



FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**PROPONER LA MODIFICATORIA DEL TÍTULO IV
DEL DS 007-2002-TR PARA PROTEGER LA
INTEGRIDAD DEL TRABAJADOR EN LA SALUD
OCUPACIONAL**

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Autor:

Ullilén Santillán Carlos Alberto

Asesor:

Mendiburu Rojas Augusto Franklin

Línea de Investigación:

Ciencias jurídicas

Pimentel – Perú

2019

**PROPONER LA MODIFICATORIA DEL TÍTULO IV DEL DS 007-2002-TR PARA
PROTEGER LA INTEGRIDAD DEL TRABAJADOR EN LA SALUD OCUPACIONAL**

A desarrollarse como tesis para optar el Título Profesional de Abogado.

Dr. Mendiburu Rojas, Augusto Franklin
Asesor Metodológico

PRESIDENTE
DR. JESUS MANUEL GONZALES HERRERA

SECRETARIO
DRA. MARIELLA VERENISSE
CUSTODIO CHOLAN

VOCAL
ABG. JOSE LUIS SAMILLAN CARRASCO

DEDICATORIA

Dedicado principalmente a Dios quien nos guía por el camino del bien y siempre está presente con nosotros, a mis padres, por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en mi formación académica y personal, los cuales siempre me han dado la fuerza necesaria y su apoyo incondicional para seguir adelante.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco en primer lugar, al ser Supremo, por iluminarme durante este trabajo y por permitir finalizarlo con éxito; y en segundo lugar, a mis queridos padres, por su apoyo en todo momento de mi desarrollo académico. Porque ellos siempre estarán presente en todo momento y mis logros serán gracias a ellos. A mis hermanos y demás familiares quienes me han brindado también su apoyo.

RESUMEN

En la presente tesis se realiza una propuesta para poder “PROPONER LA MODIFICATORIA DEL TÍTULO IV DE EL DS 007-2002-TR PARA PROTEGER LA INTEGRIDAD DE EL TRABAJADOR EN LA SALUD OCUPACIONAL”. Con la necesidad de poder brindarle al trabajador mayor protección en el desarrollo de sus labores, estableciendo un límite uso de las horas extras estaríamos protegiéndole de factores que afecten su integridad física y mental los cuales son negativamente perjudicial para la productividad de la empleadora para el desarrollo socioeconómico.

Esta falta de regulación, genera que se afecte los derechos constitucionales del trabajador, asimismo deja en desprotección al trabajador en el exceso de jornadas extras, así tenemos que los derechos a una buena salud, a un descanso y un disfrute del tiempo libre son elementos para el bienestar y el buen desarrollo del trabajador, los cuales van de la mano con el respeto a la integridad y dignidad de la persona

En ese sentido tenemos que la presente investigación fundamentaremos la afectación que sufre el trabajador cuando está expuesto a un exceso de horas extras laborales, con la finalidad de poder reconocer los factores razonables para una mayor protección del trabajador.

PALABRAS CLAVE

Horas extras, salud ocupacional, integridad del trabajador, derecho a la salud, derecho al descanso, protección del trabajador, bienestar del trabajador.

ABSTRACT

In the present thesis a proposal is made to be able to "PROPOSE THE MODIFICATION OF THE TITLE IV OF THE DS 007-2002-TR TO PROTECT THE INTEGRITY OF THE WORKER IN THE OCCUPATIONAL HEALTH". The need to be able to provide workers with protection in the development of their work tasks, establish a limit on the use of overtime we would be protecting it from the factors that affect their physical and mental integrity which are negatively responsible for the productivity of the Employer for socioeconomic development.

This lack of regulation, the genders that affect the constitutional rights of the worker, the media, the media, the media, extras, human rights, the media. the welfare and good development of the worker, which go hand in hand with respect for the integrity and dignity of the person

In this sense we have the present investigation fundamentally the affectation that the worker suffered when an excess of extra working hours was performed, in order to be able to recognize the reasonable factors for a greater protection of the worker.

KEYWORD

Overtime, occupational health, worker integrity, right to health, right to rest, worker protection, worker welfare.

INDICE

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTOS	4
RESUMEN.....	5
ABSTRACT	6
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad Problemática	12
1.1.1. Ámbito internacional	13
1.1.2. Ámbito nacional	16
1.1.3. Ámbito local	18
1.2. Trabajos Previos	19
1.2.1. A nivel Internacional.....	19
1.2.2. A nivel Nacional	20
1.2.3. A nivel local	22
1.3. Abordaje teórico.....	23
1.3.1. Variable Independiente: Jornada en Sobretiempo	23
1.3.1.1. Sobretiempo. “Dimensión”	23
1.3.1.2. Conceptos	24
1.3.1.3. Características	24
1.3.1.4. Presunciones – Registro. “Dimensión”	25
1.3.1.5. Pago. “Dimensión”.....	26
1.3.1.6. Límite	27
1.3.2. Variable dependiente: Integridad del Trabajador	29
1.3.2.1. El derecho a la integridad moral, psíquica y física.....	29
1.3.2.2. El trabajo humano	31
1.3.2.3. Fines vitales del trabajo humano	31
1.3.2.4. Jornada de Trabajo	31
1.3.3. Antecedentes.....	31
1.3.3.1. Derecho a la salud. “Dimensión”.....	33
1.3.3.2. Salud ocupacional	34
1.3.3.3. Derecho al descanso. “Dimensión”	37
1.3.3.4. Dignidad de la persona humana. “Dimensión”	38
1.3.3.4.1. Trabajo decente.....	38
1.3.3.4.2. Derechos fundamentales laborales	39
1.3.3.4.3. Organización Internacional del Trabajo	41
1.3.3.4.4. La OIT Y la OMS – Mejoras laborales en los servicios de Salud	42
1.3.4. Principios del Derecho al Trabajo.....	43

1.3.4.1. Aspectos Generales	43
1.3.4.2. Concepto e Importancia	43
1.3.4.3. Principios del derecho del trabajo.....	44
1.3.4.4. Principio Protector	44
1.3.4.5. Principio de la primacía de la realidad	46
1.3.4.6. Principio de continuidad	47
1.3.4.7. Principio de buena fe	47
1.3.5. Teorías relacionadas al tema	48
1.3.5.1. Teoría del Contractualismo	48
1.3.5.2. Teoría de los derechos sociales	¡Error! Marcador no definido.
1.3.6. Legislación Comparada	49
1.3.6.1. Colombia	49
1.3.6.2. México	50
1.3.6.3. Chile	50
1.3.6.4. Ecuador	50
1.4. Formulación del problema:	51
1.5. Justificación e importancia del problema	51
1.6. Limitaciones	51
1.7. Hipótesis	52
1.8. Objetivos.....	52
1.8.1. Objetivo General.....	52
1.8.2. Objetivo específico	52
II. MATERIAL Y MÉTODO	53
2.1. Tipo y diseño de investigación	53
2.2. Población y muestra	53
2.2.1. Población	53
2.2.2. Muestra.....	54
2.3. Operacionalización y variables	55
2.3.1. Variable independiente	55
2.3.2. Variable dependiente	55
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	56
2.4.1. La encuesta	56
2.4.2. Análisis Documental.....	56
2.4.3. El fichaje	¡Error! Marcador no definido.
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	56
2.6. Criterios éticos.....	56
2.6.1. Dignidad Humana:.....	56
2.6.2. Consentimiento informado	56

2.6.3. Información	57
2.6.4. Voluntariedad.....	¡Error! Marcador no definido.
2.6.5. Beneficencia:	57
2.6.5.1. Riesgos y Beneficios	57
2.7. Criterios de rigor científico.....	57
III. RESULTADOS	58
3.1. Resultados tablas y figuras	58
3.2. Discusión de resultados	68
3.3. Aporte práctico.....	71
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	73
4.1. CONCLUSIONES.....	73
4.2. RECOMENDACIONES	74
REFERENCIAS	75
ANEXOS	77

INDICE DE TABLAS

Tabla 1¿Debería existir un límite de uso a las horas extras dentro de nuestra legislación laboral?-----	58
Tabla 2¿Para hacer uso de las horas extras, es necesario un acuerdo entre las partes? --	59
Tabla 3¿Es útil el registro de las horas extras en los centro de trabajo? -----	60
Tabla 4¿Los centros de trabajo usan medios técnicos de control para el uso horas extras? -----	61
Tabla 5¿Deberían los empleadores contabilizar las horas extras que efectúa un trabajador?-----	62
Tabla 6¿Hay una preocupación por parte del empleador en la salud a sus trabajadores? -----	63
Tabla 7¿Existen trabajadores que a consecuencia del uso de las horas extras sufren alguna enfermedad? -----	64
Tabla 8¿El exceso de horas extras en los centros de trabajo afecta la salud en el trabajador?-----	65
Tabla 9¿El efectuar horas extras en los centros de trabajo no permite tener un descanso adecuado?-----	66
Tabla 10¿El estado emocional del trabajador involucra la forma como laborar efectivamente?-----	67

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Debería existir un límite de uso a las horas extras dentro de nuestra legislación laboral? -----	58
Figura 2 ¿Para hacer uso de las horas extras, es necesario un acuerdo entre las partes --	59
Figura 3 ¿Es útil el registro de las horas extras en los centro de trabajo? -----	60
Figura 4 ¿Los centros de trabajo usan medios técnicos de control para el uso horas extras? -----	61
Figura 5 ¿Deberían los empleadores contabilizar las horas extras que efectúa un trabajador? -----	62
Figura 6. ¿Hay una preocupación por parte del empleador en la salud a sus trabajadores? -----	63
Figura 7 ¿Existen trabajadores que a consecuencia del uso de las horas extras sufren alguna enfermedad? -----	64
Figura 8 ¿El exceso de horas extras en los centros de trabajo afecta la salud en el trabajador? -----	65
Figura 9 ¿El efectuar horas extras en los centros de trabajo no permite tener un descanso adecuado? -----	66
Figura 10 ¿El estado emocional del trabajador involucra la forma como laborar efectivamente? -----	67

I. INTRODUCCIÓN

Se considera que hay gran parte de la sociedad que está siendo afectada indirectamente con jornadas laborales extensas, en el ámbito laboral nos encontramos ante un vacío que, en nuestro ordenamiento, no encontramos explícitamente alguna ley que establezca el tiempo máximo de uso de las “horas extras” que pueda laborar un trabajador, pero ello no debería significar, en absoluto, que no existan tales limitaciones, el trabajo en sobretiempo es, por propia naturaleza, extraordinario, ya que excede a la jornada ordinaria de la empresa. La jornada extraordinaria tiene su razón de ser en uno de los principios en donde tiene su fundamento, es el de la voluntariedad, lo que nos da entender que para que se ejecute las horas extras, estas no tienen que ser impuestas sin el consentimiento del trabajador, asimismo también tiene que tener la autorización de empleador.

De lo que desprende que de la jornada laboral a la que llamamos horas extras es buscar que tengan un límite de tiempo, lo que implicaría la protección de la salud y seguridad de los trabajadores, y buscar una eficiente fuerza de trabajo dentro de la unidad productiva.

1.1. Realidad Problemática

Nuestra realidad laboral, en cuanto al uso de las horas extras está centrada en un aprovechamiento por parte del empleador, pues éste saca provecho del estado de necesidad que el trabajador tiene. Situación que en la parte económica en un ingreso más para el trabajador, pero a la larga este exceso de horas extras perjudica la integridad trabajador, ya que está expuesto a muchas horas de desgastes físicos e intelectual.

Por lo que, dentro de la realidad laboral de nuestro país, grandes sectores de trabajadores no cuentan con una protección adecuada de sus derechos laborales, es decir no hay una protección social, ya que gran parte de los trabajadores laboran con total informalidad, es por eso que para un trabajador recibir un pago adicional, en este caso realizar horas extras, resulta

un sueño inalcanzable. Por lo que es importante darle una protección a este sector de trabajadores, buscando siempre su protección y buen desarrollo de sus labores.

Dentro de nuestra legislación, no encontramos una limitación a las horas que se puedan laborar de manera extraordinaria, sin embargo, esto no sería recomendable abusar el uso de horas extras ilimitadamente; pues primeramente tenemos que tener en cuenta que el uso de horas extras tiene que ser voluntario, por ende no pueden ser impuestas, por lo cual tiene que existir un acuerdo entre empleador y trabajador. Es así que diferentes empresas tienen formas de poder llevar este control, asimismo encontramos en Reglamentos Internos de cada empresas, en donde estipulan la forma de permitir hacer horas extras, ya que ante la falta de consentimiento del empleador lo podrían interpretar como una falta laboral, o de lo contrario imponerle a un trabajador horas extras sería una falta y esto conllevaría a multar a la empresa. Es así que las horas extras tienen esa característica de eventualidad, es decir, en ciertos casos estos se podrían utilizar de acuerdo a la necesidad de la empresa, es por eso que esta eventualidad evita que se pueda exponer a horas extenuantes de labores continuas. Es por eso que la razonabilidad en el uso de las horas extras viene de la mano con su carácter excepcional que este tiene, es decir si un trabajador labora 8 horas diarias, la excepción no puede ser también 8 horas.

Por lo tanto el empleador tiene ese deber de garantizarle seguridad y salud en el trabajo a todo su personal, siendo este una parte esencial, ya que esto constituye un derecho fundamental del trabajador (la seguridad y la salud ocupacional), de lo contrario esto perjudicaría en el exceso de uso de las horas extras al día o a la semana que pueda realizar un trabajador.

Donde podemos preguntarnos: ¿Acaso no supone exponer a horas extenuantes a un trabajador, ocasionándole riesgos ocupacionales? Desde luego que sí.

1.1.1. Ámbito internacional

Urrutikoetxea (2010) en la ficha técnica: “ La mala rutina de exponerse a horas excesivas de labores”. Fuente: Gestión Práctica de Riesgos Laborales, nº 77, diciembre 2010. España.

“Nos hace referencia que el exponerse a horas extensas de trabajo es un grave riesgo laboral, no solo en ese supuesto que ocasionaríamos un daño al trabajador si no que estos pueden causar alteraciones en su salud, e incluso podríamos ocasionarle la muerte, van directamente conectada con el sobre esfuerzo o provocarle cuadros de estrés, que desencadena un suicidio de origen laboral”.

Cruz (2010) en el artículo desarrollado: “Extensas horas laborales y los problemas mentales que ocasionan en los profesionales de la salud”. Cuba. Dicho artículo tuvo como estudio:

“Identificar que trabajadores del área de salud tienen afectaciones ya sean psíquicas o mentales producto de afectaciones ya sean psíquicas y/o mentales producto de su exposición a horas extras en exceso. Encontrando que son las enfermeras y el personal técnico los que sufren agravios ya sean psíquicos y/o mentales e identificando problemas en cuanto al estrés por la estar expuestos laboralmente y el síndrome de Burnout. Concluyendo que el trabajo en exceso perjudica considerablemente en los aspectos de la salud psíquica y mental de los trabajadores de la salud”.

Conferencia Internacional del trabajo, 95 reunión (2006): en el informe sobre “La relación de trabajo”. Ginebra. Nos hace un comentario:

“Al no encontrar medidas de desprotección laboral nos puede traer como consecuencias irreparable en cuanto a la salud y la seguridad de terceros y de la comunidad en general. Esta falta de protección hacia los trabajadores con lleva no solo hacerle un daño al trabajador si no a su familia. Consecuentemente la falta de derechos y garantías puede tener consecuencias contraproducentes en las empresas y traer resultados adversos y negativos para la sociedad en general”.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España (2013). En su revista sobre: “Jornada y horarios de trabajo”. El cual hace mención que:

“El realizar un aumento en las horas que uno labora, y estos son aumentadas de una forma moderada, mayormente no tiene efectos sobre la salud de un trabajador, pero estos si pueden repercutir en la persona si estos son tomados de una forma habitual. Es por eso precisar que dentro de las disposiciones jurídicas que se aplican a la duración media de las horas que un trabajador labora, incluyendo el concepto de horas extraordinarias, tiene por objetivo no solo el hecho de darle una bonificación extra más elevada por hora, sino establecerle un límite a los horarios extenuantes que perjudican la salud y la vida social (la necesidad de establecer las condiciones por las cuales son admitidas las horas extraordinarias, y los límites que se debe fijar para que aplicarse su autorización)”.

Barcellos, et al. (2014). En la publicación del artículo sobre: “carga horaria de trabajo de los enfermeros y su relación con las reacciones fisiológicas de estrés”. Llega al siguiente análisis que:

“La mayoría de enfermeros que trabajen por más de 36 horas/semana, fisiológicamente del análisis realizado no encontramos alteraciones o cuadros de estrés. Dichos trabajadores saben sobrellevar los problemas que se van a suscitar entre profesionales, familiares y pacientes. Por lo que, es un aspecto importante el darle un cuidado y protección a los profesionales que ejercen trabajos en el ámbito de la salud, esto sería una alternativa fundamental, porque la buena atención a los usuarios depende principalmente de equipos saludables”.

Revista “Bienestar 180” (México) en su publicación realizada sobre: “cinco consecuencias de trabajar horas extras”. En donde nos define que:

“A pesar que la persona tenga las condiciones para poder seguir laborando más tiempo de lo que establece su horario de trabajo, ya sea por un bono adicional o un beneficio laboral, cuando trabajas horas extras puede causar daños en tu cuerpo a nivel físico y mental, y perjudiques tu calidad de vida, así mismo nos detalla las cinco consecuencias: altera la productividad, cansancio extremo, dependencia, enfermedades y lesiones”

Revista “La voz de Houston” (EE.UU) en su publicación realizada sobre: “Las desventajas de trabajar horas extras” nos dan a conocer que:

“Algunas personas llegan a tener una emoción de entusiasmo por el hecho de laborar horas extras y estos sean retribuidos de cierta forma, . Mientras que las horas extras de cierta forma se considera como un adicional de dinero inesperado, a largo plazo esto puede provocar y ocasionar desventajas mayores que te van hace reflexionar dos veces acerca de excederte de tus propios límites. Las horas en sobretiempo puede ocasionar una carga para tu salud y calidad de vida, al tiempo que traer como consecuencia un clima tensionado en tus relaciones y al final te dejan agotado y sin energías, dispuesto a renunciar de tu centro de labores”

1.1.2. Ámbito nacional

Yamada (2005) en el 71 trabajo realizado en la Universidad del Pacífico sobre: “Horas de trabajo: Determinantes y dinámica en el Perú Urbano”. Lima. Nos da conocer:

“Las consecuencias que pueden traer el exponerse a laborar horas excesivas de trabajo, evidencia primeramente de que el dedicarse demasiadas horas a su trabajo reduce el tiempo que un trabajador puede dedicarlo para que pueda recibir alguna capacitación laboral fuera del centro de trabajo, consecuentemente también hay la evidencia de que las jornadas en exceso podría

reducir el tiempo de dedicación necesarias para las prácticas preventivas de salud. Llegando a la conclusión de que una buena salud repercute de forma positiva en la productividad laboral y las remuneraciones”.

