que excede al límite legal permitido a la jornada que excede a la establecida en el centro de labores, en caso de acreditarse una prestación de servicios al empleador fuera de la jornada de trabajo, aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entiende que esta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado”. (Infantes, 2008). Los resultados de la presente investigación contradicen lo manifestado por Gisela Infantes Cárdenas, por las siguientes razones; existen trabajadores que cumplen trabajo en sobretiempo, que no son reconocidos y mucho menos son pagados.

Carlos Antonio Espinoza Neyra, afirma que, es justificable y razonable que el Estado limite la facultad del empleador de disponer trabajo en sobretiempo; estableciendo límites a su ejecución, así como prohibirles a las partes laborales de pactar por encima del límite que debe establecerse. (Espinoza, 2017). Los resultados de la presente investigación corroboran lo manifestado por Carlos Antonio Espinoza Neyra, por las siguientes razones; el exceso de trabajo afecta a la salud y al bienestar de los trabajadores y por ende a su vida familiar.

Lynda Carol Badilla Salgado (Chile), manifiesta que, como parte de la reforma laboral, el parlamento aprobó la reducción de la jornada laboral de 48 a 45 horas semanales como una medida para incrementar la calidad de vida de los trabajadores y las condiciones de trabajo en el país. (Badilla, 2006). Los resultados de la presente investigación corroboran lo manifestado por Lynda Carol Badilla Salgado, por las siguientes razones; con la disminución en la jornada laboral el trabajador podrá utilizar ese tiempo para capacitarse o estar

más tiempo con su familia, lo cual incrementará su calidad de vida y bienestar, tanto personal como familiar.

Lilian Edilma Erazo Robalino (Ecuador), manifiesta que, es tarea del Estado, a través de sus funcionarios, dar luz y enfocar de manera adecuada, sin prejuicios, las diferentes facetas de este problema para afinar los instrumentos de prevención, detección, sanción y erradicación del trabajo gratuito o forzoso. Por el momento, es evidente la falta de claridad en las definiciones jurídicas que se han pretendido elaborar sobre el concepto de trabajo gratuito o forzoso, lo cual dificulta las tareas de procuración e impartición de justicia. (Erazo, 2013). Los resultados de la presente investigación corroboran lo manifestado por Lilian Edilma Erazo Robalino, por las siguientes razones; es función del Estado regular y controlar el cumplimiento de las normas sobre la jornada laboral y el trabajo en sobretiempo, ya que existen empresas privadas que no cumplen con reconocer y pagar las horas extras, en ese sentido se tiene que poner límites al trabajo en sobretiempo y hacer cumplir las normas ya existentes.

### 3.2.1. Prueba de hipótesis

#### a) Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre la jornada laboral y el trabajo en sobretiempo en las empresas privadas, Villa El Salvador -2018.

H0: No existe relación significativa entre la jornada laboral y el trabajo en sobretiempo en las empresas privadas, Villa El Salvador -2018.

El grado de correlación entre las dos variables se consiguió mediante el Rho Spearman.

El Nivel de significancia: Sea Alfa( $\alpha$ )=0.05.

		V1	V2
Rho de Spearman	V1	Coeficiente de correlación	1,000**
		Sig. (bilateral)	.
		N	30
	V2	Coeficiente de correlación	1,000**
		Sig. (bilateral)	.
		N	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### Toma de decisión

De acuerdo a la tabla Rho de Spearman, se puede apreciar que la correlación de la variable 1 con la variable 2, se obtiene un valor de Rho Spearman de 1,00; lo que indica una correlación positiva alta, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación (H1).

