

FACULTAD DE DERECHO
UNIDAD DE POSGRADO

**EL LÍMITE DE LAS HORAS EXTRAS MÁXIMAS DE UNA
JORNADA LABORAL Y SU AFECTACIÓN AL DERECHO
AL DESCANSO, PERÚ**



**PRESENTADA POR
MERLY GRACE ARIAS VIVANCO**

**ASESOR
JOSE MARTIN BURGOS ZAVALETA**

**TESIS
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN DERECHO DEL
TRABAJO**

**LIMA – PERÚ
2022**



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE DERECHO
UNIDAD DE POSGRADO**

**EL LÍMITE DE LAS HORAS EXTRAS MÁXIMAS DE UNA JORNADA LABORAL
Y SU AFECTACIÓN AL DERECHO AL DESCANSO, PERÚ.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN DERECHO
DEL TRABAJO**

PRESENTADA POR:

Merly Grace Arias Vivanco

ASESOR:

Mg. Jose Martin Burgos Zavaleta

LIMA, PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi madre con amor y a mi familia

Agradecimientos

A mis docentes y a mi asesor

CONTENIDO TEMÁTICO

<u>CONTENIDO TEMÁTICO</u>	iv
<u>RESUMEN</u>	vii
<u>ABSTRACT</u>	viii
<u>INTRODUCCIÓN</u>	ix
<u>CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</u>	11
<u>1.1</u>	11
<u>1.2</u>	15
<u>1.2.1 Problema General:</u>	16
<u>1.2.2 Problemas específicos:</u>	16
<u>1.3</u>	16
<u>1.3.1 Objetivo General</u>	17
<u>1.3.2 Objetivos específicos:</u>	17
<u>1.4</u>	17
<u>1.4.1 Importancia de la investigación</u>	18
<u>1.4.2 Viabilidad de la investigación</u>	19
<u>1.5</u>	19
<u>CAPÍTULO II MARCO TEORICO</u>	21
<u>2.1.</u>	20
<u>2.2.1. La ausencia normativa de un límite de horas extras en la jornada laboral</u>	26
<u>2.2.2. La vulneración del derecho al descanso</u>	48
<u>CAPÍTULO III METODOLOGÍA</u>	79
<u>3.1 Diseño metodológico</u>	79
<u>a)</u>	¡Error! Marcador no definido.
<u>b)</u>	¡Error! Marcador no definido.
<u>c)</u>	72
<u>d)</u>	73
<u>e)</u>	¡Error! Marcador no definido.
<u>3.2. Población y muestra</u>	81
<u>a)</u>	74
<u>b)</u>	74
<u>c)</u>	75

<u>3.3.</u>	75	
<u>a)</u>	76	
<u>b)</u>	76	
<u>c)</u>	76	
<u>d)</u>	77	
<u>3.4. Aspectos éticos</u>		84
<u>CAPÍTULO IV RESULTADOS</u>		85
<u>4.1 Criterios de validación del cuestionario</u>		85
<u>4.2 Análisis de Tablas y Gráficos</u>		87
<u>PRUEBA DE HIPÓTESIS.</u>		99
<u>CAPÍTULO V DISCUSIÓN</u>		105
<u>Discusión de resultados</u>		105
<u>CONCLUSIONES</u>		107
<u>RECOMENDACIONES</u>		109
<u>Fuentes de la Información</u>		111
<u>ANEXOS</u>		116
<u>Anexo 1: Instrumentos</u>		117
<u>Anexo 2: Base de datos</u>		121

Tabla de ilustraciones

<u>Figura 1: Gráfico de la variable La ausencia normativa de un límite de horas extras en la jornada laboral</u>	79
<u>Figura 2 Gráfico de la variable La vulneración del derecho al descanso</u>	81
<u>Figura 3 Gráfico de la dimensión Límites de la jornada laboral</u>	83
<u>Figura 4 Gráfico de la dimensión Aspecto doctrinario y jurisprudencial de las horas extras laborales</u>	85
<u>Figura 5 Gráfico de la dimensión El Tiempo de trabajo en los derechos humanos</u>	87
<u>Figura 6 Gráfico de la dimensión La afectación a derecho de la libre decisión</u>	89
<u>Figura 7 Correlación de la hipótesis general</u>	92
<u>Figura 8 Correlación de la primera hipótesis específica</u>	94
<u>Figura 9 Correlación de la segunda hipótesis específica</u>	95
<u>Figura 10 Correlación de la tercera hipótesis específica</u>	96
<u>Figura 11 Correlación de la cuarta hipótesis específica</u>	97

RESUMEN

La tesis que lleva por título el límite de las horas extras máximas de una jornada laboral y su afectación al derecho al descanso, Perú; nos señala que no existe una regulación que limite las horas extras que un trabajador puede asumir dentro de la jornada laboral considerando que el descanso es vital para la salud del trabajador, así como para mantener la calidad en la productividad, ya que un trabajador con muchas horas laborales pierde eficiencia producto del cansancio, es por ello que esta investigación ha sido realizada con el objetivo de determinar el límite de horas extras máximas de una jornada laboral a fin de que no afecte el derecho al descanso en el Perú; por ende, se propone que el máximo de horas extras que pueda aplicarse al trabajador sea de tan solo 5 horas por semana, buscando reducir las jornadas laborales excesivas y sobre explotadoras; lo que hace que se llegue a la interrogante ¿Cuál es el límite de horas extras máximas de una jornada laboral a fin de que no afecte el derecho al descanso, Perú, 2020?

Esta investigación se ha realizado bajo un enfoque cuantitativo, haciendo uso de un método descriptivo – causalista, haciendo uso de una muestra de 55 abogados, con un muestreo intencional probabilístico llegando a la conclusión de que existe un alto grado de vulneración del derecho al descanso ante la ausencia normativa de un límite de horas extras en la jornada laboral, Perú.

PALABRAS CLAVE: horas extra, jornada laboral, libre voluntad, derecho al descanso, derecho a la salud, derechos laborales, trabajador, explotación laboral.

ABSTRACT

The thesis entitled the limit of the maximum overtime hours of a working day and its effect on the right to rest, Peru; points out that there is no regulation that limits the overtime that a worker can assume within the working day, considering that rest is vital for the health of the worker, as well as for maintaining the quality of productivity, since a worker with Many working hours lose efficiency as a result of fatigue, which is why this research has been carried out with the objective of determining the maximum overtime limit of a working day so that it does not affect the right to rest in Peru; therefore, it is proposed that the maximum overtime that can be applied to the worker be only 5 hours per week, seeking to reduce excessive and over-exploitative working hours; which leads to the question: What is the maximum overtime limit of a working day so that it does not affect the right to rest, Peru, 2020?

This research has been carried out under a quantitative approach, using a descriptive-causal method, making use of a sample of 55 lawyers, with an intentional probabilistic sampling, reaching the conclusion that there is a high degree of violation of the right to rest. Normative absence of a limit on overtime in the working day, Peru.

KEY WORDS: overtime, working hours, free will, right to rest, right to health, labor rights, worker, labor exploitation.

NOMBRE DEL TRABAJO

EL LÍMITE DE LAS HORAS EXTRAS MÁXIMAS DE UNA JORNADA LABORAL Y SU AFECTACIÓN AL DERECHO AL DESCANSO

AUTOR

MERLY GRACE ARIAS VIVANCO

RECUENTO DE PALABRAS

26498 Words

RECUENTO DE CARACTERES

128273 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

116 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

960.4KB

FECHA DE ENTREGA

May 11, 2023 4:58 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

May 11, 2023 4:59 PM GMT-5

● 17% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



USMP Facultad de Derecho
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES
Postgrado

Dra. Nancy Guzmán Ruiz de Castilla
RESPONSABLE DEL SOFTWARE ANTIPLAGIO - TURNITIN.

INTRODUCCIÓN

La investigación ha sido nombrada como “El límite de las horas extras máximas de una jornada laboral y su afectación al derecho al descanso, Perú”, la cual tiene como finalidad el establecimiento dentro de la normativa peruana un límite para la realización de las horas extras laborales, considerando que 5 horas laborales a la semana debería ser un límite razonable que el trabajador pueda mantener la productividad laboral, sin afectar su derecho al descanso, ni la salud del trabajador. Por ello se buscó determinar el límite de horas extras máximas de una jornada laboral a fin de que no afecte el derecho al descanso señalado en la legislación peruana; para ello se ha destinado el sustento de la investigación en jurisprudencia y legislación comparada, así como la aplicación del instrumento en la realidad.

Entendiendo que existe una evidente vulneración de los derechos laborales en la realidad peruana, y a pesar que las horas laborales extraordinarias deberían realizarse con el consentimiento del trabajador sin vicio alguno de la voluntad del mismo, además de que dicho trabajo realizado fuera de la jornada laboral ordinaria debería ser remunerada en proporción al tiempo de servicio del trabajador; sin embargo, son muchos los casos donde dicha voluntad es inexistente en la imposición de las horas extras por el empleador.

Este plan de tesis fue dividido en 5 capítulos en los cuales son:

Capítulo I: es en este apartado en el que se ha desarrollado la realidad problemática identificada, además de mencionarse los objetivos y problemas de la investigación, estableciendo sus límites, así como la justificación e importancia del estudio.

Capítulo II: es en este capítulo donde se desarrolla la justificación teórica, así mismo en éste se establecieron los antecedentes de la investigación y las definiciones terminológicas relativas al estudio realizado.

Capítulo III: en el tercer capítulo la metodología ha regido la investigación donde se estableció el método, tipo y enfoque; el cual es cuantitativo, así mismo se establece la población y muestra en donde se va a enfocó la investigación.

Capítulo IV: muestra el tratamiento estadístico en una población muestral de tres grupos sociales virtuales: Maestrías en Derecho, Tesis de derecho pre y posgrado y Audiencias públicas emblemáticas, partiendo en procesar las encuestas con estadística descriptiva e interpretándose con prueba de hipótesis con la técnica estadística Rho de Spearman.

Capítulo V: se realizó la discusión de resultados del tratamiento estadístico por la cual se confirman las hipótesis de investigación arribando a las conclusiones.

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la situación problemática

El trabajo dentro de la historia de la humanidad siempre se ha presentado como una actividad orientada al desarrollo tanto intelectual como físico, el cual daría como resultado un bien, servicio u objeto, lo que ha representado como una actividad constante que contribuye al crecimiento, ello desde diversos puntos de vista de la persona, aunque las necesidades apegadas a esta actividad han logrado adaptar en base a las necesidades de la sociedad, generando con ello una estructura lógica de mercado, donde la oferta y la demanda era escasa y el sector privado en crecimiento planteaba sus intereses egoístas y poco humanitarios, en donde las jornadas laborales llegaron a configurar una situación insostenible desde un punto de vista humanitaria, al ser un derecho que permitiera el desarrollo de la persona, situación en la cual se establecerán límites, beneficios, una línea de carrera, modalidades de contratación, entre otro aspecto, los cuales fueron fundamentales para la creación idealista de que el trabajador es un ser con derechos y que la mano de obra que este aporta debe ser reconocida y retribuida de manera justa.

Aunque esta serie de criterios no son propias del Estado e inclusive no corresponde al ideal capitalista, dicha escenario no sería otro que una construcción ideológica de parte de la escuela Marxista, a través de la cual la izquierda política dentro del siglo XIX propuso mediante el mejor exponente de aquel tiempo, que la mano de obrera (proletariado) no podría ser discriminada por el capitalismo y sus elementos, ya que el trato indistinto solo era significativo de la discriminación humana en todo

su esplendor, en donde los ricos y poderosos pueden determinar la vida de los trabajadores sin que estos tenga algún poder de decisión tanto por su trabajo como el lugar en donde trabajan.

Todos estos ideales contruidos y llevados a un adoctrinamiento entre todo los trabajadores de mediados del siglo XIX, conllevaron a que el Estado llevara a regular la lucha colectiva del trabajador, esto mediante diferentes decretos legislativos o tratamientos internacionales que permitieron integrar al trabajo como un derecho humano en base a la calidad, necesidad y el valor retributivo que este debería tener, por lo que se llegó a establecer un horario máximo considerado por el Estado como un determinante para la productividad de la actividad y el aspecto retributivo que este tendrá en base al primero, aunque dicha postura es un ejemplo claro del progreso humano como sociedad, el cual es practicado por diversos países como es el caso de Dinamarca, Suiza, Suecia, Alemania, en los que el sueldo mínimo no es establecido por el trabajador sino por el sindicato.

Asimismo las horas laborales son menores a las que se ven dentro del contexto nacional, ya que dicha base legislativa que regula las condiciones laborales dentro de aquellos estados estarían fijados en una constante cambio de cultura, por la mejor adaptación entre la producción social y desarrollo personal de los trabajadores, en donde el Estado no se enfoca únicamente en el crecimiento económico de un país sino también en el bienestar social, ya que el hecho de genera una mayor riqueza no significa sinónimo de felicidad, mismo concepto que se buscó compartir dentro de los Estados latinoamericanos en las últimas décadas, aunque dicho adoctrinamiento no tuvo mucho éxito, debido a la barreras

burocráticas, la falta de compromiso de los gobiernos de turno ante las políticas públicas dentro del ámbito laboral, la devaluación de la moneda (el inti). Todos estos factores aseguraron la falta de desarrollo a nivel legislativo y contractual dentro de la actividad laboral a nivel general.

Según el portal de RPP (2018) “[...] Las estadísticas muestran que el peruano pasa 10 horas en promedio al día en su centro de trabajo, el cual, según los estándares internacionales, sobrepasa el límite de tiempo recomendado que una persona debería trabajar [...]” (p.1).

Aunque el hecho que generó una preocupación previo al planteamiento de una solución efectiva al problema, han sido las horas extras cumplidas por los trabajadores dentro o fuera de su lugar de trabajo, lo cual ha significado una vulneración básica al desarrollo de la actividad de la persona, como también supondría un impedimento al desarrollo del proyecto de vida, ya que en muchas ocasiones estas horas extras trabajadas son un mero y mediocre concepto del compromiso laboral, lo cual ha sido el principal fundamento para dar pase a la explotación laboral, al despido arbitrario y en muchos caso la falta de renovación contractual del empleador con su empleado.

Ello ha garantizado una preocupación desde un punto de vista individual, ya que muchos de estos trabajadores son el sustento de sus familias o simplemente dedicaban estas horas no laborales a la construcción intelectual, profesional o recreativa, mismas que se le fueron impedidas durante mucho tiempo. La preocupación a nivel colectivo se consolida con la entrada y salida de proyectos

legislativos que el congreso dispuso para mejorar el flujo laboral y económico, ya que ante el incremento de la tasa de desempleo en los últimos años, se ha visto que persiste la falta de compromiso a nivel internacional del Estado, y en cuanto a la aplicación de la teoría de la causalidad, la falta de empleo y el incremento del desempleo ocasiona consigo un incremento de la informalidad tanto empresarial como laboral, lo cual llegará a ser un problema a nivel nacional, ya que ante la falta de formalidad, no se puede percibir la recaudación tributaria.

Si bien el Estado ha llegado a regular hasta la fecha el máximo de las horas laborales y el sueldo mínimo dentro del Estado, no se llegó a precisar con respecto a las horas extras permitidas dentro y fuera del centro laboral, ya que dicha situación llegó a ser tratado por el Estado como un acuerdo privado entre el trabajador y su empleador, lo cual es un error desde el punto de visto del derecho, ya que muchas de estas entidades privadas aprovechan esta laguna legal para incrementar la productividad laboral en base a la explotación, esto sin la necesidad de retribuir un ingreso extra a sus honorarios laborales, por el contrario, la alternativa legal que le permite seguir abusando de forma indebida de la norma es la compensación con días de descanso o la salida anticipada del horario laboral permitido. Aunque esta figura a simple vista no represente un abuso de las facultades del empleador, pero será todo lo contrario, ya que dicha conducta genera un estrés dentro y fuera del área laboral, lo que significa una sobrecarga laboral dada durante la supuesta compensación, puesto que solo estaría contribuyendo al traslado de la carga laboral, y no se pretende satisfacer algún aspecto dentro del concepto salarial del trabajador.

Es por ello que ha sido necesario plantear a nivel legislativo una reforma de la conducta laboral respecto a las horas extras, lo cual buscó limitar como un máximo de 5 horas semanales que deberán de ser retribuidos en base a una compensación salarial debido a una aplicación extrema del empleador, cuya vulneración ha sido expuesta debido a excedente permitido de la jornada laboral, ante ello, los trabajadores llegaran de recibir un pago del ingreso salarial recibido por hora.

Las 5 horas laborales como límite de horas extras semanales, son idóneas para mantener la productividad y eficiencia de los trabajadores además de proteger su derecho al descanso, así como el desarrollo o el fortalecimiento de la identidad, así como otros aspectos que son parte de la personalidad humana, las cuales son invertidas en diversas áreas tanto recreativas, educacionales etc.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema General:

¿Cuál es el límite de horas extras máximas de una jornada laboral a fin de que no afecte el derecho al descanso, Perú?

1.2.2 Problemas específicos:

a. ¿Cuál es el nivel de afectación del empleo de horas extras máximas de la jornada laboral al derecho al descanso?

b. ¿Cuál es el grado de efectividad del aspecto doctrinario y jurisprudencial de las horas extras laborales en relación con la afectación al derecho de la libre decisión?

c. ¿Cuál es el grado de efectividad del aspecto doctrinario y jurisprudencial de las horas extras laborales en relación con el tiempo de trabajo en los derechos humanos?

d. ¿Cuál es el nivel de la afectación al derecho de la libre decisión en relación con los límites de la jornada laboral?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar el límite de horas extras máximas de una jornada laboral a fin de que no afecte el derecho al descanso, Perú.

1.3.2 Objetivos específicos:

- a) Analizar el nivel de afectación del empleo de horas extras máximas dentro de la jornada laboral.
- b) Establecer el grado de efectividad del aspecto doctrinario y jurisprudencial de las horas extras laborales, en relación con la afectación al derecho de la libre decisión.
- c) Establecer el grado de efectividad del aspecto doctrinario y jurisprudencial de las horas extras laborales, en relación con el tiempo de trabajo en los derechos humanos.
- d) Evaluar el nivel de afectación al derecho de la libre decisión, en relación con los límites de la jornada laboral.

1.4 Justificación de la investigación

Según (Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) “Implícitamente se formulan las interrogantes ¿Ayudan a resolver algún problema real?, ¿tiene implicaciones trascendentales para una gama de problemas prácticos?” (p. 52)

La investigación se ha basado en la necesidad de regular las horas extras laborales, lo cual permite un mejor alcance normativo de la legislación de este aspecto, en donde el trabajador podrá aplicar únicamente a las horas extras laborales con un máximo permitido de cinco horas semanales y cuya retribución se verá reflejada desde un aspecto pecuniario mediante una compensación duplicada del precio de

una hora laboral que según su contrato establezca, que en cuyo caso será su sueldo.

1.4.1 Importancia de la investigación

Según (Sierra Bravo, 1994) Se puede decir que la finalidad de la investigación social en su conjunto es el conocimiento de la estructura e infraestructura de los fenómenos sociales, que permita explicar su funcionamiento (investigación básica) con el propósito de poder llegar a su control, reforma y transformación. (p. 12)

La importancia que ha presentado esta investigación radicará en satisfacer la necesidad social de reconocer las horas extras dentro del trabajo, desde un aspecto pecuniario, asimismo no se permitirá que exista un exceso de un máximo permitido de cinco horas a la semana, lo que beneficiara a un mejor desarrollo y bienestar del trabajador.