Arce (2015). Publica en la revista PuntoEdu de la Pontificia Universidad Católica del Perú sobre: “La constitución Política del Perú establece que la jornada laboral en el país es de ocho horas como máximo y 48 horas semanales.

“A pesar de contar con este precepto legal son muchos los empleadores que no cumplen con esta ley. “Hay algunos empleadores que consideran este exceso de trabajo como horas extras. De acuerdo a este precepto legal, este trabajo en exceso, que se hace más allá de la jornada ordinaria, debe ser de mutuo acuerdo entre las dos partes, “no existe horas extras impuestas, el empleador debe negociar y proponer al trabajador si desea realizar horas extras, si no de lo contrario el empleador puede ser sancionado”, sobre este aspecto hay un análisis por parte del abogado y añade que hay una discusión sobre si este acuerdo debe entenderse como tácito, pero explica que según la legislación laboral peruana, el empleador tendría que probar que no ha impuesto las horas, “con este análisis de la referida norma, los empleadores deberían tomar medidas como sacar a sus trabajadores terminada la jornada, porque si llega un inspector detectaría un incumplimiento a la norma”.

Diario “El Comercio” en su publicación del 21 de junio del 2016 sobre: “Más del 36% de la PEA trabaja más de 49 horas a la semana” donde hacen referencia que:

“En un estudio realizado por la Universidad de Stanford, dio como resultados que lo que produce una persona en su trabajo, ésta decae después de las 50 horas de trabajo. Lejos de arrojar resultados positivos, el exceso de horas laborables trae como consecuencia un estrés en el profesional, reduciendo su rendimiento y su efectividad en su centro de labores. Si algún día es necesario realizar

responsablemente horas extras, está bien, pues el profesional está orientado a un logro. Pero si esto pasa de ser un caso atípico a tomarlo como algo habitual, ya es un problema que nada tiene que ver con el buen rendimiento”.

1.1.3. Ámbito local

En la revista “Seguridad Minera” en unas de sus publicaciones sobre: “Exceso de trabajo: ¿Cuáles son los riesgos para la salud?” Del 11 de setiembre del 2015. Nos señala que:

“Las extensas jornadas laborales traen consigo en la salud y un aumento de riesgo, provocando que el trabajador sufra un infarto de miocardio, investigación brindada por la revista científica “The Lancet”. El peligro de sufrir una alteración cerebrovascular, es mayor entre aquellos que trabajan 55 horas o más a la semana que quienes ajustan su jornada a las 35 o 40 horas. Los expertos y profesionales en la materia, mediante estudios científicos, tomaron como referencia una jornada laboral media de entre 35 y 40 horas semanales para comprobar cómo afectaba el aumento de horas de trabajo al riesgo de enfermedades cardiovasculares”.

En la publicación del Portal de “Radio Programas del Perú”, de fecha 26 de Enero del 2018. Nos hace mención sobre:

“La supervisión que hizo Sunafil algunos centros comerciales de Chiclayo, con el fin de supervisar la jornada laboral de los empleados. Llegando a encontrar que: “La Intendente regional de Sunafil en Lambayeque, Dra. Vanessa Vargas Chafloque, sostuvo que se ha podido constatar que existen empresas que no están cumpliendo con el reconocimiento de horas extras, sin embargo dijo que por ahora esta primera intervención es de orientación y de persistir estas deficiencias se empezarán a aplicar las multas de acuerdo a lo contemplado en la Ley”

1.2. Trabajos Previos

1.2.1. A nivel Internacional

Mendoza (2015) en la tesis para obtener el grado de tecnóloga Industrial denominada “Diagnóstico y propuesta de mejoramiento para la optimización de costos en horas extras y recargos en AUDIFARMA S.A” de la Universidad Tecnológica de Pereira. Colombia, propone dentro de su objetivo general elaborar un análisis y proponer el mejoramiento del uso de horas extras y recargos, de esta forma se pueda proyectar una mejor optimización en los costos de la organización, llegando a la conclusión que encontraron dentro de los resultados demora para hacer los inventarios, por lo que esta demora trae como consecuencia tiempo muerto y producen sobrecostos, por lo que se propone un nuevo sistema para hacer los inventarios y así desaparecer los tiempos muertos para una mejor fluidez del procedimiento y desaparecer los tiempos adicionales. Así mismo se pudo verificar que los CAF (Centros de atención farmacéutica) están produciendo horas extras por el atraso en la digitación de fórmulas el cual tiene que ver con el aplicativo y el interfaz que se usa con clientes, lo cual se propone que se empiece hacer un seguimiento más cercano a los CAF.

Viquez (2017) en su tesis realizada para licenciarse en derecho sobre “La Problemática jurídica que ocasiona la falta de una regulación legal en relación con las jornadas mixtas ampliada, acumulativa semanal y rotativa”. Universidad de Costa Rica. COSTA RICA. Llegó a la conclusión a nivel de legislación llego a la conclusión que en el país existen vacíos legales referente establecer límites en las jornadas mixta ampliada, acumulativa semanal y rotativa, al existir este vacío legal, estos pueden ser tomados e interpretados de diferentes formas por las partes de una relación laboral, criterios que de acuerdo al análisis y conveniencia que tome cada una de las partes, puede generar una pérdida de contingencias laborales que ponen en riesgo la seguridad económica de muchas empresas y, en consecuencia, la seguridad laboral de los trabajadores.

Corredor (2016) en sus tesis sobre Influencia de la Jornada de trabajo en la calidad de vida del trabajador y en la calidad de vida Laboral. Universidad Santo Tomas de Aquino.

COLOMBIA. Se llegó a la conclusión que es importante dar a conocer que en Colombia hay una preocupación por las normas legislativas para mejorar la calidad del empleo, por lo que ya estos temas es materia de discusión en el parlamento, ya que es importante establecer ajustes de los tiempos nocturnos, horas extras y remuneración de las mismas en pro del beneficio que siempre se busca hacia el trabajador y así mejorar su estilo de vida. El trabajador tiene dos aspectos importantes en la jornada laboral que este realiza, primero, la calidad de Vida del trabajador y la calidad de vida laboral, estos dos aspectos tienen dos direcciones: desde una perspectiva positiva reflejada a partir de la flexibilidad horaria y/o un tiempo laboral justo que contemple los descansos necesarios para el trabajador, tomando hincapié del alto grado de satisfacción personal que a su vez se refleja en la calidad laboral, trayendo consigo a que la empresa tenga mayores índices de productividad; y desde una perspectiva negativa está el desgaste que sufre el trabajador por la sobre carga laboral y los tiempos mínimos que va a tener para poder descansar y estar en óptimas condiciones para poder realizar efectivamente su trabajo, por lo que todas éstas irregularidades va a traer consigo una baja productividad y el desarrollo de enfermedades (física y mentales).

1.2.2. A nivel Nacional

Zegarra (2016). En su tesis para la obtención del grado de contador sobre “Incentivos de horas Extras y la economía de los trabajadores del área de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca”. Universidad Nacional de Cajamarca. CAJAMARCA - PERU. Llegó a las conclusiones tal como establece nuestra Constitución “ninguna persona se le puede obligar a trabajar sin antes haya dado su pleno consentimiento” (art. 23) y que la razón por la cual no hay un incentivo para los trabajadores de seguridad y vigilancia de la UNC con el pago de horas extras es porque no hay un presupuesto y por propia voluntad de las autoridades. Por lo tanto la Institución no cumple con los incentivos de horas extras, aduciendo que no existe disponibilidad presupuestaria.

Valverde (2017) en la tesis realizada para el título profesional de abogada sobre “exceso de aplicación del Ius Verandi en el uso de horas en sobretiempo por parte de la pesquera

“COPEINCA” – sede flota Chimbote, año 2017”. Universidad Cesar Vallejo. CHIMBOTE – PERU. Se llegó a la conclusión que, se demostró el abuso de las facultades del empleador y la gestión del Ius Verandi, ya que según la encuesta aplicada los resultados arrojan que el empleador hace uso desmedido de su poder de dirección y ordena a sus trabajadores que trabajen horas extras de manera excesiva, vulnerando de esta manera la gestión del Ius Verandi. Por lo cual existe una potenciación de las facultades del empleador y un debilitamiento de la protección jurídica del trabajador.

Rivadeneira (2015) sobre “Trabajo Decente como límite a las jornadas acumulativas”. Pontificia Universidad Católica del Perú. LIMA – PERU. Se llegó a la conclusión que del análisis de los preceptos legales laborales sobre establecer límites en la jornada laboral concluimos lo siguiente: a) en el Perú, existe una flexibilización en las jornadas laborales, teniendo como consigno un máximo de 48 horas semanales o también las 8 horas diarias; b) en cuanto a la jornada diaria estas puede excederse pero respetando la jornada de 48 horas semanales. La jornada extraordinaria va a permitir en el trabajador que éste pueda extender el tiempo de trabajo diario, por lo que al existir un vacío legal en el límite de empleo de las horas extras, estos traen consecuencias negativas adversas en la salud, en el lapso equitativo de descanso y en el aprovechamiento del disfrute de espacios libres.

Cossa, Hidalgo & Nuñez (2014) sobre “Proponer la reducción las horas extraordinarias en el área de producción de un astillero proponiendo incentivos y opciones de instrumentos de mejora continua”. Universidad de Ciencias Aplicadas. LIMA. Se llegó a la conclusión que el emplear horas extras en los centros de trabajo, trae consigo afectaciones y gastos para la empresa que tienen responsabilidades en el área de proyectos de construcciones y reparaciones navales y trabajos de metal mecánica, este empleo de la utilización de horas extras es debido al retraso de funciones en el área de reparación o construcción de una embarcación, llegando a gastar la empresa lo mismo en horario normal que en horas extras.

Orjeda & Valderrama (2017) en la tesis sobre “Alternativas para mejorar el proceso de pago de horas extras para aumentar el grado de satisfacción del personal técnico de una empresa metal-mecánica, Lima 2017”. Universidad Privada del Norte. LIMA. Se llegó a la conclusión

que los problemas actuales de pago de horas extras, es la falta de supervisión, inadecuado manejo de procesos de registros, falta de sistemas de control y uso incorrecto de las herramientas de marcación.

Arias (2016) en la tesis para obtener el título profesional de Contador Público sobre “Horas extras y beneficios laborales de los empleados de la empresa Ideas Aplicadas S.A - 2015”. Universidad Cesar Vallejo. LIMA. Se llegó a la conclusión de que existe una afectación en la parte teórica y práctica en el uso de las horas en sobretiempo y al momento de cuantificar los beneficios laborales, ya sea en la forma del pago del mes y también al momento de calcular los beneficios laborales al momento de cesar de la empresa.

1.2.3. A nivel local

Palacios & Hernández (2013) en la tesis para optar el título profesional de Abogado sobre “Incumplimiento de la aplicación Normativa en los Decretos Supremos N° 007-2002 TR y N° 017-2009 MTC, aplicada a la jornada de trabajo del sector transporte interprovincial de Chiclayo periodo 2012”. Universidad Señor de Sipan. CHICLAYO. Se llegó a la conclusión que los conductores por regla general, se encuentran exceptuados de la jornada de trabajo máxima y por ende de pago de las horas extras a causa de que el conductor se encuentra en inactividad, si existiera una fiscalización permanente se comprobaría que el conductor no se encuentra mucho tiempo de inactividad por lo tanto la cantidad de horas acumuladas excede del máximo permitido debiendo esas horas reconocerse un pago adicional al sueldo.

Barreto & Ipanaqué (2012) en la tesis sobre “Testimonio de las Enfermeras que realizan horas extras en un hospital de alta complejidad. Chiclayo – Perú, 2011”. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. CHICLAYO. Se llegó a la conclusión que las horas extraordinarias, son horas utilizadas que van a exceder de la jornada laboral ordinaria, éstas de por si va a generar en el trabajador un cuadro de estrés producto del exceso en el centro de laborales; lo cual se potencia con la inequidad y obligatoriedad con que muchas veces se

programan. El tiempo que se emplea en las horas extras genera en el trabajador reacciones perjudiciales en la salud, dejando de lado el autocuidado, experimentando cansancio, fatiga y una consecuencias negativas en la calidad de vida del trabajador, produciendo exigencias físicas y mentales negativas; atentando su integridad, disminuyendo la calidad de vida y el tiempo prudencial de recreación que debe de tener en el hogar, afectando la convivencia familiar. Lo que trae como consecuencia la afectación del vínculo conyugal y alterar su rol de madre, o hija, es decir la convivencia familiar, tristeza por limitaciones en la convivencia familiar y estrés por sus múltiples roles.

Martinez & Yupton (2015) en su tesis sobre “abuso de la jornada laboral y del pago de trabajo en sobretiempo establecidos en el contrato de trabajo y el análisis del horario nocturno de los conductores de las empresas de transportes interprovincial”. Universidad Señor de Sipan. CHICLAYO Se llegó a la conclusión que hay una serie de irregularidades y empirismos normativos en cuanto al cumplimiento de las jornadas de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo para los conductores de las empresas de transporte interprovincial. Siendo la primera razón la falta de cumplimiento normativo por parte de los empleadores de las empresas de transporte interprovincial, que forma parte de la legislación sobre la jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo.

1.3. Abordaje teórico

1.3.1. Variable Independiente: Jornada en Sobretiempo

1.3.1.1. Sobretiempo. “Dimensión”

La jornada extraordinaria tiene su fundamento en uno de principios que es la voluntariedad, lo que nos da entender la intención que debe de tener el trabajador para poder emplear este tiempo extra y sobre todo la autorización del empleador, por lo tanto nadie está obligado a laborar en sobretiempo, salvo algunas excepciones en donde si es necesario emplear las horas extras, estos casos son cuando existan razones prioritarias de realizar en el centro de trabajo, así como

en ocasiones haya un peligro en las personas, objetos o en el área de producción de la centro de labores. (DÍAZ & BENAVIDES, 2013 p. 555).

1.3.1.2. Conceptos

Se entiende por trabajo en sobretiempo al excedente de las horas laboradas, ya sea en una jornada ordinaria, diaria o semanal o de la jornada de trabajo inferior a la ordinaria diaria o semanal establecida en el centro de labores. Todo esto nos conlleva a que ese lapso de tiempo sea laborado en una jornada diaria o semanal dentro del entorno de labores, ya sea antes o después del horario ordinario de labores, siempre teniendo en consideración el excedente de la hora legal u ordinaria. Todo esto implica que las horas extras efectuadas para el empleador, estas tienen que ser efectivas en beneficio del empleador, por lo que la razón de ser de las horas extras es su voluntariedad y su efectividad, teniendo en consideración que estas no pueden ser impuestas por el empleador, de lo contrario esto sería considerado como una infracción administrativa de tercer grado de conformidad con la Ley General de Inspección de Trabajo y su Reglamento. (DÍAZ & BENAVIDES, 2013 p. 565).

Se tiene que tener en cuenta que el trabajo en sobretiempo, tiene que significar que se esté desarrollando y empleando dichas horas de forma efectiva. Por lo que no es de consideración tomar en cuenta como horas extras el tiempo que realizan los trabajadores para acomodar sus cosas, asearse u otro análogo, después de concluidas sus labores.

1.3.1.3. Características

Como lo menciona MARTINEZ & INFANTES (2014), que “Se llega a configurar el trabajo el sobretiempo, cuando ésta exceda la jornada ordinaria vigente del centro de labores, aun cuando se trate de una jornada reducida” (p.72). Nos hace mención a las siguientes características que éste presenta:

- a) El trabajo extraordinario siempre es a cuenta propia, ya sea en su prestación y otorgamiento.

- b) Nadie está obligado a prestar horas extras, si esto sucedería tiene que existir un fundamento, y de esa forma poder justificar las labores extras en el centro de trabajo, ya que estos puede ser cuando haya un peligro hacia las personas, cuando haya una afectación en la matriz de producción de una empresa, es ahí donde se necesita obligatoriamente al personal.
- c) Imponer a un trabajador horas extras será considerada como una infracción muy grave, de conformidad con la Ley General de Inspección de Trabajo, Ley N° 28806, y con Reglamento (Decreto Supremo N° 019-2006-TR)

No obstante, a pesar de no existir una autorización expresa pero esta prestación se realizó de forma efectividad y de calidad, se debe interpretar que esto ha sido otorgado tácitamente, por lo que el pago de estas horas extras tiene que ser compensado ya que se efectuaron efectivamente dichas horas extras en beneficio del empleador.

1.3.1.4. Presunciones – Registro. “Dimensión”

De acuerdo al Registro de Control de Asistencia y de Salida en el Régimen Laboral de la Actividad Privada, si el trabajador se encuentra en su centro de trabajo un lapso de tiempo y que ésta no pase en más de una hora al horario de salida, se llega a presumir de manera relativa:

- Que el empleador autorizó para que el trabajador pueda realizar labores después de la jornada ordinaria, es decir en sobretiempo por el tiempo que permanezca en su centro de labores.

Si el trabajador se encuentra en el centro de sus labores un lapso de tiempo que esta no exceda en más de una hora al horario de salida, se presume de manera absoluta:

- Que el empleador autorizó para que el trabajador pueda trabajar horas extraordinarias por el tiempo de que el trabajador permanezca en su centro de labores. Es por eso que los empleadores deben de tomar medidas para que no existe malas interpretaciones ni problemas en cuanto al uso de las horas extras, por lo que es

importante que el empleador retire de inmediato a los trabajadores del centro del trabajo una vez cumplido el horario de trabajo.

Las presunciones expuestas en el apartado de este artículo no vinculan al trabajador. En todo caso si es que el trabajador expresa que hay disconformidades en cuanto a la forma de realizar horas extras o éstas en todo caso han sido de repente impuestas, se configurará una situación de trabajo impuesto o forzoso; y según sea la situación de los hechos que acontecen, este será sancionado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

En éste sentido podemos concluir, el empleador tiene que tomar las medidas correspondientes de control de sus trabajadores al momento de ingresar y salir de su centro de trabajo, porque según lo que establece la norma antes analizada, se llega a la presunción de que el empleador está autorizando que el trabajador realice horas extras, por lo tanto el empleador está en la obligación de pagarle el porcentaje correspondiente por las horas laboradas.

1.3.1.5. Pago. “Dimensión”.

Conforme a lo que establece la legislación laboral en curso, toda labor realizada y ésta exceda de la jornada ordinaria de trabajo, tiene que ser pagada de acuerdo a la hora del convenio colectivo o el contrato. Tal como lo menciona el autor:

El tiempo que un trabajador labora ya sea esta de forma diaria o semanal, exceda de las labores ordinarias se considerará en sobretiempo y se calcula de acuerdo a las horas prestadas, para las dos (2) primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función al valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes. Hay casos que el sobretiempo puede suceder antes de iniciar las labores en decir en el ingreso o también a la hora de salida establecida. Cuando el sobretiempo no llega a una (1) hora, es decir no se cumple una hora de labores extras realizadas, se pagará la parte proporcional del recargo horario. La falta de pago del trabajo en sobretiempo será igualmente

considerada una infracción muy grave, de conformidad con la Ley N° 28806 y Decreto Supremo N° 019-2006-TR. (MARTINEZ & INFANTES, 2014, p.73)

Y la otra forma de llegar a un acuerdo entre empleador y trabajador sobre las hora extras es que de acuerdo el artículo 10 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, establece que se puede llegar a un acuerdo si es que éstas horas extras van a ser canceladas o se puede compensar con periodos equivalentes de descanso.

