



Universidad
Señor de Sipán

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
TESIS

**“VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS
LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN LAS
ENTIDADES PRIVADAS EN EL DISTRITO DE
MOTUPE”**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
ABOGADA (O)**

Autores:

Br. Bernilla Neira, Mayra Alejandrina
ORCID ([https://orcid.org/ 0000-0003-3151-7320](https://orcid.org/0000-0003-3151-7320))

Br. Espinoza Soto, Gustavo Dacio
ORCID ([https://orcid.org/ 0000-0002-0957-7848](https://orcid.org/0000-0002-0957-7848))

Asesor:

Dr. Fernández Altamirano, Antony
ORCID ([https://orcid.org/ 0000-0002- 1495- 4556](https://orcid.org/0000-0002-1495-4556))

Línea de Investigación:

Ciencias Jurídicas

Pimentel – Perú

2023

**“VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS
TRABAJADORES EN LAS ENTIDADES PRIVADAS EN EL DISTRITO DE
MOTUPE”**

Aprobación de jurado:

Mg. Fernández Altamirano, Antony

Asesor

Mg. Inoñan Mujica Yannina

Presidente del jurado de tesis

Mg. Delgado Fernández Rosa
Secretaria del jurado de tesis

Mg. Fernández Altamirano, Antony
Vocal del jurado de tesis

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quienes suscriben la **DECLARACIÓN JURADA**, son la Br. Bernilla Neira, Mayra Alejandrina y el Br. Espinoza Soto, Gustavo Dacio. De la Escuela Profesional de Derecho – Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

“VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN LAS ENTIDADES PRIVADAS EN EL DISTRITO DE MOTUPE”

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Br. Bernilla Neira, Mayra Alejandrina	DNI: 43055072	
Br. Espinoza Soto, Gustavo Dacio	DNI: 07891732	

Pimentel, 02 de mayo de 2023.

Dedicatoria

A Dios por haberme permitido llegar a este punto y haberme dado salud para lograr cada de mis objetivos, además su infinito amor.

Agradecimiento

En primer lugar, debo agradecer a Dios, por haberme permitido la realización de esta investigación, la cual significa la acumulación de una de mis metas personales. Por esa razón mi agradecimiento a todas las personas que han colaborado para cumplir mis objetivos, en especial a mis asesores por la dedicación firme.

Resumen

La investigación buscó determinar los factores de vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en las entidades privadas en el distrito de Motupe, en razón que existe la regulación de las horas laborales de 8 horas en el artículo 25 de la Constitución política del Perú, de igual manera las horas extraordinarias las cuales están establecidas en el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, la investigación cuenta con un aspecto metodológico cuantitativa descriptiva, con un diseño no experimental, utilizando como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario, con la finalidad de investigar el problema planteado, teniendo como resultado que existe una vulneración del derecho antes mencionado en el distrito de Motupe, consecuentemente los expertos han evidenciado que las empresas privadas abusan su poder económico y vulnerando los derechos del trabajador que en muchas ocasiones labora más de lo que debe, del mismo modo se ha concluido que los factores de vulneración en las horas extras de la jornada laboral son que los empleadores no registran a sus trabajadores de manera formal, en el contrato de trabajo no figura la realización ni el reconocimiento de horas extras, SUNAFIL no llega a intervenir en las empresas, el incumplimiento de la norma sobre protección de los derechos laborales de los trabajadores y la dificultad para acreditar la realización de horas extras en la entidad.

También se ha concluido que el no pago de las jornadas de las horas extras, se relaciona con el hecho de que las empresas privadas hacen abuso de su poder, más aún si en muchas entidades privadas no se respetan los derechos laborales de los trabajadores (a muchos ni siquiera se incluye en planillas), ello trae como consecuencia que se vulneren también las horas extras que los trabajadores pueden laborar, aún a que existe poca o casi nula fiscalización de la Sunafil.

Palabras Clave: *horas, extra, derecho, laboral, vulneración, trabajador, empleador y entidades, privadas.*

Abstract

The investigation sought to determine the factors of violation in the overtime of the working day in private entities in the district of Motupe, due to the fact that there is a regulation of 8-hour working hours in article 25 of the Political Constitution of the Peru, in the same way overtime which are established in Supreme Decree No. 007-2002-TR, the research has a quantitative descriptive methodological aspect, with a non-experimental design, using the survey as a technique and the questionnaire as an instrument, with the purpose of investigating the problem raised, resulting in the existence of a violation of the aforementioned right in the Motupe district, consequently the experts have shown that private companies abuse their economic power and violate the rights of the worker who often works more than it should, in the same way it has been concluded that the factors of violation in overtime of the working day are that employers do not register their workers formally, the work contract does not include the realization or recognition of overtime, SUNAFIL does not manage to intervene in the companies, non-compliance with the regulation on the protection of workers' labor rights and the difficulty in proving the performance of overtime in the entity.

It has also been concluded that the non-payment of overtime days is related to the fact that private companies abuse their power, even more so if in many private entities the labor rights of workers are not respected (a many are not even included in payrolls), this results in violating the overtime that workers can work, even though there is little or no oversight by Sunafil.

Keywords: hours, overtime, law, labor, violation, worker, employer and private entities.

Índice

Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Índice.....	viii
Índice de figuras.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Antecedentes de estudio.....	18
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	25
1.3.1. El derecho laboral y sus vulneraciones.....	25
1.3.2. Contrato de trabajo.....	26
1.3.3. El tiempo de trabajo en la subordinación, la prestación de servicio y la remuneración.....	28
1.3.3.1. Subordinación.....	28
1.3.3.2. Prestación de servicio.....	30
1.3.3.3. Remuneración.....	31
1.3.4. Las infracciones dentro del ámbito laboral.....	32
1.3.5. La economía y el Mercado laboral.....	33
1.3.6. El pago de las horas extras (extraordinarias).....	34
1.3.7. La importancia del tiempo de trabajo y la compensación en la definición de las horas extraordinarias.....	37
1.3.8. La oferta de horas extras.....	38
1.3.9. Incidencia de las horas extraordinarias.....	41
1.3.10. Principio de supremacía de la realidad.....	43
1.3.11. La Superintendencia de fiscalización laboral.....	44
1.3.12. Tratado Europeo (2003/88/CE).....	45
1.3.13. Comisión Europea - Reino Unido.....	46