1.4.2 Viabilidad de la investigación

Según (Fernández Flecha, Croveto, & Verona Badajoz, 2016) “comprender el Derecho y los fenómenos jurídicos encuentren conceptos, reflexiones, información y estrategias que les ayuden a aclarar dudas y desarrollar certezas para emprender el trabajo científico” (p. 9).

La investigación ha demostrado tener un alto grado de viabilidad, debido a que se ha buscado modificar e implementar un límite permitido en las horas extras en el trabajo, como también expresar el modo de retribución de este, lo cual será posible

en base a la necesidad y los bajos costos que esta representará para ser satisfechos.

1.5 Limitaciones de estudio

Segùn (Bardales Torres, 2009) se encuentra determinada por la existencia de investigaciones afines a que pretendemos realizar dentro del ámbito científico, estas limitantes circulan como teorías científicas en las distintas fuentes bibliográficas, permiten tener una visión general del problema y comprender mejor las variables de investigación. La especificación y cuantificación de las teorías, es una característica de esta limitante. (p. 96)

La investigación ha tenido como principal limitante los pocos antecedentes, debido a un punto de vista legislativo sobre las horas extras en el trabajo y el poco estudio sobre este tema desde un punto de vista nacional, lo cual ha sido un limitante desde el punto de vista espacial, ya que la cultura de tal continente, en su mayoría, pretende equilibrar la actividad laboral con el desarrollo humano.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Internacional

Gac, P. (2013); ha realizado una investigación científica de título “Flexibilidad laboral en Chile en el marco de las recomendaciones de la OCDE”, tesis de licenciatura de la Universidad de Chile, el cual persiguió como objetivo “Examinar en qué consiste la flexibilidad o adaptabilidad laboral y sus distintas modalidades.”; la metodología es de índole cualitativa, usando un tipo básico no experimental, llegando a la conclusión de que [...] podemos afirmar que nuestra legislación laboral sí contempla normas flexibilizadoras, incluso desde antes que nuestro país integre la OCDE. En efecto, nuestro Código del Trabajo recoge normas, en las distintas materias por este reguladas, que tienden a una mayor flexibilidad laboral. Por lo tanto, la pregunta que cabe plantearse no es si nuestra legislación es o no flexible, puesto que, según lo expuesto en el presente trabajo, efectivamente nuestra legislación laboral contempla normas flexibilizadoras. (p.114).

Calderón, D. (2005), ha realizado una investigación científica de título “Diseño e implementación de un modelo explicativo de las causas de las horas de sobre tiempo que tiene una empresa que maneja personal de servicio”, tesis de titulación de la Escuela Superior Politécnica del Litoral, la cual persiguió como objetivo “Analizar las causas por las cuales, empleados de una empresa de servicios realizan sobretiempo”; siguiendo una metodología cuantitativa, con un método analítico, correlacional; llegando a la conclusión de que: A través de la aplicación

de minería? de datos se ha obtenido un modelo de conocimiento, a partir de un volumen de datos que ha servido para ayudar al dueño o administrador de la empresa, a tomar decisiones acerca de los empleados que más sobretiempos realizan. (p.131).

Ribeiro, J. (2012), ha realizado una investigación científica de título “La flexibilización del tiempo de trabajo y la violación del derecho a la salud laboral: Análisis de los ordenamientos jurídicos brasileños y Español”, tesis de titulación de la Universidad de Castilla-La Mancha, la cual persiguió el objetivo de “[...] determinar la flexibilización del tiempo de trabajo y la violación del derecho a la salud laboral dentro del ordenamiento jurídico brasileño y Español [...]”, usando una metodología cualitativa, llegando a la conclusión de que: “[...] las conclusiones del trabajo de investigación sobre las limitaciones del tiempo de trabajo y su relación con la protección a la salud del trabajador y otros derechos fundamentales interrelacionados [...]” (p.459).

Gac, P. (2013), ha realizado una investigación científica de título “Flexibilidad laboral en Chile en el marco de las recomendaciones de la OCDE”, tesis de titulación de la Universidad de Chile, la cual persiguió el objetivo de “[...] el presente trabajo propone hacer un análisis de algunas de las recomendaciones de la OCDE en materia laboral, en particular respecto a ciertos elementos del contrato individual [...]”, usando una metodología cualitativa, llegando a la conclusión de que: “Nuestra legislación laboral lentamente se ha ido reformado a fin de adecuarse a los nuevos tiempos y sobre todo, a la necesidad que la propia globalización [...]” (p.113)

Corredor, M. (2016), ha realizado una investigación científica de título “Influencia de la jornada laboral (JL) en la calidad de vida (cv) del trabajador y en la calidad de vida laboral (CVL)”, tesis de titulación de la Universidad Santo Tomás, la cual persiguió el objetivo de “determinar la influencia que ejerce la Jornada Laboral (JL) en la Calidad de Vida (CV) del trabajador y Calidad de Vida Laboral (CVL) a partir de la revisión la literatura de modo que conlleve a señalar mejoras [...]”, usando una metodología cuantitativa, llegando a la conclusión de que: “De acuerdo con la revisión de la literatura y la discusión planteada anteriormente se determinó la influencia que ejerce la Jornada Laboral (JL) en la Calidad de Vida (CV) del trabajador y Calidad de Vida Laboral (CVL) [...]” (p.36).

Nacional

Aguirre, E. (2013), ha realizado una investigación científica de título “Influencia de la sobrecarga horaria, en la deserción laboral de los trabajadores de la empresa Almapo S.R.L. departamento la Libertad, provincia de Trujillo, Durante el año 2012”, tesis de titulación de la Universidad Nacional de Trujillo, la cual persiguió el objetivo de “determinar de qué manera la sobrecarga horaria influye en la deserción laboral de los trabajadores de la empresa Almapo S.R.L. durante el año 2012”; usando un método deductivo estadístico, tipo básico de investigación, llegando a la conclusión de que: “La sobrecarga horaria influye de manera considerable en la deserción laboral de los trabajadores de la empresa Almapo S.R.L. ocasionando bajo rendimiento laboral e insatisfacción por el no reconocimiento de sus horas extras, durante el año 2012.” (p.108).

Avalos, B. (2018); ha realizado una investigación científica de título “Excepciones a la jornada de trabajo: Límites y Alternativas”, tesis de magíster de la Pontificia Universidad Católica del Perú, el cual persiguió como objetivo Explicar las excepciones a la jornada laboral desde la óptica de los límites y las alternativas; usando un método explicativo – observacional, siendo una tesis cualitativa, se llegó a la conclusión de que: El tiempo de trabajo en el Perú es una de las materias laborales más flexibles, que no ha sufrido cambios importantes en los últimos 30 años (eliminando el convenio 67 de la OIT, lo que hace más precaria la situación en el análisis de la jornada de trabajo). Estos antecedentes han generado una recurrente flexibilización en el control del tiempo de trabajo y las excepciones, lo que han permitido que personas realicen jornadas excesivas, se atente contra el desarrollo personal, contra el derecho al ocio, etc.” (p.153).

Celis, D. (2017), ha realizado una investigación científica de título “La influencia de las pruebas de oficio en el nuevo proceso laboral para demostración de las horas extras: Lambayeque 2010-2017”, tesis de titulación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, la cual persiguió el objetivo de “conocer de qué manera influyente las pruebas de oficio que debe actuar el juez laboral ante su omisión, cuando son solicitadas por el trabajador para la demostración de las horas extras”, usando un metodología cualitativa, llegando a la conclusión de que: “En la investigación realizada se puede apreciar que existen trabajadores que laboran más de 8 horas en su centro de trabajo por imposición de su empleador” (p.141).

Silva, A. (2018), ha realizado una investigación científica de título “Medios probatorios idóneos para acreditar las horas extras realizadas por los trabajadores

del Régimen Laboral Privado del Decreto Legislativo N°728”, tesis de titulación de la Universidad César Vallejo, la cual persiguió el objetivo de “establecer medios probatorios idóneos para acreditar las horas extras realizadas por los trabajadores del Régimen Laboral Privado del Decreto Legislativo N°728”, usando un metodología cualitativa, llegando a la conclusión de que: “Los medios probatorios idóneos para acreditar el trabajo en sobretiempo son: la Notificación, el acta y el contrato donde conste el requerimiento al trabajador para la realización de horas extras y un memorándum emitido por el empleador al trabajador [...]” (p.118).

Katherine, A. (2019), ha realizado una investigación científica de título “Los fundamentos doctrinales y legislativos para el pago de horas extras en la jornada atípica acumulativa en el sector minero”, tesis de titulación de la Universidad Nacional de Trujillo, la cual persiguió el objetivo de “determinar si corresponde el pago de horas extras; a un trabajador del sector minero con jornada atípica acumulativa 20x10 con 12 de horas diarias de labor”; usando un metodología cuantitativa, llegando a la conclusión de que: “A todo trabajador que labore en una jornada atípica acumulativa 20x10 con 12 horas de labor, le corresponde el pago de horas extras; en la medida que se aplique correctamente lo dispuesto por el artículo 4° del D.S. [...]” (p.135).

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. La ausencia normativa de un límite de horas extras en la jornada laboral

En el ámbito laboral la legislación peruana posee muchas deficiencias y una de estas, es la regulación que se presentan sobre las horas extras, dentro del texto único de la ley de jornada de trabajo, horario y sobre tiempo, así como en su reglamento no hay específicamente una regulación del pago de las horas o del tiempo máximo de duración que pueden llegar a tener.

Considerando ello, una jornada laboral, en primer lugar se le puede definir como el tiempo de trabajo de una persona en donde va a prestar sus servicios, normalmente o de manera ordinaria la jornada va a durar al menos 8 horas diarias, cuando dura menos se dice que es una jornada laboral a medio tiempo, pero cuando la duración es mayor a la estimada se dice que existe una jornada extraordinaria de trabajo, aunque la norma señala 48 horas semanales como un máximo establecido en una jornada laboral.

Cabe mencionar que cuando existen horas extras, o sea horas que sobrepasan las 8 horas laborales, debe haber un carácter voluntario por parte de las acciones del trabajador, ya que si bien es cierto el empleador puede solicitar que se laboren esas horas fuera del horario normal de trabajo, pero no puede obligar al trabajador a cumplirlas, debe ser realizada bajo el consentimiento y voluntad plena del trabajador sin vicios de su voluntad.

La ausencia normativa dentro de un límite de las horas extra en la jornada laboral constituye un grave problema desde muchos ámbitos, desde el punto de vista de la eficacia laboral, cuando una persona lleva trabajando más de 8 horas su eficacia decae ya que el cansancio corporal va a repercutir en las habilidades que posee para realizar su trabajo, demostrándose que una persona necesita un adecuado

periodo de descanso para poder rendir mejor en cualquier ámbito, en especial el ámbito laboral por lo que un sobre tiempo agregado al horario laboral ordinario no solo afecta al trabajador sino también afectan a la empresa.

Desde otro punto de vista, la explotación laboral que se genera en la realidad peruana es algo tan común que se refleja en el día a día de miles de trabajadores que toleran dicho un sobrecarga de tiempo laboral dentro sus centros de trabajo, puesto que la larga experiencia de sus empleadores ha permitido emplear ciertas lagunas legales que existen dentro de la ley para poder aprovecharse del tiempo de trabajo de las personas, y por otro lado al existir un mercado laboral tan reducido y tantas personas que buscan trabajo, la necesidad los llevara hay más a aceptar tales condiciones laborales, donde el horario laboral es mayor y desproporcional a la remuneración percibida, que inclusive puede llegar a estar rompiendo las normativas laborales, lo que conllevará a una transgresión de los derechos del trabajador, un ejemplo de ello es la falta de formalidad en la contratación de los servicios.

Los derechos laborales son constantemente vulnerados siendo demostrado como principal ejemplo la falta de regulación en las horas extras, pero la permanencia dentro de estos empleos se debe a la falta de oferta laboral que se encuentra dentro del mercado, por lo que sus opciones son reducidas al desempleo, la informalidad o el desempleo, opciones que perjudican a la sociedad peruana, y la necesidad de las personas de poder adquirir un empleo que permita una estabilidad laboral; ante ello, muchos empleadores solicitan que voluntariamente se realicen un incremento de la actividad laboral mediante el empleo de un mayor tiempo, con la excusa de una posterior renovación mensualmente del contrato laboral, por lo que solo quedaran en dichos puestos aquellos dispuestos a ser maltratado o explotados,

representando una entrega de sus servicios mayor a la exigida por el Estado y su contrato; en caso el trabajador no realizara dicho desprendimiento, este podría verse envuelto en una amenaza tácita, de que si se niegan a realizar esas horas de trabajo extraordinarias, perderán su empleo.

Según el decreto supremo número 007-2002-TR, cuando un empleador decide extender las horas laborales, solo debería hacerlo por un máximo de 48 horas semanales, pero por supuesto dicha situación no es respetada en la realidad tal como señala el disposición legal antes mencionado, ya que las horas laborales permitidas se extienden se cumplan más allá de las 48 horas laborales permitidas a la semana, es por ello que se necesita que exista un control respecto a las horas extras que el trabajador va a realizar.

2.2.1.1. Límites de la jornada laboral

Dentro de la legislación peruana existe una controversia respecto a la cantidad de horas extras pagadas que un trabajador puede llegar a realizar, ya que no existe una regulación propiamente dicha; cuando se trata de horas para laborar de manera extraordinaria, no existe un tope dentro de la legislación peruana.

La jornada laboral ordinaria posee como límite 48 horas semanales lo que suele realizarse en 8 horas diarias, pero por supuesto las horas extras deberían ser reguladas para establecer un límite también a dicha jornada laboral extraordinaria, existen otras regulaciones legislativas a nivel internacional que poseen normas que aseguran el bienestar social como por ejemplo las leyes chilenas o la legislación de Argentina.

Por ejemplo, dentro de la legislación colombiana se ha establecido un máximo de 2 horas diarias para las horas extras que pueden ser establecidas por el empleador,

sino que por supuesto el trabajador debe estar de acuerdo voluntariamente, además de eso significa que semanalmente solamente se pueden realizar 12 horas extras como máximo; si alguna jornada laboral excede estos límites se transforma en ilegal; se puede decir que en Colombia la jornada laboral máxima contando horas extra son de 10 horas diarias, lo que implica que serán máximo 60 horas semanales.

Pero toda legislación es diferente y se adapta a la realidad de su país, por ejemplo, en Argentina la cantidad de horas límite es diferente, ya que el máximo de horas extra diarias es de 3 horas por día, lo que implica para Argentina un máximo de 30 horas mensuales como horas extra. A diferencia de lo antes señalado, en España existe un límite diferente, por ejemplo, en su legislación específica en que los menores de edad no pueden realizar bajo ningún concepto horas extras, lo que también se aplican a los trabajadores nocturnos, especificando que no se van a permitir 80 horas extra al año para cualquier trabajador, lo que implica que va a existir una sanción hacia la empresa si permite que cualquiera de sus trabajadores exceda las 80 horas anuales extras.

La Jornada de trabajo en Chile, respecto a los límites que se establecieron fue respecto a los dos tipos de jornada laboral que existía la ordinaria y la extraordinaria; respecto al primer, una jornada ordinaria laboral se compone por 45 horas semanales que puedan ser distribuidos a conveniencia del trabajador y del empleador, lo cual se encuentra regulado dentro del Código de trabajo chileno en su Artículo 22; cuando se trata de la jornada extraordinaria de trabajo se puede hacer pactando con el trabajador, considerando que solamente se puede realizar con un pacto escrito bajo contrato, en el que se establezcan las horas extras que deberá de cumplir el trabajador y cuya duración no podrá exceder los 3 meses.

La retribución también posee límites en lo referente al pago de las horas extras realizadas por el trabajador, por lo que el pago ha de ser referencial y justo entre el tiempo realizado por el trabajador fuera de su horario laboral normal u ordinario, y la retribución que se debe remunerar. La legislación peruana en la semana solamente se debe trabajar 45 horas semanales lo que constituye una jornada ordinaria de trabajo, pero si a voluntad del trabajador se acuerda con el empleador la realización de horas extras, entonces se debe establecer cuánto se va a pagar por esas horas trabajadas, teniendo en cuenta que no existe un límite para las horas extras que se pueden trabajar diariamente, semanalmente o mensualmente.

a) Conceptualización de la jornada laboral

Desde un punto de vista superficial se consideran como el cómputo de horas laborales que un agente desempeña dentro de un centro de trabajo o fuera de este, pero el mismo ha de vincularlo durante su horario laboral, puede visualizarse dentro de tres períodos como los diarios, semanales y mensuales.

Una jornada laboral es asumida dentro de un reflejo normativo, en diversos países la regulación de la jornada diaria o semanal es decisión propia del convenio colectivo (sindicato) o mediante el contrato de trabajo; aunque la decisión de esta jornada debe de establecerse mediante aspectos físicos básicos de la vida de toda persona humana.

Con respecto a la realidad nacional, la necesidad de establecer límites a la jornada proviene de criterios sociales a fines del siglo XIX y a inicios del XX, ya que ha sido el resultado de la explotación laboral, nacieron una serie de luchas (levantamientos), los cuales eran integrados por personal básico entre ellos los

obreros, debido a que era el sector más marginado durante mucho tiempo, aunque a la fecha se regula dentro del artículo 25 dentro Constitución Política del Perú.

Aunque dentro del marco normativo inferior a lo previsto en el rango constitucional, se establecen en el D.S. N°007-2002-TR sobre Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo que si bien contribuye a la delimitación y tratamiento de ciertas cuestiones con referencia la facultad de los distintos agentes que intervienen en la relación laboral, también menciona los diferentes horarios laborales, aunque de forma superficial.

No obstante, el hecho principal estaría ligado a la necesidad de limitar las horas extras laborales, pero a diferencia de otros ordenamientos, el Estado peruano no ha delimitado un gran aspecto básico sobre el tiempo del trabajo en exceso, ya que esta inversión en muchas ocasiones es empleada bajo una sobreexplotación laboral camuflada con la famosa «entrega del trabajador»). Por ello es necesario determinar y esclarecer los aspectos básicos sobre las horas extras, así como también la retribución que se otorga al trabajador por este exceso de horas entregadas en su centro laboral.

Tales fundamentos no eran previsto durante mucho tiempo, debido a que determinar un estudio, era conceder el reconocimiento sobre la realidad que atraviesan muchos obreros en sus centros laborales, por lo que limitar ciertos aspectos básico como la jornada de trabajo, desde una realidad nacional, e inclusive plantear ciertas conclusiones sobre la necesidad de regular ciertos criterios, demostrando de esta forma el interés por la protección o en su defecto la creación de derechos que amparen su condición.

Tales aspectos pueden ser reconocidos con una mejor estructuración de la jornada laboral, en la que será el tiempo contemplado por el empleador en base a las

limitaciones normativas, asimismo este criterio es aplicable cuando el trabajador se encuentre en un periodo inactivo de labores, debido a la incapacidad para asumir dichas funciones. Por lo que el tiempo estará vinculado a la necesidad de la jornada, siendo la causa del vínculo laboral, pero sin separarse de las garantías legales que son propias de ambas partes.