1.3.1.6. Límite

¿Encontramos dentro de nuestra legislación laboral una limitación al uso de las horas extras que puede laborar un trabajador? No existe dentro de nuestro ordenamiento alguna norma expresa que establezca una limitación al uso de horas extraordinarias que se pueda laborar, por lo que no es justificaciones para que no haya limitaciones al respecto. Si queremos encontrarlas, porque a nuestro criterio las hay, tendríamos que recurrir a la definición misma de trabajo en sobretiempo.

El trabajo en sobretiempo es, por propia naturaleza, extraordinario, ya que es un excedente de la jornada ordinaria laboral de la empresa. En ese sentido:

- a) No se puede laborar y hacer horas extras todos los días.
- b) Dicha característica que tiene las horas extras de ser extraordinario estas no pueden anticiparse, por lo menos en el mediano o largo plazo, que los trabajadores deban cumplir horas extras. Se llega a entender que el realizar horas extras se comprueba en el mismo día en que se prestarán, tal vez horas o minutos antes de la hora de salida. Excepcionalmente, por razones de producción, uno o dos días antes. Pero en ningún caso con semanas o meses de anticipación. Si se llegaría a realizar, estaríamos cometiendo una desnaturalización de la jornada ordinaria.
- c) El laborar horas en sobretiempo no debe significar que pongamos en riesgo la integridad del trabajador, no podemos dejarlo sin un periodo prudencial para su descanso físico y

adecuado reposo. Ya que esto influiría en su rendimiento laboral, atentariamos contra su salud y no tuviera tiempo para el disfrute de su familia.

Los datos del Instituto nacional de Estadísticas INEI, en el estudio realizado entre los meses de enero a marzo del 2015 de los informes que publica al mes, en base a encuestas a diferentes hogares, nos dan a conocer datos de mucha relevancia para el análisis del tema a tratar: de las personas que radican en Lima Metropolitana 4 649 000 es población ocupada, de un número de 1 691,000 trabajadores (36,36%) estos trabajan más de lo debido según la jornada laboral máxima, es por eso que los resultados arrojan que 884,900 realizan semanalmente entre 61 a 70 horas, 71 a 80 horas u 81 más horas de trabajo, encontrando un porcentaje de un 19% de la población ocupada se encuentra laborando a diario en su centro de labores entre 10.1 horas a 13.5 horas o más.

De acuerdo al análisis planteado estamos en una necesidad razonable de poder establecer límites en el trabajo en sobretiempo. Vamos a encontrar que en países vecinos hay un límite a éste uso de las horas extras, así tenemos que en Bolivia, Paraguay y México existe un límite a las horas ya que hay una preocupación de no exponer a horas extremas a los trabajadores, es por eso que estos países tienen un límite de 3 horas diarias con un máximo de 3 veces a la semana, en cuanto al límite en el país de Ecuador es de 12 horas en una semana, en Uruguay es 8 horas semanales y en Argentina tienen un máximo de 30 horas en el mes. Encontrando también casos en donde se pueden establecer dichos límites anualmente, en este caso tenemos a Venezuela que el máximo es de 100 horas en un año y Argentina 200 horas.

La importancia de establecer un límite razonable a las horas extraordinarias, es criterio de la autoridad competente de tener consideraciones y evaluar el desgaste en el que está expuesto el trabajador, el cansancio tanto físico como mental que hace el trabajador, y lo que puede repercutir negativamente el empleador hacia el trabajador. Cuando más intenso sea el trabajo, mayor va a ser el cansancio y la fatiga. Y mientras más negativamente haya una mala praxis en las horas de trabajo, más bajo debería ser el límite razonable que se autorice.

Podemos llegar a decir que en el Perú la jornada en sobretiempo es aquel excedente que va a permitir al trabajador extender tu horario ordinario de trabajo, el cual no tener un límite,

pueda conllevar a que el trabajador tenga afectaciones en su estilo de vida y en sus derechos fundamentales como: un adecuado descanso, un verdadero disfrute de su tiempo libre, es decir un lapso de tiempo para recrearse y sobre todo su salud. Por tanto nuestros preceptos legales laborales como la jurisprudencia limita la aplicación de horas extraordinarias.

1.3.2. Variable dependiente: Integridad del Trabajador

1.3.2.1. El derecho a la integridad moral, psíquica y física.

Éste derecho lo tenemos prevista dentro de nuestra constitución específicamente en artículo 2. La integridad en un contexto amplio tiene que ver con todo lo concerniente a la preservación de los aspectos anatómicos, funcionales, emocionales e intelectuales del ser humano. De allí sin desconocer su titularidad se le asocia el derecho a la vida. (García, 2013, p.152).

En efecto tenemos que la persona comprende elementos esenciales para su integridad tales como en lo actividad física, la estabilidad emocional y la parte espiritual. Es notorio que afectar a uno de estos elementos trae consigo el daño de los demás. Es así que hablando de un trabajador que abuse de las horas de trabajo que realice, éste puede tener efectos negativos en su estado de salud y por ende dejar es desprotección un entorno familiar. Es por eso que hablar de la integridad como derecho fundamental de la persona, tiene implicaciones con el derecho a la salud, ya que preservar la salud va a influenciar en el normal funcionamiento y desarrollo de las funciones biológicas y psicológicas de una persona, siendo esto indispensable para el desarrollo existencial de la persona para que pueda alcanzar el bienestar individual y colectivo.

Por eso hablar de la integridad como un derecho fundamental, en este caso de un trabajador implica una garantía por parte del poder público cuando ésta es amenazada por terceros cuando lesionan la indemnidad del trabajador, teniendo en éste un vacío legal al no establecer un límite al uso de las horas extras en nuestra legislación laboral.

García (2013) citado por Alvares (1999, p.104), hace hincapié que respetar el derecho a la vida, esta se va a repercutir en la prolongación en el derecho a la integridad física y moral. En

consecuencia, brindar una protección al texto constitucional consagra a la vida humana, pues esto no supone la constitucionalización del derecho a la mera existencia, sino que esta tiene que repercutir de forma responsable para poder asegurar que tenga u despliegue con la dignidad. Por lo tanto se necesita y exige condiciones mínimas, en donde se tiene que tener un lugar preferente el respeto de la integridad humana en sentido lato.

Al respeto, vamos a ver lo siguiente:

- **La integridad física**

La integridad física como derecho fundamental de la persona, nos conlleva a la preservación en cuanto a la estructura orgánica del ser humano; y, por tanto darle un cuidado a la forma como este de desarrolla y funciona en coordinación con los órganos del cuerpo humano, y en general la salud del cuerpo. Es por eso si estaríamos ante la afectación de la integridad física, estaríamos perjudicando y provocando incapacidades funcionales, enfermedades corpóreas, etc.

- **Integridad moral**

La integridad moral como derecho fundamental, tiene una protección en la forma como obra una persona en el plano de su existencia y coexistencia social. Dichos fundamentos expresan un conjunto de obligaciones esenciales, primordiales y primarias que la persona fija por mandato de su propia conciencia, y los condicionamientos que esta reciba través de la educación y cultura de su entorno.

- **Integridad psíquica**

La integridad psíquica, como derecho fundamental, se manifiesta de una forma como aquella que preserva las habilidades ya sean motrices, emocionales e intelectuales. Es por eso que la integridad psíquica para asegurar que exista un respeto en los elementos y a sean psicológicos y discursivos de la persona, ya sea en su forma de ser, su personalidad, su carácter,

así como su temperamento y lucidez para reconocer y enjuiciar el mundo interior y exterior. Así, lo que se busca es darle una protección contra los terceros que buscan por medios directos o indirectos afectar nuestra forma de ser, nuestra idiosincrasia, nuestra capacidad de percibir, reconocer y dictaminar sobre lo que sucede en nuestra vida interior y social.

1.3.2.2. El trabajo humano

El trabajo humano es una actividad física/mental que realiza el ser humano en forma consiente, libre y voluntaria, a través del cual produce bienes y servicios, creando o transformando los bienes de la naturaleza, que le permite su realización personal, satisfacer sus necesidades y contribuir con el desarrollo de la civilización. (Díaz Y Benavides, 2013, p.42).

Díaz Y Benavides (2013) citado por Cabanellas (1984, p.140), menciona que el trabajo es “el esfuerzo que realiza una persona ya sea físicamente o intelectualmente , y estos son empleados para la obtención o para la producción de riquezas, tiene su grado de recompensa en la valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento”,

1.3.2.3. Fines vitales del trabajo humano

Dentro de nuestro ordenamiento jurídico tenemos como punto de partida la dignidad de la persona humana, en el cual el fundamento de ésta dignidad es el trabajo, siendo el trabajo que realiza la persona humana de utilidad para la sociedad, es por eso que el derecho del trabajo ampare y vigile el cumplimiento de los fines del trabajo humano. Como lo menciona Díaz & Benavides (2013) “aún las formas más rudimentarias de vida, como las unicelulares, expresan su condición de seres vivientes mediante actividad que es trabajo fisiológico. Y los elementales fenómenos osmóticos, constituyen trabajo por el cual las formas primarias de vida proveen en su mantenimiento” (p.45)

1.3.2.4. Jornada de Trabajo

1.3.3. Antecedentes

- **A Nivel internacional**

La jornada trabajo, se puede considerarlo como una de las formas y condiciones más antiguas. En épocas de la revolución industrial teníamos que el empleador no tenía una preocupación por la integridad del trabajador, ya que este lo tenía expuesto a horas extenuantes con el propósito de obtener más rentabilidad.

Es por eso que el 1 ° de mayo de 1886 se da un hecho histórico que es la realización de la mayor huelga de trabajadores de los Estados Unidos de América, por la cual se llega a concretar el reclamo para la jornada de las 8 horas, ya que este era considerado como un tiempo prudencial para poder trabajar, pero sobre todo poder descansar y no tener fatiga, puedan reponer energías y así tener un mayor rendimiento, cuidar la salud y seguridad de la persona y tener un tiempo para compartir junto a su familia. Todo esto se llevó a concretar cuando en instancia normativa internacional se pudo validarlo y así repercutir en sus estados miembros, convirtiéndose en un precedente las 8 horas de jornada máxima y ésta en una de las primeras y principales misiones de la OIT.

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 en su artículo 3 nos hace mención que una persona tiene derecho “A la seguridad de su persona”, es decir que se tiene que cuidar y velar por su seguridad, no exponiéndole a riesgos contra su salud y éste afecte su bienestar. En el artículo 24 establece que toda persona tiene que gozar de un tiempo de descanso disfrutar su tiempo libre, estos derechos que tiene la persona hace que pueda realizarse dignamente fuera de su horario de trabajo, con horarios que se ajusten al desarrollo armónico familiar.

Dentro del Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales de 1966, en el cual en su artículo 7 hace mención: “Todos los Estados que son parte del Pacto en donde queda establecido el reconocimiento que toda persona tiene derecho al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: d) un tiempo prudencial para descansar, un tiempo prudencial para disfrutar de su tiempo libre, limitación razonable de las horas de trabajo y vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos”. En éste artículo hace mención a la limitación razonable de las horas de trabajo el cual está enfocado que el trabajador no tiene que estar expuesto a horarios de trabajo extenuantes y éste perjudique muchos aspectos fisiológicos de su persona.

Ámbito Nacional

La jornada máxima de 8 horas, se estableció en el Estado Peruano, mediante Decreto Supremos del 15 de enero del 1919, el donde establece las 8 horas de horario de trabajo y diario y 48 horas de trabajo semanales para ambos sectores público y privado, y asimismo no afecte la remuneración salarial que percibían los trabajadores por gozar de este derecho.

Posteriormente ya en el año 1945, se llega a ratificar el convenio N° 01 de la OIT, en donde se indicó que todo trabajador no puede excederse de sus laboras por más 8 horas diarias y las 48 horas semanales, también ratificó el Perú el Pacto Internacional de los derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, en donde se establece racionalmente una limitación de las horas de trabajo.

En el plano constitucional la jornada de trabajo se encuentra plasmada desde la constitución de 1979 en su artículo 44 donde establece: “La jornada laboral ordinaria es de 8 horas diarias y de 48 horas semanales. Puede reducirse por convenio colectivo o por ley (...)”. En la constitución de 1993 establece en su artículo 25: “La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso encontremos jornadas que excedan de la jornada ordinaria, estas no pueden superar dicho máximo. Por lo tanto los trabajadores tienen derechos a un descanso ya sea este semanal o también anual, y estos tienen que ser remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio”.

1.3.3.1. Derecho a la salud. “Dimensión”.

La OMS junto al protocolo de San Salvador, en su artículo 10 establece del goce y disfrute del derecho a la salud, comprendida desde el aspecto de disfrutar un alto nivel de bienestar físico, mental y social; es de notar que el concepto de salud debe incluir tanto los elementos físicos, psíquicos y los sociales, aun cuando estos últimos puede relacionarse más con factores determinantes de la salud que con el propio estado de bienestar que implica éste concepto. En el caso de los elementos físicos y psíquicos, estos repercuten y producen afectaciones en el

organismo del ser humano y tienen influencia en el normal funcionamiento del aparato psíquico, así como aquellas afectaciones y trastornos mentales que influyen en la salud física y por ende son causa de enfermedades orgánicas; por lo que su interdependencia en la atención de salud es un elemento fundamental de una visión integral de derecho a salud. Canales, et al. (2010).

La idea de un derecho a la salud de un ser humano, en éste la del trabajador, es un derecho universal, tal y como es recogido en nuestra constitución y en diferentes organismos internacionales como la OMS, el cual refleja una concepción de la persona centrada en la integridad del trabajador. La importancia es darle protección y cuidar el bienestar del trabajador en el desarrollo de sus habilidades implementando estrategias que protejan la salud del trabajador frente al exceso de horas de trabajo que pueda someterse.

El trabajo en la población mundial es aquel que va a contribuir en el desarrollo de la sociedad. El trabajo puede tener tantos efectos positivos y negativos en el trabajador. En los mejores de los casos el trabajo proporciona un ingreso a la persona para el sustento económico de su familia, las condiciones de vida son cada vez mejores, hay una repercusión en el entorno social, psicológico, de salud física y bienestar. Pero en oposición a esto tenemos que el trabajo y el ambiente laboral muchas veces presenta un riesgo e inseguridad contra la salud, afectando el bienestar personal, truncando el proyecto de vida, dejar en desprotección a la familia, inclusive poniendo en riesgo su propia vida. Esto es producto de una mala praxis o un exceso a la rutina laboral que muchos trabajadores tienen por necesidad de un ingreso adicional, lo que las nuevas políticas públicas tienen que tomar en cuenta es la protección que se tiene q brindar a los trabajadores con el mal uso de una jornada laboral, que con el tiempo trae consecuencias graves tanto para el trabajador como para el entorno que lo rodea.

1.3.3.2. Salud ocupacional

La Organización Mundial de la salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) definen a la salud ocupacional como aquella parte de la salud pública que trata de darle una estabilidad de bienestar físico, mental y social a los trabajadores en todas las ocupaciones,

protegiéndolos de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Por lo que se busca es darle una adaptación del trabajo al hombre.

En el análisis sobre la salud ocupacional sobre “Estado de avance de la salud de los trabajadores en Perú”. Cano & Francia (2015). Nos hace mención a los siguientes datos:

Dentro de la salud pública, vamos a encontrar a la Salud Ocupacional, que va a tener una función importante y primordial en los pilares de desarrollo de un país. Abordar el tema sobre la salud de un trabajador, y contextualizándolo de una forma integral y multidisciplinaria, no solo se va a llevar a un análisis los acontecimientos que ocurren en razón a las condiciones de trabajo y riesgos ocupacionales sino también las condiciones en las cuales se vive y se trabaja. En diferentes estudios han dado como resultados que la atención integral de un trabajador va a conllevar que este mejore su productividad. Es por eso que la OMS, recomienda modelos de gestión para tener ambientes saludables en promoción de la salud, bienestar laboral y calidad de vida en el trabajo. (p. 04)

En una convención internacional que llevó el nombre de “Ambientes Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS” en donde en tu Capítulo 4: Interrelaciones entre Trabajo, Salud y Comunidad, en su punto A) Cómo el Trabajo afecta la Salud de los Trabajadores, nos hace referencia primero que el trabajo repercute en la salud y seguridad física, haciendo mención a los esfuerzos desmesurados que realiza el trabajador no solo referidos al esfuerzo que se puede realizar en una empresa o fábrica si no también hay afectaciones no solo en lo físico, si no riesgos psicosociales, que en efecto estos influyen en la seguridad física. Por ejemplo estar expuestos a un incremento de horas de trabajo trae consigo lo que se conoce como accidentes de trabajadores jóvenes. De hecho, estos pueden asociarse ya sea directa o indirectamente con los riesgos psicosociales. Ahora la falta de control en los centros de trabajo es un factor predominante, las faltas de políticas públicas que ayuden al control y cuidado del trabajador. Producto de estos riesgos psicosociales y la exposición ilimitada de trabajo trae consigo que el trabajador no duerma bien, no tenga un descanso necesario para poder recuperar fuerzas, sentirse deprimido, ansioso, irritables y enojados, de manera que pueda hacer mal su

labor y afecta no solo su salud si no también su productividad laboral. Segundo tenemos El trabajo afecta la salud mental y el bienestar. Ya en investigaciones realizadas por profesionales, se han evidenciado que aquellos trabajadores que tienen desempeño negativo, influyen en la actividad de trabajadores que tienen óptimos rendimientos. Kelloway and Day revisaron en sus grandes investigaciones como el trabajo repercute en la salud, consiguiendo respuestas que la salud mental es impactada negativamente por: el exceso de trabajo, estresores de rol como conflicto, ambigüedad y conflicto interno de rol, trabajo nocturno y horas extras.

En este punto analizamos que muchas veces los empleadores no dan una cabal importancia a los efectos negativos que pueda tener el trabajador a consecuencia de un desgaste desmesurado tanto físico como mental. Estos empleadores cínicos o pobres de recursos pueden decir: “¿Y qué?, tengo mi negocio que poner en marcha y su salud no es mi problema”. Entonces nos hacemos la siguiente pregunta desde la perspectiva que un trabajador es la parte activa de la empresa ¿la salud débil de un trabajador afecta en su productividad, en su efectividad o competitividad de una empresa?, pues nos damos cuenta que el trabajador es el principal activo de una empresa y de una sociedad y darle protección es fundamental para el desarrollo socioeconómico.