1.3.14.	Decreto Legislativo N° 854 – Perú	47
1.3.15.	Dinamarca y el régimen de las horas extras	49
1.3.16.	Alemania	50
1.3.17.	Rumania	51
1.3.18.	España	52
1.3.19.	Turquía	53
1.3.20.	Reino Unido.....	54
1.3.21.	Expediente: N° 687-2016	55
1.4.	Formulación del problema.....	56
1.5.	Justificación e importancia del estudio	56
1.6.	Hipótesis	57
1.7.	Objetivos	57
	General	57
II.	MÉTODO	59
2.1.	Tipo y Diseño de Investigación.....	59
2.2.	Variables y Operacionalización	59
2.3.	Población y muestra	62
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	63
2.5.	Procedimientos de análisis de datos.	65
2.6.	Criterios éticos.....	66
III.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	68
3.1.	Resultados en tablas y figuras.....	68
3.2.	Discusión de resultados	88
3.3.	Aporte practico	95
IV.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	100
4.1.	Conclusiones.....	100

4.2. Recomendaciones.....	102
REFERENCIAS.....	103
ANEXO.....	114

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	61
Tabla 2. Muestra	62
Tabla 3. Horas extras.	68
Tabla 4. Entidades privadas.....	69
Tabla 5.Pago de las jornadas de las horas extras.....	70
Tabla 6.SUNAFIL.	71
Tabla 7. Pago de horas extras a sus trabajadores.....	72
Tabla 8. Contrato con las entidades privadas.	73
Tabla 9. Entidades privadas vulneran acciones contractuales de pago.	74
Tabla 10. Seguridad jurídica.....	75
Tabla 11.Seguridad jurídica.....	76
Tabla 12. Derechos laborales.....	77
Tabla 13.Factores por el cual se vulnera las horas extras.	78
Tabla 14. Analizar el tipo de vulneración.....	79
Tabla 15. Respetar y pagar las horas extras.....	80
Tabla 16. Horas extras y la jornada laboral.....	81
Tabla 17. Abuso de poder.	82
Tabla 18. Determinar de qué manera se vulnera los derechos laborales.	83
Tabla 19. Norma especial.....	84
Tabla 20. Partes involucradas.	85
Tabla 21.Identificar la necesidad del empleador.	86
Tabla 22.Horas extraordinarias.	87

Índice de figuras

Figura 1. Horas extras.....	68
Figura 2. Entidades privadas.....	69
Figura 3. Pago de las jornadas de las horas extras.	70
Figura 4. SUNAFIL.	71
Figura 5. Pago de horas extras a sus trabajadores.....	72
Figura 6. Contrato con las entidades privadas.	73
Figura 7. Entidades privadas vulneran acciones contractuales de pago.....	74
Figura 8. Seguridad jurídica.	75
Figura 9. Seguridad jurídica.	76
Figura 10. Derechos laborales.	77
Figura 11. Factores por el cual se vulnera las horas extras.	78
Figura 12. Analizar el tipo de vulneración.	79
Figura 13. Respetar y pagar las horas extras.....	80
Figura 14. Horas extras y la jornada laboral.....	81
Figura 15. Abuso de poder.....	82
Figura 16. Determinar de qué manera se vulnera los derechos laborales.	83
Figura 17. Norma especial.	84
Figura 18. Partes involucradas.....	85
Figura 19. Identificar la necesidad del empleador.....	86
Figura 20. Horas extraordinarias.....	87

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Nivel internacional

La vulneración de los derechos laborales en las empresas privadas es muy evidente, en razón que se niegan a pagar ese derecho, ya que no hay un control por el ente competente que es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (En adelante Sunafil), a pesar que dentro de la legislación nacional e el artículo 25 de la Constitución Política del Perú regula la jornada laboral ordinaria de las ocho horas diarias.

Las horas extras u horas extraordinarias pueden ser realizadas siempre que se encuentren reguladas en el contrato, cuando el trabajador las acepte de forma voluntaria y que estas sean reconocidas por el empleador, en la realidad no sucede ello, ya que el empleador abusa del trabajador haciéndole trabajar horas extras y no las reconoce alegando que no se encuentran fijadas en el contrato o que la jornada laboral del trabajo culmina cuando el trabajador haya terminado con la tarea asignada, lo que vulnera sus derechos laborales de forma directa.

Ante ello, Organización Internacional de Trabajo (2018), refiere que las horas extraordinarias cuentan con un tratamiento excepcional la cual depende la necesidad justificada de la empresa, es decir que cabe la posibilidad de realizar horas extras que se encuentren justificadas por la propia naturaleza de la labor, las cuales tienen que ser remuneradas.

Dentro del mismo ámbito, Vallejo (2020) precisa que la falta de seguridad jurídica en el derecho ecuatoriano demuestra además que los estándares que se aplican solo se aplican en determinados casos laborales, uno de los problemas que se pueden solucionar de manera más breve es identificar la necesidad del empleador de reunirse con la presencia del empleado para delimitar el horario de trabajo extra, el cual va beneficiar ambas partes de la relación laboral.

De igual manera, Tamayo (2020) indica que los trabajadores que brindan servicios de vigilancia y seguridad, como mínimo el empleador tiene que garantizar la posibilidad de reconocer al trabajador y el salario mínimo legal mensual vigente, horas extras, recarga noche, beneficios sociales, todo ello con la finalidad de reconocer sus derechos laborales, lo que viene siendo una controversia dentro de la regulación colombiana.

Dentro de los mismos lineamientos, la regulación normativa de Colombia refiere que las cuestiones de derecho laboral para los empleados privados y públicos están separados por razones comprensibles la naturaleza del vínculo entre el trabajador y empleador; asimismo, se puede demostrar que el orden del ordenamiento jurídico colombiano en materia laboral tiene garante en beneficio de la mayoría la fragilidad de la relación laboral; el trabajador, independientemente del sector al que pertenezca, al que pertenezca que terminaron firmando los convenios de derechos humanos de la OIT, económica, social y culturalmente (Castro, 2020).

En el contexto internacional el órgano de protección de los derechos de los trabajadores es la Organización Internacional de trabajo, el cual tiene convenios internacionales con todos los países adscritos a este convenio, por lo que, aquellos países se encuentran en la obligación de cumplir estas directrices internacionales en protección de los derechos de los trabajadores.

Las horas extraordinarias o el trabajo adicional están directamente relacionados jornada de trabajo, que ha sido objeto de debates y reflexiones eventualmente, lo que conduce a la mejor regulación normativa de para prevenir la explotación inhumana de los trabajadores (Parra y Vargas, 2020).

Los derechos laborales juegan un papel importante en la vida económica debido a su contenido normativo y amplio sentimiento proteccionista de la población, lo que le da fuerza del trabajo al servicio de los agentes económicos para la producción de bienes y la

entrega de servicios, en esta relación puede verse afectado por restricciones y violaciones tales como dentro de los sistemas y transformaciones económicas dominantes en cada país o en mercados integrados a cadenas productivas globales, lo que en muchos casos no permite maximizar la eficiencia de los derechos laborales (Ariza, 2019).