La doctrina nacional vincula la jornada laboral con el tiempo de servicio, es necesario que puede existir una inactividad justificada por parte del trabajador; las causas suelen ser diferentes, pero en su mayoría se vinculan a problemas administrativos, ello no alteraría la remuneración percibida, ni mucho menos su situación laboral, ya que la disposición debe de predominar, el criterio del tiempo de servicio que muchos juristas han afirmado.

La disposición del tiempo no debe tomarse como la sobrecarga de las funciones, un aspecto poco estudiado a causa de la costumbre nacional, cultura que fomenta la informalidad y las malas prácticas de los empleadores hacia sus empleados, algo que es necesario de precisar dentro de la jornada laboral, aun bajo esas precisiones, las cuales estarán ligadas a los elementos que constituyen la jornada laboral, se deben determinar la retribución y las condiciones que deben de tener presente el empleador al momento de solicitar las horas extras y en base a que se motivara tal necesidad, ya que no solo debe ampararse la remuneración sino también bajo qué situación es necesario solicitar un mayor tiempo para emplear dentro de su puesto laboral, como lo sería en el caso de un Estado de Emergencia o el incremento de la producción.

b) División causal de la jornada laboral

Para un mejor estudio de la jornada laboral, la doctrina nacional ha tomado como modelo tres tipos de jornadas de trabajo, los cuales irán según su origen, su pago y su forma de distribución del tiempo, pero bajo la necesidad de la investigación, así como la mención que se hizo sobre la jornada típica y atípica, solo se pasara a fundamentar la jornada laboral en base a su origen como también en cuanto a su pago.

En cuanto al origen de la jornada laboral, esta se encuentra dividida en la determinación de un máximo legal, en una jornada de 48 horas y también en una convención; con respecto a estas división es necesario aclarar que este tipo de jornada se identifica por el grado de aceptación normativa que se tiene como también la influencia que presenta de forma internacional mediante la OIT, por lo que el Estado ha de regular aspectos básicos como lo sería un límite sobre la jornada laboral, el cual estará disponible desde un sentido unilateral por el empleador o en su defecto por ambos, volviendo el acuerdo en bilateral. Lo común de ello será el tiempo empleado dentro de este escenario, pudiendo ser mayor o menor al legalmente establecido.

En cuanto al tipo de jornada laboral según su pago, este es representado por la jornada nocturna como también el extraordinario, el concepto del pago dentro de ambos es determinado como un abono adicional por la prestación de sus labores posterior a lo establecido por la ley, lo cual es merecedor de un valor pecuniario que refleja su pago. Cuando se hable de una jornada nocturna, se hace mención a la actividad laboral que un agente realiza dentro de las 10:00 pm hasta las 6:00 am, el cual debe de desempeñar un máximo de 8 horas o un total de 48 horas semanales, y en base a lo dispuesto en el D.S. N° 007-2002-TR (art. 8) se dispone los lineamientos a seguir para el reconocimiento de las horas nocturnas

desempeñada; la jornada extraordinaria estará envuelta en una sobrecarga de tiempo laboral, lo que en su mayoría es requerido por las necesidades que representa el mercado, pero esta actividad no puede obligar a cualquier persona, lo que significa que ha de ser bajo el consentimiento del trabajador.

c) La jornada laboral según su aspecto retributivo

Es normal que hoy en día se hable del valor del tiempo en base a la utilidad o necesidad que representa una persona para la empresa, pero ello en el tiempo actual es subjetivo, lo cual depende mucho de la naturaleza de la economía, la misma que no es estática al igual que el derecho, pero bajo una óptica jurídica se puede hallar el elemento objetivo involucrado para establecer un precio real del valor a abonar por parte del empleador hacia el esfuerzo de los trabajadores.

Según Mellado, A. (2007) “[...] señala que dicha regulación permite identificar el valor del trabajo por el tiempo del servicio, teniendo efectos económicos no solo en el campo individual sino también en el macroeconómico, en cuanto a la distribución de las rentas en la sociedad [...]”. (p.21)

Dentro de la realidad nacional, la forma en la que se establece un margen con respecto al salario se divide en cuanto a su medición entre las horas, semanas hasta meses, pero bajo un rendimiento se traduce entre una remuneración variable e inclusive en los ingresos complementarios.

Aunque con tales discusiones, es indispensable establecer un mínimo sobre la retribución básica, evitando así la depreciación del esfuerzo, así como el tiempo invertido en un trabajo, el cual estará ligado con el tiempo de la jornada laboral, en base a estas dos variables se puede formular un valor mínimo, que posteriormente servirá como un medidor referencia.

Lo antes mencionado solo demuestra la necesidad de limitar la jornada laboral, lo cual evita muchas vulneraciones de derechos laborales, la misma que favorece a la sociedad desde un punto de vista macroeconómico, ello se deberá a la percepción económica que el trabajador ha de recibir por un tiempo determinado, lo cual impulsa a una economía familiar y social, ello a través de la distribución de la renta en la sociedad, mismo que tiene por nombre como el efecto redistributivo.

d) Divergencia entre la jornada típica y atípica laboral

Establecer un alejamiento entre estos dos tipos de jornadas es necesario, debido a que existe una errónea aplicación o pronunciamiento sobre ellos, aun cuando existen dos lineamientos diferentes partidos a razón de una sola raíz (jornada laboral). Aunque el empleador tiene la potestad de decidir tanto la jornada como el tiempo de trabajo, dentro de los límites que faculta la ley, las mismas que son señaladas en el D.S N° 007-2002-TR, la jornada puede ser vista tanto como una típica o atípica.

Dentro de la jornada típica destaca la limitación establecida por la ley (Jornada de trabajo), y si bien existe un informe sobre las características que se consideran dentro de la jornada típica como la determinación del tiempo y su distribución dentro de la semana, continuidad de los días laborales, uniformidad del horario laboral y por ultimo un periodo prudente de descanso que por lo general resulta ser de 1 a 2 días, dependiendo la necesidad de la presencia del trabajador, es necesario mencionar que la jornada típica resalta por la prudencia y la distribución cronológica de las actividades del trabajador, lo cual vuelve este tipo de trabajos en los más comunes dentro del mercado laboral. Pero, a diferencia de la primera, la jornada atípica no existe un pronunciamiento claro por parte del legislativo como también

por el ejecutivo con respecto a este tipo de jornada laboral, aun cuando presente similares características a la jornada típica, con algunas excepciones debido a la naturaleza de esta jornada, y si bien la jornada de trabajo que se aplique debe responder a las necesidades de la actividad a desempeñar dentro de la empresa, ello deberá ocurrir siempre que este no supere a las máxima legal permitida. Aun cuando la figura atípica es representada como una que carece de uniformidad debido a la conducta compensatoria, alternativa o acumulativa que hace presente el empleador en coordinación con el trabajador.

Y si bien el Estado presenta una flexibilidad con respecto a la jornada laboral, esta no siempre representa unos beneficios si de por medio existe una falta de pronunciamiento que delimite cierto aspecto como lo sería la jornada atípica en cuanto a la compensación, el cual debe evitar una sobrecarga de labores a otros trabajadores.

2.2.1.2. Aspecto doctrinario y jurisprudencial de las horas extras laborales

Las horas extra laborales son un tema controvertido que puede causar problemas y vulneración a los derechos del trabajador, por ende han habido pronunciamientos por parte del Tribunal Constitucional uno de estos recae en el presidente vinculante que pertenece el expediente N° 5057- 2013-AA/TC, resolución conocida como el caso Huatuco.

En dicho caso se resuelve el problema jurídico que tenían los trabajadores de la carrera administrativa dentro del sector público, en donde existía una desnaturalización de su contrato de trabajo de servicio específico exigiendo su derecho a reposición al puesto de trabajo, siendo que el Tribunal Constitucional reconoce el derecho al trabajo estando reconocido en el artículo 22 de nuestra

Constitución debe estar protegida y garantizada en su extremo del el derecho a ser despedido por causa justa, considerando que en dicho caso la horas laborales trabajadas difieren con el tipo de contrato que los trabajadores administrativos poseían como vínculo con el estado , y con ello el Tribunal Constitucional se ve en la obligación de recalcarle la función del estado regular las relaciones laborales sin limitar derechos constitucionales.

Dentro de la legislación Peruana el TUO del decreto legislativo número 854, se va a establecer la ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo; sienta que en el título número 4 mencionan las características del trabajo en sobretiempo, también conocido como el trabajo por horas extras; aquí es donde se recalca que las horas extra que pueden realizadas por los trabajadores serán exclusivamente voluntarias, nunca debería existir coerción alguna por parte del empleador para lograr que el trabajador labore dichas horas extra o trabajo en sobretiempo.

Por otro lado, la norma antes mencionada estipula que las horas extras pueden ser compensada de dos formas, bien pueden ser pagadas por el empleador de forma equivalente, o ser canjeada por un descanso suplementario que sea acorde a las horas trabajadas dentro del centro laboral, eso se encuentra establecido en el decreto legislativo número 713, para poder hacer valer el pago, o proporcional reemplazo por descanso de las horas extras trabajadas ante un juzgado, deberá ser debidamente probada, y recaerá en el trabajador.

Respecto a este tema el Tribunal Constitucional se pronunció en 17 de abril del 2006, en una sentencia emitida perteneciente el expediente número 4635- 2004-AA/TC, el cual constituye un precedente vinculante respecto a los trabajadores de empresas privadas del sector minero, la cual trataba de un proceso iniciado por el sindicato de trabajadores de Toquepala en contra de la empresa Southern Perú

Cooper Corporation, en el que se exigía el cese de las 12 horas obligatorias diarias de trabajo, las cuales eran realizadas durante 4 días seguidos a pesar de que existían tres días de descanso durante la semana, buscando que se restituya la jornada de trabajo de 8 horas diarias.

Trataba dicha jurisprudencia, pues, del impedimento de laborar una jornada mayor a 8 horas diarias, ya que en este rubro se daban jornadas de trabajo atípicas, referente a trabajar una jornada laboral mayor a las 8 horas diarias de manera constante y común, ya que así era su horario normal de trabajo superando las 8 horas laborales, consideró pues el Tribunal Constitucional que había una incompatibilidad con la constitución, ya que había una afectación no solo su derecho al trabajo sino a su derecho a la dignidad perteneciente a los trabajadores, e incluso una afectación a su salud.

Otro caso que se puede mencionar es el resuelto en el expediente número 02003-2010-PA/TC, en cuya sentencia emitida por el Tribunal Constitucional se establecen criterios para poder uniformizar la jornada de trabajo pero únicamente en el sector minero, ya que existen muchas modalidades atípicas de trabajo en el área de la minería, que muchas veces se usa un tipo de jornada acumulativa, lo que implica que existe un exceso de horas laboradas durante un período continuo de días lo que se compensa con días continuos y completos de descanso, para lo cual se ordenó la aplicación de un test de protección de jornada máxima de trabajo, la cual fue estipulada mediante una directiva número 002-2007-MTPE/2/11.2.

a) Trabajo en sobretiempo

Para determinar y justificar el trabajo en sobretiempo, es necesario definir dicha figura, a partir de un sentido circunstancial, por lo que será necesaria aplicación cuando el escenario laboral resulte ser uno anómalo, por lo que se requerirá que la

jornada sea extendida para subsanar tal situación que pone en peligro el centro laboral o requiere una mayor exigencia dentro de su facultad. Desde otro punto de vista, se ha manifestado como la necesidad del aumento de productividad con el fin de satisfacer las demandas que puede presentar la empresa y en otros casos sirve como una forma de prevención de aquellas necesidades operativas que la empresa demanda; un ejemplo común sería un cambio de horario o el reemplazo de un compañero de trabajo.

Es fácil identificar a una empresa que demuestra necesidades de producción o falta de personal, ya que este mecanismo es uno de los más comunes dentro de un empleo operativo, en donde la lógica del legislativo fue promovida mediante excepción.

Y si bien dicha excepción sólo se encuentra dentro de las limitaciones de la jornada laboral legal, que llegaría a ser 48 horas, ya que de por medio existe un tiempo determinado que se estableció previamente a la relación laboral.

Aunque existe un peligro con referencia a dicho mecanismo, esto se deberá a que no se precisa o especifica qué necesidades serían las que motivan la aplicación de estas, lo cual amerita de presencia de una lista cerrada como también la generación de una remuneración adicional cuando se emplea el trabajo en sobretiempo. Puesto que resulta erróneo conceder únicamente una posterior flexibilidad en las horas laborales, ya que las bases de un incremento de la actividad laboral no solo pueden ser compensadas con más horas de trabajo sino también con un remuneración acorde al escenario que desempeñara sus funciones, el cual puede ser durante el turno noche-madrugada, horas consecutivas, entre otros, ya que el horario laboral en sobre tiempo puede ser cumplido en una cantidad de tiempo menor a la legalmente reconocida por lo que será necesario la flexibilización del horario laboral

como también un pago adicional, ya que las necesidades operativas del empleador no pueden ir en contra de los derechos laborales básicos.

b) Extensión de la jornada laboral

Si bien se ha hecho mención de las limitaciones que debe presentar la jornada laboral, desde un marco conceptual, el cual deberá de estar regulado, la situación normativa nacional a previsto que sería necesario analizar como también poner a prueba desde un punto de vista público y privado la extensión de la jornada laboral, pero ante ello se deben de determinar o fundamentar los siguiente: la necesidad de establecer un máximo de jornada laboral, la forma de retribución que el empleador concederá ante la solicitud de extender la jornada legalmente permitida, la posibilidad de participación individual o colectiva con el emplear en cuanto a determinar el máximo de la extensión, el carácter voluntario que presenta la extensión de la jornada típica. Todo lo mencionado será necesario de estudiar, ya que no se habla de las funciones que desempeña una máquina, sino de un ser humano quien representa el capital humano de un trabajo, indiferente de las funciones que cumple, el trabajo que realiza abarca cierta fracción del tiempo de su vida.

Según Avalos, B. (2018) [...] si se realiza trabajo en sobretiempo, al margen que se compensen con horas de descanso o se pague la sobretasa, lo que va a suceder es que se va a reducir el tiempo de descanso diario, se va a disminuir el tiempo de ocio, se va a afectar la distribución de tiempo [...] (p.44).

La situación rondará en la afectación o los perjuicios que puedan sufrir las partes con la aplicación de una extensión de la jornada de 48 horas, hay que suponer que, si se aumenta las horas laborales, por defecto será necesario reducir ciertos aspectos que son propias de la vida del trabajador, como lo sería la recreación, el

descanso, los estudios, entre otras actividades que abarcan aspectos fundamentales del desarrollo humano. Lo cual se deduce que el exceso llegará a afectar la salud del personal, algo que no fomenta un ambiente laboral adecuado, por lo que solo se visualiza un beneficio único por parte del empleador y una retribución de forma económica o con una reducción de su horario laboral posterior a los requeridos, algo que no solo es considerado inaceptable debido a que si se reduce el personal con el fin de aplicar los derechos laboral, solo generará una sobrecarga de funciones o labores al personal que se encuentre reemplazando el sobre tiempo de otros trabajadores.

Se debe analizar si la extensión de la jornada de 48 horas de forma consecutiva es una estrategia del empleador para reducir costo a expensas de la salud física y mental del trabajador, a su vez esta deducción se identifica como una consecuencia a la situación laboral actual, lo cual no promueve o fomenta la creación de nuevos puestos laborales. En muchos casos los trabajadores no cumplen las funciones que señala su contrato laboral, el principal motivo por el que dichas conductas no son denunciadas al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se debe a la falta de fiscalización o los plazos de atención, por lo que muchos presentan una desconfianza con respecto a tales entidades públicas, así como también se refleja dentro de SUNAFIL.

Si bien la necesidad de aumentar e incrementar la actividad económica de la empresa, evitando el quiebre de este, se obtiene con la estabilidad financiera de la misma, y es completamente normal de que se emplea un incremento de las horas laborales con el fin de cumplir dichos objetivos, pero ello no significa que su práctica sea constante, ya que no establece un balance de la actividad laboral con otros aspectos propios de la vida del trabajador.

El pago adicional como retribución de la entrega voluntaria de un tiempo posterior al horario ordinario, no justifica o indemniza el daño que pueda ocasionar el exceso, por lo que es necesario delimitar hasta qué punto se considera beneficioso y adecuado tanto para la economía de la empresa sin que esta no llegue a perjudicar. Es claro que las necesidades conllevan a justificar torpemente su conducta, la cual sería contraria a toda normativa que protege al trabajador.

El caso típico de estas malas prácticas podría ser las instituciones públicas mediante la contratación del personal en la modalidad CAS (Contratación Administrativa de Servicios), en donde la poca estabilidad laboral ponía en peligro la salud del persona, bajo ciertas amenazas o a través de la intimidación, ello con el fin de cumplir con las metas de la gestión, asimismo el sector privado no deja de lado dichas conductas, un ejemplo simple de ello se ve cuando una empresa entra a un proceso concursal debido a la falta de solvencia económica, por lo que no puede hacer frente a sus obligaciones crediticias.

c) Caso Toquepala del Tribunal Constitucional

El hecho principal que expresan los demandantes mediante la acción de amparo será la vulneración de sus derechos laborales en la aplicación errónea de la jornada atípica, lo cual cambia o modifica el horario laboral de los trabajadores de este centro minero, mismos que amenaza tanto su salud como su condición laboral, debido a que un contacto mayor a lo estimado dentro de las minas, podría ser perjudicial para la salud física y mental de la persona, ya que la extracción de los minerales trae consigo la liberación o el empleo de químicos, los cuales pueden ser absorbidos mediante las vías respiratorias o con el contacto físico. Asimismo, la condición laboral, en cuanto a su vínculo, es amenazado con el despido si no cumplen su nuevo horario laboral, lo cual no presentaría ningún sustento legal, en

cuanto el empleador debió previamente haber llegado a un acuerdo con el colectivo o el personal de forma individual, en caso no se encuentren afiliado, así como también se debió notificar la posibilidad de cambiar el horario de ciertos trabajadores, el mismo que deberá de estar debidamente motivado con un informe técnico de las necesidades que representa este cambio, como también la forma en que será compensada la aplicación de la jornada atípica.

Ante tales cuestiones, la demandada (Southern Perú Copper Corporation) manifestó que las modificaciones del horario laboral, en cuanto a su incremento de horas dentro de las 48 horas permitidas serán justificadas en la necesidad de la obra y compensadas con un total de 3 días de descanso, el cual entrará en una modalidad de 4x3, algo común dentro de las jornadas de trabajo dentro de este sector.

Para el Tribunal los puntos a discutir en cuanto al fondo de la materia se basó en la excepción de la jornada, el horario de trabajo, notificación del cambio de horario, la ausencia de discriminación, tales factores son necesarios determinar un fallo, esto debido a que si existe alguna vulneración en cualquier factor, la sentencia se refleja como favorable para el trabajador, aunque dentro de lo previsto en el proceso, se llegó a notificar a un total de 152 trabajadores, los cuales debieron acatar o responder ante la modificación del horario de sus labores, a diferencia del caso de 28 trabajadores, situación en la cual el derecho a ser notificado sobre tales decisiones no se hizo presente, por lo que evitó que el Tribunal Constitucional declarara fundado en parte ante tales cuestiones.

d) Casación Laboral N° 4637-2014 -La Libertad

La jornada atípica, como cualquier otra jornada laboral presentará características particulares, entre ellas la falta de uniformidad dentro de un horario laboral, algo

que desde un punto de vista superficial no representa mayor problema que una organización bajo los intereses y necesidades que demuestra el cargo para el empleador, pero a diferencia de ellos interviene diversos factores sobre la labor que cumplirá el trabajador dentro de esta jornada, puesto que en muchos casos el horario puede intercalar entre diferentes turnos, siendo esto el caso del turno noche o madrugada, en que se deberá hacer el aumento de la remuneración debido al sobre esfuerzo que implica tanto al cuerpo y la mente que debe realizar en este turno, pero a diferencia de la jornada típica, los empleadores no se encuentran en la obligación de prestar un aumento dentro de la remuneración, a que según el tratamiento de una jornada atípica, esta puede disponer del tiempo del trabajador, siempre y cuando no exceda de las 48 horas laborales, la misma que ha de estar señalada dentro de su contrato laboral; asimismo, muchos empleadores no reconocen el pago de las horas extras dentro del centro de trabajo, algo que es necesario como una manera de compensar la prestación de sus servicios fuera del tiempo establecido por la ley, sino por el contrario, generan una mala práctica al momento de concederle unos días de descanso, lo cual incrementa la carga laboral al poco personal que presta igual o diferente servicio.