## b) Hipótesis específicas

### Jornada laboral y economía de los trabajadores

H1: Existe relación significativa entre la jornada laboral y la economía de los trabajadores en las empresas privadas, Villa El Salvador -2018

H0: No existe relación significativa entre la jornada laboral y la economía de los trabajadores en las empresas privadas, Villa El Salvador - 2018

El grado de correlación entre la jornada laboral en relación a la economía de los trabajadores se consiguió mediante el Rho Spearman

El Nivel de significancia: Sea Alfa( $\alpha$ )=0.05

			Correlaciones	
			JORNADA LABORAL	ECONOMIA
Rho de Spearman	JORNADA LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	1,000**
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	30	30
	ECONOMIA	Coeficiente de correlación	1,000**	1,000
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Toma de decisión

De acuerdo a la tabla Rho de Spearman, se puede apreciar que la correlación de la variable 1 con la dimensión 1 de la variable 2, se obtiene un valor de Rho Spearman de 1,00; lo que indica una correlación positiva alta, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación (H1).

## Jornada laboral y salud de los trabajadores

H1: Existe relación significativa entre la jornada laboral y la salud de los trabajadores en las empresas privadas, Villa El Salvador -2018

H0: No existe relación significativa entre la jornada laboral y la salud de los trabajadores en las empresas privadas, Villa El Salvador - 2018

El grado de correlación entre la jornada laboral en relación con la salud de los trabajadores se consiguió mediante el Rho Spearman

El Nivel de significancia: Sea Alfa( $\alpha$ )=0.05

			Correlaciones	
			JORNADA LABORAL	SALUD
Rho de Spearman	JORNADA LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	1,000**
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	30	30
	SALUD	Coeficiente de correlación	1,000**	1,000
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Toma de Decisión

De acuerdo a la tabla de Rho Spearman, se puede apreciar que la correlación de la variable 1 con la dimensión 2 de la variable 2, se obtiene un valor de Rho Spearman de 1,00; lo que indica una correlación positiva alta, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación (H1).

## Jornada laboral y bienestar de los trabajadores

H1: Existe relación significativa entre la jornada laboral y el bienestar de los trabajadores en las empresas privadas, Villa El Salvador - 2018

H0: No existe relación significativa entre la jornada laboral y el bienestar de los trabajadores en las empresas privadas, Villa El Salvador 2018

El grado de correlación entre la jornada laboral en relación con la salud de los trabajadores se consiguió mediante el Rho Spearman

El Nivel de significancia: Sea Alfa( $\alpha$ )=0.05

		Correlaciones		
			JORNADA LABORAL	BIENESTAR
Rho de Spearman	JORNADA LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	1,000**
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	30	30
	BIENESTAR	Coeficiente de correlación	1,000**	1,000
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Toma de Decisión

De acuerdo a la tabla de Rho Spearman, se puede apreciar que la correlación de la variable 1 con la dimensión 3 de la variable 2, se obtiene un valor de Rho Spearman de 1,00; lo que indica una correlación positiva alta, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación (H1).

### **3.3. CONCLUSIONES**

#### **Primero**

Existe relación lineal directa muy alta y significativa entre la jornada laboral y el trabajo en sobretiempo en la empresa privada en el distrito Villa El Salvador - 2018; el Rho de Spearman muestra un valor de 1,00 con una significancia de  $0,001 < 0,05$ .

#### **Segundo**

Existe relación lineal directa muy alta y significativa entre la jornada laboral y la economía de los trabajadores en la empresa privada en el distrito de Villa El Salvador - 2018; el Rho de Spearman muestra un valor de 1,00 con una significancia de  $0,001 < 0,05$ .

#### **Tercera**

Existe relación lineal directa muy alta y significativa entre la jornada laboral y la salud de los trabajadores en la empresa privada en el distrito de Villa El Salvador - 2018; el Rho de Spearman muestra un valor de 1,00 con una significancia de  $0,001 < 0,05$ .

#### **Cuarta**

Existe relación lineal directa muy alta y significativa entre la jornada laboral y el bienestar de los trabajadores en la empresa privada en el distrito de Villa El Salvador - 2018; el Rho de Spearman muestra un valor de 1,00 con una significancia de  $0,001 < 0,05$ .