Asimismo, Mendoza (2020) refiere que siempre que la subordinación o dependencia laboral se determine a la orden digital genera directivas a través de sus algoritmos informáticos, vulnera derechos laborales, tales como el derecho de desconexión, lo cual no se evidencia hoy en día, ya que el trabajador sobre pasa de sus horas ordinarias establecidas.

La vulneración de los derechos laborales desprende del no reconocimiento de las horas extras que se realizan de manera extraordinaria a la jornada laboral establecida por ley, esto se da por la mala ejecución de la subordinación dentro de la relación laboral.

Los derechos de los trabajadores son lesionados aun estando salvaguardados por el principio de tutela judicial efectiva y principio favorable al trabajador, que el Estado ancló en su la constitución y tiene la obligación de garantizar los derechos de los trabajadores, la cual dentro de las relaciones laborales es parte más débil que la preestablecida, toda vez que, no se respeta lo que establece la constitución (Macías, 2020).

Pese a existir normas que protegen los derechos de los trabajadores no se cumplen en los centros de trabajo, en razón que el empleador busca asegurar sus beneficios e incrementar su producción sin reconocer los derechos de sus trabajadores.

Nivel nacional

En el ámbito nacional, Silva (2018), refiere que los medios de prueba adecuados para acreditar el trabajo extra realizado son la notificación, el contrato, y un documento realizado por la entidad hacia el

trabajador sobre las horas extras autorizadas, ante dicha circunstancia cabe la necesidad de tener inspectores que se encuentren capacitados para que realicen inspecciones inopinadas para consignar la realización de horas extras.

De igual manera, Rivera (2019), menciona que se relacionan las horas extras con el abuso de la jornada laboral, toda vez que, el incumplimiento de pago por las horas extra trabajadas generan una lesión al derecho constitucional regulado en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú.

Por lo que amerita, mencionar lo sostenido por Sánchez (2021) que, la compensación por horas extras es si el empleado trabaja durante su horario de trabajo, es decir en su periodo de desconexión digital cabe señalar que los partidos obreros pueden despertarse para ponerse al día con el tiempo extra de trabajo con descanso reemplazo.

Por lo que, es determinante la fijaron de las horas de trabajo en el contrato y también el reconocimiento de horas extras, ya que muchas empresas del sector privado no respetan los derechos laborales, ni mucho menos las horas extras, tan solo buscan un beneficio propio desmedrando los derechos de los trabajadores.

Las horas extraordinarias en el derecho laboral público y privado varían fundamentos regulatorios, ya que existen varios en el sector público régimen laboral y cada uno de ellos se rige por sus propias reglas, salvo la aprobación de horas extras está prohibida por ley; sin embargo, se utiliza en el derecho laboral privado (Alamo, 2019).

Ante lo señalado precedentemente, Custodio (2019), refiere que, todos los derechos relacionados con el ámbito laboral se encuentran reconocidos como un derecho constitucional de trabajo sobre el ámbito tal como se entiende en nuestra constitución y los tratados internacionales ratificados por Perú que cada jornada laboral debe tener un límite razonable, por lo que, las entidades públicas y privadas están obligadas a cumplirlas.

El constante desarrollo de la tecnología trae consigo nuevas atribuciones a los derechos del trabajador, se decide implementar métodos que faciliten el trabajo de cada trabajador, no vulnerando sus derechos reconocidos constitucionalmente, la jornada laboral se materializa en una de las peores condiciones laborales y a la vez se encuentra regulado importantes normas del derecho laboral peruano; pero actualmente las horas extras es uno de los más flexibles, mal monitoreados y cuyas pretensiones, en casos puntuales, a veces son elevadas por el Poder Judicial (Del Aguila y Guillermo, 2019).

Nivel local

En el contexto local, Centurión (2020), estableció que la remuneración por las horas extras de los trabajadores de confianza, no es atribuible dicho derecho, a pesar que no están dentro del Decreto Legislativo N° 854, los criterios determinantes en el pago de horas extras se encuentran dentro de la relación del trabajador y el empleador, en función que el trabajador es quien ejecuta la labores hasta fuera de su jornada sin recibir el pago, lo que es la vulneración del derecho constitucional.

El desconocimiento es el factor determinante para generar abuso de empleadores, como se evidencia dentro de las relaciones laborales en el sector privado, por lo que es necesaria ayuda estatal a través de sus unidades de inspección (Herrera, 2019).

De igual manera, Celis (2017), precisa que en la relación laboral el trabajador acepta las horas extras y el empleador tiene la obligación de pagarlas, y que en el proceso judicial para hacer valer las horas extras se percibe que no hay mucha fuente probatoria para acreditar el pago de horas extras del trabajo, por lo que, es necesario que el Juez realice bajo sus atribuciones una prueba de oficio.

Los derechos laborales, como el reconocimiento de las horas extras son derechos inherentes los cuales los empleadores del sector público y privado tienen que reconocer a los trabajadores para

mantener un equilibrio en las actividades laborales y con ello la protección de los derechos laborales.

En el distrito de Motupe hay bastantes empresas sobre todo del sector agrícola, las cuales cuentan con una representación legal, pero no reconocen los derechos laborales de sus trabajadores, esto es que, a pesar de haber una norma que regula los derechos de los trabajadores y que también consagra el reconocimiento de las horas extras, las empresas del sector privado con respetan este derecho, pese a ver un contrato de trabajado que establece el límite de horas a trabajar y por ende ante la realización de horas extras tienen que ser reconocidas.

El problema también se centra en que, cuando los trabajadores accionan su derecho para que se les reconozca las horas extras, se les muy difícil acreditar el trabajo extraordinario ante el órgano jurisdiccional correspondiente, toda vez que, los inspectores de SUNAFIL, no se presentan con frecuencia a las empresas privadas, para constatar la realización de las horas extras y no solo ello, sino también el pago de las mismas, ya que, de acuerdo a ley, solo se puede realizar horas extras cuando sean necesarias y estén reguladas o plasmadas en el contrato de trabajo.

En Motupe existen muchas empresas agrícolas que ni en planilla tienen a sus trabajadores, y la presencia del ente fiscalizador del cumplimiento de los derechos laborales no se hace presente con frecuencia.

1.2. Antecedentes de estudio

Internacional

Viquez (2017), investigación realizada en la Universidad de Costa Rica, el cual establece como objetivo principal determinar la deficiencia normativa frente a las jornadas mixta, aplicando una metodología de tipo de análisis documental, así mismo la encuesta fue aplicada a 35 participantes, los cuales contribuyeron en establecer

la siguiente conclusión que las horas de trabajo han sido reguladas desde la antigüedad. La necesidad de controlar el trabajo como principal medio de subsistencia demuestra su interés por continuar su desarrollo intelectual y económico.