Con respecto al presente caso, se cita la necesidad de establecer una remuneración mayor como forma de compensar las horas extras que el trabajador realiza a solicitud de su empleador, aun cuando la modalidad de su jornada sea una atípica, eso no significa que deberá afectar en una sobre carga de labores o el empleo de las horas extras de forma injustificada, ya que de por medio estará el tiempo del trabajador, así como la necesidad de garantizar su protección, el mismo que se encuentra consignado en la OIT, la Constitución Política del Estado y otras normas de menor rango, lo que significará que existe de por medio una violación

de derechos laborales al no justificar las horas extras con una previa notificación, como también retribuir de forma pecuniaria las horas entregada fuera del horario establecido.

2.2.2. La vulneración del derecho al descanso

Para poder entender la vulneración al derecho al descanso es necesario entender este de hecho por sí mismo, por ello se puede estipular que el descanso es un estado en donde la actividad tanto física como mental ha sido reducida o invertido para la recreación de la persona, con lo cual aplicado en el ámbito laboral se busca que el trabajador puede reponer fuerzas buscando que se sienta fresco y renovado para continuar con sus actividades laborales, es por ello que se puede decir que el descanso en sí es el cese momentáneo de la actividad o trabajo, circunstancia en la cual se necesita aplicar una fuerza física o mental que va a ocasionar al desgaste de una persona.

Por supuesto, para que un descanso laboral sea considerado como tal debe cumplir ciertos requisitos, como por ejemplo que las personas tengan una comodidad física o que en todo caso se eliminen las preocupaciones de la persona, e inclusive que pueda poseer la posibilidad de tener un sueño suficiente, cosa que por ejemplo, no se realizaría si el jefe o la empresa se comunica en el tiempo de descanso de la persona para exigirle a la realización de alguna tarea, aun si esta tarea no estuviera realizada en el centro de labores, y por supuesto también está el uso de las horas extras de manera indebida e indiscriminada, por lo que una persona con poco descanso y sometida a una constante presión de trabajo no va a rendir igual que una persona que ha tenido descanso adecuado para poder responder a las funciones laborales con eficiencia y eficacia.

Desde el ámbito del derecho al descanso laboral, se entiende el descanso por periodos a una distribución justificable que se brindará el descanso al trabajador, por ejemplo en el transcurrir de la jornada laboral, una persona tiene derecho a poder tener un descanso que deberá ser de al menos 45 minutos, que busca que el trabajador tenga un tiempo para poder ingerir sus alimentos y tomar una pausa en sus labores dentro del trabajo, lo que sirve para que la persona pueda realizar un trabajo más eficiente.

Por otro lado, también se ve el descanso durante el día considerando que un día posee 24 horas se aconseja que debe existir al menos 12 horas de diferencia entre el fin de una jornada laboral y el inicio de esta; por supuesto la situación ideal es que la jornada de trabajo dure máximo 8 horas laborales, por ende, el descanso ordinario que debería tener una persona es de 16 horas.

Si se toma en cuenta un (pedido) periodo de trabajo semanal, el derecho a descanso también engloba a que considerando que la semana posee 7 días, al menos uno de estos días debe ser para el descanso total del trabajador, lo que normalmente se suele realizar los días domingos, pero no es obligatorio que se realice necesariamente en dicho día, asimismo cuando se tratan de los días feriados que se ven estipulados dentro del calendario, el trabajador tendrá el derecho de que se le pague dichos días aun si no ha trabajado, y solo si dicho día feriado ha sido declarado por una norma de carácter de ley, por lo que normalmente son establecidos mediante un decreto legislativo.

Por supuesto el derecho al descanso está constitucionalmente reconocido en todos sus ámbitos, dentro del articulado número 26 de dicho cuerpo legal, el descanso que se encuentra dentro de la jornada de trabajo, dentro de las horas del día, dentro del período de trabajo semanal, y mensual; así como el pedido de trabajo

considerado dentro del año laboral, lo que se ve reflejado en el derecho del trabajador a recibir vacaciones, los cuales deberán ser establecidos dentro de los 30 días calendario los cuales deberán ser brindados al trabajador de manera interrumpida, asimismo que dicho mes de descanso es remunerado por el empleador, para lo cual se debe cumplir al menos un año de servicios a favor de dicho empleador.

2.2.2.1. El Tiempo de trabajo en los derechos humanos

La declaración universal de los Derechos Humanos en su articulado número 24 establece el derecho a las personas a no trabajar en exceso, eso significa que está regulado y consagrado que las personas deben tener un horario laboral, el cual deberá ser limitado y tendrán derecho a vacaciones pagadas, todo ello acorde al principio de proporcionalidad y razonabilidad para poder establecer la duración limitada del trabajo, esto para que la persona pueda disfrutar su derecho al descanso.

Este derecho también se ve consagrado dentro del primer tratado que fue adoptado por la organización Internacional del trabajo en el año 1919, se llega a determinar que una jornada laboral debería ser de Máximo 8 horas laborales diarias, lo que semanalmente debería sumar tan solo 48 horas semanales, tratado que por supuesto está ratificado por el Perú.

Asimismo, en el año 1990 se celebró la convención sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migrantes y de los niños de sus familias, mediante la cual se busca proteger los derechos laborales de las personas que no poseían la nacionalidad del lugar donde laboraban, con la condición de realizar sobreexplotación de personas, ya que ante la necesidad de conseguir un empleo y

su condición de inmigrantes aceptaban trabajos en donde su derecho al descanso se veía claramente vulnerado, junto con otros derechos laborales.

Por supuesto, dentro del ordenamiento jurídico peruano se deberá tomar en cuenta los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos en donde se estipula que las empresas deberán ser diligentes para cumplir con la protección de los derechos humanos de sus trabajadores; asimismo, se encuentran prohibidos de establecer horarios laborales excesivos para los empleados o trabajadores.

a) Conceptualización del tiempo de trabajo

Se puede decir que el tiempo de trabajo se establece como una jornada laboral, es decir, es el momento del día en que una persona ejerciendo sus labores dedica un determinado esfuerzo y tiempo para ejecutar las acciones para la cual fue contratada, y normalmente el tiempo de trabajo suele establecerse al momento de la contratación, siendo una jornada de horas específicas con un inicio permanente y un fin permanente, lo que significa que inicia siempre la misma hora y termina siempre a la misma hora; pero no es la única forma del tiempo de trabajo.

El tiempo de trabajo no es necesariamente una jornada laboral ordinaria la cual suele durar 8 horas, sino que también se puede establecer con periodos intermitentes de trabajo, o como horas laborales extendidas también conocido como horas extras, sea como sea, el tiempo de trabajo simplemente es aquel momento en el que el trabajador ejercer sus labores independientemente de la duración de este espacio temporal.

Pero, por supuesto, la jornada de trabajo debería ser por ley tan solo 8 horas laborales, a menos que se trate de un trabajo part time, siendo necesario que se respeten las 48 horas semanales que la ley establece como tiempo máximo de horas laborales, en muchos casos pueden romper con la ya preestablecida 8 horas

laborales; pero dado que las horas extra no se encuentran reguladas, en muchas ocasiones la distribución de las cuentas 8 horas semanales se dan de forma desigual o en todo caso superando las 8 horas diarias; como por ejemplo estableciendo 12 horas diarias laborales, distribuyendo de esta forma las 48 horas semanales en tan solo 4 días de labores.

El tiempo de trabajo tiene que ser establecido con cuidado para evitar la vulneración de derechos y conservar la efectividad y nivel de producción del trabajador, lo cual debe ser analizado desde diferentes puntos de vista.

En primer lugar, desde la percepción del derecho al descanso, establecer a una persona un horario laboral excesivo de las 12 horas, y que inclusive las supere, se estaría vulnerando su derecho al descanso, tomándose en cuenta que una persona necesita poder descansar una determinada cantidad de horas de labores del trabajo para poder renovar fuerzas y recuperarse de una jornada laboral extenuante, lo que también va a afectar la salud del trabajador.

Lo que nos trae al segundo punto, analizar el tiempo de trabajo desde el derecho a la salud, la cantidad de horas laboradas no debe excederse, asimismo un tiempo prudencial y suficiente de descanso, ya que en caso contrario puede afectar gravemente la salud del trabajador la ausencia del descanso y proporcionalmente a esto el exceso de tiempo en labores; lo que puede contribuir a que surjan malestares como el estrés, cuadros de ansiedad, insomnio, dolores de cabeza, cuello y espalda, entre otros malestares que al momento de agravarse ocasionan daños graves en la salud del trabajador, como por ejemplo, llegar a una embolia cerebral, al derrame facial, a la presencia de úlceras y gastritis, entre otras enfermedades graves.

Por otro lado, desde el punto de vista de la efectividad, el tiempo de trabajo debe ser prudencial, ya que, una persona que tiene el descanso suficiente también va a incrementar sus niveles de efectividad, los cuales se pierden con el pasar del tiempo y con el aumento del cansancio, lo que puede llegar a afectar la calidad de su trabajo, aumentando los errores dentro de sus actividades, ocasionando un daño dentro de la empresa.

b) El tiempo de trabajo en el cuerpo normativo de Perú

Dentro de la constitución política del Perú, se establece la cantidad de horas que como máximo deben figurar dentro de una jornada laboral ordinaria, la cual han de ser ocho horas diarias, la que se encuentra regulada en su articulado número 25, teniendo en cuenta, por supuesto, que esta es la cantidad de horas casi generalizada entre todos los países como una jornada laboral ordinaria, considerando por supuesto el tiempo de descanso adecuado y el derecho a la salud de los trabajadores.

Por otro lado, a pesar de que posee un sustento constitucional, también se ve respaldada y regulada mediante la ley de jornada de trabajo, el cual fue establecido mediante decreto supremo número 007-2002-TR, considerando por supuesto que las jornadas laborales dentro de nuestro país fueron establecidas poco a poco, producto de conflictos constantes en la lucha de establecer y hacer respetar los derechos laborales de los trabajadores incluyendo dentro de ello el respeto por el bienestar de su salud, ya que la sobreexplotación laboral es un tema de todos los días en la realidad peruana antes y, lamentablemente actualmente también, las normas han evolucionado agregando los derechos de los trabajadores e inclusive dándole un respaldo constitucional, pero aún es muy deficiente para considerarla efectiva.

Un esfuerzo del estado por mejorar la regulación y control respecto a las jornadas laborales, se ve reflejado en la creación del registro de control de asistencia y salida en el régimen laboral de la actividad privada, lo cual sirve para poder demostrar la cantidad de horas que una persona dentro del ámbito privado labora, pero al empleador, esta regulación y control fue establecida mediante el decreto supremo número 004-2006-TR, en la cual se establecen disposiciones para llevar dicho registro.

Por otro lado, el tiempo en que se establece la jornada laboral va a determinar también el nivel de efectividad de los trabajadores; es por ello que se tiene que tomar en cuenta el primer párrafo del articulado número 43 perteneciente al TUO de la Ley de productividad y competitividad laboral, el cual fue aprobado mediante decreto supremo número 003 - 97 - TR, con la cual también se busca controlar la cantidad máxima de horas que debería alcanzar una jornada de trabajo, a que una cantidad de horas laborales excesiva, se consideraría una vulneración grave a los derechos del trabajador.

A pesar de todo sí existen algunas disposiciones del Estado para controlar la jornada laboral; esto se puede ver en el contenido del Decreto Supremo número 019-2006-TR, el cual estableció el reglamento de la Ley General de inspección de trabajo, no solamente establecen normas y límites para la jornada laboral, sino que también establece la infracción que se puede cometer y la multa o castigo que va a recibir el empleador o la empresa contratante por vulnerar los derechos del trabajador.

c) Aspecto constitucional del derecho al descanso laboral

La constitución política del Perú respalda el descanso laboral y la alimentación de las horas laborales ordinarias que son 8 horas laborales, las cuales pueden sumar como máximo 48 horas semanales, siendo necesario que se comprenda que a pesar de que existe una muy buena regulación de las jornadas laborales, desde las jornadas laborales acumulativas atípicas y ordinarias, también existe una gran laguna legal respecto al límite que debe tener el trabajador y el empleador de establecer o realizar horas extras, lo que normalmente significa que habiendo laborado ya las 8 horas laborales, el trabajador continúa sus labores aún por más tiempo; y siempre y cuando su voluntad no sea manipulada, por algún tipo de amenaza, por lo que, estaría bien que realice dichas horas extras, pero el problema real es que no existe un límite, que estas horas extras laborales sean excesivas y dañinas para la salud del trabajador e inclusive para la misma empresa, ya que la efectividad del trabajador se ve disminuida considerablemente por el cansancio y la falta de descanso.

El aspecto constitucional interpretativo se ve necesario al momento de aplicar los principios del derecho al trabajo y las normas ya establecidas dentro de un proceso judicial, siendo necesario que se establezca un criterio según su interpretación, y aquí justamente también se aplica el principio de *indubio pro operario*, lo que significa que toda norma laboral deberá interpretarse a favor del trabajador.

d) Tratamiento internacional de los derechos sociales, económicos y laborales.

Los hechos sociales económicos y laborales se encuentran regulados mediante diferentes documentos supranacionales, todos ellos intentando establecer límites en la relación laboral para evitar la sobreexplotación de la persona o el aprovechamiento del trabajador inclusive, pero siempre ha habido una preferencia por mantener respetar y garantizar los derechos del trabajador, esta razón de su situación de subordinación ante el empleador, considerando que el empleador o la empresa contratante va a tener siempre una ventaja sobre el trabajador, con la intención de sacar un provecho del tiempo del trabajador o de otro aspecto del mismo.

Uno de los documentos más importantes que se deben tomar en cuenta es la Declaración Universal de los Derechos Humanos, a través de la cual se reconoce y se protege el derecho al trabajo y la limitación de las 8 horas laborales de la jornada ordinaria; asimismo, también existe la Federación Americana del Trabajo la cual en conjunto con la ONU protegen los derechos laborales, lo que incluye el derecho al descanso el derecho sindical, el derecho a la huelga, entre otros.

Justamente por ello es el artículo 23 de la Declaración de los Derechos Humanos en la que se establece que todas las personas tienen derecho a trabajar y con igual salario por trabajo igual y sin discriminación, mediante la cual también se reconoce al derecho a poder formar y unirse a un sindicato.

Existe una relación entre dignidad humana y la remuneración justa y favorable que también hace hincapié el articulado mencionado, ya que se tiene que tener en cuenta que el tiempo de trabajo de una persona es parte de su vida, así que se debe brindar una contraprestación adecuada que corresponda al nivel de esfuerzo y tiempo de vida que la persona ha invertido en ese trabajo; es por ello que se

encuentra ligada con la dignidad humana; lo cual también es respaldado por la Organización Internacional del Trabajo.

2.2.2.2. La afectación a derecho de la libre decisión

Las personas poseen el derecho a decidir libremente lo que se encuentra reconocido constitucionalmente, por ende, debe estar protegido por el estado garantizando su conservación y respeto, es por ello que cuando una persona da su consentimiento debe ser respetando su voluntad, evitando la restricción sobre la misma.

En el ámbito laboral, los empleadores deberán guardar respeto por la libre decisión del trabajador, en especial a lo referente a las horas extras. Lamentablemente dentro de la realidad laboral de Perú, se pueden identificar muchas formas de vulneración a los derechos de los trabajadores, así como a sus derechos constitucionales; una de las más comunes es la coerción por parte del empleador para que el trabajador labore horas extras, considerando que estas deberían ser consentidas por el trabajador dado que las horas extras son voluntarias.

Pero aun así en muchos trabajos existe una exigencia por parte del empleador, incluso puede encontrarse en el contrato de trabajo ya estipuladas las horas extras a trabajar, lo que implica que, al no aceptar dichas condiciones, no llegan a contratar al trabajador, lo que constituye una forma de coerción.

a) La libertad al trabajo dentro del derecho

La libertad del trabajo es uno de los más importantes derechos reconocidos inclusive de manera supranacional, la libertad es lo que define al ser humano y lo que le concede potestad de poder tomar las decisiones y, respecto a sus relaciones jurídicas y demás cosas, una decisión es más fundamental como es la de trabajar

y las condiciones en las cuales va a brindar el trabajo, además de decidir aceptar las funciones que se les están encomendando bajo la prestación que el empleador ofrece, pero por supuesto tiene límites ya que debe haber una proporción entre lo pagado por el empleador y el esfuerzo brindado por el trabajador.

Según (Neves, 2001), el derecho al trabajo se preocupa de procurar a toda persona un empleo. Puede tratarse, en mi opinión, de un empleo genérico o de uno específico. En el primer caso, requiere que el Estado lleve a cabo políticas económicas y sociales adecuadas que incentiven la generación de empleo, en ese marco, las posibilidades de acceder a un puesto se incrementan. Pero la persona no tiene derecho a la ocupación particular de ningún puesto. Una cuestión interesante que se plantea aquí es la de la igualdad de trato y de oportunidades para la obtención del empleo. (p.24)

El aspecto social y económico es parte de la libertad del trabajador. En conjunto con el derecho al trabajo y la estabilidad laboral, se debe considerar pues que el vínculo laboral debe respetar todos estos aspectos, así como, la no discriminación, la libertad sindical, la igualdad, entre otros.

Según (Neves, 2001). En el segundo caso, el derecho se concreta en un puesto cierto. Esto ocurre, desde mi punto de vista, cuando un trabajador postula en un concurso público o interno y resulta seleccionado. [...] Si fuera interno, esto es, reservado para el personal en ese momento ya ligado a la entidad, nos encontraríamos ante el derecho a la promoción en el empleo, que según unos instrumentos internacionales de derechos humanos forma parte del derecho al trabajo y conforme a otros no, aunque está muy vinculado con él [...] (p.25).

La promoción de empleo también es parte de la libertad de trabajo, ya que en muchas ocasiones cuando un puesto queda disponible, se ofrece dentro de los integrantes de la empresa, lo que impide su difuminación.

Debe considerarse que todo cambio que se haga dentro del vínculo laboral, debe ser comunicado al trabajador en el caso de una jornada atípica, mediante la cual se muestre la necesidad de aumentar las horas laborales, es necesario tener el consentimiento previo del trabajador y la aceptación de dichas condiciones por parte del empleador; cuando se obtiene un resultado favorable de dicha ecuación, podemos asumir que ha existido la libertad por parte del trabajador, situación en la cual no ha existido coerción alguna para obligar a asumir o dejar de actuar en base a lo que se determine en su contrato laboral.

b) Aplicación del *Indubio pro operario*

Las personas poseen protección dentro del entorno laboral, ya que se le reconocen derechos deberes y obligaciones para que la relación jurídica laboral se mantenga de manera correcta y, bajo la ley, se deben seguir los principios del derecho laboral y uno de los más importantes es *el indubio pro operario*.