Recomendaciones de la Segunda Reunión de los Centros Colaboradores en Salud Ocupacional de la Organización Mundial de la Salud (OMS), nos hace referencia que un lugar de trabajo puede constituir un ambiente de amenaza por los diferentes riesgos que puede tener el trabajador, ya sea riesgos físicos, químicos, biológicos o extenuantes horas expuestas al trabajo las ponen en riesgo la salud y la capacidad en sus labores. Otro sector de empleados presenta altos porcentajes de estrés a consecuencia de sobrecargas psicológicas. Así tenemos que considerar que tener un clima laboral en donde la salud y el ambiente sean realmente saludable, estos van a significar dos grandes valores que pueden tener los individuos, las comunidades y los países. Estratégicamente garantizar y proteger la salud de un trabajador, va a significar que la salud ocupacional del trabajador contribuya positivamente a la productividad, calidad de productos, motivación de trabajo, la satisfacción del empleo y de esta forma darle una mejor estilo de vida a la persona humana y a toda una sociedad.

Los riesgos de salud ocupacional provocados en las labores administrativas ya sean de oficinas y servicios donde hay una sobrecarga del clima laboral y hay un riesgo en el estrés psicológico y los problemas ergonómicos en varias oportunidades pueden aumentar la carga laboral lo que va a traer como consecuencia la mala satisfacción laboral los cuales trae como efectos que el trabajador no tenga una buena salud y este no tenga una buena productividad laboral.

La salud ocupacional va a contribuir al desarrollo sostenido de una sociedad en la prevención de accidentes ocupacionales y enfermedades ocupacionales, prevenirla y brindarle formas de sobreprotección a los trabajadores contra la sobrecarga ya sea física o psicológica, significa darle una protección y un desarrollo a nuestra sociedad, que tengamos una producción continua con altos niveles de calidad laboral. La salud ocupacional va a apuntar a la darle una seguridad a la salud, optimizar en el trabajo y bienestar para una sociedad. Hay que tener en cuenta que para que tengamos un desarrollo socioeconómico e ir de la mano con una fuerza laboral saludable, que produzca y que motive es fundamental para la economía. En consecuencia juntando todos estos factores positivos los cuales se dan cuando hay una verdadera organización laboral y lo más importante una protección y cuidado del trabajador, esto va a contribuir a que tengamos una producción saludable en materiales, bienes y servicios. Por lo que es importante cuidar el bienestar del trabajador no exponiéndolo a horas de trabajo extremas que traen como consecuencias malos resultados laborales que afectan no solo al mismo trabajador si no al empleador y al desarrollo de una economía global.

1.3.3.3. Derecho al descanso. “Dimensión”

Dentro de los Acuerdos Internacionales, existen fundamentos sobre los derechos humanos y más sobre la internalización del derecho del trabajo. Boza (2012) elabora estos instrumentos y partir de ello realizamos las citas relacionada a este tema:

El trabajador más allá de laborar su jornada laboral máxima y éste empieza a efectuar las horas extras, el uso exagerado de trabajo hace que afecte su derecho a tener un adecuado descanso que un trabajador debe de tener diariamente. Ramos (2007). Menciona que: “La razón de ser de del derecho al descanso es cuidar el bienestar de la persona, es decir su salud, por lo tanto es obligado que persona tenga un lapso prudencial de reposo...” (p. 126).

Haciendo un análisis de nuestra Carga Magna de 1993, en su artículo 26 menciona que se respeten principios tales como el de irrenunciabilidad de derechos el cual da una protección al trabajador. Entonces si nos ponemos analizar en proponer una sobretasa o monto por las horas extras que se trabaja, ésta pueda sustituir o compensar los derechos afectados con la renuncia. Entonces sería algo ilógico hacer este tipo de comparación ya que se está afectando un derecho del trabajador y más aun afectando contra su integral personal.

Teniendo en cuenta una relación laboral existente entre el empleador y el trabajador y teniendo como factores la dependencia económica existente entre ambos, la necesidad económica del trabajador, la cual puede condicionar al trabajador a acatar sin reclamo en muchos casos el trabajo en sobretiempo. Puede en muchos casos el empleador puede obligar al trabajador a seguir laborando más de lo debido sin existir justificación alguna de las labores en sobretiempo que está efectuando, lo que trae consigo privarle de su libertad individual al trabajador, las cuales recaería una sanción no solo por la sobretasa impuesta por las horas extras si no también sanciones penales y administrativas.

1.3.3.4. Dignidad de la persona humana. “Dimensión”

1.3.3.4.1. Trabajo decente

El trabajo decente tiene como enfoque que, dentro del entorno social de los trabajadores, se encuentre un respeto por los derechos de los trabajadores, ingresos y condiciones de trabajo satisfactorias, protección social y respeto por la dignidad del trabajador.

Así tenemos que la primera vez que fue utilizado este precepto de “trabajo decente” es la que propuso la OIT en 1999, dando una definición: “el trabajo con altos grados de producción

que se realizan en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en donde los trabajadores gozan de una protección de derechos y protección social, teniendo en consideración los cuatro objetivos de la OIT: el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el dialogo social. (Rivadeneira, 2015, p.47).

Es así lo que se busca con el trabajo decente es buscar darle más fortalecimiento y estos seas efectivos en el marco de respeto a los derechos y principios laborales que brindan protección al trabajador en el desarrollo de sus labores y dándole importancia a la calidad y condiciones de trabajo.

1.3.3.4.2. Derechos fundamentales laborales

En la protección de los derechos fundamentales laborales, vamos analizar tomando en consideración la falta de una norma explicita en el límite de las horas extras, teniendo como referencias estos derechos como base para poder argumentar dicho límite como propuesta.

Como una noción más amplia vamos tener que los derechos de una persona no son solo aquellos derechos los cuales están establecidos en la constitución de cada estado, si no que tenemos que tener en cuenta que también hay derechos que se encuentran plasmados en los documentos normativos internacionales.

a. Seguridad en el trabajo

Como hemos definido el trabajo decente teniendo como bases la seguridad el en trabajo, como parte de éste, nos deja claro que el empleador va a ser quien tenga la responsabilidad, la obligación de tomar previsiones en el cuidado del trabajador. Dentro de nuestra legislación tenemos la promulgación de la nueva Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento, la cual es de aplicación tanto para la actividad pública como privada.

En la protección de éste derecho nos va a traer como consecuencias proteger a otros derechos: tales como la vida, la salud y la integridad de trabajador. Teniendo la seguridad y la responsabilidad por el empleador de tener que cumplir con la protección del trabajador, estaríamos progresando en el cuidado del trabajador en el buen desarrollo óptimo del empleador.

En la aplicación y en el desarrollo de ésta investigación orientada a establecer un límite al uso de las horas extras, tenemos el punto de vista de Rivadynera (2015), quien señala:

El exponer a un trabajador a horas de trabajo superiores a la ordinaria, estos provoca en la persona un agotamiento en sus rendimiento y afectaciones física e intelectual, lo cual, trae como consecuencias los llamados accidentes laborales, las cuales pueden ser a consecuencias de estos malos hábitos y que involuntariamente traen consigo accidentes laborales, trayendo resultados como perdidas tanto económicas como humanas. Esto sumado a otros factores en donde hay una desgaste por el contacto laboral produciendo riesgos (físico, químico, biológico, etc.) (p.59).

b. Derechos afectados en el exceso de la jornada de horas extras.

Dentro de los derechos fundamentales afectados como ya se mencionó no solo son los que se encuentran plasmados dentro de nuestra constitución si no también aquellos derechos establecidos en los tratados o convenios internacionales en los cuales el estado peruano los ha ratificado.

Respecto al derecho a salud, tenemos que el Tribunal Constitucional dice lo siguiente: que siendo la salud un derecho así como la vida, estos tienen una relación irresoluble, por lo que al ser afectados con cualquier tipo de enfermedades a las cuales estamos expuestos, pueden conducirnos a la muerte o en todo caso disminuir nuestra la calidad de vida”. Lo que estos derechos tanto de la salud como de la vida están ligado por lo que la afectación de uno puede llegar afectar al segundo. Ahora si hablamos al derecho del descanso también va estar vinculado al derecho de la salud, ya que si un trabajador no tienen un adecuado ritmo de descanso la

consecuencia es que éste sufra alguna afectación física o mental vinculado al derecho de la salud. Todo esto a consecuencias del exceso de trabajo que pueda realizar un trabajador, en este caso enfocado al exceso de las horas extras.

Tenemos el caso que algunos trabajadores no tienen actividades a realizar después de salir de su centro de trabajo por lo que desarrollan horas extras, de lo cual sabemos no tenemos un límite en nuestra legislación laboral ni mucho menos jurisprudencia, lo que puede afectar el derecho al descanso del trabajador. Es así que Guzmán (2006) señala que:

“El laborar horas extras, y estos practicarlos desmesuradamente incumpliendo lo establecido por el empleador, el convenio colectivo, el pacto individual o la ley, tiene consecuencias adversas hacia la persona afectando su derecho al descanso” (p.260).

Otros derechos afectados por el exceso de horas extras, tenemos el disfrute del tiempo libre después de las labores, lo cual no va permitir a la persona ser parte de actividades relacionadas con el vínculo familiar y sociedad, así como también de actividades ya sean educativas o religiosas. Así tenemos que el no tener un tiempo libre trae como consecuencia la afectación de otro derecho que sería de no tener participación política, económica y social, lo que muchas veces genera no tengan participación en el sufragio al sufragio o no participen en actividades culturales y sociales públicas y privadas que sirven para el crecimiento personal de la personal.

1.3.3.4.3. Organización Internacional del Trabajo

Las directrices que podemos encontrar sobre la limitación de las horas extraordinarias cuando un estado no establece un parámetro para el ejercicio de las horas extras, la OIT, establece dentro de sus convenios un objetivo general las horas de trabajo por semana 48 horas, sin que ésta disminuya algún tipo de salario del trabajo el cual percibe. Sin embargo, en aquellas circunstancias que la semana normal de trabajo exceda de las 48 horas, “Se debería tomar las

medidas inmediatas para poder disminuir a ese nivel, sin afectar o restar el salario salario que un trabajador esté percibiendo.”

Abordar sobre el número de horas extraordinarias que se puedan permitir en conformidad con las disposiciones en donde hay excepciones a la regla que nos dejan realizar dichas labores ya sea permanentemente o temporalmente; ni en el Convenio Número 01 ni el Convenio Número 30, prevén límites al número total de horas extraordinarias que está permitido trabajar. El número de trabajo de horas extras estaría determinado por la autoridad competente, asimismo en el Convenio Número 30 prevé que, salvo en los casos excepcionales donde por motivos de accidentes, o emergencias dentro del trabajo, la autoridad va a poder determinar el número de horas extras que se va a laborar.

De acuerdo a estos dos Convenios se analiza que el criterio de establecer un límite a las horas extraordinarias va a estar dado por la autoridad competente, lo cual no va a significar que éstas puedan gozar de facultades ilimitadas al respecto. Para establecer un límite hay que tener un criterio de razonabilidad teniendo en consideraciones derechos que se tienen que proteger a los trabajadores, como la protección a la fatiga, de brindarle un tiempo de recreación y ocio equitativo y de darle la oportunidad de poder participar en una vida social.

1.3.3.4.4. La OIT Y la OMS – Mejoras laborales en los servicios de Salud

En la publicación, HealthWISE (2017) – un producto en conjunto de OIT/OMS. Ésta alienta a los administradores y al personal a trabajar juntos en la promoción de un lugar de trabajo seguro y libre de riesgos, lo cual esto ayudaría a los trabajadores a tener un rendimiento más óptimo.

En el módulo 7, sobre las Horas de Trabajo y medidas favorables a la familia, tuvo como objetivo ayudar a establecer horarios de trabajo que mejoren la seguridad, la eficiencia y la prestación de servicios, y tomas consideraciones de la necesidad que tiene el personal de equilibrar el trabajo con las responsabilidades familiares y la vida privada. La finalidad de

estructurar las horas de trabajo es garantizar un alto rendimiento individual y organizacional, así como ayudar al personal a balancear las responsabilidades laborales y familiares.

Asegurarse de que todo el persona tenga un descanso y que las horas extras sean prudentes en su práctica, trae repercusiones de que el personal sea más productivo, ya que una persona cuando comienza el día, ésta se despierta de una manera alertada y productiva, pero mientras avanza las horas, éstas disminuyen a consecuencia de la fatiga. Los periodos de descanso entre turnos tienen que ser un lapso de tiempo razonable donde el trabajador cumpla sus responsabilidades familiares y personales, y tenga un mejor rendimiento en la próxima sesión de trabajo.

En el análisis de éste convenio tenemos que las horas extras realizadas por los trabajadores permite darle la oportunidad de poder ganar un poco más, sin embargo a largo plazo esto puede repercutir si no hay un límite, trayendo consecuencias negativas al trabajador y también el empleador, trayendo consecuentemente que las horas extras sean menos productivas que las horas normales de trabajo, y pueden llegar a ser costosas para la institución.

1.3.4. Principios del Derecho al Trabajo

1.3.4.1. Aspectos Generales

En el ámbito de Derecho del trabajo se tiene que tener en consideración los principios laborales, los cuales en su aplicación va a coadyuvar en diferentes actos a que se conviertan en ideas fundamentales u informadoras del ordenamiento jurídico laboral.

1.3.4.2. Concepto e Importancia

Los principios son elementos que constituyen el fundamento de la autonomía de toda rama del Derecho, el Derecho del trabajo tiene sus propios principios; estos

tienen un fin dentro del derecho que es la integración jurídica, ya que estos buscan integrar la materia dentro de una unidad sistemática tanto en la promulgación (legislador), cuanto en la interpretación y aplicación de la ley (abogado/juez), son un elemento que ayudan a darle de forma integral una interpretación, por cuanto constituyen pautas permanentes que ilustran y orientan al intérprete, evita desvíos y preserva la unidad sistemática, en cuanto evita que no se dé un mal sentido o se confunda el objetivo intrínseco de los valores o fines custodiados por las normas jurídicas a fin de lograr que las normas abstractas y su aplicación práctica a un caso concreto guarden una adecuada interrelación, así como cubren las lagunas del derecho, por su función supletoria a la que deben recurrir y quienes al interpretar la norma jurídica lo requieran. (Díaz & Benavides, 2013 p. 565).

Los principios son la base de las normas rectoras. Las cuales va ayudar a darle una mejor interpretación al sentir de la norma cuando se produce un conflicto. Son referentes que son introducidos dentro del derecho del trabajo para poder dar solución a diferentes problemas en beneficio de la parte más débil.

1.3.4.3. Principios del derecho del trabajo

1.3.4.4. Principio Protector

El principio protector, encarna el carácter de darle un respaldo a la relación laboral por propia naturaleza, en tal sentido tiene como matriz principal el darle una protección preferente al trabajador, y de esta forma darle un respaldo, ya que cumple en ser la parte débil de la relación jurídica laboral, por su desigualdad económica y los vacíos que crean duda en cuanto los derechos del trabajador. (Díaz & Benavides, 2013 p. 565).

Lo que va a buscar el principio protector es equilibrar ambas parte por un lado el trabajador y por otro el empleador, un claro ejemplo que tenemos en el despido, donde hay una desventaja por parte del empleador, pero sin embargo el trabajador puede tomar medidas de protección sustantivas como formales que van a constituir garantías para el trabajador, con el fin que se proteja al trabajador frente a una decisión por parte de quien está subordinado.

Este principio se utiliza en la parte procesal, cuando el juez va evidenciar que hay un estado de desventaja del trabajador frente a los otros operadores o personas que son sujetos procesales, lo cual la esencia de este principio estará en balancear dicha parte débil dentro del proceso. (Quispe, 2017, p. 32)

En la mayoría de la doctrina referente a este principio nos mencionan que derivan de tres reglas: a) principio in dubio pro operario, b) de la norma más favorable, c) condición más beneficiosa, que para efecto de la presente investigación son necesario de analizar:

a. Indubio pro operario

Según el cual la duda debe favorecer al trabajador, en la aplicación del presente principio, juega un rol importante al momento que la autoridad determine la norma que debe ejercitarse en un específico conflicto de intereses; necesariamente en juez tiene que darle preferencia al momento que va a interpretar la norma la que se encuentre más favorable al trabajador, tomando en consideración los aspectos objetivos de una específica controversia laboral. La aplicación de este principio, no significa que se va a disminuir las condiciones que pueden favorecer al trabajador, por el contrario, al momento de su aplicación las autoridades administrativas como judiciales, en caso de duda o conflicto de leyes, deberán optar por la que favorezca al trabajador, en busca de una justicia social. (Díaz & Benavides, 2013 p. 162).

En cuanto a nuestro ordenamiento jurídico lo encontramos establecido en el numeral 3 del artículo 26 de nuestra Constitución (1993). Dentro de una relación laboral se tiene que respetar

los siguientes principios: que al momento de interpretar de favorezca mas al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma. En la medida que se precisa en la Constitución Política, que se trata de duda insalvable, entendemos que se recurrirá a la aplicación del principio como último mecanismo, al que algunas tratadísticas lo denominan mecanismo de cierre.

b. Condición más beneficiosa

En la definición que nos plante el siguiente autor, tenemos que es:

Será de aplicación cuando dentro de un proceso nos encontramos antes varias normas las cuales al momento de aplicarlas se tiene que tener en consideración las que deberán aplicarse de forma más favorable al trabajador, la necesidad de su aplicación se hará más imperativa en la medida de la existencias de una legislación no sistematizada y la carencia de una Ley General del Trabajo y/o Código de Trabajo. (Díaz & Benavides, 2013 p. 162).

Este principio tiene como regla darle al trabajador una condición que sea más beneficiosa, ya que existen casos que cuando se modifica una norma, se tiene que tener en cuenta que ésta podrá ser cambiada siempre y cuando se encuentre una mejora en sus condiciones favorables que adquirió el trabajador en su momento, no buscar la disminución en los beneficios del trabajador, asimismo se tiene que tener en cuenta que al momento que se legisla hay que tener en consideración que lo que se busca establecer sea en beneficio que pueda favorecer la condición que tiene como trabajador.

1.3.4.5. Principio de la primacía de la realidad

Dentro del marco doctrinario sobre los principios en el marco laboral, tenemos a este principio que cuenta con gran trascendencia en el derecho laboral y sobre todo en la aplicación en los procesos laborales es el principio de la primacía de la realidad, en donde el justiciable tiene que tener un criterio de darle más

valoración a los hechos que a los documentos, se preferirá los hechos, dejando de lado la formalidad y los documentos celebrados entre las partes, prefiriendo los hechos antes que la constatación de manera documental. (Quispe, 2017, p.35)

Éste principio va a tener como finalidad proteger al trabajador de prácticas maliciosas o actuaciones simuladas, a fin lo que prevalezca sea cada situación o hechos, dejando de lado las designaciones o nombres que se utilizan para eludir las normas laborales, tributarias o las de seguridad social.