### **3.4. RECOMENDACIONES**

#### **Primero:**

Se recomienda que el Estado por intermedio del Ministerio de trabajo y promoción de empleo, supervise y verifique que las empresas privadas de Villa El Salvador cumplan con las normas establecidas en la Constitución Política del Perú y en la OIT, sobre la jornada laboral y no excedan las ocho horas diarias que debe cumplir un trabajador.

#### **Segundo:**

Se recomienda que el Ministerio de trabajo y promoción de empleo, realice visitas inopinadas a las empresas privadas, a fin de hacer cumplir las normas establecidas para el trabajo en sobretiempo y que se reconozca y se pague por las horas extras que realizan sus trabajadores.

#### **Tercero:**

Se recomienda que el Ministerio de trabajo y promoción de empleo, realice visitas inopinadas a las empresas privadas, a fin de verificar en las condiciones en que los trabajadores desarrollan sus labores diarias, y también para saber si dichos trabajadores están realizando trabajo en sobretiempo que afecte a su salud.

#### **Cuarto:**

Se recomienda que el Ministerio de trabajo y promoción de empleo, realice visitas inopinadas a las empresas privadas, a fin de verificar si existe personal que realiza trabajo en sobretiempo, a fin de dichos trabajadores tengan algún tipo de bienestar para un mejor desempeño en sus labores, así como el pago correspondiente.

### 3.5 FUENTES DE INFORMACIÓN

- Alvarado, J. (2017). *El impacto laboral de los programas de incentivos en acciones en el Perú. Una propuesta de regulación normativa en el ordenamiento peruano*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Arbaiza, L. (2014). *Como elaborar un tesis de grado*. Lima : ESAN.
- Badilla, L. (2006). *Efectos de algunas modificaciones a la Jornada de Trabajo*. Chile: Universidad Austral.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Shalom.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación* . Mexico: Pearson Educación.
- Berny, O. (2012). Jornada de Trabajo. *Actualidad Empresarial* N° 263.
- Carrasco, S. (2008: 49). *Metodología de la Investigación Científica, Segunda Edición*. Lima: San Marcos.
- Constitucional, T. (1998). *Expediente 242-95 AA/TC*. IIMA.
- CSJ. (1997). *Casación N° 2856*. Lima.
- CSJ. (1997). *casación N° 2857*. La Libertad.
- CSJ. (2000). *Casación N° 1729*. Lima.
- CSJ. (2001). *Casación N° 1103*. Lima.
- CSJ. (2003). *Casación N° 1684-2003*. La Libertad.
- DS N° 007-2002. (2002). *Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo*. Lima.
- Erazo, L. (2013). *Propuesta de elaboración de una ley reformativa al código laboral para el cumplimiento de los derechos constitucionales del trabajador por parte de la banca privada de la ciudad de Riobamba en la remuneración de las horas suplementarias y extraordinarias*. Riobamba - Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- Espinoza, C. (2017). *Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Gomez, M. (2006: 102 - 103). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Argentina: Brujas.
- Gonzales, A. (2003). *El pago por horas en la jornada de trabajo*. México: Universidad autónoma de Nuevo León.
- Hernández, F. B. (2014: pág. 152). *Metodología de la Investigación. 6° Edición*. México: Edamsa Impresiones S.A, de C.V.