Este principio se basa en proteger al trabajador ante su situación de subordinación, considerando que el empleador posee un gran poder sobre el empleado, a pesar de que existen derechos que salvaguardan el bienestar y el trato justo al empleado, la realidad peruana es otra, ya que dichas normas suelen transgredir, de forma tal que dicha transgresión se considera dentro de una laguna legal, haciendo que las acciones sean lícitas, generando situaciones como la sobreexplotación.

Dentro de la Constitución peruana el principio de indubio *pro operario* se encuentra regulada mediante su articulado número 26 incluido dentro de su inciso 3, que básicamente describe al principio in dubio pro operario, como la acción de interpretar favorablemente una norma en favor del trabajador.

c) Principios del derecho al trabajo

Para hablar de las horas extras se tiene que tomar en cuenta los principios del derecho del trabajo, los cuales actúan como un parámetro predeterminado para poder regular y brindar una garantía a las normas laborales, facilitando a su vez una correcta interpretación de la norma, lo que implica a su vez que exista con estos principios un criterio respecto a la aplicación normativa.

Por ello se puede afirmar que las relaciones laborales poseen un controlador, no solo por las normativas que lo regulan, sino también por los principios que la dirigen, y es justamente aquellas relaciones laborales el núcleo de la producción de las normativas en relación al derecho laboral y es necesario que la producción de normas se encuentra regida por los principios del derecho del trabajo, así como interpretación de esta misma normativa y, como ya se ha mencionado, también es necesario que se apliquen estas normas al momento de aplicar los articulados del derecho del trabajo.

Los principios de derecho del trabajo poseen en su aplicación tres funciones fundamentales, una de ellas es la función informadora básicamente los principios del derecho del trabajo van a servir como los cimientos y fundamentos de cualquier ley y normativa que se vaya a promulgar dentro de esta área, por ello se dice que los principios son un fundamento jurídico.

Por otro lado, también está la función normativa la cual, por supuesto, se aplica como si fuese una norma, tomando su carácter ya que va a actuar de modo supletorio en caso de que exista un ámbito del derecho laboral donde no se haya podido regular dentro de ordenamiento jurídico vigente.

Ahora, su tercera función está relacionada con el hecho de que las normas son interpretables de muchas formas, así que los principios del derecho laboral poseen un carácter interpretativo, ya que sirven para poder brindarle una dirección al sentido de la norma, lo que significa que le va a brindar una interpretación que esté acorde a los principios que rigen el sistema laboral.

En primer lugar se va a mencionar al principio de obrar de buena fe, especie que constituye la forma legal de la voluntad de una persona de actuar con confianza ante una relación jurídica, cuya misma fidelidad tendrá que ser asumida por dicha persona, esto significa que se excluye el engaño, buscando que dos actos jurídicos de índole laboral se desarrollen bajo la suposición de que las partes están actuando con lealtad y fidelidad tanto a su palabra como a los acuerdos que vayan a generarse; esto como una expresión de la responsabilidad que cada persona posee dentro de un acto jurídico, buscando suponer que se está respetando la dignidad humana.

El siguiente principio a tratar es el principio protector; el cual fue creado bajo la premisa de que en toda relación laboral existe siempre una desigualdad, la cual es inherente a su naturaleza ya que hay una especie de dominación por parte del empleador hacia el trabajador. Esto es justamente porque la relación laboral siempre va a poseer una característica relacionada con la subordinación. Pero por supuesto, esa subordinación es admitida por el subordinado ante la dependencia económica que se va a establecer entre el trabajador y el empleador.

De otro lado, está el principio protector, el cual va a otorgar protección a la parte más débil de la relación jurídico laboral, lo que significa que atribuye algunos privilegios a la parte con menor fortaleza en esta relación, limitando distribuciones del empleador para poder limitar sus acciones y para ello se da la aplicación de tres criterios:

El primer criterio es el *indubio pro operario*, el cual no se trata sobre los hechos que envuelven algún conflicto surgido de la relación jurídico laboral, sino que trata sobre la aplicación del derecho, ya que ante la luz del *in dubio pro operario*, se le debe dar la interpretación que sea más favorable al trabajador respecto a una norma. Siendo que el segundo criterio es la norma favorable; por último, el tercer criterio es la condición más beneficiosa

Otro principio que es extremadamente importante es de la irrenunciabilidad de los derechos laborales. Significa que en muchos aspectos el empleador o la empresa contratante, puede intentar que el trabajador renuncie a sus derechos laborales con la finalidad de ahorrarse costos o abusar del horario laboral. En muchas ocasiones esta renuncia de derechos laborales es parte de la condición para acceder y obtener el puesto laboral; en este sentido, hay tantas personas que se encuentran desempleadas y en estado de necesidad, que no es importante conocer sus derechos con tal de conseguir un puesto laboral.

Pero el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales impide que el trabajador pueda hacer esta renuncia de derechos de manera legal, es decir, por más que firme un contrato donde renuncia a sus derechos, dicho contrato va a carecer de validez por no tener su objeto jurídicamente posible, al ser un acto ilícito, ya que estos derechos no solo son irrenunciables sino también son innegociables, esto significa que no se le puede poner precio a los derechos de una persona.

Esto implica que el trabajador se va a ver protegido incluso de sus propias acciones, ya que así sea por necesidad, ignorancia, o debilidad del trabajador, éste no puede renunciar a sus derechos en su propio perjuicio.

Por otro lado, también está el principio de continuidad de la relación laboral. Este principio protege la relación laboral misma, ya que hay dos formas de poder dar por concluida esta relación. En primer lugar, está en el aspecto temporal de los contratos laborales, considerando que muchas personas son contratadas por un tiempo limitado de trabajo, lo que tarde o temprano va a suponer una afectación para el trabajador. También está el despido, el cual puede llegar a darse sin causa justa, o sin una razón suficiente para poder continuar con la acción de despido. Este principio se aplica para limitar la obligación de ambas partes dentro de la relación laboral y con ello proteger dicho vínculo.

d) La coerción de la voluntad en las horas extras

Los trabajadores poseen derechos inalienables. Cabe mencionar al respecto que la transgresión de estos derechos se considera abuso laboral y esto incluye también obligar a realizar horas extras a los empleados. El empleador se encuentra en una situación de superioridad por el poder que posee sobre el trabajador, no solo por su posición jerárquica dentro de una empresa, sino también por el poder de decisión que poseen los empleadores sobre la permanencia del trabajador en su puesto laboral.

En muchas ocasiones la coerción no se da de forma expresa, sino que se hace llegar como una insinuación o simple del empleador, dando a entender al trabajador al momento de integrarse a la empresa, que se vería en una situación tal que

tendría que realizar horas extra sin cabida a poder rechazar este tiempo extra de trabajo, es decir, volverse supeditado a su misma contratación.

La realidad de Perú es que existe un grave problema en la empleabilidad, hay muchas personas desempleadas y pocos trabajos, ello le confiere al empleador la confianza de transgredir los derechos laborales, poniendo lo que considere pertinente y necesario para su negocio o para la empresa, así esto signifique imponer condiciones laborales denigrantes o explotadoras, ya que en esta realidad siempre van a ver personas dispuestas de asumir dichas condiciones laborales por la necesidad de tener un trabajo, e imponer una condición laboral en donde se trabajan más de las 8 horas laborales permitidas diarias, como condición para ser aceptado dentro de un puesto laboral; entonces, existe una coerción por parte del empleador, ya que hay una aceptación del empleado, siendo que dichas condiciones le fueron informadas antes de cubrir dicho puesto laboral; inclusive en muchos casos se encuentra dicha condición dentro de los contratos laborales con una apariencia de legalidad.

Si bien es cierto que las horas laborales no están reguladas en el límite al cual imponerlas, lo que quiere decir la cantidad de las máximas que se puede laborar fuera de la jornada ordinaria laboral, también es cierto que sí está regulada la necesidad de que las horas extra impuestas o solicitadas al trabajador, sean completamente voluntarias, las cuales se deben aceptar de manera expresa y sin ningún tipo de influencia en su voluntad.

La voluntad de un trabajador forma parte de su derecho a la libertad, y debe ser respetada toda costa, tanto por el empleador, la sociedad, como por el mismo estado; por ende, no debería existir una fuerza en contra de su voluntad.

Desde el punto de vista contractual, cuando un trabajador firma un contrato y se le informa de manera expresa mediante el mismo, un horario de trabajo que va a cumplir, estableciéndose una jornada de trabajo, el trabajador está aceptando dichas condiciones y horario laboral, como parte de su voluntad, pero es común que durante el transcurso de las jornadas laborales, se le pida al trabajador aceptar una modificación en la jornada laboral conocida y acordada; si dicha modificación es imperativa y proveniente de una orden por parte del empleador, entonces se está mediando la voluntad y libertad del mismo con dicho cambio injustificado de la jornada laboral.

Esto quiere decir que la desnaturalización del contrato de trabajo también es una forma de mellar la voluntad del trabajador, por ende, esto puede ser causa de una rescisión contractual, siempre y cuando el trabajador esté de acuerdo con dicha rescisión contractual.

Ahora, se debe entender que las horas extras son voluntarias en ambos lados de la relación laboral. A pesar que se ha mencionado casi únicamente la perspectiva del trabajador, se debe siempre tomar en cuenta todos los aspectos de la voluntad dentro del trabajo que se da en sobretiempo, esto incluye a la voluntad del empleador de otorgar horas laborales, ya que como se ha hecho mención, en la realidad peruana existe una necesidad muy grande de empleo, y cuando una persona que posee muchas necesidades tiene un empleo suele pedir continuamente horas extras, pero si el empleador decide no otorgarlas, entonces no se debería realizar.

Laborar en sobretiempo es un acuerdo laboral, mediante el cual ambas partes de mutuo consenso han aceptado integrar horas extras dentro de la jornada de trabajo del empleado, así como también se debería acordar el costo de cada hora laborada

por el empleado y su fracción, para que por dicha labor extraordinaria se reciba un sueldo justo.

Pero al final siempre sigue siendo más común que sea el trabajador el que entre en una relación laboral abusiva, en la que una sobreexplotación de su trabajo, lo que por supuesto va a poner en peligro tanto su salud como sus derechos; inclusive también pone en peligro la productividad y eficiencia que puede poseer un trabajador, ya que un trabajador que posee una jornada laboral extensa en exceso, suele cometer más errores dentro del ámbito laboral que una persona que se limita a las 8 horas laborales, esto en razón de que el trabajo de cualquier ámbito va a suponer un desgaste físico, lo que va a ocasionar la extenuación de las fuerzas físicas y mentales de la persona.

Existen muchos casos en que la voluntad del trabajador no es considerada, o que simplemente no es importante dentro del establecimiento de estas horas extras por parte de la empresa a la cual le brinda servicios.

2.2.2.3. Dentro de la Jornada Laboral, el Derecho fundamental al descanso

Una vez analizado el derecho a la libre decisión, es importante que veamos que, dentro de la jornada laboral el descanso es un derecho fundamental y esto es importante de mencionar porque el trabajador al tomar la decisión de realizar horas extras de trabajo está renunciando a un derecho fundamental para su desarrollo personal y por otra parte el empleador debe ser consciente de ese detalle. Para entender mejor esta idea mencionó lo siguiente:

“La jornada de trabajo tiene muchas definiciones que, aunque similares, buscan definir y limitar el tiempo apropiado que un trabajador debería ocupar para la

producción y el trabajo. La jornada de trabajo es el tiempo en el cual en forma diaria, semanal o mensual el trabajador se encuentra a disposición de su empleador, (...). Este reconocimiento de la jornada máxima laboral como derecho tuvo como antecedente la jornada laboral de más de 14 horas obligatorias trabajadas, las cuales fueron establecidas, principalmente, durante el apogeo de la revolución industrial. Frente a esta situación, el reclamo y la protesta por parte de los trabajadores tuvo como respuesta el reconocimiento de una jornada máxima de trabajo señalada en el Convenio 1 de la Organización Internacional Del Trabajo celebrada en 1919, introducida en el artículo 142 del Tratado de Versalles.” (Almeyda Avalos, 2017)

De una primera lectura podemos ver que la jornada laboral se fue definiendo a lo largo del tiempo y por medio de diversas protestas que buscaban respetar los derechos fundamentales del trabajador, y el mismo se lograba delimitando la jornada laboral al tiempo suficiente para la recuperación de fuerzas y el desarrollo personal y familiar; esto está vinculado al descanso como un derecho fundamental de la persona humana. Del texto mencionado podemos ver que en un principio se planteó 14 horas y después se delimitó a lo que hoy conocemos como 8 horas, así lo señala el texto siguiente:

“A través de este primer convenio es que se logra dar una primera limitación de 8 horas de trabajo diarias y 48 horas de trabajo semanal. En términos generales la jornada de trabajo es una de las figuras más importantes del derecho del trabajo ya que mantiene una íntima relación con otras instituciones jurídicas laborales, de ahí que su regulación se debe tomar en cuenta esta especialísima situación. (...) Los autores empiezan a considerar la importancia de controlar las horas trabajadas puesto a que en el exceso de estas empiezan a suscitarse los problemas. El tiempo

dedicado, por el trabajador, a sus obligaciones laborales está sujeto a límites naturales, los mismos que tienen por justificación el agotamiento del trabajador por el cumplimiento de dicha labor. (Canessa Montejo, 2000)” (Almeyda Avalos, 2017) Es importante tener presente desde el texto señalado que el control de las horas laborales es fundamental en todo el sentido de la palabra. La presente investigación busca proteger el derecho al descanso y el mismo se logra desde un control de las horas de jornada. Desde el texto se señala que se debe estar atentos a los diversos momentos en donde se puede prolongar el inicio del descanso; este problema es muy frecuente dentro de nuestra realidad laboral y es por eso una vez más el señalar la importancia de la presente investigación que busca proteger el derecho al descanso que es vulnerado constantemente en estos tiempos de grandes cambios sociales

“Consecuentemente, se concluye que el trabajo incluye tanto las horas empleadas al tiempo de servicio como en el descanso que amerita haber trabajado tal jornada. Así pues, el trabajo no solo forma parte del Derecho Laboral el periodo de trabajo efectivo, sino también todos los descansos obligatorios: descanso diario, semanal en días feriados y en la vacación anual. (Pasco Cosmopolis, 1993) Algunos antecedentes normativos al régimen de Jornada Vigente que se basa en el cumplimiento de la Ley No 27671 son el Decreto Legislativo N° 692 6.11.91, ley que establece mecanismo para modificar las jornadas del trabajo; la Ley N° 26136 la cual fue derogada por el Decreto Legislativo N° 854 10-10-97, anteriormente el Decreto Supremo N° 008-97-Tr 10.10.97 antes el Decreto Legislativo N° 854 1-10-96.”

Esto nos indica que existe diversas normativas referidas a la delimitación de la jornada laboral; esta forma de llevar control de la jornada laboral permitirá precisar

el cuidado y la protección del derecho al descanso; es importante remarcar que la diversas normas nos señalan los parámetros de la jornada laboral y es importante tener presente para la realidad latinoamericana estos parámetros que permite como menciono líneas arriba desarrollar el derecho al descanso que en sí mismo implica varios espacios que permite el desarrollo integral del ser humano.

2.2.2.4. Un detalle a tener presente: Los tipos de jornada

En este apartado debemos comprender brevemente sobre la regulación de la jornada laboral, esto es muy importante porque a lo largo del presente trabajo venimos señalando que el descanso es un derecho fundamental del ser humano y por consiguiente es también importante comprender dicha regulación que permita el cumplimiento del descanso, para sustentar lo dicho señalo aquí el siguiente texto: “El máximo legal de una Jornada se caracteriza porque está regulada tanto por la normativa nacional (la Constitución, la Ley y sus Reglamentos), como por la normativa internacional (Convenios de la OIT). En este sentido, la normatividad mencionada señala el límite máximo para cualquier tipo de disposición unilateral del empleador o bilateral entre empleador y trabajador. Regulación Internacional. 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 menciona 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 por semana.” (Anyela, 2019)

El texto nos va indicando que, desde la normativa internacional, el Perú se fue adaptando a la regulación de la jornada laboral, esta regulación tomo su tiempo y tuvo diversas formas de normativa.

Dentro de las diversas normas debemos tener presente el tiempo dedicado al descanso y la forma de poder desarrollar el mismo para que el trabajador tenga una recuperación integral de sus fuerzas para continuar con la jornada laboral respectiva; es importante tener presente que dicha necesidad de regulación se encuentra en diversos países de Latinoamérica y desde esa mirada global, podemos afirmar que el descanso es un derecho fundamental que permite recuperar la dignidad del trabajador como persona humana; es muy importante poder reflexionar brevemente sobre la regulación nacional, para eso miremos el siguiente texto:

“Sobre la regulación nacional. Según lo mencionado líneas arriba, es importante tener presente que en la mayoría de países de América del Sur y Centroamérica Bolivia, Colombia, Venezuela, Argentina, Brasil, Paraguay, Uruguay, Costa Rica, Guatemala, México, Nicaragua, Panamá, entre otros., se ha establecido que la duración máxima de la jornada es 8 horas al día y 48 o 44 a la semana. En el Perú, se ha establecido que la jornada máxima diaria es de 8 horas, y en el caso de la semana la jornada máxima es de 48 horas. Sin embargo, a diferencia de estos países y de lo establecido en el Convenio N° 1 de la OIT, en el Perú se permite al empleador usar el límite de la jornada diaria o de la jornada semanal, siempre cuando en promedio no se supere las 48 horas semanales, en este sentido,

podemos concluir de modo preliminar que no hay un límite estricto a la jornada diaria.” (Anyela, 2019)

Vemos entonces que de acuerdo con la normativa diversa a nivel nacional e internacional el descanso está regulado, se debe tener mucho cuidado con el límite tanto de la jornada como del descanso, consideremos que esto segundo es un derecho fundamental y su vulneración atenta contra dicho derecho. Este tema del descanso está señalado en la Constitución.

En este sentido, tenemos que el primer párrafo del artículo 25 de la Constitución establece lo siguiente; la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo. 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; en el mismo se 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.” (Anyela, 2019)

Del texto podemos reafirmar que la jornada laboral está delimitada considerando el derecho del trabajador a tener un descanso que le permita recobrar su tranquilidad física y emocional en todo el sentido de la palabra. Finalmente, es importante tener de forma puntual una reflexión sobre el tipo de descanso laboral.

2.2.2.5. Sobre los tipos de descanso laboral

En este apartado señalo una reflexión sobre los límites que deben tener las jornadas laborales, es la intención de establecer los límites para que el trabajador pueda recuperar las energías para continuar y concluir con el trabajo asignado; esta recuperación debe ser considerado de una forma integral, es decir recuperación de la energía física y la energía espiritual, para entender mejor esta idea señaló el texto siguiente:

“El descanso durante la Jornada Laboral cuando la jornada de trabajo se cumpla en horario corrido, el trabajador goza de un período para tomar sus alimentos, de acuerdo con lo que establezca el empleador en cada centro de trabajo. Su duración no podrá ser menor a cuarenta y cinco (45) minutos, y no forma parte de la jornada de trabajo, salvo pacto en contrario. En caso de turnos que cubren las veinticuatro (24) horas el refrigerio es de treinta (30) minutos y forma parte integrante de la jornada de trabajo. (Condiciones Generales de Trabajo Artículo 264).