De ésta manera podemos precisar que éste principio reconoce los hechos que se va a suscitar de una relación entre un trabajador y un empleador, llegando a inferir que lo se va a considerar en dicha relación es más la práctica laboral que va a ir por encima de una aparente formalidad.

1.3.4.6. Principio de continuidad

El principio de continuidad y la estabilidad laboral que va a gozar el trabajador por las labores continuas que va a realizar para su empleadora, es decir la celebración de un contrato de tracto sucesivo, es aquel vinculo que se crea a partir de la prestación de servicios y el tiempo de labores entre empleador y trabajador, el cual tiene resistencia en su duración.

El principio de continuidad laboral ha sido creado con la intención que al momento de celebrarse contratos que emanan de sus respectivos contratos individuales o colectivos, se tutelan los derechos y obligaciones de los trabajadores, es decir los trabajadores por la permanencia y la continuidad de sus labores gozan de una estabilidad laboral, por lo riesgos que pueda tener la empresa y afecte la estabilidad laboral del trabajador.

1.3.4.7. Principio de buena fe

Este principio lo podemos definir como aquella convicción de que el acto realizado es lícito, es decir de buena intención.

Consideramos que el principio de buena fe tiene su base en aquel comportamiento que va a realizar la persona de forma honesta y leal en mérito a la aplicación de sus deberes laborales ya sean individuales o colectivos. Constituye la base de la vitalidad, organización y seguridad jurídica, necesarias para la evolución de las instituciones en una sociedad justa que aspira a mejores condiciones de convivencia. Por tanto implica que tanto los trabajadores como los empleadores y/o sus representantes tienen la obligación de ejercer libremente pero con la intención siempre en beneficio de cada uno sin afectar a los demás, mucho menos causando daños materiales. (Díaz & Benavides, 2013, p.165)

1.3.5. Teorías relacionadas al tema

1.3.5.1. Teoría del Contractualismo

La teoría contractualista que pretende explicar el origen y evolución de las sociedades, aunque cada uno desarrolla una versión de la condición del ser humano, refieren como valores básicos del estado de naturaleza, la lucha por la supervivencia, la libertad y la igualdad. Para las teorías contractualista son los derechos naturales los que son presupuestos y condición mínima del pacto o contrato que da lugar al modelo de sociedad civil donde aquellos serán objeto de garantía por parte de los Estados. Históricamente las teorías contractualistas van conectadas a la tradición liberal y democrática, datos estos que también nos recuerdan las teorías neocontractualistas, de legitimidad universalizable, democrático e incluso igualitario. (Saniz, P., 2012, p.276).

Haciendo un análisis de las teorías actuales de la obligación contractual vamos a tener las siguientes teorías:

a. Teoría de la voluntad

Esta teoría nos da a conocer que todo lo permitido a consentimiento es de exigencia porque quien promete lo ha hecho con la plena intención de someterse con su pleno compromiso. Según la visión clásica, el celebrar un contrato, significa la expresión de otorgar protección a la voluntad, ya que las partes lo han celebrado con voluntad, por lo tanto es algo que por misma merece respeto. Bajo estos parámetros esta dicho que incumplir dichas obligaciones que se realizaron con el pleno goce de la voluntad, se puede ejecutar la fuerza ya que está moralmente justificado porque esta persona autorizó el uso de la fuerza por el previo ejercicio de su voluntad. Es por eso que no puede haber queja alguna contra el compromiso de voluntad que se hizo puesto que al comprometerse quiso que tal fuerza pueda ser utilizada. (Barnett, R., 2012, p. 49)

El contractualismo va a ser una teoría que nos va a permitir pasar de un estado natural, esto es de un estado en el cual no hay orden ni paz, que no es posible ordenar, a un tipo de Estado Social de Derecho, que promueve la seguridad y bienestar de los individuos.

1.3.6. Legislación Comparada

1.3.6.1. Colombia

En la legislación colombiana define al trabajo suplementario o de horas extras como aquel que excede de la jornada ordinaria, en caso de que ésta exceda del máximo legal. Para poder realizar horas extras en este país, se hace mediante la autorización especial del Ministerio de Protección Social, por lo tanto mientras no haya un permiso este no podrá exceder de la jornada máxima legal.

De acuerdo a esta legislación Colombiana establece que los que laboran horas extras podrán exceder de dos horas diarias y doce horas semanales, cuando la jornada de trabajo de

amplíe por acuerdo entre las partes, empleador y trabajador, en 10 horas, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

1.3.6.2. México

En la ley Federal del trabajo, nueva ley publicada en el diario de la Federación 1° de abril de 1970, en última reforma publicada DOF 17-01-2006, en su artículo 66° para que se extienda la jornada de trabajo tiene que haber circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces a la semana. Y estas se pagaran con cien por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

1.3.6.3. Chile

De acuerdo al Código del Trabajo en su párrafo 2° Horas extraordinarias: define a las horas extras como la jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor. La cual solo permite que se puedan laborar horas extras, dos horas por día.

En el análisis de las normas donde establecen los límites y la forma de pago para el trabajador que labore horas extraordinarias, nos damos cuenta que toman mucho énfasis en cuanto a la salud del trabajador, siendo éste un punto importante en el cuidado que se debe de tener a un trabajador al momento que realiza desgaste físico y mentales. Este criterio para poder permitir que un trabajador pueda realizar horas extraordinarias está ligada que éste se encuentre en óptimas condiciones, y el darle un límite a ese uso de horas extras es tener en consideración que pueda tener un rendimiento óptimo en su jornada ordinaria, ya que si no fuera de esa forma estaría perjudicando a su empleador.

1.3.6.4. Ecuador

De acuerdo al Código de Trabajo en su Artículo 55°: nos dice que las horas suplementarias y extraordinarias es mediante un acuerdo entre las partes, y teniendo como requisito primordial para que esta proceda, la del inspector de trabajo y se observen que estas no excedan de cuatro en un día, ni de doce en una semana.

1.4. Formulación del problema:

¿Cómo proteger la integridad del trabajador en la salud ocupacional?

1.5. Justificación e importancia del problema

Las horas extras es aquella jornada que va a exceder de la jornada ordinaria, en ese sentido el trabajador aprovecha de ese lapso para poder beneficiarse económicamente de un ingreso más, pero el problema se suscita si hay un límite para este uso de horas extras, cabe resaltar que en nuestro ordenamiento no hay norma expresa que regule éste límite.

El beneficio que podría ser aprovechado por el trabajador en el uso de las horas extras a la larga tiene consecuencias negativas en el trabajador, como por ejemplo puede provocarle fatiga y puede causarle algún tipo de daño físico o psicológico, que a su vez traería como consecuencia al trabajador un bajo rendimiento en sus labores, si bien las horas extras pueden significar un ingreso extra que sea de gran utilidad en su economía, se debe tomar el tiempo adecuado para descansar y reponer energías, a fin de que se realice un trabajo de forma óptima.

El darle un límite al uso de las horas estaríamos dándole una protección al trabajador, de ya no tener labores extenuantes, gozar de su derecho de descanso, cuidar su salud y lo más importante es que su rendimiento sea más óptimo en su horario la jornada ordinaria.

1.6. Limitaciones

- El periodo de tiempo para el desarrollo de la investigación.

- Carencia de bibliografía sobre investigaciones referentes a poner un límite al uso de horas extras.
- De las encuestas realizadas a jueces laborales y abogados especialistas en materia laboral, por motivo de sus labores, se tenía que esperar para poder recolectar la información de sus respuestas y así cumplir con los objetivos que surgieron con cada análisis de lo encontrado.

1.7. Hipótesis

La implantación de la modificatoria del Título IV del DS 007-2002-TR protegería la integridad del trabajador en la salud ocupacional

Nuestra normativa laboral no tiene un límite a las horas que se puedan laborar de manera extraordinaria, en donde hay un aprovechamiento de la necesidad del trabajador, es así que lo que se busca es incorporar éste límite en nuestra legislación laboral peruana, ya que lo que se busca es garantizar la seguridad, desempeño y la salud en el trabajador.

1.8. Objetivos

1.8.1. Objetivo General

Proponer la modificatoria del Título IV del DS 007-2002-TR para proteger la integridad del trabajador en la salud ocupacional

1.8.2. Objetivo específico

- a) Diagnosticar el estado actual de la integridad del trabajador en la salud ocupacional
- b) Identificar los factores influyentes en la integridad del trabajador en la salud ocupacional

- c) Diseñar la modificatoria del Título IV del DS 007-2002-TR para proteger la salud ocupacional
- d) Analizar la consecuencia jurídica generará la modificatoria del Título IV del DS 007-2002-TR en la integridad del trabajador en la salud ocupacional

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: la investigación es de tipo mixta, debido a que está orientada a ser cuantitativa y cualitativa, teniendo como fundamento que se describen, experimenta las variables de estudio de la investigación. Por otro lado, se puede argumentar que tomar como muestra el mayor número de individuos posibles a investigar.

Diseño de la investigación: la investigación es no experimental, debido a que el investigador manipula una o más variables de estudio, para controlar el aumento o disminución de esas variables y su efecto en las conductas observadas. Esto se lleva a cabo en condiciones rigurosamente controladas, con el fin de describir de qué modo o por qué causa se produce una situación o acontecimiento particular.

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

La población es todo aquel conjunto de personas a las cuales se va a dirigir la investigación.

Tabla N° 01: Datos de los informantes según el cargo que desempeñan

	N°	%
Abogados laboristas	833	100%

Total de informantes	833	100%
----------------------	-----	------

2.2.2. Muestra

La población son los abogados especialistas en derecho Laboral de Chiclayo.

$$n = \frac{Z^2PQN}{E^2(N-1) + Z^2PQ}$$

Dónde:

n = Muestra

(N) = 833 “Población total”

(p)(q) = 0.1275 “Proporción máxima que puede afectar a la muestra”

Z = 1.96 “El 95% de confianza de nuestro estudio”

e = 0.05 “Margen de error”

$$n = \frac{(1.96)^2(0,15)(0,85)(833)}{(0,05)^2(833-1) + (1.96)^2(0,15)(0,85)}$$

$$n = \frac{408.006732}{2.547304}$$

$$n = 160.958314$$

$$n = 161$$

Con la aplicación de la fórmula, el equivalente de la muestra asciende a un total de 161 especialistas en derecho laboral, que forman parte de la comunidad jurídica.

2.3. Operacionalización y variables

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem / Instrumento
<p>V. Independiente</p> <p>LA MODIFICATORIA DEL TÍTULO IV DEL DS 007-2002-TR</p>	<p>El trabajo en sobretiempo es aquella jornada laboral que exceda de la jornada ordinaria ya sea diaria o semanal establecida en el centro de trabajo. Esta jornada puede ser antes o después del horario ordinario de trabajo, siempre que exceda a la hora legal u ordinaria. (DÍAZ & BENAVIDES, 2013 p. 565).</p>	<p>sobretiempo</p> <p>pago</p> <p>registro</p>	<p>Horas efectivas fuera del horario ordinario Acuerdos entre las partes</p> <p>Horas efectuadas por el trabajador Número de horas diarias y semanales Remuneración</p> <p>Acuerdo empleador y trabajador Medios técnicos de control Número de horas</p>	<p>Encuesta</p>
<p>V. Dependiente</p> <p>LA INTEGRIDAD DEL TRABAJADOR</p>	<p>Dentro de nuestro ordenamiento jurídico tenemos como punto de partida la dignidad de la persona humana, en el cual el fundamento de ésta dignidad es el trabajo, siendo el trabajo que realiza la persona humana de utilidad para la sociedad, es por eso que el derecho del trabajo ampare y vigile el cumplimiento de los fines del trabajo humano. Como lo menciona Díaz & Benavides (2013)</p>	<p>salud</p> <p>descanso</p> <p>dignidad de la persona humana</p>	<p>Condiciones del trabajador Afectaciones físicas y psicológicas Enfermedades ocupacionales</p> <p>Rendimiento Estado emocional</p> <p>Trabajo decente Derechos fundamentales laborales</p>	<p>Encuesta</p>

2.3.1. Variable independiente

La modificatoria del Título IV del D.S 007-2002-TR

2.3.2. Variable dependiente

La integridad del trabajador

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. La encuesta

Es una forma de como recabar resultados del objeto de estudio. Es un número de interrogantes hacia la población, materia de investigación, con el propósito de conocer hechos específicos. En el presente se utilizó el cuestionario

2.4.2. Análisis Documental

Es una opción del cómo se puede investigar técnicamente, un número de alternativas de operaciones, que van a coadyuvar a describir documentos. En donde se utilizó el instrumento del análisis de contenido.

2.5. Procedimientos de análisis de datos

Los resultados obtenidos nos van ayudar para poder dar a conocer el interés de la propuesta formulada en la investigación; para después estos resultados poder contrastarlo a nuestra hipótesis con la realidad. Dichos resultados será llevado al plano porcentual y graficados en forma de cuadros, gráficos estadísticos.

2.6. Criterios éticos

2.6.1. Dignidad Humana:

Siguiendo los parámetros de investigación, primero me entreviste a los jueces Laborales, luego a los abogados especialistas en materia laboral para darles a conocer sobre la investigación a realizar.

2.6.2. Consentimiento informado

Se llegó a dar un alcance del tema al que participaba (en este caso los especialistas en derecho laboral) sobre lo que se le iba a realizar.

2.6.3. Información

Se le dio a conocer de forma explicativa la investigación para darle sentido del por qué estaba participando.

2.6.4. Beneficencia:

2.6.4.1. Riesgos y Beneficios

A través de este punto, se le dio a conocer las consecuencias negativas y positivas que traería los resultados de esta investigación.

2.7. Criterios de rigor científico

La información recolectada fue producto del análisis realizado a través de la observación de documentos seleccionados. Dada la importancia y relevancia de la investigación se busca que los datos tengan un alto grado de confiabilidad del 95 % ($Z=1.96$) y el nivel de error que se considera es un error tipo del 5% ($E=0.005$). Sumado a ellos que las fuentes de información secundarias, están respaldadas con lo indicado en las referencias bibliográficas. Para esto se aplicó los siguientes criterios:

- **Credibilidad:** hay un acercamiento de los resultados materia de investigación.
- **Confiabilidad y validez:** darle una interpretación objetiva de los resultados

III. RESULTADOS

3.1. Resultados tablas y figuras

Variable Independiente: La modificatoria del Título IV del D.S 007-2002-TR

Tabla 1 ITEM 2

Tabla 1 ¿Debería existir un límite de uso a las horas extras dentro de nuestra legislación laboral?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	TOTALMENTE DESACUERDO	9	5,6
	DESACUERDO	18	11,2
	NO OPINA	21	13,0
	DE ACUERDO	74	46,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	39	24,2
	Total	161	100,0

Fuente: Encuesta – Elaboración Propia

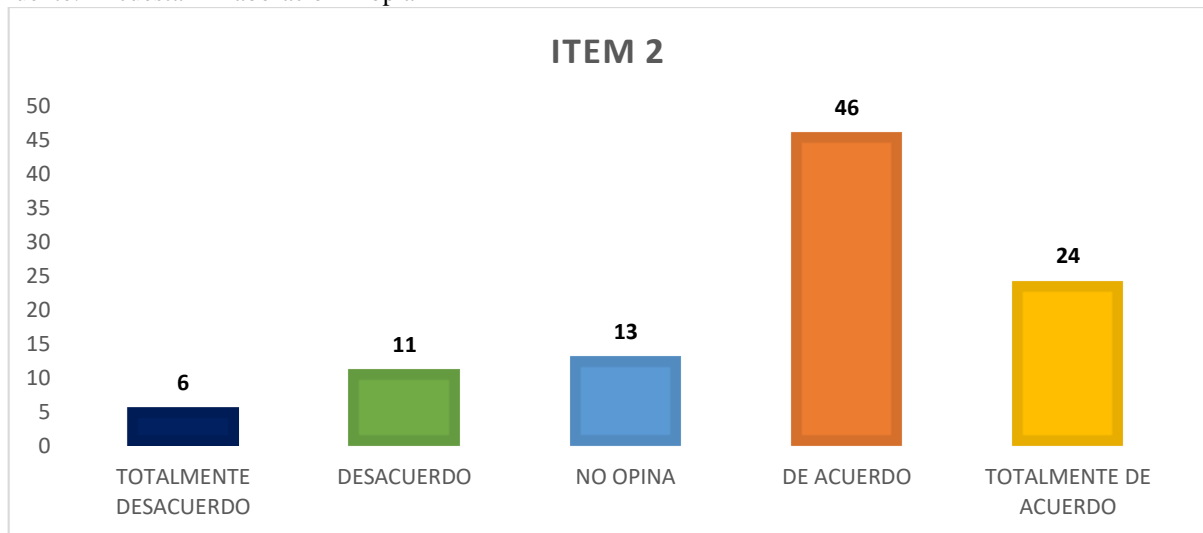


Figura 1 ¿Debería existir un límite de uso a las horas extras dentro de nuestra legislación laboral?

Figura 2: ITEM2

Fuente: Encuesta – Elaboración Propia

Como se puede observar en la Tabla 1 el ITEM 2 se refieren a la pregunta ¿Debería existir un límite de uso a las horas extras dentro de nuestra legislación laboral? Como resultado de las encuestas realizadas se obtuvo que un 46% de la muestra está de acuerdo, el 24% está totalmente de acuerdo, el 13% no opina y en un mínimo porcentaje se tiene que el 11% está en desacuerdo y un 6% totalmente desacuerdo al respecto.