La investigación realizada por el autor, es de gran relevancia para la sostenibilidad de la tesis, ya que es evidente que la problemática de la vulneración de la jornada laboral afecta no solo al estado peruano, sino que es un problema global.

Desde la perspectiva Internacional se tiene en consideración a Marín (2018), investigación realizada en la Universidad Regional Autónoma De Los Andes, el cual señala como objetivo principal, determinar de qué manera las horas extras vienen siendo vulneradas en el estado ecuatoriano, para ello se aplicó una metodología de tipo analítica, empleando la encuesta a 50 participantes, es por ello que se ha logrado concluir que la política administrativo-legal a la que se enfrentan las personas que padecen este problema es muy irritante y, además, tras recibir una sentencia favorable, el pago de horas extras no se ve cristalizado por las actividades realizadas.

Tomando en consideración lo explicado por el autor se puede confirmar que el proceso judicial para el pago de las horas extras realizadas, es un tema muy incómodo y tardío de obtener la remuneración correspondiente, esto conlleva afectar directamente al trabajador.

Mendoza (2018), en su investigación realizada en la Universidad la Gran Colombia, para ello se estableció como objetivo principal el análisis de la figura jurídica de la jornada laboral y su protección en la legislación colombiana, así mismo se aplicó una metodología de tipo explicativa, empleando la encuesta como mecanismo de recolección de datos, cabe señalar que fue aplicada a 35 expertos, es por ello que se puede concluir que una vez finalizado el estudio, es importante poder cambiar el proceso de globalización y cambiar las condiciones y métodos que emergen de la economía global liderada por la

Organización Mundial del Comercio (OMC). Se brinda la Red de Intercambio Global, y el servicio laboral debe cumplir con los requisitos legales para la constitución de una empresa, pero se regula más adecuadamente sin descuidar los derechos mínimos que disfrutaban los trabajadores.

Se puede confirmar que el pago de las horas extras es una problemática que es de ámbito internacional, ya que se ha demostrado a través de lo sustentado por el autor que este derecho de las horas extras es vulnerado.

Hurtado (2021), tesis realizada en la Universidad Regional Autónoma De Los Andes, esta investigación establece como objetivo determinar de qué manera la reducción de la jornada laboral vulnera el derecho al trabajo, para ello se ha desarrollado una metodología de tipo descriptiva, que permitió emplear la encuesta como mecanismo de recolección de datos a 50 expertos, gracias a ello se puede concluir que el ordenamiento jurídico ecuatoriano asegura que los derechos de los trabajadores son inseparables, invisibles, y que es nulo todo contrato que suprima o reduzca los derechos previstos en la legislación laboral.

En la legislación ecuatoriana, se puede evidenciar que existen mecanismos que buscan la protección de los derechos laborales, sin embargo, hasta el momento no se presentan herramientas jurídicas para el pago de las horas extras cumplidas por los trabajadores a favor de cualquier empresa privada.

Nacional

Desde el ámbito Nacional tenemos a Avalos (2018), en su investigación realizada en la Pontificia Universidad Católica Del Perú, tuvo como objetivo principal determinar cuáles son las excepciones dentro de una jornada laboral, la metodología utilizada es descriptiva, la cual permitió aplicar una encuesta a una totalidad de 25 participantes, logrando de esta manera concluir que los nuevos cambios que se están produciendo en el mundo se basan en gran

medida en el concepto de “tiempo”, y una sociedad ilustrada se ha propuesto el desarrollo de los derechos humanos tanto en términos de desarrollo personal como de política pública como organismo social. Ha jugado un papel clave en la creación de puestos de trabajo. En cuanto a la jornada laboral, el Perú no debería estar en el siglo XX. Para ello, cuestionamos las excepciones a la jornada máxima legal de trabajo, fundadas en la inadecuación de la ley y el efecto constitucional de la jornada laboral.

Es evidente que al incrementar los puestos de trabajos es favorable para la población, sin embargo, es fundamental dar a conocer y proteger las horas extras que cualquier trabajador realiza, sin que exista alguna vulneración de sus derechos.

Del Aguila y Guillermo (2019), investigación desarrollada en la Universidad Cesar Vallejo, se tuvo como objetivo principal, describir la vulneración existente al no respetar el derecho a una desconexión digital, fue desarrollada con una metodología de tipo jurídico – descriptivo, así mismo se aplicó la encuesta a 5 participantes, los cuales permitieron influir en la siguiente conclusión que el desarrollo sustentable de la tecnología ha traído nuevos efectos en los derechos de los trabajadores, es decir, al mismo tiempo, el uso de medios tecnológicos para facilitar el trabajo de cada empleado ha llevado a la vulneración de sus derechos. Esta es una razón para investigar el impacto en la jornada laboral y para investigar y abordar este problema.

Tomando en consideración lo establecido por el autor, se puede afirmar que mediante la desconexión digital se podrá respetar y proteger rotundamente los derechos del trabajador, cabe señalar que a través de ello se podrá confirmar si se realizan horas extras a favor del trabajador.

Alfaro y Briceño (2019), investigación realizada en la Universidad Nacional de Trujillo, el cual establece como objetivo identificar cuáles son los fundamentos doctrinales para el pago de las horas extras, para

ello se aplicó una metodología de tipo explicativa, conllevando de esta manera aplicar la encuesta a 35 participantes, es por ello que se puede concluir que, en la actualidad, nuestro sistema de regulación laboral peruano no regula jornadas de trabajo heterogéneas. Sin embargo, la ausencia de tales disposiciones no significa que se descuiden los derechos básicos de los trabajadores (horas extraordinarias, descanso semanal obligatorio, vacaciones no laborables, etc.), como en la jornada ordinaria de trabajo. Para ello, debemos mantener una correcta interpretación de las disposiciones legales en nuestro sistema laboral para proteger los derechos de los trabajadores.

La presente investigación da a conocer un claro punto que, en el ámbito laboral, deberá ser tomado en consideración, ya que en la legislación peruana no existe una ley que proteja los derechos del trabajador.