- Infantes, G. (2008). Trabajo en sobretiempo. *Actualidad Empresarial* N° 165, 4.
- Instucion. (2004). *institucion del derecho laboral*. lima: gaceta juridica.
- Manuel Olea, M. C. (2009). *Derecho del Trabajo, Ed. 26°*. España: Aranzadi.
- Marcenaro, R. (2017). *Los derechos laborales de rango constitucional*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Mexicanos, E. U. (2012). *Ley Federal del trabajo*. Mexico.
- Montoya, A. (2016). *Derecho del Trabajo, Ed. 37°*. España: Tecnos.
- Muñoz, J. (2001). *Como desarrollar competencias investigativas en Educación*. Magisterio.
- OIT. (1919). *Convenio Internacional de Trabajo N° 1*. Washinton.
- Olea, M., & Casas, M. (2009). *Derecho del trabajo*. España: Aranzadi.
- Ortiz, F. (2010). *metodoogia de la investigacion*. Mexico: Noriega editores.
- Palomeque, M., & Álvarez, M. (2017). *Derecho Laboral*. España: Universiaria Ramón Areces.
- Reyes, L. (2012). *Derecho Laboral*. México: Red Tercer Milenio.
- Rivadeneira, S. (2015). *Trabajo decente como límite a las jornadas acumulativas*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Sanchez, R. (2015). *Metolodogía y Diseño de la Investigación Científica*. Lima: Business Support Aneth S.R.L.
- Tamayo, M. (2015). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: LIMUSA S.A. de C.V.
- Valderrama, S. (2002). *Pasos para elaborar un Proyecto de Investigación Científica*. Lima: San Marcos.
- Viquez, N. (2017). *Problemática jurídica derivada de la ausencia de regulación legal en relación con las jornadas mixta ampliada, acumulativa semanal y rotativa*. Costa Rica: Universidad de Costa Rica.

## ANEXOS

- Anexo 1      Matriz de Consistencia
- Anexo 2      Instrumentos (Cuestionarios)
- Anexo 3      Validación de Experto y Confiabilidad
- Anexo 4      Anteproyecto de Ley

# ANEXOS

**ANEXO 1:**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

MATRIZ DE CONSISTENCIA – CUANTITATIVO – EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE TESIS

TITULO: JORNADA LABORAL Y TRABAJO EN SOBRETIEMPO EN EL SECTOR PRIVADO, VILLA EL SALVADOR-2018

AUTOR: HIPÓLITO ARTURO DE LA CRUZ FLORES

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la jornada laboral y el trabajo en sobretiempo en el sector privado, Villa El Salvador 2018?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Establecer la relación que existe entre la jornada laboral y el trabajo en sobretiempo en el sector privado, Villa El Salvador 2018.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe relación entre la jornada laboral y el trabajo en sobretiempo en el sector privado, Villa El Salvador 2018.</p>	<p><b>Variable 1</b></p> <p>Jornada Laboral</p>	<p>Horario de trabajo</p> <p>Horas extras</p> <p>Plusvalía</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Básico</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, transversal, correlacional.</p> <p><b>Método:</b> Deductivo, Analítico, Sintético y de observación</p> <p><b>Población:</b> 100 Trabajadores Parque Industrial</p> <p><b>Muestra:</b> 30 trabajadores. Parque Industrial</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cómo se relaciona la jornada laboral con la economía del trabajador en el sector privado, Villa El Salvador 2018?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Establecer la relación que existe entre la jornada laboral con la economía del trabajador del sector privado, Villa El Salvador 2018.</p>	<p><b>Hipótesis específicos</b></p> <p>Existe una relación entre la jornada laboral, con la economía del trabajador del sector privado, Villa El Salvador 2018.</p>	<p><b>Variable 2</b></p> <p>Trabajo en sobretiempo</p>	<p>Economía</p> <p>Salud</p> <p>Bienestar</p>	
<p>¿Cómo se relaciona la jornada laboral con la salud del trabajador en el sector privado, Lima 2018?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre la jornada laboral con la salud del trabajador del sector privado, Lima 2018.</p>	<p>Existe una relación entre la jornada laboral con la salud del trabajador del sector privado, Villa El Salvador 2018.</p>			
<p>¿Cómo se relaciona el bienestar del trabajador en el sector privado, Villa El Salvador 2018?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre la jornada laboral con el bienestar del trabajador del sector privado, Lima 2018.</p>	<p>Existe una relación entre la jornada laboral con el bienestar del trabajador del sector privado, Villa El Salvador 2018.</p>			

# ANEXO 2: INSTRUMENTOS

ANEXO 2: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO VARIABLE 1: JORNADA LABORAL

En las siguientes proposiciones marque con una X en el valor del casillero.