Tabla 2 ITEM 3

Tabla 2 ¿Para hacer uso de las horas extras, es necesario un acuerdo entre las partes?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	TOTALMENTE DESACUERDO	12	7,5
	DESACUERDO	25	15,5
	NO OPINA	24	14,9
	DE ACUERDO	81	50,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	19	11,8
	Total	161	100,0

Fuente: Encuesta – Elaboración Propia

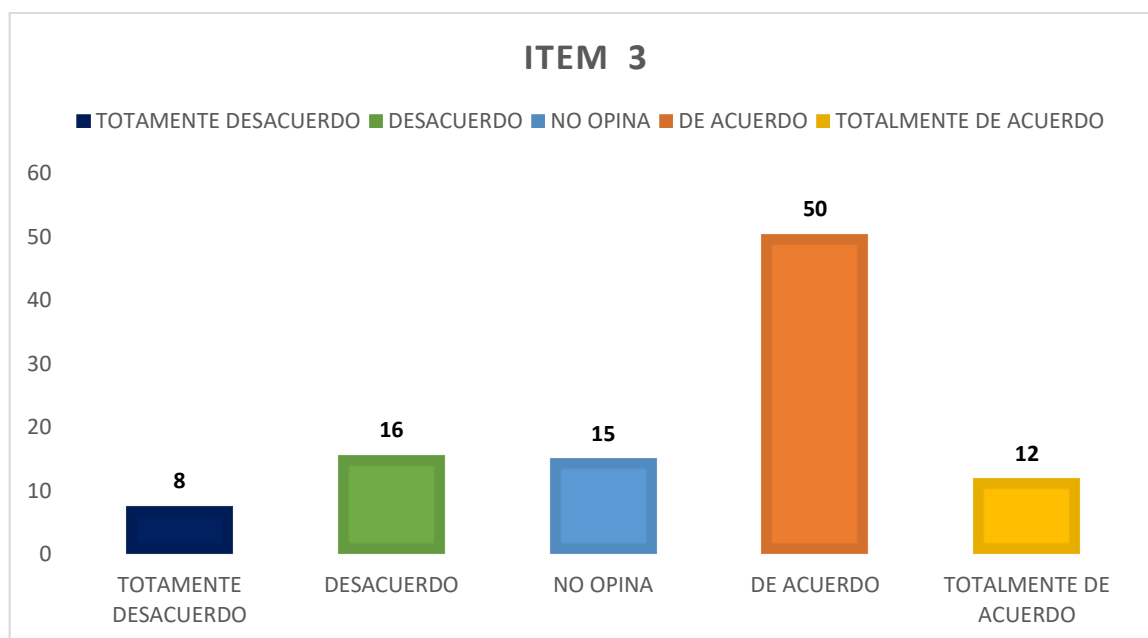


Figura 2 ¿Para hacer uso de las horas extras, es necesario un acuerdo entre las partes

Figura 2: ITEM3

Fuente: Encuesta – Elaboración Propia

Como se puede observar en la Tabla 2 el ITEM 3 se refieren a la pregunta ¿Para hacer uso de las horas extras, es necesario un acuerdo entre las partes? Como resultado de las encuestas realizadas se obtuvo que un 50% de la muestra está de acuerdo, el 16% está en desacuerdo, EL 15% no opina y en un mínimo porcentaje se tiene que el 12% está en totalmente de acuerdo, un 8% no opina y a su vez está totalmente desacuerdo.

Tabla 3 ITEM10

Tabla 3 ¿Es útil el registro de las horas extras en los centro de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	TOTALMENTE DESACUERDO	15	9,3
	DESACUERDO	29	18,0
	NO OPINA	49	30,4
	DE ACUERDO	59	36,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	5,6
	Total	161	100,0

Fuente: Encuesta – Elaboración Propia

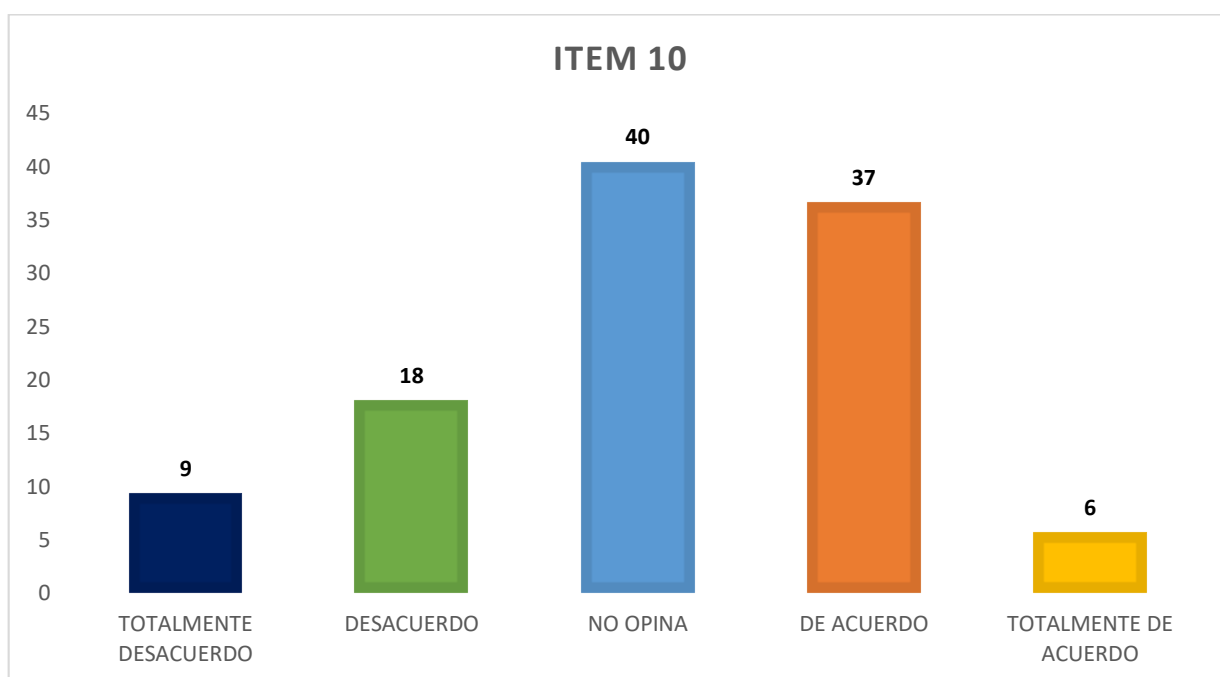


Figura 3 ¿Es útil el registro de las horas extras en los centro de trabajo?

Figura 3: ITEM 10

Fuente: Encuesta – Elaboración Propia

Como se puede observar en la Tabla 3 el ITEM 10 se refieren a la pregunta ¿Es útil el registro de las horas extras en los centro de trabajo? Como resultado de las encuestas realizadas se obtuve que un 40% de la muestra no opina, el 37% está de acuerdo, el 18% en desacuerdo y en un mínimo porcentaje se tiene que el 9% está en totalmente desacuerdo y 6% está totalmente de acuerdo.

Tabla 4 ITEM 13

Tabla 4¿Los centros de trabajo usan medios técnicos de control para el uso horas extras?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	TOTALMENTE DESACUERDO	7	4,3
	DESACUERDO	25	15,5
	NO OPINA	40	24,8
	DE ACUERDO	75	46,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	14	8,7
Total		161	100,0

Fuente: Encuesta – Elaboración Propia

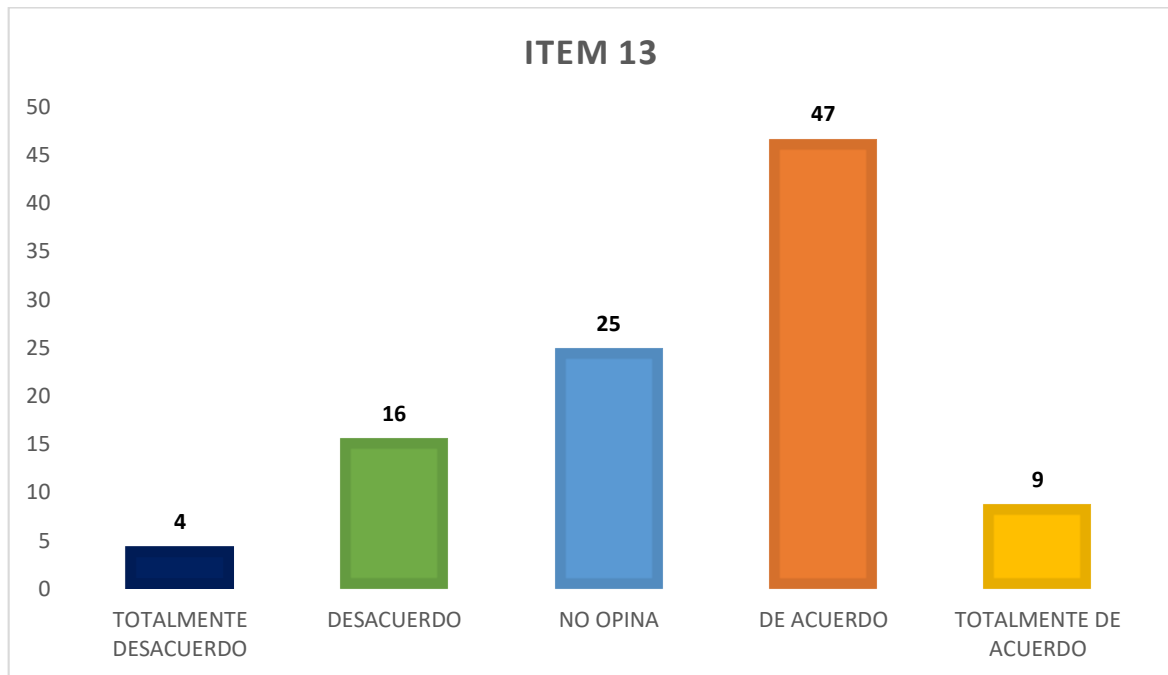


Figura 4¿Los centros de trabajo usan medios técnicos de control para el uso horas extras?

Figura 4: ITEM 13

Fuente: Encuesta – Elaboración Propia

Como se puede observar en la Tabla 4 el ITEM 13 se refieren a la pregunta ¿Los centros de trabajo usan medios técnicos de control para el uso horas extras? Como resultado de las encuestas realizadas se obtuve que un 47% de la muestra está de acuerdo, el 25% no opina, el 16% está en desacuerdo y en un mínimo porcentaje se tiene que el 9% está totalmente de acuerdo y un 4% está totalmente desacuerdo.

Tabla 5 ITEM 15

Tabla 5 ¿Deberían los empleadores contabilizar las horas extras que efectúa un trabajador?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	TOTALMENTE DESACUERDO	10	6,2
	DESACUERDO	22	13,7
	NO OPINA	41	25,5
	DE ACUERDO	73	45,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	15	9,3
Total		161	100,0

Fuente: Encuesta – Elaboración Propia

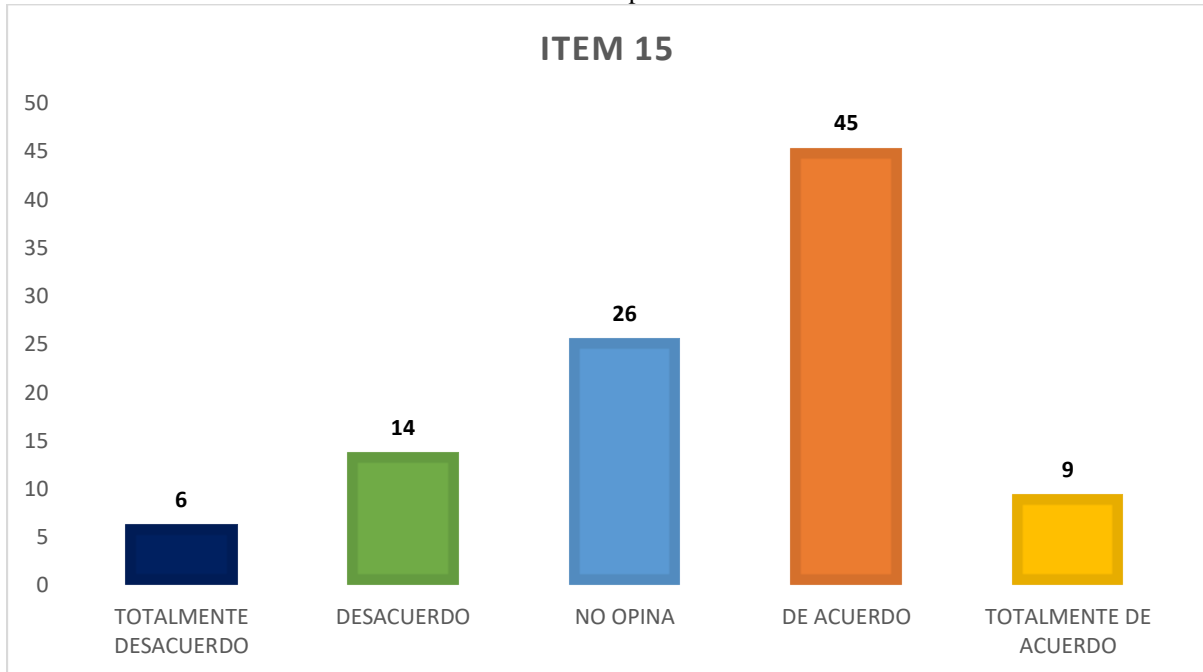


Figura 5 ¿Deberían los empleadores contabilizar las horas extras que efectúa un trabajador?

Figura 5: ITEM 15

Fuente: Encuesta – Elaboración Propia

Como se puede observar en la Tabla 5 el ITEM 15 se refieren a la pregunta ¿Deberían los empleadores contabilizar las horas extras que efectúa un trabajador? Como resultado de las encuestas realizadas se obtuvo que un 45% de la muestra está de acuerdo, el 26% no opina, el 14% está en desacuerdo y en un mínimo porcentaje se tiene que el 9% está totalmente de acuerdo y 6% está totalmente desacuerdo.

Variable dependiente: Integridad del trabajador

Tabla 6 ITEM 16

Tabla 6: ¿Hay una preocupación por parte del empleador en la salud a sus trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	TOTALMENTE DESACUERDO	18	11,2
	DESACUERDO	88	54,7
	NO OPINA	25	15,5
	DE ACUERDO	21	13,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	5,6
Total		161	100,0

Fuente: Encuesta – Elaboración Propia

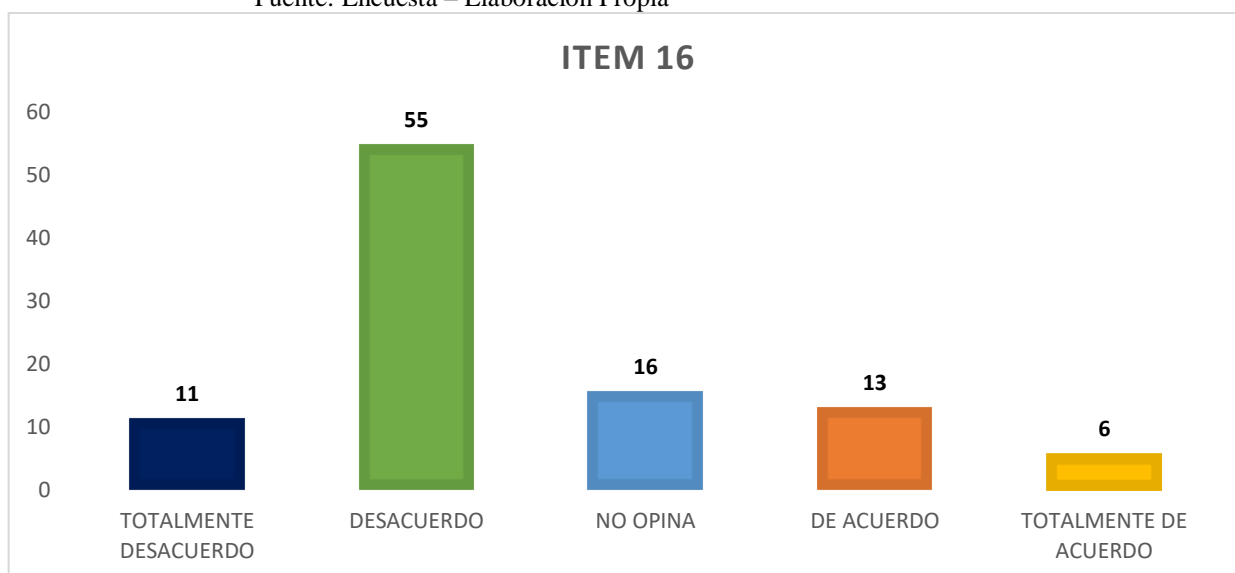


Figura 6. ¿Hay una preocupación por parte del empleador en la salud a sus trabajadores?

Figura 6: ITEM 16

Fuente: Encuesta – Elaboración Propia

Como se puede observar en la Tabla 6 el ITEM 16 se refieren a la pregunta ¿Hay una preocupación por parte del empleador en la salud a sus trabajadores? Como resultado de las encuestas realizadas se obtuvo que un 55% de la muestra está desacuerdo, el 16% no opina, el 13% está de acuerdo y en un mínimo porcentaje el 11% está totalmente desacuerdo y el 6% está totalmente de acuerdo.

Tabla 7 ITEM 17

Tabla 7 ¿Existen trabajadores que a consecuencia del uso de las horas extras sufren alguna enfermedad?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	TOTALMENTE DESACUERDO	10	6,2
	DESACUERDO	24	14,9
	NO OPINA	48	29,8
	DE ACUERDO	69	42,9
	TOTALMENTE DE ACUERDO	10	6,2
Total		161	100,0

Fuente: Encuesta – Elaboración Propia

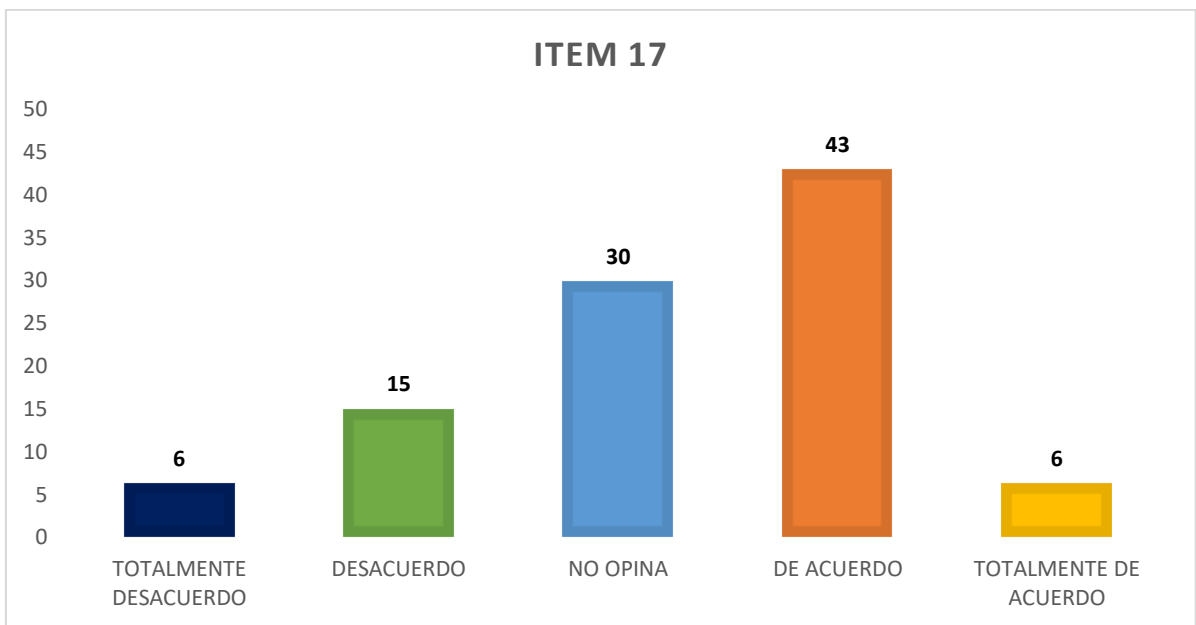


Figura 7 ¿Existen trabajadores que a consecuencia del uso de las horas extras sufren alguna enfermedad?