De forma diaria debe mediar como mínimo 12 horas entre el final de una jornada laboral y el comienzo de la siguiente.” (Anyela, 2019)

Como se mencionó líneas arriba; el tiempo de la jornada laboral se va delimitando para lograr la recuperación del trabajador; de manera especial se va delimitando el tiempo entre jornada y jornada. Los tiempos de descanso entre jornada y jornada; miremos por la extensión de la duración del descanso, que se puede ver al trabajador dedicando un tiempo para sí mismo y un tiempo para sus familias; para comprenderlo mencionamos el siguiente texto:

“Semanal Es aquel derecho que tiene todo trabajador (actividad privada) de descansar en cada semana un mínimo de 24 (veinticuatro) horas consecutivas, procurando el empleador que se realice el domingo; salvo que los requerimientos de la empresa no lo permitan, razón por la cual se establecerá otro día en la semana. Del mismo modo, el trabajador tiene el derecho al descanso en días feriados y el empleador la obligación a pagar la jornada diaria de los días feriados o cualquier otro día feriado declarado por norma legal.” (Anyela, 2019)

Finalizamos reiterando que el descanso es un derecho fundamental del trabajador y si este es dedicado a la jornada laboral, es por común acuerdo entre el trabajador y el empleador; además este último está en la obligación de reconocer económicamente dicha jornada y este detalle no solo es aplicable para el día feriado o el día total de descanso; también debe ser reconocido el pago por las horas de descanso que se da entre jornada y jornada, y que la misma el trabajador la dedica por pedido del empleador a realizar algún tipo de actividad laboral.

2.3.1 Definición de términos básicos

- ✓ **Horas extras:** es aquel tiempo empleado por una persona para continuar con sus labores trabajando más horas que las de una jornada laboral ordinaria.
- ✓ **Jornada laboral:** son las horas que se laboran, las cuales según la norma debería ser un máximo de 8 horas laborales diarias, lo que no debe exceder las 48 horas semanales.
- ✓ **El descanso laboral:** es aquel periodo de tiempo que se utiliza para parar de trabajar, que tiene como objetivo la renovación de energías del trabajador, lo que asegura la productividad de la persona y su salud.
- ✓ **Voluntad del Trabajador:** las personas poseen el derecho de decidir libremente haciendo uso de su capacidad de decisión para realizar sus deseos o intenciones, lo que también se aplica en el ámbito laboral, ya que todas las condiciones laborales deben estar impuestas al trabajador siempre y cuando este haya expresado su conformidad con las mismas.
- ✓ **Derechos humanos:** se comprende como el conjunto de derechos inherentes de todos los seres humanos, que han de aplicarse sin distinción alguna, lo que significa que el ejercicio de este será superior a cualquier concepto subjetivo que intente degradar o vulnerar la vida, cuerpo, salud de la persona humana. Estos derechos por lo general se encuentran contemplados dentro de los ordenamientos jurídicos de los Estados que se encuentran suscritos a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, lo que significa una considerable influencia legislativa, debido a su tratamiento dentro de estos Estados; lo cual favorece a la población ya que el gobierno se encuentra obligado a garantizar y promover estos derechos.
- ✓ **Derechos laborales:** son todas aquellas reglas que se encuentran orientadas, debido a su naturaleza, a regular la conducta entre el trabajador y el

empleador, lo que significa que trata la relación de trabajo entre estos dos individuos. Dentro de esta rama del derecho existen características tales como la bilateralidad, unitario, progresivo, entre otros, los cuales permiten un análisis de la situación laboral del trabajador.

✓ **Derecho al descanso:** se define como el beneficio laboral correspondiente al trabajador, el cual aplica con el fin de la recreación, interacción, entre otros, el cual le sirve como una pausa de la actividad laboral, así como también en el disfrute de un tiempo integral para el desarrollo humano, que comprende múltiples aspectos.

✓ **Derecho a la libre decisión:** se contempla como la expresión de la voluntad humana materializada, en una afirmación o negación, de ello dependerá si el deseo del agente goza de libertad o presenta vicios en ella.

✓ **Derecho al trabajo:** este derecho es la realización de otros derechos humanos, los cuales buscarán el aseguramiento de la vida digna, lo cual involucra la oportunidad de poder ser contratado o prestar un servicio, que le pueda garantizar una remuneración justa para la realización de un trabajo, para ello los Estados están obligados a garantizar tanto la disponibilidad de orientación, tanto técnico como profesional para una mejor preparación previo a la búsqueda laboral.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

a) Tipo

- **Básico:**

El tipo básico según (Arias, 2016) “tiene como objetivo buscar y producir nuevo conocimiento, el cual puede estar dirigido a incrementar los postulados teóricos de una determinada ciencia” (p. 48).

Esta investigación ha sido realizada con un tipo básico de estudio en donde se busca resolver el conflicto de las horas extras sin límite en la legislación peruana.

b) Nivel

- **Descriptivo - Causal**

Según (Wynarczyk, 2001) “La investigación descriptiva procura brindar una buena percepción del funcionamiento de un fenómeno y de las maneras en que se comportan las variables, factores o elementos que lo componen” (p.1).

Se hace uso de un nivel descriptivo causal buscando realizar una observación de la realidad problemática y describir el fenómeno socio jurídico, identificando la causa del problema identificado.

c) Diseño

- **No experimental**

Según (Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) en la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, [...] porque ya sucedieron, al igual que sus efectos. (p. 158). El diseño seleccionado para esta investigación es el no experimental ya que el investigador no va a influenciar en el desarrollo de la realidad, basada en la falta de regulación de las horas extras laborales en la ley peruana.

- **Transversal**

Expone (Bernal Torres, 2010) “el diseño transversal permite la obtención de información del objeto de estudio en un momento dado, por lo que son considerados fotografías instantáneas del fenómeno en análisis” (p. 118).

Este estudio se realizó en el año 2021, dentro de un espacio temporal predeterminado; dentro del cual se hizo la recolección de datos, así como la aplicación del instrumento en la muestra.

d) Método

- **Hipotético - Deductivo**

Expone (Sánchez Flores, 2018) “El método hipotético-deductivo se parte de premisas generales para llegar a una conclusión particular”, “que sería la hipótesis a falsar para contrastar su veracidad [...]” (p. 108).

El método que se está usando en el presente estudio es de índole hipotético deductivo, el cual se buscó esclarecer la hipótesis que existe un alto grado de vulneración del derecho al descanso ante la ausencia normativa de un límite de horas extras en la jornada laboral, Perú.

e) Enfoque de la investigación

▪ Cuantitativo

Según (Sánchez-Santamaría, 2013) “[...] es el cuantitativo por basarse en la cuantificación de datos] denominado tradicional, experimental, positivista, hipotético-deductivo [...]”. Hasta la mitad del siglo XX, ha sido el referente exclusivo dentro de la investigación” (p.205).

Se debe esclarecer que el enfoque de la investigación realizada es cuantitativa, ya que los datos recopilados van a ser cuantificados.

3.2. Población y muestra

a) Población

Expone (Fracica Naranjo, 1998) “el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo” (p. 46)

La población seleccionada para este estudio es conformada por la totalidad de abogados colegiados de Lima, considerando que al ser conocedores de las leyes pueden esclarecer con mayor precisión la problemática identificada en la falta de regulación de un límite para las horas extras laborales.

b) Muestra

Según (Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) “La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un

subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (p. 277).

La muestra seleccionada se compone de abogados colegiados CAL con conocimientos en derecho laboral, y que posean experiencia en la materia de la investigación, siendo que el tamaño de la muestra es de 50 individuos.

La muestra no probabilística intencionada es por razón que no puede aplicarse fórmulas, toda vez que no hay especialidades como es el caso del Colegio médico o ingenieros en los cuales se tienen poblaciones delimitadas por capítulos, en nuestro caso no hay capítulos de abogados inscritos en derecho laboral, y además que, por distanciamiento social no se puede aplicar en forma presencial por ello se acudió a los administradores de tres grupos sociales virtuales: Maestrías en Derecho, Tesis de derecho pre y posgrado y Audiencias públicas emblemáticas.

c) Criterio de inclusión y exclusión

Según (Fracica Naranjo, 1998) “uno de los aspectos fundamentales para la realización de una investigación es la necesidad de conocer ciertas características de la población objeto de estudio”, y agrega “se les conoce como variables y pueden ser de tipo cuantitativo o cualitativo” (p.46)

Se usó como criterio de inclusión las características determinadas por el investigador que extrae la muestra de la población, lo que vendría a ser solo aquellos individuos que posean una especialidad en derecho laboral, limitándose a 50 abogados, considerando al resto de la población excluidos de la muestra.

3.3. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

a) Técnica de Recolección de Datos

Según Alfaro Rodríguez (2012) “Toda medición o instrumento de recolección de datos debe reunir los requisitos esenciales: confiabilidad [...] y validez [...]” (p.55).

La técnica seleccionada por el investigador es la encuesta, la cual será aplicada en base a las variables de estudio, considerando que la variable independiente es la ausencia normativa de un límite de horas extras en la jornada laboral, y que la variable dependiente es la vulneración del derecho al descanso.

b) Muestreo

Según Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista (2014) “[...] en las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra. [...] las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación”. (p.236).

El muestreo que fue aplicado en esta investigación es el muestreo no probabilístico intencional, con lo cual se usó el criterio personal del investigador para establecer las características del criterio de inclusión para formar la muestra, así como para establecer la cantidad de las unidades integrantes de dicha muestra de tres grupos sociales virtuales: Maestrías en Derecho, Tesis de derecho pre y posgrado y Audiencias públicas emblemáticas,

c) Instrumento

El instrumento aplicado en esta investigación es el cuestionario, siendo que se han creado dos instrumentos uno por cada variable, aplicando dos preguntas por cada ítem, preguntas que serán aplicadas a los integrantes de la muestra.

d) Criterio de validez y confiabilidad de los instrumentos

El instrumento es confiable, dado que posee un porcentaje mínimo de error, por ende su aplicación es viable, siendo que los datos recopilados en su aplicación poseen un porcentaje alto de confiabilidad y veracidad.

3.4. Aspectos éticos

Se declara bajo juramento que la investigación de título “La vulneración del derecho al descanso ante la ausencia normativa de un límite de horas extras en la jornada laboral, Perú.” Es realizado por el investigador por autoría propia, y haciendo uso de un citado de fuentes bibliográficas bajo el manual APA.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Criterios de validación del cuestionario

Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Técnica: Kuder – Richardson KR – 20.

Permite calcular la confiabilidad con una sola aplicación del instrumento.

$$KR20 = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k p_i q_i}{S_T^2} \right]$$

K= Número de Ítems.

$\sum p_i q_i$ = sumatoria de proporciones de aciertos por desaciertos.

S² T= Varianza del total de aciertos.

Tabla 1

Confiabilidad del Instrumento sobre La ausencia normativa de un límite de horas extras en la jornada laboral

KR20	Nro. de elementos
basada en los elementos tipificados	
0,89	16

Interpretación: En el presente estudio, el KR20 obtenido es de 0.89; lo que significa que los resultados de opinión de una muestra de 50 abogados colegiados con especialidad en derecho laboral en el distrito judicial de Lima, respecto a los ítems considerados en el cuestionario sobre la ausencia normativa de un límite de horas extras en la jornada laboral, en su versión de 16 ítems, los cuales se encuentran correlacionados de Fuerte Confiabilidad y aceptable.

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento sobre La vulneración del derecho al descanso

KR20	Nro. de elementos
basada en los elementos tipificados	
0,91	16

Interpretación: En el presente estudio, el KR20 obtenido es de 0.91; lo que significa que los resultados de opinión de una muestra de 50 abogados colegiados con especialidad en derecho laboral en el distrito judicial de Lima, respecto a los ítems considerados en el cuestionario sobre la vulneración del derecho al descanso, en su versión de 16 ítems, los cuales se encuentran relacionados de muy Fuerte Confiabilidad y aceptable.

4.2 Análisis de Tablas y Gráficos

Tabla 1

Resultados de la variable La ausencia normativa de un límite de horas extras en la jornada laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	45	90,0	90,0	90,0
	Medio	2	4,0	4,0	94,0
	Bajo	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta sobre La ausencia normativa de un límite de horas extras en la jornada laboral

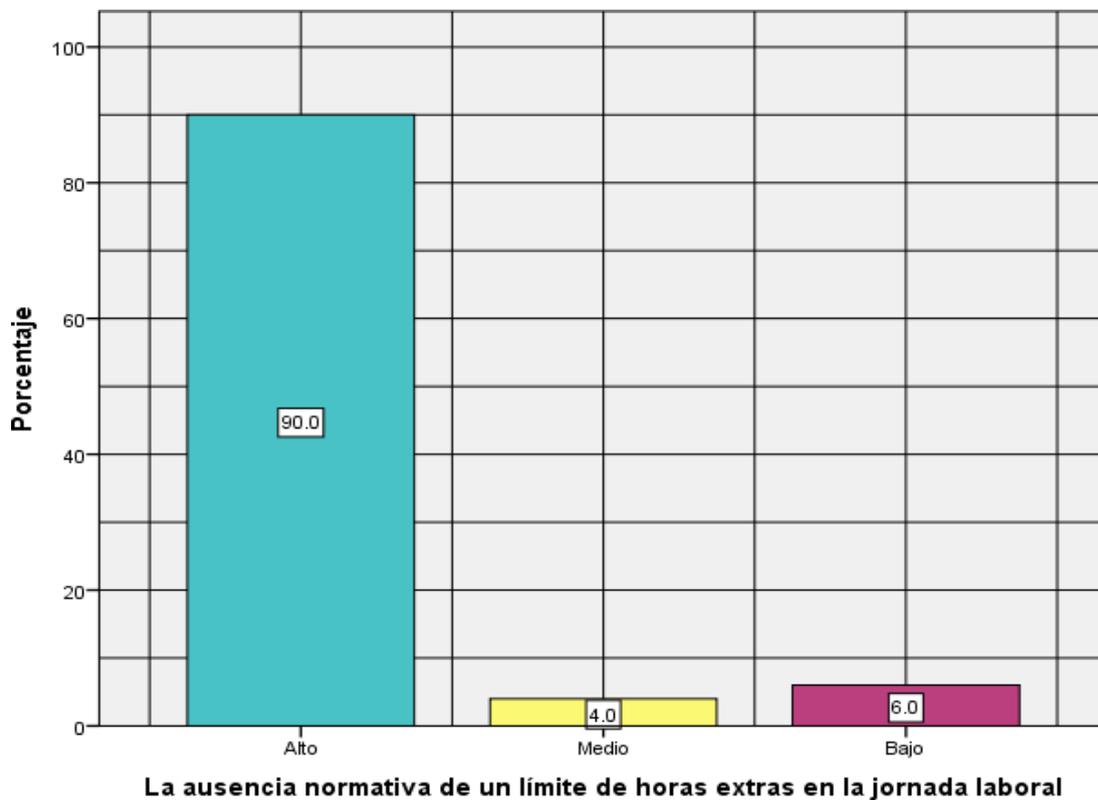


Figura 1: Gráfico de la variable La ausencia normativa de un límite de horas extras en la jornada laboral

Interpretación: al observar el contenido de la tabla y figura 1, los resultados de la encuesta aplicada a una muestra representativa de 50 abogados colegiados con especialidad en derecho laboral en el distrito judicial de Lima, respecto a la variable

la ausencia normativa de un límite de horas extras en la jornada laboral; 45, que representa al 90,0% de encuestados se encuentra en un nivel alto; 2, que equivale al 4,0% de encuestados se encuentra en un nivel medio y 3, que representa al 6,0% de encuestados se encuentra en un nivel bajo, ello nos lleva a concluir que la mayoría de encuestados considera que, existe ausencia normativa de un límite de horas extras en la jornada laboral.

Tabla 2

Resultados de la variable La vulneración del derecho al descanso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	44	88,0	88,0	88,0
	Medio	2	4,0	4,0	92,0
	Bajo	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta sobre La vulneración del derecho al descanso

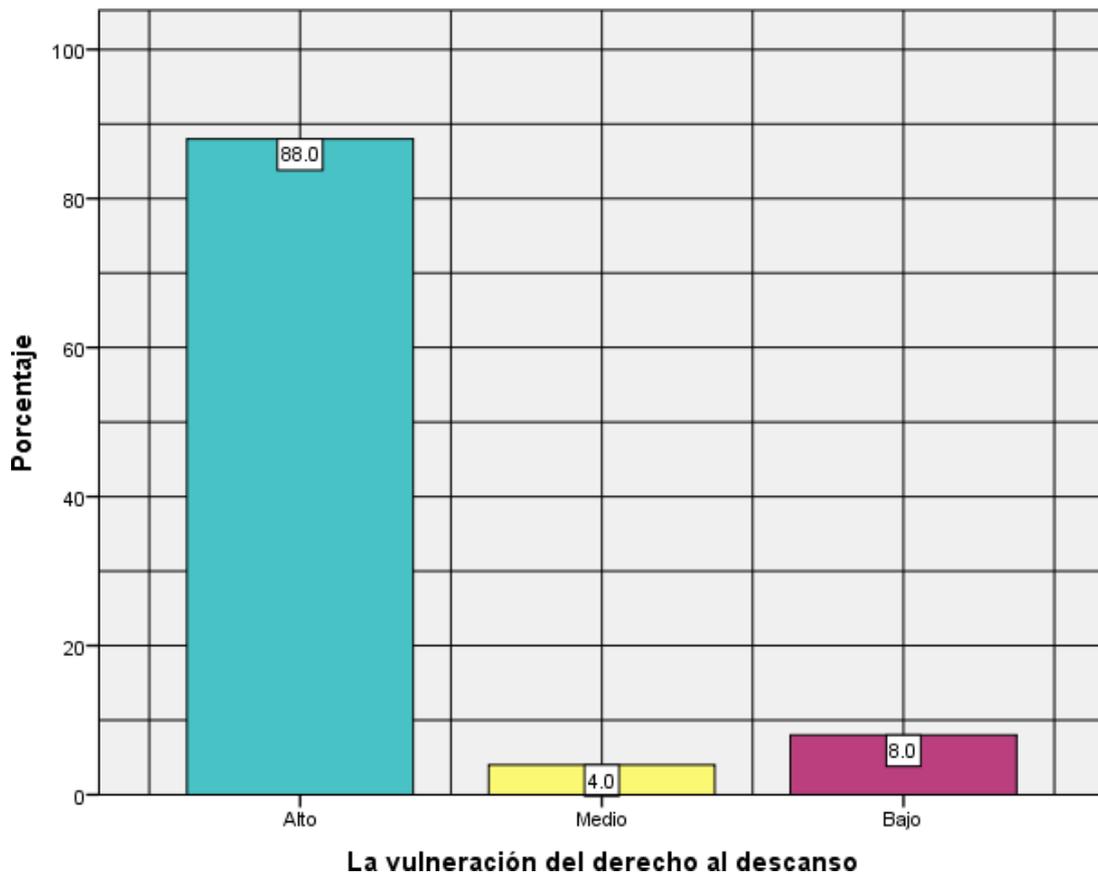


Figura 2 Gráfico de la variable *La vulneración del derecho al descanso*

Interpretación: al observar el contenido de la tabla y figura 2, los resultados de la encuesta aplicada a una muestra representativa de 50 abogados colegiados con especialidad en derecho laboral en el distrito judicial de Lima; respecto a la variable la vulneración del derecho al descanso; 44, que representa al 88,0% de encuestados se encuentra en un nivel alto, 2, que equivale al 4,0% de encuestados se encuentra en un nivel medio y 4, que representa al 8,0% de encuestados se encuentra en un nivel bajo, ello nos lleva a concluir que, la mayoría de encuestados considera que, existe vulneración del derecho al descanso.