SI	A VECES	NO
1	2	3

Nº	DIMENSIONES	1	2	3
<b>HORARIO DE TRABAJO</b>				
1	¿Cumple con trabajar las ocho horas diarias?			
2	¿Trabaja más de cuarenta y ocho horas semanales?			
3	¿Cuenta con un día de descanso a la semana?			
4	¿Su horario de trabajo es diurno?			
5	¿Su horario de trabajo es nocturno?			
6	¿Cuenta con un horario para sus comidas?			
<b>HORAS EXTRAS</b>				
7	¿En su trabajo está establecido las horas extras?			
8	¿Realiza horas extras a su horario de trabajo?			
9	¿Su empleador reconoce las horas extras?			
10	¿Realiza horas extras todos los días laborables?			
11	¿Cuenta con un horario de entrada y de salida de su trabajo?			
12	¿Su empleador lleva el control de las horas extras?			
<b>PLUSVALÍA</b>				
13	¿Existe explotación laboral en su centro de trabajo?			
14	¿Su empleador cumple con pagar las horas extras?			
15	¿Le pagan todas las horas extras realizadas?			
16	¿Reclama al empleador el pago de las horas extras?			
17	¿Ha acudido al Ministerio de Trabajo para denunciar que no le pagan horas extras?			
18	¿El Ministerio de trabajo supervisa que se reconozca y se pague las horas extras en su centro de trabajo?			

## CUESTIONARIO VARIABLE 2: TRABAJO EN SOBRETIEMPO

En las siguientes proposiciones marque con una X en el valor del casillero.

SI	A VECES	NO
1	2	3

Nº	DIMENSIONES	1	2	3
<b>ECONOMIA</b>				
1	¿Realiza trabajo en sobretiempo?			
2	¿El empleador cumple con pagar el trabajo sobretiempo?			
3	¿El trabajo en sobretiempo es pagado de acuerdo a las normas establecidas?			
4	¿Está obligado a realizar trabajo en sobretiempo?			
5	¿El trabajo en sobretiempo favorece a su economía?			
6	¿El ingreso por trabajo en sobretiempo le permite ahorrar?			
<b>SALUD</b>				
7	¿El trabajo en sobretiempo afecta su salud?			
8	¿El ambiente de trabajo es saludable?			
9	¿El ingreso por sobretiempo le permite llevar una vida saludable?			
10	¿En su centro de trabajo dan charlas sobre buena salud?			
11	¿El trabajo en exceso afecta el buen desempeño de sus labores?			
12	¿Cuenta con un seguro social de salud?			
<b>BIENESTAR</b>				
13	¿El ingreso por trabajo en sobretiempo permite mejorar su calidad de vida?			
14	¿El ingreso por trabajo en sobretiempo le permite viajar?			
15	¿El ingreso por trabajo sobretiempo le permite tener una mejor alimentación?			
16	¿El trabajo en sobretiempo afecta su vida familiar?			
17	¿El trabajo en sobretiempo afecta su descanso?			
18	¿El trabajo en sobretiempo afecta sus vacaciones?			

# ANEXO 3:

## VALIDACIÓN DE EXPERTO

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA**
**I. DATOS GENERALES:**

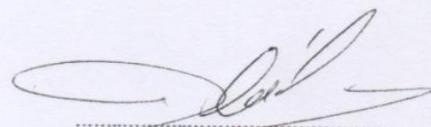
- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante: Quiros Cubillas, Pablo Daniel.
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Alas Peruanas.
- 1.3 Nombre del Instrumento Motivo de Evaluación: Cuestionario sobre Jornada Laboral
- 1.4 Autor del Instrumento: Hipólito Arturo De La Cruz Flores
- 1.5 Título de la Investigación: Jornada Laboral y Trabajo en Sobretiempo en el sector privado, Lima - 2018.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				✓
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables.																				✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																				✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																				✓
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad.																				✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																				✓
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																				✓
8. COHERENCIA	Entre Hipótesis, dimensiones e indicadores.																				✓
METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																				✓
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia.																				✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 97%  
LUGAR Y FECHA: Lima, 29 octubre 2018

  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
DNI: 07278403 Teléfono: 999974395  
C.D. Quiros 003909

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA**
**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante: Barrios Valer, Edwin.
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Alas Peruanas.
- 1.3 Nombre del Instrumento Motivo de Evaluación: Cuestionario sobre Jornada Laboral
- 1.4 Autor del Instrumento: Hipólito Arturo De La Cruz Flores
- 1.5 Título de la Investigación: Jornada Laboral y Trabajo en Sobretiempo en el sector privado, Lima - 2018.