Figura 7: ITEM 17

Fuente: Encuesta – Elaboración Propia

Como se puede observar en la Tabla 7 el ITEM 17 se refieren a la pregunta ¿Existen trabajadores que a consecuencia del uso de las horas extras sufren alguna enfermedad? Como resultado de las encuestas realizadas se obtuvo que un 43% de la muestra está de acuerdo, el 30% no opina, el 15% en desacuerdo y en un mínimo porcentaje se tiene que el 6% está totalmente de acuerdo y a su vez totalmente en desacuerdo.

Tabla 8 ITEM 21

Tabla 8 ¿El exceso de horas extras en los centros de trabajo afecta la salud en el trabajador?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	TOTALMENTE DESACUERDO	10	6,2
	DESACUERDO	25	15,5
	NO OPINA	37	23,0
	DE ACUERDO	67	41,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	22	13,7
Total		161	100,0

Fuente: Encuesta – Elaboración Propia

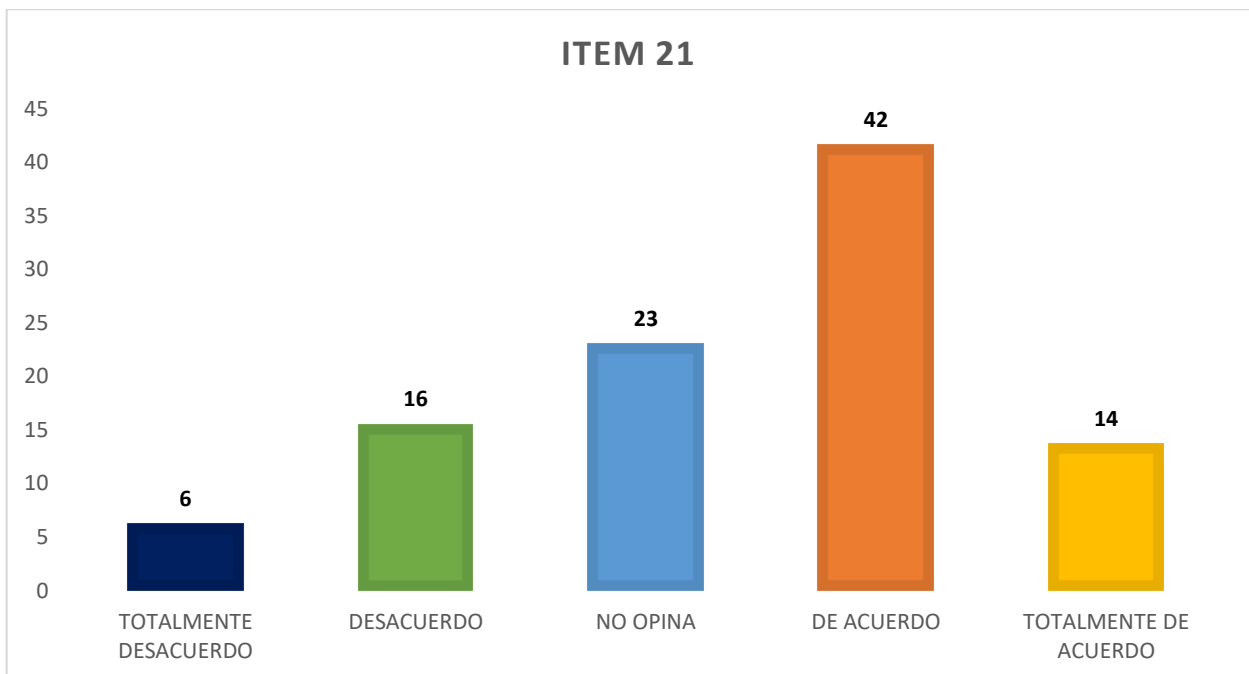


Figura 8 ¿El exceso de horas extras en los centros de trabajo afecta la salud en el trabajador?

Figura 8: ITEM21

Fuente: Encuesta – Elaboración Propia

Como se puede observar en la Tabla 8 el ITEM 21 se refieren a la pregunta ¿El exceso de horas extras en los centros de trabajo afecta la salud en el trabajador? Como resultado de las encuestas realizadas se obtuvo que un 42% de la muestra está de acuerdo, el 23% no opina, el 16% está en desacuerdo y en un mínimo porcentaje se tiene que el 14% está totalmente de acuerdo y 6% está totalmente desacuerdo.

Tabla 9 ITEM 25

Tabla 9 ¿El efectuar horas extras en los centros de trabajo no permite tener un descanso adecuado?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	TOTALMENTE DESACUERDO	12	7,5
	DESACUERDO	14	8,7
	NO OPINA	58	36,0
	DE ACUERDO	65	40,4
	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	7,5
Total		161	100,0

Fuente: Encuesta – Elaboración Propia

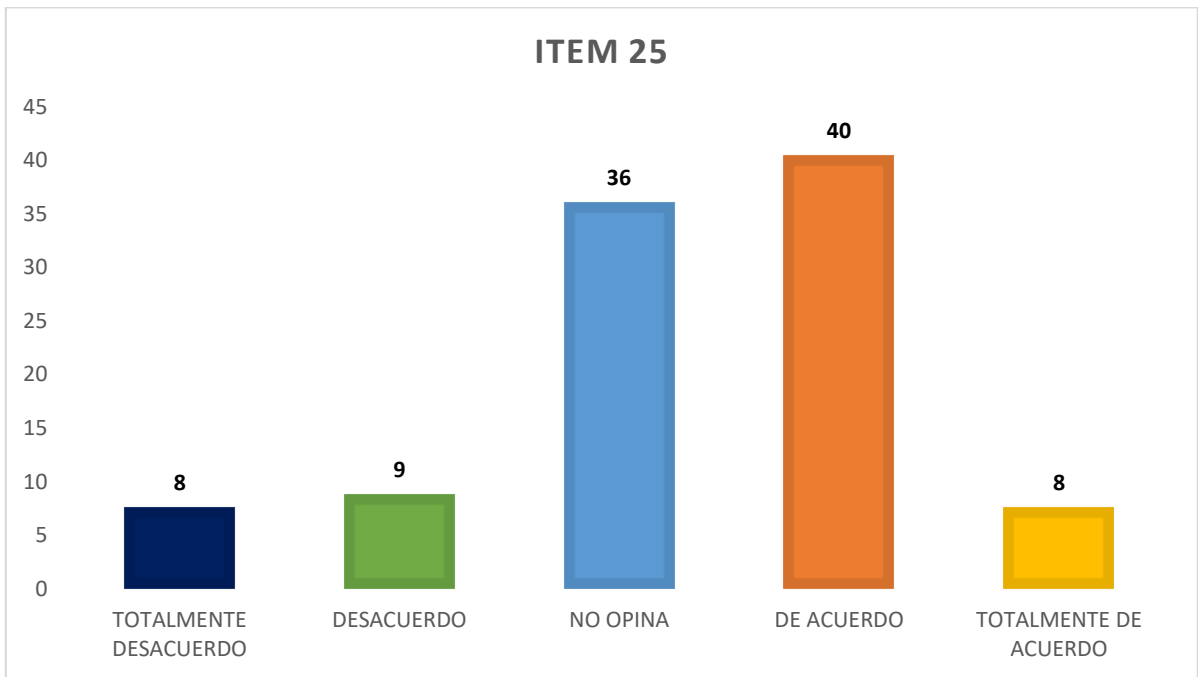


Figura 9 ¿El efectuar horas extras en los centros de trabajo no permite tener un descanso adecuado?

Figura 9: ITEM 25

Fuente: Encuesta – Elaboración Propia

Como se puede observar en la Tabla 9 el ITEM 25 se refieren a la pregunta ¿El efectuar horas extras en los centros de trabajo no permite tener un descanso adecuado? Como resultado de las encuestas realizadas se obtuvo que un 40% de la muestra está de acuerdo, el 36% no opina, el 9% está en desacuerdo y en un mínimo porcentaje se tiene que el 8% está totalmente desacuerdo y a su vez en totalmente de acuerdo.

Tabla 10 ITEM 28

Tabla 10: ¿El estado emocional del trabajador involucra la forma como laborar efectivamente?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	TOTALMENTE DESACUERDO	4	2,5
	DESACUERDO	8	5,0
	NO OPINA	28	17,4
	DE ACUERDO	76	47,2
	TOTALMENTE DE ACUERDO	45	28,0
	Total	161	100,0

Fuente: Encuesta – Elaboración Propia

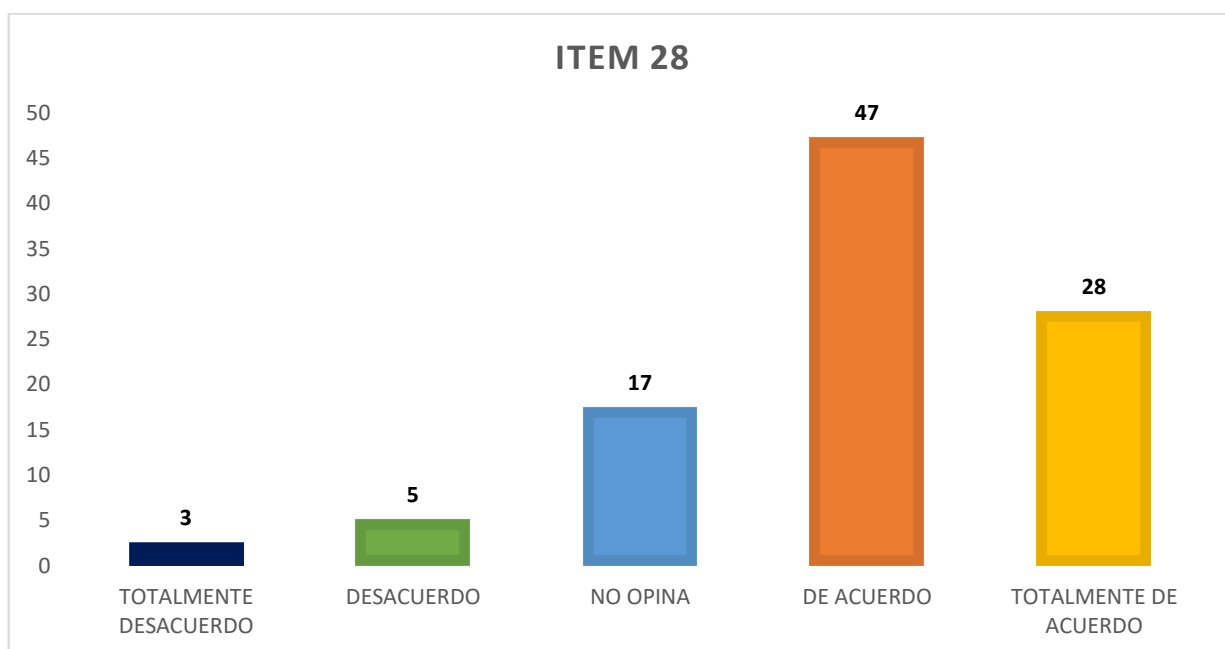


Figura 10: ¿El estado emocional del trabajador involucra la forma como laborar efectivamente?

Figura 10: ITEM 28

Fuente: Encuesta – Elaboración Propia

Como se puede observar en la Tabla 10 el ITEM 28 se refieren a la pregunta ¿El estado emocional del trabajador involucra la forma como laborar efectivamente? Como resultado de las encuestas realizadas se obtuvo que un 47% de la muestra está de acuerdo, el 28% totalmente de acuerdo, el 17% no opina y en un mínimo porcentaje se tiene que el 5% en desacuerdo y el 3% totalmente en desacuerdo.

3.2. Discusión de resultados

Tomando en cuenta los resultados obtenidos y contrastándolos con los antecedentes de la presente investigación tenemos que:

Con lo referente a la primera interrogante, la cual cuestiona si ¿Debería existir un límite de uso a las horas extras dentro de nuestra legislación laboral? verificamos que un 46% las personas encuestadas estuvieron de acuerdo con establecer dicho límite, lo que en comparación con la investigación realizada por Viquez (2017) sobre “La Problemática jurídica derivada de la ausencia de regulación legal en relación con las jornadas mixtas ampliada, acumulativa semanal y rotativa”. Manifiesta que al igual que en Costa Rica existe vacíos en la legislación laboral al momento de establecer límites de las jornadas mixtas, ya que los trabajadores laboran en exceso, lo cual pone en riesgo inminente la seguridad y salud de los trabajadores y a la vez la economía de la empresa. Ello evidencia lo necesario que sería darle mayor protección al trabajador.

Con lo referente a la interrogante, la cual cuestiona si ¿Para hacer uso de las horas extras, es necesario un acuerdo entre las partes? Como resultado de las encuestas realizadas se obtuvo que un 50% de la muestra está de acuerdo, lo que demuestra que no debería a ver una imposición el uso de horas extras sino estaríamos vulnerando los derechos del trabajador. Lo que en comparación con la investigación realizada por Valverde (2017) sobre “El abuso del Ius Verandi en la ejecución de horas extras de la empresa pesquera “COPEINCA” – sede flota Chimbote, año 2017”. CHIMBOTE – PERU. Se llegó a la conclusión que, se demostró el abuso de las facultades del empleador y la gestión del Ius Verandi, ya que según la encuesta aplicada los resultados arrojan que el empleador hace uso desmedido de su poder de dirección y ordena a sus trabajadores que trabajen horas extras de manera excesiva, vulnerando de esta manera la gestión del Ius Verandi. Por lo cual existe una potenciación de las facultades del empleador y un debilitamiento de la protección jurídica del trabajador.

Con lo referente a la interrogante. La cual cuestiona si ¿Es útil el registro de las horas extras en los centro de trabajo? Como resultado de las encuestas realizadas se obtuve que un 40% de la muestra no opina, el 37% está de acuerdo, dándonos a conocer que es importante llevar un registro de horas extras ya que estas pueden ser utilizadas en exceso, la cual haciendo una comparación con la investigación realizada por Orjeda & Valderrama (2017) sobre “Propuesta de mejoras del proceso de pago de horas extras para incrementar la satisfacción del personal técnico de una empresa metal-mecánica, Lima 2017”. LIMA – PERU. Se llegó a la conclusión que los problemas actuales de pago de horas extras, es la falta de supervisión, inadecuado manejo de procesos de registros, falta de sistemas de control y uso incorrecto de las herramientas de marcación.

Con referente a la interrogante. La cual cuestiona si ¿Deberían los empleadores contabilizar las horas extras que efectúa un trabajador? Como resultado de las encuestas realizadas se obtuve que un 45% de la muestra está de acuerdo, debido a que no llevar una contabilización de las horas extras de trabajo muchas veces trae consigo que la empresa se perjudique, porque el estar expuesto muchas horas al trabajado perjudica el rendimiento del trabajador y trae consigo pérdidas a la empresa y pagos incensarios, así tenemos que en comparación con la investigación realizada por Cossa, Hidalgo & Núñez (2014) sobre “Una alternativa para disminuir las horas extras en el área de producción de un astillero, brindando incentivos y alternativas a través de herramientas de mejora continua”. LIMA – PERU. Se llegó a la conclusión que el emplear horas extras en los centros de trabajo, trae consigo afectaciones y gastos para la empresa que tienen responsabilidades en el área de proyectos de construcciones y reparaciones navales y trabajos de metal mecánica, este empleo de la utilización de horas extras es debido al retraso diario de las actividades durante la reparación o construcción de una embarcación, llegando a gastar la empresa lo mismo en horario normal que en horas extras.

Referente a la interrogante. La cual cuestiona si ¿Hay una preocupación por parte del empleador en la salud a sus trabajadores? Como resultado de las encuestas realizadas se obtuve que un 55% de la muestra está desacuerdo, este resultado nos da a conocer que en muchos centros de trabajo no hay un preocupación por la salud del trabajador y encontramos abusos e imposiciones de

jornadas extraordinarias de trabajado que afecta la salud del trabajador, así tenemos que en la investigación realizada por Valverde (2017) sobre “El abuso del Ius Verandi en la ejecución de horas extras de la empresa pesquera “COPEINCA” – sede flota Chimbote, año 2017”. CHIMBOTE – PERU, en unas de sus conclusiones Se demostró el abuso de las facultades del empleador y la gestión del Ius Variandi, ya que según la encuesta aplicada los resultados arrojan que el empleador hace uso desmedido de su poder de dirección y ordena a sus trabajadores que trabajen horas extras de manera excesiva, vulnerando de esta manera la gestión del Ius Variandi.

Referente a la interrogante. La cual cuestiona si ¿Existen trabajadores que a consecuencia del uso de las horas extras sufren alguna enfermedad? Como resultado de las encuestas realizadas se obtuvo que un 43% de la muestra está de acuerdo, estas consecuencias producidas por el exceso de horas extras trae consigo una afectación tanto física como mental del trabajador y que pongamos en peligro inminente la salud del trabajador, así tenemos que en comparación con la investigación realizada por Barreto & Ipanaqué (2012) en la tesis sobre “Experiencias de las Enfermeras que realizan horas extras en un hospital de alta complejidad. Chiclayo – Perú, 2011”. Se llegó a la conclusión que las horas extraordinarias, son horas trabajadas que exceden la máxima duración de la jornada laboral, estas de por si generan un estrés adicional en el trabajo

Referente a la interrogante. La cual cuestiona si ¿El efectuar horas extras en los centros de trabajo no permite tener un descanso adecuado? Como resultado de las encuestas realizadas se obtuve que un 40% de la muestra está de acuerdo, interpretando estos resultados nos dan a conocer que un trabajador para poder rendir eficientemente en su centro de laborales, tiene que tener un adecuado descanso, no exponerse a trabajar en exceso porque perjudica en su productividad, contrastándolo dicho resultado con la investigación realizada por Rivadeneyra (2015) en su tesis sobre “Trabajo Decente como límite a las jornadas acumulativas”. LIMA – PERU. Se llegó a la conclusión que tiene que haber un respeto por la jornada máxima semanal de 48 horas, por lo que al tener un vacío normativo en cuanto al límite de cantidad de horas extras, estos pueden afectar derechos fundamentales de la persona, tales como el descanso, el disfrutar de tiempos de recreación y gozar de una buena salud.

Referente a la interrogante. La cual cuestiona si ¿El estado emocional del trabajador involucra la forma como laborar efectivamente? Como resultado de las encuestas realizadas se obtuvo que un 47% de la muestra está de acuerdo, haciendo un análisis tenemos que el exceso de horas extras puede ocasionar que el trabajador se siente tensionado y presentar cuadros de estrés y como consecuencia se produzcan enfermedades tanto físicas como mentales y esto llevar a que en su centro de trabajo su estado emocional cambie negativamente, así tenemos que en la investigación realizada por Corredor (2016), sobre Influencia de la Jornada Laboral en la calidad de vida del trabajador y en la calidad de vida Laboral. COLOMBIA. Se llegó a la conclusión que tener una jornada laboral extenuante repercute en la calidad de Vida del trabajador y calidad de vida laboral, produciendo negativamente que el trabajador tengas rendimientos bajos, poca productividad y el desarrollo de enfermedades físicas y mentales.