Pajuelo y Carrasco (2022), investigación realizada en la Universidad Privada de Pucallpa, el cual establece como objetivo principal determinar de qué manera la suspensión imperfecta afecta el derecho del trabajador, para ello se aplicó una metodología de tipo descriptiva, utilizando a la encuesta como mecanismo de recolección de dato, esta herramienta fue aplicada a 110 trabajadores de la empresa MDY, es por ello que se ha podido establecer la siguiente conclusión que el proceso de despido masivo sin suspensión grave es adecuado para los trabajadores involucrados y se entrega automáticamente al empleador, requiere un proceso de despido masivo para los trabajadores, hoy se ha convertido en un proceso rentable para el patrón y fue utilizado innecesariamente en su momento. Se señaló que permite a los empleados contribuir con el conocimiento existente, para identificar las experiencias de plantilla que han experimentado; Esto puede llevar a que se propongan cambios en el proceso de exposición para movilizar las condiciones entre empleadores y empleados.

A causa del surgimiento del covid-19, se han visto casos donde se han evidenciado casos que se han vulnerado los derechos de los trabajadores, y esta situación empeora al no reconocer las horas extras de los trabajadores.

Local

Desde el ámbito local se tiene en consideración a Celis (2018), en su investigación realizada en la Universidad Pedro Ruiz Gallo, se tuvo como objetivo determinar la influencia que genera las pruebas de oficios para la obtención de las horas extras, la metodología utilizada es de tipo analítica y descriptiva los cuales permitieron análisis 15 expedientes judiciales, gracias a ello se logró establecer la siguiente conclusión que una vez realizado el análisis a los expedientes se ha demostrado que los trabajadores laboran más de las 8 horas establecidas en el contrato y esto sucede por imposición de su empleador.

Tomando en consideración lo señalado por el autor se puede afirmar que las horas extras en su gran mayoría no son tomadas en consideración y peor aún no son remuneradas.

Bravo (2018), tesis elaborada en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, el cual presenta como objetivo principal analizar la figura jurídica de los contrato modales para evitar la vulneración de la estabilidad laboral, para ello se aplicó una metodología de tipo explicativa, cabe resaltar que la encuesta es el instrumento por el cual se pudo recolectar información importante de los 50 participantes, es por ello que se puede concluir que A raíz de la llamada medida de "Flexibilidad Laboral", quedó claro que los grandes empresarios buscan incentivar la inversión y aumentar el empleo como parte de una política estatal de pensiones en la que el Estado puede intervenir en materia de empleo y defensa del trabajador. Esto conduce a la creación de modelos de contratos, lo que crea una serie de problemas como consecuencia de la amplia gama de actividades que los empresarios deben cubrir en la contratación de trabajadores en

diversas actividades dentro del ámbito empresarial, lo que desvirtúa la razón de ser de la normalización.

La vulneración que se genera ante la jornada laboral es un tema que se viene suscitando años atrás y esta situación empeora cuando los empleadores no reconocen o realizan el pago correspondiente de las horas extras.

Centurión (2020), investigación realizada en la Universidad Señor de Sipán, para ello se estableció como objetivo principal, la modificatoria del art.5 del Decreto Legislativo N°854 como mecanismo de protección a las horas extras en una jornada laboral, la metodología utilizada es mixta así mismo el instrumento que permitió recolectar información es la encuesta la cual fue aplicada a 60 participantes, logrando de esta manera concluir que los factores que inciden en el pago de salarios en exceso de la jornada máxima de trabajo son la relación entre el trabajador y el empleador, ya que es un derecho constitucional que el primero realice el trabajo que requiere la jornada máxima de trabajo sin reconocimiento. Está incluido en los beneficios sociales de todos los empleados.

Es un derecho constitucional que el empleador cumpla con el pago correspondiente a causa del servicio prestado por su empleador, así mismo al no pagar las horas extras, se estaría incurriendo en la vulneración de estos derechos.

Tamayo (2021), investigación realizada en la Universidad Señor de Sipán, en la cual se establece como objetivo determinar de qué manera el trabajo remoto genera una vulneración a la jornada laboral, para ello se aplicó una metodología de tipo descriptiva, la encuesta se le aplicó a 23 docentes, lo cual a través de sus respuestas se puede establecer la siguiente conclusión que los resultados de este estudio permitieron analizar la situación jurídica de los docentes, su trabajo adicional, condiciones de trabajo, requisitos de formación y educación por parte de las autoridades. Al no proporcionar las herramientas y los recursos, son capaces de realizar sus funciones correctamente.

También sirve como fuente de información para lectores e investigadores en el campo del derecho.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. El derecho laboral y sus vulneraciones

La desigualdad salarial en el estado peruano es considerable y ha ido en aumento desde la década de 1980. Pero la diferencia entre mejores y peores trabajos no se trata solo de la paga. Los empleadores violan los derechos legales de los trabajadores (Alaniz et al. 2011) al exigir trabajo en condiciones inseguras, sin pagarles en su totalidad (Batalla, 2019).

¿En qué medida la desigualdad en la calidad del trabajo profundiza la desigualdad salarial? Académicos, activistas y funcionarios públicos carecen de datos sistemáticos sobre la prevalencia de las violaciones de los derechos de los trabajadores. Existe evidencia de encuestas transversales de trabajadores sobre violaciones laborales para algunas ciudades en industrias de bajos salarios y hay una encuesta transversal representativa a nivel nacional sobre las condiciones de trabajo (Puntriano, 2017).

Las medidas basadas en datos administrativos ofrecen una forma relativamente económica de medir la variación de las infracciones laborales a un nivel geográfico fino y a lo largo del tiempo, pero hay poca evidencia sobre las propiedades y la relevancia de tales medidas. Los datos sobre violaciones laborales tampoco se ponen comúnmente en contexto con datos complementarios sobre la fuerza laboral o mediante la combinación de información a través de múltiples agencias de cumplimiento.

Para mejorar la visión sistemática y cuantitativa de las violaciones de los derechos laborales en el estado peruano, deberá comprender cómo dichas violaciones pueden reforzar la desigualdad salarial. ¿Sirven los salarios como un diferencial de compensación por condiciones de trabajo ilegales (salarios correlacionados positivamente con condiciones de trabajo ilegales)? ¿O son las

condiciones de trabajo ilegales y los salarios más bajos simplemente dos aspectos de los malos trabajos (los salarios se correlacionan negativamente con las condiciones de trabajo ilegales)? Vitteri (2016) se refiere a estos dos mecanismos como los motivos de respectivamente.

Usando regresiones de panel, mostramos que los aumentos salariales de la industria local están asociados con disminuciones en la prevalencia y la gravedad de las violaciones de los derechos laborales detectadas por las agencias federales. Por lo tanto, nuestros resultados sugieren que la desigualdad salarial subestima la desigualdad en la calidad del trabajo en el Perú. No son consistentes con un modelo simple de diferenciales compensatorios, pero son consistentes con la visión de "Mortensen" de que los salarios bajos y las condiciones laborales ilegales son dos aspectos de los malos trabajos.