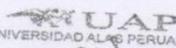
**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0 5	6 10	11 15	16 20	61 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables.																				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																	X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																			X	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad.																			X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																			X	
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																			X	
8. COHERENCIA	Entre Hipótesis, dimensiones e indicadores.																				X
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																	X			
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia.																			X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ES APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90% //

LUGAR Y FECHA: LIMA, 13-08-2018 //

  
 UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS  
 DR. EDWIN BARRIOS VALER  
 D.O. EN DERECHO  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI. 24705026 Teléfono. 995144404

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**
**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA**
**I. DATOS GENERALES:**

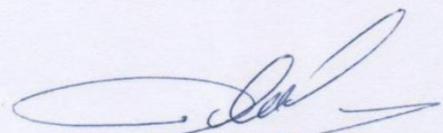
- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante: Quiros Cubillas, Pablo Daniel.
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Alas Peruanas.
- 1.3 Nombre del Instrumento Motivo de Evaluación: Cuestionario sobre Trabajo en Sobretiempo
- 1.4 Autor del Instrumento: Hipólito Arturo De La Cruz Flores
- 1.5 Título de la Investigación: Jornada Laboral y Trabajo en Sobretiempo en el sector privado, Lima - 2018.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0 5	6 10	11 15	16 20	61 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				✓
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables.																				✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																				✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																				✓
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad.																				✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																				✓
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																				✓
8. COHERENCIA	Entre Hipótesis, dimensiones e indicadores.																				✓
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																				✓
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia.																				✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%  
LUGAR Y FECHA: Lima, 29 octubre 2018



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
DNI: 07278903 Teléfono: 999974395  
Cód. Docente 003909

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA**
**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante: Barrios Valer, Edwin.
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Alas Peruanas.
- 1.3 Nombre del Instrumento Motivo de Evaluación: Cuestionario sobre Trabajo en Sobre tiempo
- 1.4 Autor del Instrumento: Hipólito Arturo De La Cruz Flores
- 1.5 Título de la Investigación: Jornada Laboral y Trabajo en Sobre tiempo en el sector privado, Lima - 2018.

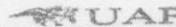
**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables.																					X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																					X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																					X	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad.																					X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																						X
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																				X		
8. COHERENCIA	Entre Hipótesis, dimensiones e indicadores.																				X		
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																					X	
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia.																					X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ES APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90% //

LUGAR Y FECHA: LIMA, 13-08-2018 //

  
 UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS  
 DR. EDWIN BARRIOS VALER  
 D.O. NIE  
 ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI. 24705026 Teléfono. 995144404

# ANEXO 4

## ANTEPROYECTO DE LEY

## ANEXO 4: ANTEPROYECTO DE LEY

### ANTEPROYECTO DE LEY

SUMILLA: LEY QUE MODIFICA LOS ARTICULOS 5º Y 9º DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 854, LEY DE LA JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEMPO.

ANTEPROYECTO DE LEY N°.....

El Congresista de la República, GLIDER AGUSTIN USHÑAHUA HUASANGA, por intermedio del Grupo Parlamentario Fuerza Popular, en ejercicio de su derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo N° 107 de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con el artículo N° 76° del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente proyecto de ley.

#### I. EXPOSICIÓN DE MOTIVO

El rol del Estado debe estar basado en la promoción y al respeto a la dignidad de las personas, debe materializarse a su vez en el ámbito laboral con la mejora de calidad de vida, el aumento de oportunidades de empleo, la realización de un trabajo acorde a la legalidad, entre otros.