Tabla 3

Resultados de la dimensión Límites de la jornada laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	43	86,0	86,0	86,0
	Medio	4	8,0	8,0	94,0
	Bajo	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta sobre Límites de la jornada laboral

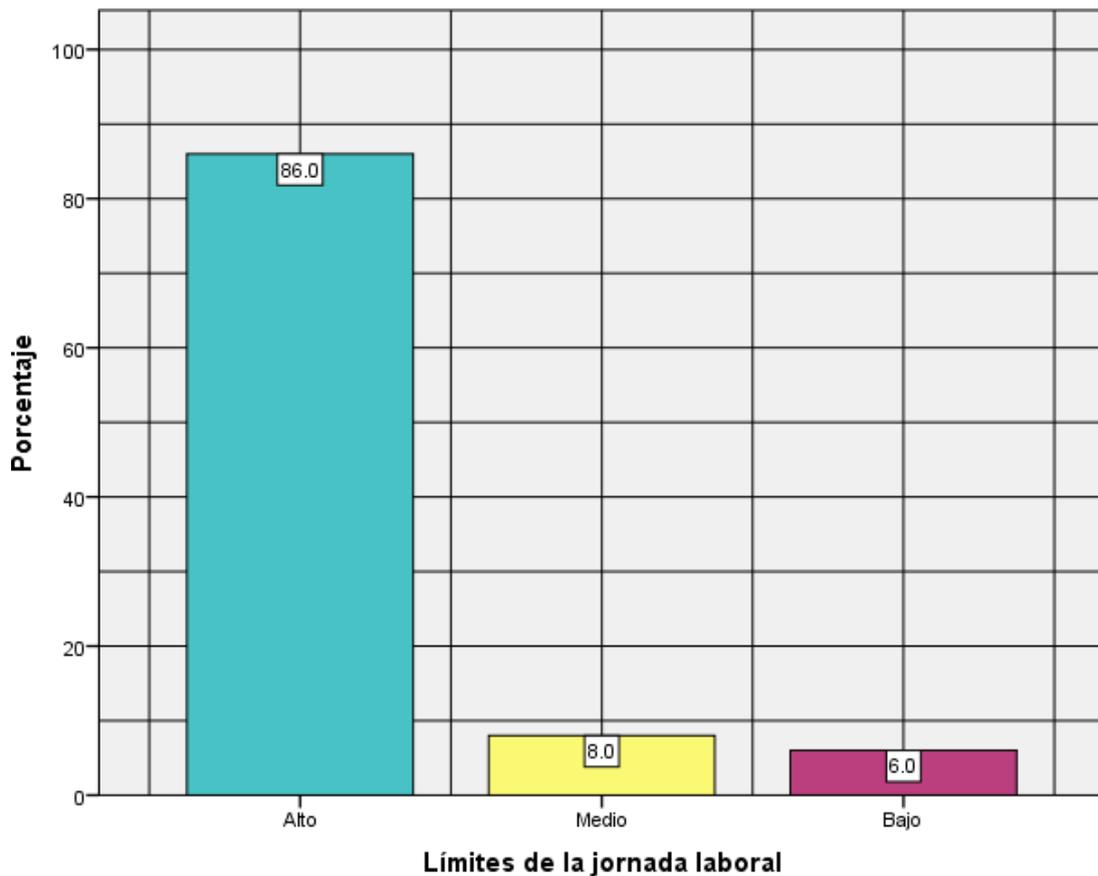


Figura 3 Gráfico de la dimensión Límites de la jornada laboral

Interpretación: al observar el contenido de la tabla y figura 3, los resultados de la encuesta aplicada a una muestra representativa de 50 abogados colegiados con especialidad en derecho laboral en el distrito judicial de Lima, respecto a la variable. La ausencia normativa de un límite de horas extras en la jornada laboral, en su dimensión límites de la jornada laboral; 43, que representa al 86,0% de encuestados se encuentra en un nivel alto, 4, que equivale al 8,0% de encuestados se encuentra en un nivel medio y 3, que representa al 6,0% de encuestados se encuentra en un nivel bajo, ello nos lleva a concluir que, la mayoría de encuestados considera que existe necesidad de mejorar la regulación del límite de la jornada laboral.

Tabla 4

Resultados de la dimensión Aspecto doctrinario y jurisprudencial de las horas extras laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	45	90,0	90,0	90,0
	Medio	3	6,0	6,0	96,0
	Bajo	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta sobre Aspecto doctrinario y jurisprudencial de las horas extras laborales

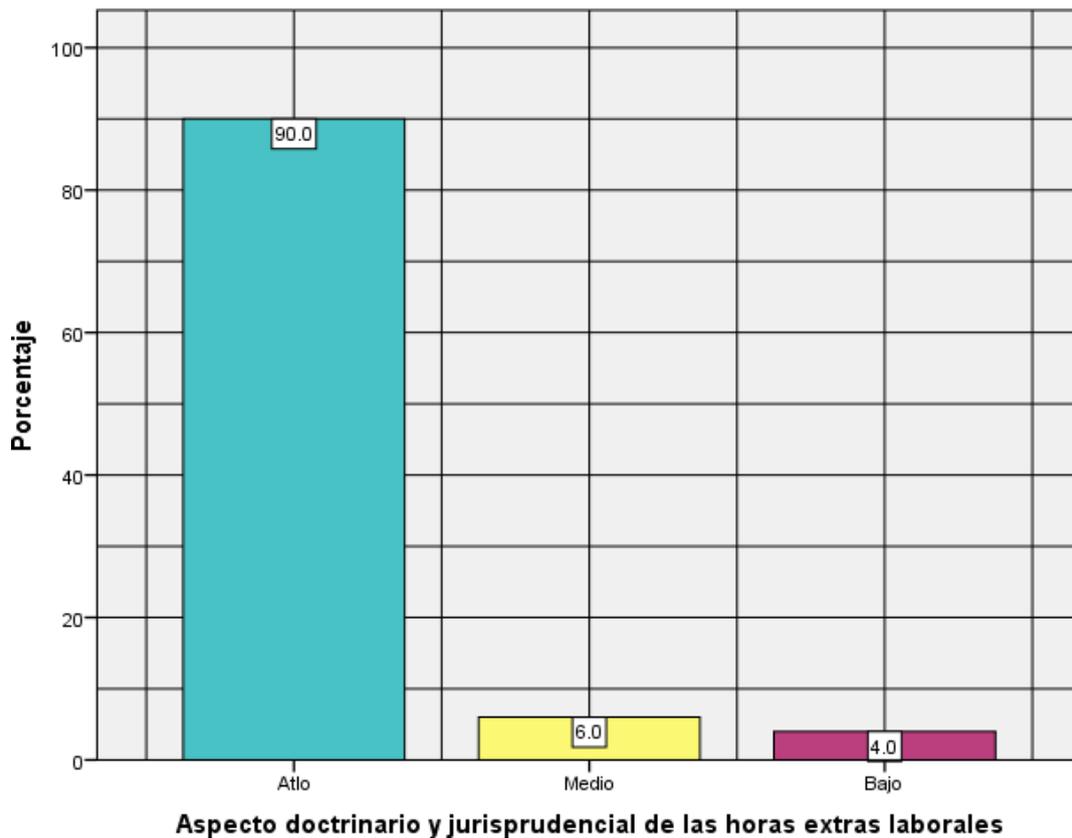


Figura 4 Gráfico de la dimensión Aspecto doctrinario y jurisprudencial de las horas extras laborales

Interpretación: Al observar el contenido de la tabla y figura 4, los resultados de la encuesta aplicada a una muestra representativa de 50 abogados colegiados con especialidad en derecho laboral en el distrito judicial de Lima, respecto a la variable La ausencia normativa de un límite de horas extras en la jornada laboral, en su dimensión Aspecto doctrinario y jurisprudencial de las horas extras laborales; 45, que representa al 90,0% de encuestados se encuentra en un nivel alto; 3, que equivale al 6,0% de encuestados se encuentra en un nivel medio y 2, que representa al 4,0% de encuestados se encuentra en un nivel bajo, ello nos lleva a concluir que, la mayoría de encuestados considera que, existe necesidad social de establecer el grado de efectividad del aspecto doctrinario y jurisprudencial de las horas extras laborales.

Tabla 5

Resultados de la dimensión El Tiempo de trabajo en los derechos humanos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	43	86,0	86,0	86,0
	Medio	5	10,0	10,0	96,0
	Bajo	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta sobre El Tiempo de trabajo en los derechos humanos

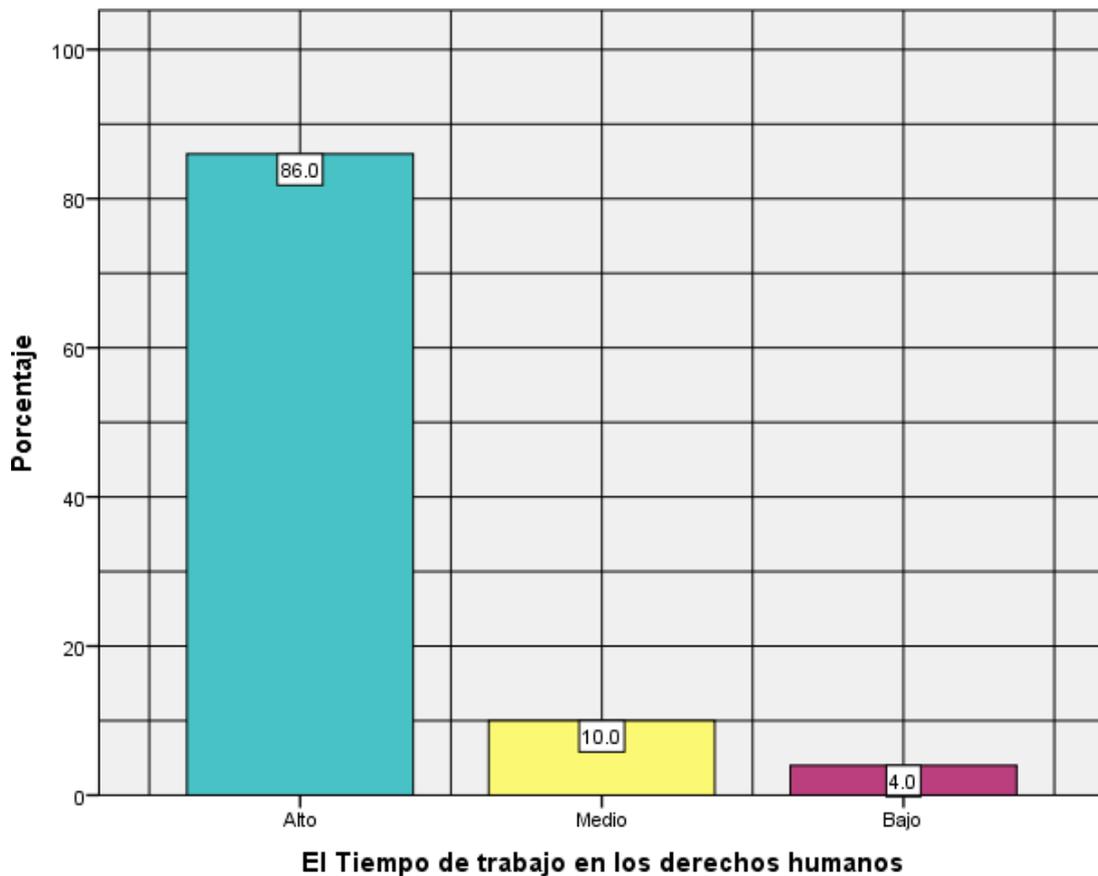


Figura 5 Gráfico de la dimensión *El Tiempo de trabajo en los derechos humanos*

Interpretación: al observar el contenido de la tabla y figura 5, los resultados de la encuesta aplicada a una muestra representativa de 50 abogados colegiados con especialidad en derecho laboral en el distrito judicial de Lima, respecto a la variable La vulneración del derecho al descanso, en su dimensión *El Tiempo de trabajo en los derechos humanos*; 43, que representa al 86,0% de encuestados se encuentra en un nivel alto; 5, que equivale al 10,0% de encuestados se encuentra en un nivel medio y 2, que representa al 4,0% de encuestados se encuentra en un nivel bajo, ello nos lleva a concluir que la mayoría de encuestados considera que existe influencia del tiempo de trabajo en los derechos humanos.

Tabla 6

Resultados de la dimensión La afectación a derecho de la libre decisión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	43	86,0	86,0	86,0
	Medio	3	6,0	6,0	92,0
	Bajo	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta sobre La afectación a derecho de la libre decisión

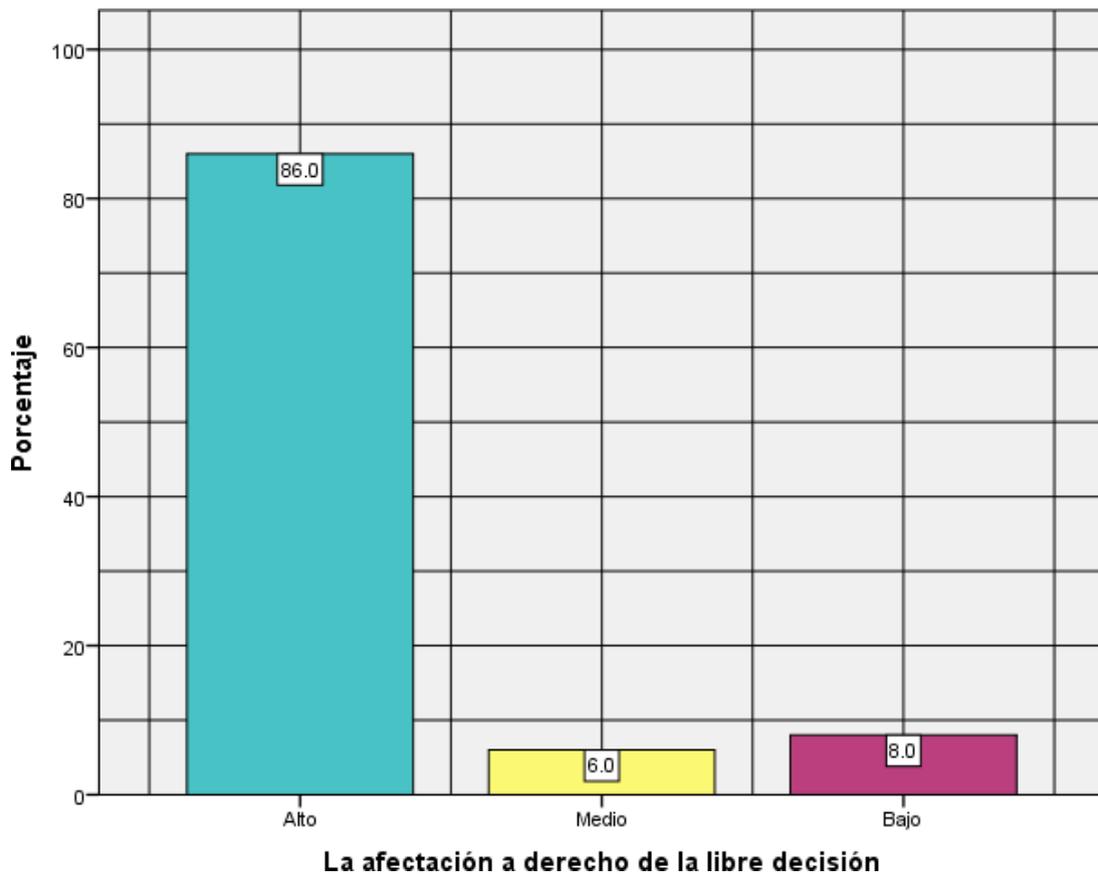


Figura 6 Gráfico de la dimensión La afectación a derecho de la libre decisión

Interpretación: Al observar el contenido de la tabla y figura 6, los resultados de la encuesta aplicada a una muestra representativa de 50 abogados colegiados con especialidad en derecho laboral en el distrito judicial de Lima, respecto a la variable La vulneración del derecho al descanso, en su dimensión La afectación a derecho de la libre decisión; 43, que representa al 86,0% de encuestados se encuentra en un nivel alto; 3, que equivale al 6,0% de encuestados se encuentra en un nivel medio y 4, que representa al 8,0% de encuestados se encuentra en un nivel bajo, ello nos lleva a concluir que, la mayoría de encuestados considera que, existe afectación a derecho de la libre decisión.

PRUEBA DE HIPÓTESIS.

Después de procesar los resultados obtenidos de cada variable y sus indicadores correspondientes a través del programa estadístico SPSS 24, se obtuvieron los siguientes valores como coeficientes:

Respecto a la hipótesis general:

H₁: Existe un alto límite de aceptación de horas extras máximas de una jornada laboral y esto afecta el derecho al descanso laboral, Perú.

H₀: No existe un alto límite de aceptación de horas extras máximas de una jornada laboral y esto afecta el derecho al descanso laboral, Perú.

Toma de decisión

Se aprecia en la Tabla 7 que al relacionar los resultados totales de las variables La ausencia normativa de un límite de horas extras en la jornada laboral y La vulneración del derecho al descanso, se obtiene un valor de Rho de Spearman = 0.918; lo que indica que existe una relación positiva muy alta; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Tal como se evidencia en el siguiente cuadro de correlación, a través del software SPSS 24.

Tabla 7

Correlación de la hipótesis general

			La ausencia normativa de un límite de horas extras en la jornada laboral	La vulneración del derecho al descanso
Rho de Spearman	La ausencia normativa de un límite de horas extras en la jornada laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,918**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	100	100
	La vulneración del derecho al descanso	Coeficiente de correlación	0,918**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	100	100

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

Figura 7 Correlación de la hipótesis general

Primera hipótesis específica:

H₁: Existe un nivel de afectación del empleo de horas extras máximas dentro de la jornada laboral.

H₀: No existe un nivel de afectación del empleo de horas extras máximas dentro de la jornada laboral

Toma de decisión

Se aprecia en la Tabla 8 que al relacionar los resultados totales de la dimensión Límites de la jornada laboral y la dimensión El Tiempo de trabajo en los derechos humanos, se obtiene un valor de Rho de Spearman = 0.849; lo que indica que existe una relación positiva alta; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Tal como se evidencia en el siguiente cuadro de correlación, a través del software SPSS 24.

Tabla 8

Correlación de la primera hipótesis específica

			Límites de la jornada laboral	El Tiempo de trabajo en los derechos humanos
Rho de Spearman	Límites de la jornada laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,849**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	100	100
	El Tiempo de trabajo en los derechos humanos	Coeficiente de correlación	0,849**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.	
	N	100	100	

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

Figura 8 Correlación de la primera hipótesis específica

Segunda hipótesis específica:

H₁: Es de necesidad social establecer el grado de efectividad del aspecto doctrinario y jurisprudencial de las horas extras laborales en relación con la afectación al derecho de la libre decisión.