1.3.2. Contrato de trabajo

Se analiza que el derecho laboral se encuentra suscrito bajo un contrato individual de trabajo, estrictamente regulado por medio del TUO del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR y por el Decreto Supremo N° 001-96-TR Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, hoy también considerado como Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Es aquí, donde el contrato de trabajo está regulado en el artículo 37° del decreto Legislativo N°728, el mismo que, es un acuerdo de voluntades constituido entre dos partes llamadas: trabajador y empleador. El primero se compromete a prestar sus servicios en forma personal a cambio de una remuneración pagada por el segundo quien, en virtud de un vínculo de subordinación, goza de las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados.

Esta es la única forma de prestación de servicios de la que se ocupa el Derecho del Trabajo: labor desempeñada por el ser humano, con

finalidad productiva (para obtener una ventaja patrimonial o económica), por cuenta ajena (por encargo de otro, quien es titular de los bienes o servicios producidos y también quien asume los riesgos del negocio), libre (voluntaria, resultado del acuerdo de voluntades) y subordinada (dirigida por el empleador que puede ser una persona natural o jurídica) (Toyoma y Vinatea, 2015).

Los elementos esenciales del contrato de trabajo son tres: la prestación personal de servicios, el vínculo de subordinación o dependencia y la remuneración:

- a. La prestación personal de servicios es la obligación que tiene el trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad, la cual tiene carácter personalísimo, es decir, se ejecuta como persona natural y no puede ser delegada, sustituida o auxiliada por un tercero, salvo el caso del trabajo familiar que se ejecute por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.
- b. La subordinación o dependencia es el vínculo de sujeción que tienen el empleador y el trabajador en una relación laboral. De este surge el poder de dirección que es la facultad del empleador de dirigir, fiscalizar y, cuando lo crea conveniente, sancionar al trabajador dentro de los criterios de razonabilidad. Este es el elemento distintivo que permite diferenciar al contrato de trabajo del contrato de locación de servicios en el que se ejecutan las labores de forma autónoma o independiente.
- c. La remuneración es el íntegro de lo que el trabajador recibe como contraprestación por sus servicios, en dinero o en especie, cual quiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.

1.3.3. El tiempo de trabajo en la subordinación, la prestación de servicio y la remuneración

1.3.3.1. Subordinación

En cuanto a la subordinación, la teoría la define como una relación jurídica entre el prestatario y el prestamista trabajador, a través de la cual el primero cede su funcionalidad al segundo y la facultad de administrarla (Arévalo, 2016). Es decir, encontramos dos elementos internos en la definición: la obediencia del empleado y la fuerza de la dirección del empleador. Así, la autoridad de gestión se expresa en la disposición, control y sanción de un trabajador que determina su fuerza de trabajo y es susceptible de ser supervisado por el empleador; El poder está limitado, por un lado, por la racionalidad y, por otro lado, por los derechos básicos del empleado (Aroco y Benavides, 2016).

Estos límites no son sólo para la protección de las condiciones de trabajo (determinación de la obra a contratar), sino también para la ubicación de la instalación; También tenemos la jornada laboral como límite de tiempo de acuerdo con la duración de la prestación y las instrucciones del empleador. Si bien se permite dirigir la actividad laboral, no es posible establecerla de manera efectiva los 365 días de la semana y durante todo el día (si bien se permiten cambios dentro de los días y horarios de trabajo dentro de límites razonables).

Si bien la definición de subordinación se ha simplificado recientemente, la teoría asume la existencia de un elemento tabla o día para probarla, lo que permite al empleador demostrar con mayor claridad los hechos de control. Así, la teoría muestra que el concepto de subordinación actualmente no es flexible, amplio e inequívoco; Así, la acreditación de horario o jornada -o no- sirve de guía. Es importante tener en cuenta que la adherencia de un empleado a un horario o día indica que él o ella no tiene suficiente autonomía para administrar su propio trabajo.

Se recordó que la subordinación en el marco de las relaciones laborales es un requisito objetivo determinado por la necesidad del desempeño normal, eficiente y puntual de las funciones del servicio, en cumplimiento de la disciplina de las normas laborales.

Esta subordinación del trabajador a veces conduce a un control arbitrario que puede resultar del poder dominante del empleador sobre la vida del trabajador fuera de las horas de trabajo. Hay muchos casos en los que las opiniones de los empleados expresadas en las redes sociales (fuera de la oficina) han tenido un impacto grave en ellos, incluida la pérdida de empleo.

Sin embargo, la subordinación específica de la relación laboral (una especie de relación de derecho privado) no se parece a la que caracteriza a la relación de derecho administrativo (una especie de relación de derecho público), ya que se deriva de la calidad de uno de los sujetos, como titular de derechos públicos. autoridad.

La subordinación como objeto y contenido de la relación laboral legal significa que el empleador determina el tiempo y el lugar de empleo de su personal y tiene derecho a proporcionar información general o detallada sobre cómo ejercer las funciones del cargo.

La subordinación, un elemento crucial para determinar la existencia de un contrato de trabajo individual y la aplicación del sistema legal relacionado con él, se encuentra en la legislación rumana al menos en Francia, Italia, España, Portugal, Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Grecia y Luxemburgo.

En el derecho francés, la subordinación es más que un simple criterio del contrato individual de trabajo, del cual el "alma" es el elemento constante, determinante y flexible que indica la existencia de una relación laboral subordinada. Los aspectos fácticos - índices de subordinación son determinados por la jurisprudencia, no estando el contrato individual de trabajo sujeto a ninguna definición legal.

En el derecho portugués, la subordinación es un elemento personal, subjetivo, íntimo, relativo a la persona que realiza el trabajo y sujeto a los poderes de organización, regulación y control de otra persona.

Otro criterio utilizado se refiere a que el beneficiario, el empleador, es quien proporciona la base material, las herramientas necesarias para que los trabajadores realicen el trabajo y asume el riesgo de la actividad realizada. En particular, este criterio se utiliza en el common law en uno de los "tests" utilizados por el tribunal remitente para evaluar la existencia de una relación laboral y la condición de trabajador (el "test de realidad económica").

1.3.3.2. Prestación de servicio

La prestación efectiva de servicios como elemento de las relaciones laborales está directamente relacionada con el empleo (actividades que son posibles por un tiempo limitado por día, semana, mes, etc.), precisando Beltrán (2018) expone lo siguiente: “Salvo excepciones basadas en el estado exigido, el trabajador no podrá ser obligado a permanecer con el empleador por más tiempo del pactado o del plazo máximo establecido por la ley” (p.41).