El Estado debe ser el principal ordenador y promotor del trabajo, por lo que su política laboral debe ser direccionada hacia la eficacia práctica en democracia, con referencia a la persona y no al medio de labor, capaz de

eliminar los conflictos en relaciones laborales, prestarle atención en su seguridad, dignificar su prestación y propender a una vida digna, es decir una real política laboral debe ser defender los valores humanos de la persona que trabaja.

En nuestro país la Jornada ordinaria de trabajo, es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo, en caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.

Por regla general la jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad, es de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, como máximo, pudiéndose establecer por ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada inferior a la máxima ordinaria.

El trabajo en sobretiempo es el tiempo trabajado con exceso de la jornada ordinaria de trabajo, puede producirse antes de iniciada la jornada de trabajo o luego de culminada la jornada de trabajo, es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación, nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo caso justificados.

El tiempo trabajado que exceda las horas diarias o semanal de trabajo se considera trabajo en sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para la dos primeras horas no podrá ser menor del 25% por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora que corresponde y el 35% para las horas restantes.

De lo expuesto, se tiene que el trabajo en sobretiempo o denominado también horas extras obedece a una necesidad del empleador y es obligatorio cuando responde a un evento extraordinario.

Las horas extraordinarias de trabajo se deben evitar, pero cuando es inevitable, la compensación adicional tiene que ser como mínimo un salario básico por hora, más todos los beneficios adicionales a los que se tiene derecho.

## II. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA QUE SE PROPONE

La presente norma modifica los artículos 5º y 9º del Decreto Legislativo N° 854, Ley de la Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, e impactará en su reglamento, así como en el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa al Trabajador.

## III. ANALISIS DEL COSTO BENEFICIO

La norma permitirá mejorar la calidad de vida y las condiciones de un trabajo sostenible en beneficio de la persona, fin supremo de la sociedad.

Este proyecto de ley no representa ningún gasto para el Estado, muy por el contrario beneficia los intereses de la ciudadanía, en especial de las personas de bajos recursos.

## IV. FORMULA LEGAL

Ley que modifica los artículo 5º y 9º del Decreto Legislativo N° 854, Ley de la Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.

Artículo único. Modificación de los artículos 5º y 9º del Decreto Legislativo N° 854, Ley de la Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.

Modifíquese los artículos 5º y 9º del Decreto Legislativo N° 854, Ley de la Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, en los siguientes términos:

“Artículo 5.- No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata, y los que prestan servicios intermitente de espera, vigilancia o custodia y que no tiene ocupada toda la jornada de trabajo, pues existen momento de libre disposición a su favor.

Dicha excepción no es aplicable a los trabajadores que realizan de vigilancia y seguridad a terceros”.

“Artículo 9. El trabajo en Sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación.

Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.

El trabajo efectuado en sobretiempo es por naturaleza extraordinaria por lo que en promedio mensual no podrá exceder de la jornada ordinaria semanal.

La imposición del trabajo en sobretiempo será considerado una infracción administrativa de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo 910, Ley General de Inspección del trabajo y Defensa del trabajador y sus normas reglamentarias. Igualmente, el empleador infractor deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra, cuando este demuestre que le fue impuesta, además el trabajador podrá denunciar administrativamente y/o demandar por hostilización laboral.

Cuando de la boletas de remuneración y/o a través de cualquier otro medio se advierta que el trabajador ha laborado más horas extras que el promedio mensual establecido, será considerada como una infracción administrativa de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 10 Ley General de Inspección del trabajo y Defensa del trabajador y sus normas reglamentarias.

La autoridad administrativa de trabajo dispondrá la realización de inspecciones en forma permanente con el objeto de velar por el estricto cumplimiento del pago de las horas extras laboradas (...)."

Comuníquese al Señor Presidente de la República para la promulgación.

En Lima, a los diecinueve días del mes de noviembre de 2018.