3.3. Aporte práctico

PROYECTO DE LEY

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA

HA DADO LA LEY SIGUIENTE:

PROPONER LA MODIFICATORIA DEL TÍTULO IV DEL DS 007-2002-TR PARA PROTEGER LA INTEGRIDAD DEL TRABAJADOR EN LA SALUD OCUPACIONAL

I. EXPOSICION DE MOTIVOS

Artículo 1°.- Objeto de la Ley.

La presente ley tiene como objetivo proponer un límite al uso de las horas extras en nuestra legislación laboral, orientada a proteger el derecho al descanso y a la salud de los trabajadores.

Artículo 2°.- límite para las horas extras

Límite máximo para el uso de las horas extras es de 2 horas por día, buscando que las labores de los trabajadores sea eficiente y seguro, asimismo dicho límite no afectará cuando se trata en los casos de caso fortuito o de fuerza mayor en los cuales de acuerdo a las circunstancias pueden exceder de dicho límite.

Artículo 3°.- de la irrenunciabilidad del beneficio.

Es de carácter irrenunciable por su naturaleza.

II. ANALISIS COSTO BENEFICIO.

El presente proyecto de ley, busca que se dé mejor protección al trabajador, respetando y tomando en consideración sus derechos fundamentales, asimismo nos ayudará que el trabajador esté en óptimas condiciones para poder realizar sus labores eficientemente en beneficio de su persona y de la empleadora.

III. EFECTO DE VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACION NACIONAL.

El presente proyecto busca implementar un límite al uso de las horas extras dentro de nuestra legislación laboral, a fin de cuidar y velar por el bienestar del trabajador ante el exceso de horas de trabajo y consecuencias físicas y mentales que puede llegar a tener.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. CONCLUSIONES

- 1.** Del objetivo de proponer la modificatoria del Título IV del D.S 007-2002-TR para proteger la integridad del trabajador en la salud ocupacional se concluyó que, estableciendo un límite a las horas extras en los trabajadores estaríamos dando protección al trabajador, cuidando el bienestar social y un desarrollo socioeconómico para el empleador y la sociedad.
- 2.** Del objetivo de diagnosticar el estado actual de la integridad del trabajador en la salud ocupacional se concluye que, el trabajador se encuentra expuesto a horas excesivas de trabajo lo cual perjudica su productividad, rendimiento y salud.
- 3.** Del objetivo de identificar factores influyentes en la integridad del trabajador en la salud ocupacional se concluye que, lo que va afectar al trabajador primordialmente en el exceso de horas extras es su salud física y mental lo cual pone en riesgo la integridad del trabajador.
- 4.** Del objetivo de diseñar la modificatoria del Título IV D.S 009-2002-TR para proteger la salud ocupacional se concluye que, es de suma importancia establecer límites al uso de horas extras es de acuerdo a los criterios que resulta más beneficioso para el trabajador, ya sean límites diarios, semanales o anuales, como lo tienen los demás países de América Latina.

5. Del objetivo sobre estimar los resultados que generará la implantación de la modificatoria del Título IV del D.S 007-2002-TR en la integridad del trabajador en la salud ocupacional. De acuerdo a los resultados obtenidos nos damos cuenta que hay preocupación de buscar el bienestar del trabajador estableciendo un límite a las horas extras, dichos resultados son positivos para poder establecer esta modificatoria y fortalecer nuestra legislación laboral hacia una mejor protección de los derechos del trabajador.

4.2. RECOMENDACIONES

1. Es de necesidad poder establecer un límite al uso de las horas extras, ya que es un vacío legal que tenemos dentro de nuestra legislación laboral y es una forma de cómo se está dando mayor protección al trabajador.
2. Reflexionar sobre los resultados de la siguiente investigación y aceptar en la medida que lo que busca esta investigación es darle un estado de bienestar al trabajador, ya que no teniendo un límite al uso de las horas extras este puede afectar su integridad e influir negativamente en su centro de labores.
3. Analizar que el establecer un límite a las horas extras estaríamos dándole un beneficio mutuo tanto al trabajador como a la empleadora, ya que esto va ayudar a que el trabajador goce de buena salud, tenga un descanso adecuado y este tenga mayor productividad en su centro de trabajo.
4. Estableciendo un límite al uso de las horas extras, se recomendaría hacer una comparación de la legislación comparada y poder llegar a establecer el beneficioso y protección que se estaría brindando al trabajador ante el uso extenuante de horas de trabajo.
5. Analizar que ya teniendo resultados a favor de establecer un límite al uso de las horas extras, esto va a conllevar la necesidad de darle un beneficio más al trabajador, lo resultados nos demuestran que hay un grado de necesidad y de afectación. Por lo que se

recomendaría darle relevancia y validez para poder establecer un límite al uso de las horas extras

REFERENCIAS

- Anacleto Guerrero, V. (2015). *Manual de Derecho del Trabajo*. Lima: Lex & Iuris.
- Boza, G (2012). *Lecciones de derecho de trabajo*. 1era edición. Lima. Fondo Editorial PUCP.
- Basualdo, A. F. (2012). *Las horas extras en el sector público a propósito del primer pleno jurisdiccional supremo laboral*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Canales, et al. (2010). *Los derechos fundamentales*. 1era edición. Lima. Imprenta editorial El Búho E.I.R.L.
- Díaz, T. & Benavides, C. 2013. *Derecho individual del trabajo*. 1era edición. Lima. Editora y librería jurídica Grijley E.I.R.L
- Dirección del trabajo (2018). *Código del libro*. Chile.
- Espinoza, M. (2003). *Trabajo Decente y Protección Social*. Recuperado de <http://actemp.oitchile.cl/pdf/publicaciones/ser/ser007.pdf>
- García, T (2013). *Derechos fundamentales*. 2da edición. Arequipa. Editorial Adrus S.R.L.
- Gonzales, R. (2012). *Perspectiva contractualista del concepto Estado Social de Derecho y su incidencia en el Estado colombiano*. Colombia. Recuperado de <file:///C:/Users/Carlos/Downloads/Dialnet-LosEstudiosSobreViolenciaColectivaEnMedellin197520-5920068.pdf>.
- Gonzales, R. (2012). *Perspectiva contractualista del concepto Estado Social de Derecho y su incidencia en el Estado colombiano*. Colombia
- GUZMÁN, C (2006); *La Protección Constitucional del Derecho al Descanso*. En Derechos laborales, derechos pensionarios y justicia constitucional, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima.
- Haro, J. (2013). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima: Ediciones Legales.

- Haro, J. (2014). *Derecho Laboral en la Administración Pública*. Lima: Ediciones Legales.
- Martines, B. & Infantes, G. (2014). *Manual Práctico Laboral - Tratamiento legal y casuística aplicada*. 1era edición. Lima. Real time E.I.R.L.
- Organización Internacional del Trabajo & Organización Mundial de la Salud (2014.) *Manual operativo de HealthWISE. Mejoras laborales en los servicios de salud*. Recuperado de ISBN 978-92-2-329241-6 (pdf web)
- Palacios, I. S. (2011) *Del Contractualismo A Los Derechos Del Hombre*. Recuperado de Del documento, los autores. Digitalización realizada por ULPGC. Biblioteca Universitaria, 2011.
- Presidencia de la República del Perú (04 de julio del 2002). *Texto Único ordenado de la ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo. D.S. 007-2002-TR*
- Quispe, G. (2012). *Régimen Laboral de los trabajadores públicos*. 1era edición. Lima. Imprenta editorial El Búho E.I.R.L.
- Quispe, S. (2017). *Rendimiento del trabajo en sobretiempo en el Régimen Público Laboral y la ineficiencia de las normas que la regulan*. (Tesis de Bachiller, Universidad Andina del Cuzco). Recuperado <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/1334>.
- Ramos, M (2007). *Los descansos laborales*. 1era edición. España. Editorial Bormazo.
- RODRÍGUEZ, Jorge. (2007); *Derechos Fundamentales y Relaciones Laborales*. Buenos Aires. 2ª edición. Astrea.
- Randy E. Barnett (2012) *Una Teoría Del Consentimiento Contractual*. Recuperado de [file:///C:/Users/Carlos/Downloads/8568-33866-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Carlos/Downloads/8568-33866-1-PB%20(1).pdf)
- Rivadeneira, Guzmán, S.E. (2015). *Trabajo Decente como límite a las jornadas acumulativas*. (Tesis de magister, Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/6132>
- Sanguinete, W. (2013). *Derecho de trabajo*. 3era edición. Lima. Editora y librería jurídica Grijley E.I.R.L
- Triguero, L. (2012). *Los Derechos Sociales Fundamentales de los trabajadores Inmigrantes* (Tesis de doctorado, Universidad de Granada). Recuperado de <https://hera.ugr.es/tesisugr/20914684.pdf>.

ANEXOS

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
PROPONER LA MODIFICATORIA DEL TÍTULO IV DEL DS 007-2002-TR PARA PROTEGER LA INTEGRIDAD DEL TRABAJADOR EN LA SALUD OCUPACIONAL	¿Cómo proteger la integridad del trabajador en la salud ocupacional?	GENERAL: proponer la modificatoria del Título IV del DS 007-2002-TR para proteger la integridad del trabajador en la salud ocupacional	La implantación de la modificatoria del Título IV del DS 007-2002-TR protegería la integridad del trabajador en la salud ocupacional	Independiente:	sobretiempo	Tipo de investigación.- No experimental. Transversal Descriptiva Propositivo. Diseño de investigación.- Método analítico – sintético, Método deductivo – inductivo, Método histórico, Método jurídicos	Poblacion: Comunidad Jurídica representada los jueces de los juzgados laborales y abogados Muestra: La población de informantes para los cuestionarios serán los, y jueces y abogados laborales de Chiclayo
		LA MODIFICATORIA DEL TÍTULO IV DEL DS 007-2002-TR		ESPECÍFICOS: 1.-Diagnosticar el estado actual de la integridad del trabajador en la salud ocupacional	<i>pago</i>		
				2.-Identificar los factores influyentes en la integridad del trabajador en la salud ocupacional	<i>registro</i>		
				3.-Diseñar la modificatoria del Título IV del DS 007-2002-TR para proteger la salud ocupacional	Dependiente:		
4.-Estimar los resultados que generará la implantación la modificatoria del Título IV del DS 007-2002-TR en la integridad del trabajador en la salud ocupacional	LA INTEGRIDAD DEL TRABAJADOR	<i>descanso</i>	Unidad de Estudio: - Un juez Laboral - Un abogado especialista en materia laboral				
	<i>dignidad de la persona humana</i>						

**ENCUESTA
FACULTAD DE DERECHO**

**PROPONER LA MODIFICATORIA DEL TÍTULO IV DEL DS 007-2002-TR PARA
PROTEGER LA INTEGRIDAD DEL TRABAJADOR EN LA SALUD OCUPACIONAL**

Autor: Ullilén Santillán Carlos Alberto

I. Información Básica

La presente encuesta se realiza con la finalidad de describir, analizar y comprender sobre el uso de las horas extras en los centros de trabajo. Analiza las preguntas y responde con la alternativa que crea conveniente.

1. Totalmente desacuerdo	2. Desacuerdo	3. No opina	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
---------------------------------	----------------------	--------------------	----------------------	---------------------------------

VARIABLE: MODIFICATORIA DEL TITULO IV DEL D.S N° 007-2002-TR	TD	D	NA/NO	A	TD
DIMENSION: Horas efectivas fuera del horario	1	2	3	4	5
1. ¿Es frecuente hacer uso de horas extras en los centro de trabajo?					
2. ¿Debería existir un límite de uso a las horas extras dentro de nuestra legislación laboral?					
3. ¿Para hacer uso de las horas extras, es necesario un acuerdo entre las partes?					
4. ¿Sería necesario poner un límite al uso de las horas extras entre las partes?					
5. ¿En la práctica de las horas extras, es necesario que sea voluntario?					
DIMENSION: PAGO					
6. ¿Es buena la remuneración de las horas extras en nuestra legislación Laboral?					

7. ¿Los trabajadores conocen sobre remuneración de las horas extras que efectúan en su centro de trabajo?					
8. ¿Está de acuerdo con la remuneración de las horas extras que efectúan los trabajadores en su centro de trabajo?					
9. ¿Hay responsabilidad en el pago de horas extras en los centros de trabajo?					
DIMENSION: REGISTRO					
10. ¿Es útil el registro de las horas extras en los centro de trabajo?					
11. ¿El uso de horas extras debería ser por decisión del trabajador?					
12. ¿El uso de horas extras debería ser por decisión del empleador?					
13. ¿Los centros de trabajo usan medios técnicos de control para el uso horas extras?					
14. ¿El uso de horas extras debería ser obligatorio?					
15. ¿Deberían los empleadores contabilizar las horas extras que efectúa un trabajador?					
VARIABLE: LA INTEGRIDAD DEL TRABAJADOR					
DIMENSION: SALUD					
16. ¿Hay una preocupación por parte del empleador en la salud a sus trabajadores?					
17. ¿Existen trabajadores que a consecuencia del uso de las horas extras sufren alguna enfermedad?					
18. ¿Repercute el estar bien de salud en el desempeño en los centros de trabajo?					
19. ¿Con el pasar del tiempo, hay afectación física motivo del exceso de trabajo?					
20. ¿Hay alguna afectación psicológica consecuencia del trabajo?					
21. ¿El exceso de horas extras en los centros de trabajo afecta la salud en el trabajador?					
22. ¿Se presencia alguna enfermedad en los centro de trabajo producto del exceso de trabajo?					
23. ¿El motivo que exista alguna enfermedad ocupacional en su centro de trabajo es por el exceso de trabajo?					
DIMENSION: DESCANSO					
24. ¿Debería haber un descanso después de salir del centro de trabajo?					
25. ¿El efectuar horas extras en los centros de trabajo no permite tener un descanso adecuado?					
26. ¿Si no hay un adecuado descanso, repercute en el rendimiento en los centro de trabajo?					
27. ¿Si no descansa las horas suficientes, repercute en el estado emocional del trabajador?					

28. ¿El estado emocional del trabajador involucra la forma como laborar efectivamente?					
DIMENSION: DIGNIDAD DE LAS PERSONAS					
29. ¿Hay respeto de sus derechos labores en los centros de trabajo?					
30. ¿Hay alguna afectación de los derechos en el mal uso de las horas extras en los centros de trabajo?					

ENCUESTA

FACULTAD DE DERECHO

**PROPONER LA MODIFICATORIA DEL TÍTULO IV DEL DS 007-2002-TR PARA
PROTEGER LA INTEGRIDAD DEL TRABAJADOR EN LA SALUD OCUPACIONAL**

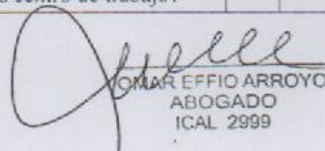
Autor: Ullilén Santillán Carlos Alberto

I. Información Básica

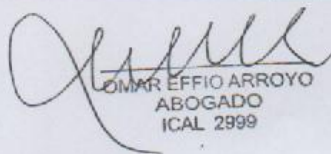
La presente encuesta se realiza con la finalidad de describir, analizar y comprender sobre el uso de las horas extras en los centros de trabajo. Analiza las preguntas y responde con la alternativa que crea conveniente.

1. Totalmente desacuerdo	2. Desacuerdo	3. No opina	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
---------------------------------	----------------------	--------------------	----------------------	---------------------------------

VARIABLE: MODIFICATORIA DEL TITULO IV DEL D.S N° 007-2002-TR	TD	D	NA/NO	A	TD
DIMENSION: Horas efectivas fuera del horario	1	2	3	4	5
1. ¿Es frecuente hacer uso de horas extras en los centro de trabajo?					
2. ¿Debería existir un límite de uso a las horas extras dentro de nuestra legislación laboral?					
3. ¿Para hacer uso de las horas extras, es necesario un acuerdo entre las partes?					
4. ¿Sería necesario poner un límite al uso de las horas extras entre las partes?					
5. ¿En la práctica de las horas extras, es necesario que sea voluntario?					
DIMENSION: PAGO					
6. ¿Es buena la remuneración de las horas extras en nuestra legislación Laboral?					
7. ¿Los trabajadores conocen sobre remuneración de las horas extras que efectúan en su centro de trabajo?					
8. ¿Está de acuerdo con la remuneración de las horas extras que efectúan los trabajadores en su centro de trabajo?					
9. ¿Hay responsabilidad en el pago de horas extras en los centros de trabajo?					
DIMENSION: REGISTRO					
10. ¿Es útil el registro de las horas extras en los centro de trabajo?					


OMAR EFFIO ARROYO
 ABOGADO
 ICAL 2999

11. ¿El uso de horas extras debería ser por decisión del trabajador?					
12. ¿El uso de horas extras debería ser por decisión del empleador?					
13. ¿Los centros de trabajo usan medios técnicos de control para el uso horas extras?					
14. ¿El uso de horas extras debería ser obligatorio?					
15. ¿Deberían los empleadores contabilizar las horas extras que efectúa un trabajador?					
VARIABLE: LA INTEGRIDAD DEL TRABAJADOR					
DIMENSION: SALUD					
16. ¿Hay una preocupación por parte del empleador en la salud a sus trabajadores?					
17. ¿Existen trabajadores que a consecuencia del uso de las horas extras sufren alguna enfermedad?					
18. ¿Repercute el estar bien de salud en el desempeño en los centros de trabajo?					
19. ¿Con el pasar del tiempo, hay afectación física motivo del exceso de trabajo?					
20. ¿Hay alguna afectación psicológica consecuencia del trabajo?					
21. ¿El exceso de horas extras en los centros de trabajo afecta la salud en el trabajador?					
22. ¿Se presencia alguna enfermedad en los centro de trabajo producto del exceso de trabajo?					
23. ¿El motivo que exista alguna enfermedad ocupacional en su centro de trabajo es por el exceso de trabajo?					
DIMENSION: DESCANSO					
24. ¿Debería haber un descanso después de salir del centro de trabajo?					
25. ¿El efectuar horas extras en los centros de trabajo no permite tener un descanso adecuado?					
26. ¿Si no hay un adecuado descanso, repercute en el rendimiento en los centro de trabajo?					
27. ¿Si no descansa las horas suficientes, repercute en el estado emocional del trabajador?					
28. ¿El estado emocional del trabajador involucra la forma como laborar efectivamente?					
DIMENSION: DIGNIDAD DE LAS PERSONAS					
29. ¿Hay respeto de sus derechos labores en los centros de trabajo?					
30. ¿Hay alguna afectación de los derechos en el mal uso de las horas extras en los centros de trabajo?					


 OMAR EFFIO ARROYO
 ABOGADO
 ICAL 2999