En este mismo sentido, Boza (2011) Señalan que las horas de trabajo son un factor importante para determinar el cumplimiento de un contrato de trabajo; Por tanto, en el caso de despido por sanción disciplinaria por abandono del centro de trabajo (retrasos y ausencias reiterados), el despido se fundamenta en la no distribución de la jornada laboral previamente pactada entre el empleador y el trabajador.

El horario de trabajo te permite medir la prestación de servicios (volumen cuantitativo), el tiempo en que el empleado obedece las órdenes del empleador y el posterior uso de la mano de obra (hay algunas excepciones que te permiten usarla: el tiempo libre, pero son cálculos claramente limitados).

Otro aspecto relevante del tiempo de trabajo en la prestación de servicios está relacionado con el sistema organizativo de la producción (la actividad productiva de la organización está directamente relacionada con el sistema de horarios y colas para hacer más eficiente la producción). Es decir, las horas de trabajo corren paralelas al sistema de producción de la empresa (por ejemplo, almacenar las máquinas de producción en línea o transmitir los programas de producción); Así, se afirma que el tiempo de trabajo depende del sistema de producción.

En la relación laboral, la persona que realiza la actividad se encuentra en desventaja por la necesidad de protección en la que más a menudo se encuentra frente al empleador. En consecuencia, la relación laboral fue calificada como una “relación jurídica con déficit democrático”, déficit que la ley buscaba remediar.

El derecho laboral sólo atañe al trabajo dependiente o dependiente, que se caracteriza por una serie de criterios determinados inicialmente por la doctrina: por un lado, la existencia de subordinación o el hecho de que el trabajador (el prestador del servicio) respete las exigencias reglamentarias del empleador (beneficiario de la obra) es el sujeto), y realiza su trabajo bajo su supervisión, en el lugar de trabajo indicado y respetando las horas de trabajo. El trabajo debe ser realizado personalmente por el trabajador, quien no puede sustituir a otras personas en la ejecución del contrato

1.3.3.3. Remuneración

En cuestión a la remuneración se analiza que esto es todo ingreso que percibe el trabajador por parte de un empleado que ha prestado sus servicios dentro de una empresa, haciendo y disponiendo del uso de la fuerza de trabajo, es por ello que esto es considerado como uno de los elementos más importantes del contrato de trabajo.

Para tomar en cuenta el aspecto de la remuneración, se tiene que tomar en cuenta el incremento o la ventaja patrimonial, por lo que se

tiene que constituir una ganancia de acuerdo a la acción del servicio prestado.

Además de analiza que la remuneración, es una acción de contraprestación, la cual se presenta por medio del cambio del pago con los servicios brindador por parte del trabajador.

La mayor parte de los actos de remuneración, se pueden aplicar por medio de dinero, especies, o en el ultimo de los casos, por medio de bienes los cuales son accedidos por mutuo acuerdo que se presente entre el empleador y el trabajo, pues esto tiene que tener en un valor significativo respecto a la planilla electrónica y a la boleta de pago.

1.3.4. Las infracciones dentro del ámbito laboral

Las citaciones por infracciones laborales deben entenderse como resultado de una combinación de comportamiento de la empresa, el trabajador y la agencia de cumplimiento: esto significa que las infracciones reales pueden diferir fácilmente de las infracciones legalmente sancionadas.

Las infracciones citadas dependen tanto de la verdadera intensidad de las infracciones como de la probabilidad de que las infracciones reales se conviertan en citaciones, lo que depende de la disposición de los trabajadores a denunciar las infracciones a los organismos encargados de hacer cumplir la ley y a cooperar con los investigadores. La política de cumplimiento puede cambiar con cada administración presidencial, y verificaremos si nuestras relaciones de interés clave se mantienen dentro de un régimen de cumplimiento.

Muñoz (2018) encuentran evidencia de que, en promedio, las industrias locales donde las tasas de lesiones en el lugar de trabajo son más altas también son aquellas en las que es más probable que los trabajadores presenten quejas, lo que sugiere que las tasas de infracciones citadas representarán bien las tasas de infracciones reales subyacentes.

Considere dos trabajadores que son idénticos en productividad, pero un trabajador tiene menos poder de negociación en su relación laboral que el otro. Un empleador podría reclamar un mayor valor de la relación laboral pagando salarios más bajos y violando los derechos laborales del trabajador, como exigir trabajo en condiciones inseguras o insalubres, reducir el pago de horas extra o desalentar la organización sindical al amenazar para despedir a los simpatizantes del sindicato.

El trabajador de menor poder tendría tanto un salario más bajo como más violaciones de sus derechos laborales. Sin embargo, es menos probable que los trabajadores con menos poder denuncien estas infracciones a los organismos encargados de hacer cumplir la ley, lo que genera un error de medición en las infracciones citadas que se correlaciona negativamente con las infracciones reales.

Esto hace eco de otro hallazgo de Neves (2016), la verdadera intensidad de la violación se correlaciona negativamente con las tasas de quejas entre los trabajadores hispanos en industrias de bajos salarios.

Haciéndose eco de esto, Romero (2011) muestra que los trabajadores de bajos ingresos y los trabajadores con menos opciones externas se sienten menos cómodos discutiendo los problemas del lugar de trabajo con sus compañeros de trabajo. Por lo tanto, incluso si la relación entre salarios e infracciones verdaderas es negativa, la relación entre salarios e infracciones sancionadas legalmente puede parecer positiva si domina el canal de denuncia. Este canal de denuncia crearía un sesgo positivo en la relación estimada entre los salarios y las infracciones citadas, lo que impediría encontrar una relación negativa entre los salarios y las infracciones.

1.3.5. La economía y el Mercado laboral

En los últimos años, a medida que la economía peruana se ha vuelto más orientada al mercado y a la exportación, los gobiernos central y regional de Perú han intervenido activamente en el mercado laboral

en un intento de garantizar que los trabajadores con salarios bajos se beneficien del rápido crecimiento económico resultante. Una intervención clave en el mercado laboral ha sido el salario mínimo legal.

Encontramos evidencia de que existe un amplio cumplimiento con el salario mínimo mensual en Perú. Específicamente, en comparación con otros países en desarrollo, encontramos muy pocos trabajadores a tiempo completo, incluso después de ajustar los suplementos salariales obligatorios por ley. Por otro lado, encontramos evidencia de que existe un incumplimiento sustancial de las normas de pago de horas extras.

Casi el 29 % de los empleados que trabajan horas extra no reciben ningún salario adicional por las horas extra, y si se les paga por las horas extra, a menudo se les paga menos de 1,5 veces el salario regular exigido por ley. Más del 40% de los empleados que trabajan horas extras reciben un salario inferior a 1,5 veces el salario mínimo por las horas extras y un 70% reciben un salario inferior a 1,5 veces su salario regular por las horas extras.