H₀: Es absurdo que sea de necesidad social establecer grado de efectividad del aspecto doctrinario y jurisprudencial de las horas extras laborales, en relación con la afectación al derecho de la libre decisión.

Toma de decisión

Se aprecia en la Tabla 9 que al relacionar los resultados totales de la dimensión Aspecto doctrinario y jurisprudencial de las horas extras laborales y la dimensión La afectación a derecho de la libre decisión, se obtiene un valor de Rho de Spearman = 0.854; lo que indica que existe una relación positiva alta; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Tal como se evidencia en el siguiente cuadro de correlación, a través del software SPSS 24.

Tabla 9

Correlación de la segunda hipótesis específica

			Aspecto doctrinario y jurisprudencia l de las horas extras laborales	La afectación a derecho de la libre decisión
Rho de Spearman	Aspecto doctrinario y jurisprudencial de las horas extras laborales	Coeficiente de correlación	1,000	0,854**
	afectación a derecho de la libre decisión	Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	100	100
		Coeficiente de correlación	0,854**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	100	100

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

Figura 9 Correlación de la segunda hipótesis específica

Tercera hipótesis específica:

H₁: Es de necesidad jurídica establecer el grado de efectividad del aspecto doctrinario y jurisprudencial de las horas extras laborales en relación con el tiempo de trabajo en los derechos humanos.

H₀: Es incorrecto que sea de necesidad jurídica establecer grado de efectividad del aspecto doctrinario y jurisprudencial de las horas extras laborales, en relación con el tiempo de trabajo en los derechos humanos.

Toma de decisión

Se aprecia en la Tabla 10 que al relacionar los resultados totales de la dimensión Aspecto doctrinario y jurisprudencial de las horas extras laborales y la dimensión El Tiempo de trabajo en los derechos humanos, se obtiene un valor de Rho de Spearman = 0.842; lo que indica que existe una relación positiva alta; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Tal como se evidencia en el siguiente cuadro.

Tabla 10

Correlación de la tercera hipótesis específica

			Aspecto doctrinario y jurisprudencial de las horas extras laborales	El Tiempo de trabajo en los derechos humanos
Rho de Spearman	Aspecto doctrinario y jurisprudencial de las horas extras laborales	Coefficiente de correlación	1,000	0,842**
n	El Tiempo de trabajo en los derechos humanos	Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	100	100
		Coefficiente de correlación	0,842**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	100	100

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

Figura 10 Correlación de la tercera hipótesis específica

Cuarta hipótesis específica:

H₁: Es de necesidad social de evaluar el nivel de la afectación al derecho de la libre decisión en relación con los límites de la jornada laboral.

H₀: Es incierto que, sea de necesidad social de evaluar el nivel de la afectación al derecho de la libre decisión en relación con los límites de la jornada laboral.

Toma de decisión

Se aprecia en la Tabla 11 que al relacionar los resultados totales de la dimensión Límites de la jornada laboral y la dimensión La afectación a derecho de la libre decisión, se obtiene un valor de Rho de Spearman = 0.856; lo que indica que existe una relación positiva alta; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Tal como se evidencia en el siguiente cuadro de correlación, a través del software SPSS 24.

Tabla 11

Correlación de la cuarta hipótesis específica

			Límites de la jornada laboral	La afectación a derecho de la libre decisión
Rho de Spearman	Límites de la jornada laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,856**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
n		N	100	100
	La afectación a derecho de la libre decisión	Coeficiente de correlación	0,856**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	100	100

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

Figura 11 Correlación de la cuarta hipótesis específica

CAPÍTULO V DISCUSIÓN

Discusión de resultados

De acuerdo con el trabajo de campo, se confirman las proposiciones, en este caso la general que, al relacionar los resultados totales de las variables La ausencia normativa de un límite de horas extras en la jornada laboral y La vulneración del derecho al descanso, se obtiene un valor de Rho de Spearman = 0,918; lo que indica que existe una relación positiva muy alta; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación

Que, al relacionar los resultados totales de la dimensión Límites de la jornada laboral y la dimensión El Tiempo de trabajo en los derechos humanos, se obtiene un valor de Rho de Spearman = 0.849; lo que indica que existe una relación positiva alta.

Que, al relacionar los resultados totales de la dimensión Aspecto doctrinario y jurisprudencial de las horas extras laborales y la dimensión La afectación a derecho de la libre decisión, se obtiene un valor de Rho de Spearman = 0.854; lo que indica que existe una relación positiva alta.

Que, al relacionar los resultados totales de la dimensión Aspecto doctrinario y jurisprudencial de las horas extras laborales y la dimensión El Tiempo de trabajo en

los derechos humanos, se obtiene un valor de Rho de Spearman = 0.842; lo que indica que existe una relación positiva alta.

Que, al relacionar los resultados totales de la dimensión Límites de la jornada laboral y la dimensión La afectación a derecho de la libre decisión, se obtiene un valor de Rho de Spearman = 0.861; lo que indica que existe una relación positiva alta.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se logró evidenciar la ausencia normativa sobre los límites de las horas extras dentro de la jornada laboral, lo cual ha llegado a ocasionar una vulneración al derecho al descanso de los trabajadores, mismo que desarrolla un aspecto fundamental en la salud del trabajador como en el desarrollo de este.

SEGUNDA: El tiempo de la jornada laboral típica será aquel que regule mejor la conducta laboral en cuanto a la uniformidad del tiempo, como también al respecto de los derechos laborales, siendo este tipo de jornada como uno de los que representa un mayor grado de influencia dentro de los derechos humanos, y esto se deberá a sus características.

TERCERA: Tanto la doctrina como la jurisprudencia han sido los principales promotores del estudio de los derechos laborales, como el grado de influencia que representa las horas extras dentro de la jornada típica o atípica, pero esto no significará que el empleador no deba de afectar el derecho a la libre decisión.

CUARTA: El respeto a los derechos laborales nace a partir del vínculo en el cual estarán suscritos el trabajador con el empleador, el mismo que cumple las distintas actividades laborales que desempeñaron en dicho momento, por lo que las horas extras deben ser concedidas mediante una aceptación voluntaria para desempeñar ciertas actividades.

QUINTA: La libre decisión trae consigo ciertas responsabilidades por parte del empleador, esto se debe a que toda decisión sobre la jornada laboral debe de resolverse previamente de forma bilateral, evitando de esta forma la vulneración del derecho a la libre decisión.

RECOMENDACIONES

- Ante la evidente vulneración del derecho al descanso al momento de decidir la cantidad de horas extras que un trabajador debe laborar, considerando que en la normativa peruana la jornada laboral no posee un límite en cuanto a la cantidad de las horas extras permitidas, lo que significa que la norma posibilita a que exista una cantidad de horas extras indebidas y vulnerador de derechos, por ende, se recomienda que el estado peruano establezca dicho límite.
- Está regulado por la legislación peruana, que, para poderse establecer una cantidad de horas extras, el trabajador debe brindar su consentimiento, pero es usual que dicho consentimiento no sea expreso o que se encuentre viciado por el empleador; para prevenir dicha situación, se recomienda que se exija el consentimiento expreso del empleado, así como establecer el límite para las horas extras.
- Los derechos humanos son la base de los derechos de los trabajadores, y se encuentra vulnerado ante las horas extras laborales excesivas, por ende, se recomienda que el estado garantice el respeto por dichos derechos, implementando un sistema de denuncias más eficiente para proteger al trabajador de cualquier tipo de explotación que pudiese estar sufriendo.
- El derecho a la libre decisión se encuentra arraigado en los límites de la jornada laboral, como el aspecto subjetivo de la extensión de la jornada laboral,

debiendo procurar su garantía, recomendando que el ministerio del trabajo sea más meticulouso en la verificación del respeto de dicho derecho en la relación laboral.

Fuentes de la Información

Aguirre, E. (2013). *Influencia de la sobrecarga horaria, en la deserción laboral de los trabajadores de la empresa Almapo S.R.L. departamento La Libertad, provincia de Trujillo, durante el año 2012*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo. Obtenido de

<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4071/AGUIRRE%20ESCOBEDO%20ELISABET%20MARIELA%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Alfaro Rodríguez, C. (2012). *Metodología de la Investigación Científica aplicado a la Ingeniería*. Callao: Universidad Nacional del Callao. Obtenido de https://unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes_Finales_Investigacion/IF_ABRIL_2012/IF_ALFARO%20RODRIGUEZ_FIEE.pdf

Alfaro, K. (2019). *Los fundamentos doctrinales y legislativos para el pago de horas extras en la jornada atípica acumulativa en el sector minero (tesis de titulación)*. Universidad Nacional de Trujillo. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12606/TESIS%20UNT-%20Los%20Fundamentos%20Doctrinales%20y%20Legislativos%20para%20el%20Pago%20de%20Horas%20Extras%20en%20la%20Jornada%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación: Introducción a la investigación científica. 5ta edición*. Caracas: Episteme.

Avalos, B. (2018). *Excepciones a la jornada de trabajo: Límites y Alternativas*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14140/AVALOS_RODR%C3%8DGUEZ_BRIAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Avalos, B. (2018). *Excepciones a la jornada de trabajo: Límites y alternativas*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/14140>

Bardales Torres, C. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación* (3ra ed.). Colombia: Pearson Educación.

Calderón, D. (2005). *Diseño e implementación de un modelo explicativo de las causas de las horas de sobre tiempo que tiene una empresa que maneja personal de servicio*. Guayaquil: Escuela Superior Politecnica del Litoral. Obtenido de <https://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/3983/1/6509.pdf>

Celis, D. (2017). *La influencia de las pruebas de oficio en el nuevo proceso laboral para demostración de las horas extras: Lambayeque 2010-2017 (tesis de maestría)*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Obtenido de <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/7574/BC-1641%20CELIS%20GUERRERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Corredor, M. (2016). *Influencia de la jornada laboral (JL) en la calidad de vida (cv) del trabajador y en la calidad de vida laboral (cvl)*. Universidad Santo Tomás. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2877/2017corredormaira.pdf?sequence=1>

Fernández Flecha, M. d., Croveto, U., & Verona Badajoz, A. (2016). *Guía de Investigación. En Derecho*. (PUCP, Ed.) Lima, Perú.

Fracica Naranjo, G. (1998). *Modelo de simulación en muestreo*. Bogotá, Colombia: Universidad de La Sabana.

Gac, P. (2013). *Flexibilidad Laboral en Chile en el Marco de las recomendaciones de la Ocede*. Santiago: Universidad de Chile. Obtenido de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/115313/de-grac_p.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). Mexico: McGraw-Hill. Obtenido de http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2792/510_06_color.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (5 ed.). México, México: McGraw Hill.

Mellado, C. (2007). *Las Horas Extraordinarias*. En: *Tiempo de Trabajo*. España: Bomarzo.

Mena, P. (2013). *Flexibilidad laboral en Chile en el marco de las recomendaciones de la OCDE (tesis de titulación)*. Universidad de Chile. Obtenido de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/115313/de-grac_p.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Neves, J. (2001). Libertad de Trabajo, Derecho al Trabajo y Derecho de Estabilidad en el Trabajo. *Derecho y sociedad*, 23-26. Obtenido de [file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-](file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-LibertadDeTrabajoDerechoAlTrabajoYDerechoDeEstabil-7792442.pdf)

[LibertadDeTrabajoDerechoAlTrabajoYDerechoDeEstabil-7792442.pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-LibertadDeTrabajoDerechoAlTrabajoYDerechoDeEstabil-7792442.pdf)

Ribeiro, J. (2012). *La flexivilización del tiempo de trabajo y la violación del derecho a la salud laboral: análisis de los ordenamientos jurídicos Brasileños y Español*. Universidad de Castilla-La Mancha. Obtenido de <https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/2911/TESISRibeirodeOliveira%20Silva.pdf?sequence=1>

RPP. (02 de Mayo de 2018). Los peruanos trabajan más hora ue las establecidas en los estándares internacionales. *RPP*, págs. <https://rpp.pe/vital/salud/los-peruanos-trabajan-mas-horas-de-las-que-establecen-los-estandares-internacionales-noticia-1119764>.

Sánchez Flores, F. (2018). *Fundamentos Epistémicos de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Obtenido de Revista digital de investigación en docencia universitaria RIDU: <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>

Sánchez-Santamaría, J. (2013). *Paradigmas de la investigación educativa: De las leyes subyacentes a la modernidad reflexiva*. *Entelequia*, . Obtenido de Revista Interdisciplinar, 16, 91-99: <https://revistaentelequia.wordpress.com/2013/10/12/1320/>

Sierra Bravo, R. (1994). *Técnicas de Investigación Social*. Madrid, España: Paraninfo.

Silva , A. (2018). *Medios probatorios idóneos para acreditar las horas extras realizadas por los trabajadores del Régimen Laboral Privado del Decreto Legislativo N° 728 (tesis de titulación)*. Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28046/silva_ba.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Wynarczyk, H. (2001). *Orientaciones técnicas, especialmente para niveles de licenciatura y Master en áreas de ciencias de la administración y ciencias sociales*. Argentina: CYTA. Obtenido de <http://www.cyta.com.ar/ta0102/research.htm>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos



Cuestionario sobre Variable Independiente:

La ausencia normativa de un límite de horas extras en la jornada laboral

Instrucciones:

Para siguiente se pide que marque con una "X" en el casillero que crea corresponder. En las siguientes proposiciones marque con una "X" en el valor del casillero que según usted corresponde.

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	S I	N O
La ausencia normativa de un límite de horas extras en la jornada laboral	X1: Límites de la jornada laboral	Conceptualización de la jornada laboral 1. ¿Considera usted que la falta de conceptualización de una jornada laboral justa es el principal motivo de la explotación laboral en el país? 2. ¿Cree usted que la jornada laboral goza de una conceptualización propia dentro del estado peruano?		
		División causal de la jornada laboral 3. ¿Cree usted que la división causal de la jornada laboral es adoptada dentro de un aspecto legislativo? 4. ¿Considera usted que la división causal de la jornada laboral desde un punto de vista legislativo fue adoptada mediante la influencia del derecho comparado?		
		La jornada laboral según su aspecto retributivo 5. ¿Cree usted que la jornada laboral dentro del Perú presenta deficiencias desde un aspecto retributivo? 6. ¿Considera usted que la falta de un aspecto retributivo justo con respecto a la jornada laboral no goza de una correcta construcción legislativa?		

		<p>Divergencia entre la jornada típica y atípica laboral</p> <p>7. ¿Considera usted que la jornada típica se rige únicamente por la ley?</p> <p>8. ¿Considera usted que el aspecto atípico sobre la jornada laboral se encuentra establecido únicamente por el sindicato?</p>		
	<p>X2: Aspecto doctrinario y jurisprudencial de las horas extras laborales</p>	<p>Trabajo en sobretiempo</p> <p>9. ¿Cree usted que el trabajo en sobretiempo afecta la salud física y psicológica de la persona humana?</p> <p>10. ¿Cree usted que el trabajo en sobretiempo afecta al proyecto de vida?</p>		
		<p>Extensión de la jornada laboral</p> <p>11. ¿Considera usted que la extensión de la jornada laboral representa un daño al desarrollo personal del trabajador?</p> <p>12. ¿Cree usted que la extensión de la jornada laboral constituye una necesidad al desarrollo económico de un país?</p>		
		<p>Caso Toquepala del Tribunal Constitucional</p> <p>13. ¿Cree usted que se atribuye cierta influencia jurisprudencial dentro la jornada laboral el caso Toquepala?</p> <p>14. ¿Considera usted que existe una torpeza en la aplicación normativa sobre el caso Toquepala?</p>		
		<p>Casación Laboral N° 4637-2014 -La Libertad</p> <p>15. ¿Considera usted que existe una aplicación de una jornada atípica incorrecta dentro del Casación Laboral N° 4637-2014 -La Libertad?</p> <p>16. ¿Cree usted que las horas extras dentro del presente caso deberían retribuirse de forma compensatoria?</p>		



Cuestionario sobre Variable dependiente:

La vulneración del derecho al descanso

Instrucciones:

Para siguiente se pide que marque con una "X" en el casillero que crea corresponder. En las siguientes proposiciones marque con una "X" en el valor del casillero que según usted corresponde.

VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	S I	N O
La vulneración del derecho al descanso	Y1: El Tiempo de trabajo en los derechos humanos	Conceptualización del tiempo de trabajo 17. ¿Cree usted que existe una influencia por parte del derecho compara sobre la conceptualización del tiempo de trabajo? 18. ¿Considera usted que la constitución conceptualiza de forma adecuada el tiempo de trabajo?		
		El tiempo de trabajo en el cuerpo normativo de Perú 19. ¿Cree usted que el tiempo de trabajo estaría regulado en base al bienestar del trabajador? 20. ¿Considera usted que se requiere una reestructuración normativo sobre el tiempo de trabajo debido a los abusos labores?		
		Aspecto constitucional del derecho al descanso laboral 21. ¿Cree usted que desde un punto de vista constitucional el derecho al descaso laboral representa la necesidad que existe en el desarrollo del ser humano? 22. ¿Cree usted que existe un aspecto burocrático que impide la aplicación efectiva de la constitución sobre el derecho al descanso laboral?		

		<p>Tratamiento internacional de los derechos sociales, económicos y laborales.</p> <p>23. ¿Considera que el Estado peruano no ha cumplido con los estándares exigidos dentro de los convenios laborales suscritos?</p> <p>24. ¿Cree usted que existe una conducta ineficiente con respecto a la actividad fiscalizadora de SUNAFIL?</p>		
	Y2: La afectación a derecho de la libre decisión	<p>La libertad al trabajo dentro del derecho</p> <p>25. ¿Cree usted que el trabajador puede decidir aceptar las condiciones laborales siempre que este no establezca horas laborales extras?</p> <p>26. ¿Considera que la libertad laboral supondrá la libertad de decisión en cuanto a la creación del vínculo laboral?</p>		
		<p>Aplicación del Indubio Pro Operario</p> <p>27. ¿Cree que es correcto aplicar el Indubio pro Operario cuando existe una evidencia en el record de asistencia sobre las horas extras cumplidas?</p> <p>28. ¿Considera usted que se debería aplicar únicamente el Indubio pro Operario cuando no existe una evidencia en el record de asistencia sobre el cumplimiento de su jornada laboral?</p>		
		<p>Principios del derecho al trabajo</p> <p>29. ¿Cree usted que el exceso de horas extras vulnera los principios del derecho laboral?</p> <p>30. ¿Considera que los principios del derecho al trabajo no pueden limitar las horas extras del trabajador cuando este lo desee?</p>		
		<p>La coerción de la voluntad en las horas extras</p> <p>31. ¿Considera usted que la coerción de la voluntad podría ser considerado y sancionado con una reparación civil en favor del trabajador?</p> <p>32. ¿Cree usted que la voluntad de las horas extras dentro del Estado peruano se basa en la coerción del empleador hacia el trabajador?</p>		

Anexo 2: Base de datos

N°	La ausencia normativa de un límite de horas extras en la jornada laboral																La vulneración del derecho al descanso																
	Límites de la jornada laboral								Aspecto doctrinario y jurisprudencial de las horas extras laborales								El Tiempo de trabajo en los derechos humanos								La afectación a derecho de la libre decisión								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	
2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
6	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	
10	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
11	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	
17	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
18	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
24	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

25	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
27	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
29	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
39	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
42	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
44	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
49	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