1.3.6. El pago de las horas extras (extraordinarias)

Desde una perspectiva teórica y empírica, este informe analiza y evalúa la incidencia y la racionalidad de las horas extraordinarias con especial atención a la situación europea. Existen sólidas razones para creer que la incidencia de las horas extraordinarias depende de factores económicos, sociales e institucionales interrelacionados.

El tipo de sistemas de relaciones laborales y el marco reglamentario, en particular en lo que respecta al nivel en el que se determina el tiempo de trabajo (a nivel nacional, industrial o de empresa), son elementos constitutivos de los regímenes nacionales de tiempo de trabajo. Más allá de un análisis del marco regulatorio, que es crucial para comprender las disparidades entre países en la distribución del tiempo de trabajo y la incidencia de jornadas laborales prolongadas,

otros factores económicos y sociales pueden configurar y afectar la incidencia de las horas extraordinarias y el exceso de horas.

Por ejemplo, la forma de la distribución de salarios y el tamaño de las primas por horas extra (y/o el tiempo libre en su lugar) pueden afectar tanto la demanda como la oferta de horas extra. Paralelamente a los estudios que analizan el papel de la configuración institucional para explicar la diversidad entre países en la incidencia de las horas extra, un número creciente de estudios empíricos se ha centrado en las consecuencias individuales y sociales de las horas de trabajo excesivas en la salud y el bienestar.

En este contexto, una abrumadora evidencia empírica ha comenzado a demostrar que la exposición persistente a largas horas de trabajo tiene un efecto perjudicial en la seguridad, la salud y el equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores. Para ilustrar: el riesgo de accidentes no solo es proporcional al número de horas trabajadas, sino que aumenta a un ritmo exponencial por encima de un cierto umbral de horas. Si bien la salud y la seguridad son un tema importante, el uso de horas extras también es un elemento importante de las estrategias de flexibilidad de las empresas.

Los empleadores a veces se enfrentan a variaciones imprevistas en la demanda y las horas extraordinarias pueden ser una herramienta eficaz para hacer frente a las variaciones a corto plazo de la producción a lo largo del ciclo económico. Los ingresos adicionales de los empleados también constituyen una dimensión central y, para algunos trabajadores, las horas extraordinarias pueden ser una fuente importante de ingresos adicionales. Para los trabajadores con salarios muy bajos, las horas extras pueden ser una necesidad estructural para llegar a fin de mes.

Distintas doctrinas hasta la fecha, hacen mención sobre las horas extraordinarias se encuentra en distintos campos académicos y se centra en aspectos específicos del trabajo en horas extraordinarias. En este informe, revisamos algunas evidencias principalmente de la

economía laboral, las relaciones industriales y la sociología, para brindar una visión interdisciplinaria sobre cómo las diferentes disciplinas académicas abordan los problemas de las horas extra.

Además, un valor agregado de nuestro estudio es que la parte empírica de este informe se basa en un análisis de las horas extraordinarias en diferentes contextos nacionales. Las condiciones de trabajo en general, y las horas extraordinarias en particular, dependen de manera crucial de la configuración institucional predominante a nivel nacional y supranacional.

El comportamiento de los gobiernos, los empleadores y las organizaciones sindicales también es importante para comprender el régimen de tiempo de trabajo de un país. Analizar la incidencia de las horas extraordinarias en el contexto de distintos regímenes laborales y sistemas de relaciones laborales nacionales constituye, por lo tanto, un enfoque adecuado para mejorar nuestra comprensión de la práctica de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias son voluntarias para los contratantes, lo que corresponde a que, si el empleador las impone, dependerá de la decisión del trabajador aceptarlas o rechazarlas, salvo que la determinación implique la repercusión del trabajo en el servidor. Por lo tanto, es un contrato opcional, a menos que el contrato de trabajo o los convenios colectivos lo establezcan como obligatorio. Las horas extraordinarias concedidas a un trabajador pueden ser suspendidas unilateralmente por el empleador y en la misma forma en que se utilicen y en función del poder organizativo que tenga dentro de la empresa.

Es claro entonces, que las percepciones de horas extraordinarias fijas y permanentes o alternas, tienen consecuencias que inciden en el pago de la CTS. El principio es que toda jornada superior, a la jornada real o legal, de trabajo da origen al pago de un recargo o pago extraordinario, en el 25% por las dos primeras horas y en el resto de horas con el recargo del 35 % adicional al valor hora.

Las horas extraordinarias deben distinguirse de las horas de desempeño que surgen debido a un trabajo no realizado en tiempo y forma como resultado de un acuerdo bilateral firmado entre las partes contratantes, permisos, tiempo de inactividad, respectivamente, la duración, días de huelgas trabajados en horas extra que a veces causan retornos por hora, etc., y que después de terminada la jornada legal o real de trabajo con el fin de pagar al empleador por estas horas que no trabajaron en su horario normal.

1.3.7. La importancia del tiempo de trabajo y la compensación en la definición de las horas extraordinarias

En la literatura sobre el tiempo de trabajo, se suele hacer una distinción clave entre el concepto de horas extraordinarias y el exceso de horas de trabajo. Las horas de trabajo que superan un umbral predefinido que da lugar al pago de una prima por horas extraordinarias o tiempo libre en lugar de ellas se suelen considerar horas extraordinarias, mientras que las horas de trabajo que superan las horas estándar/normales sin salario y/o compensación de tiempo suelen denominarse horas extraordinarias.

En este contexto, la definición de horas extra depende de manera crucial del marco regulatorio de un país que establece la norma legal vigente sobre el tiempo de trabajo y el umbral de horas en el que comienzan las horas extra. Por lo tanto, la definición y la medición de las horas extraordinarias pueden diferir mucho de un país a otro, lo que hace que las comparaciones entre países con respecto a la incidencia de las horas extraordinarias sean problemáticas.

Por lo tanto, para evaluar el papel y la incidencia de las horas extraordinarias, es fundamental especificar primero las definiciones de horas extraordinarias utilizadas por las instituciones internacionales Unión Europea (en adelante, UE), Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) o la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y también analizar el marco normativo a nivel nacional. La definición de la OIT de horas extraordinarias está

muy extendida y es comúnmente adoptada. Se puede confirmar que no existe una definición universal ni reglas comunes con respecto al umbral de horas en el que comienzan las horas extra, lo que dificulta comparar la incidencia de las horas extra entre países con diferentes marcos regulatorios.

Esto también dificulta el estudio de las consecuencias individuales de las horas extraordinarias desde una perspectiva internacional o incluso nacional, ya que los umbrales pueden variar tanto entre países como dentro de ellos.

Tenga en cuenta que los umbrales del tiempo de trabajo se basan en una cantidad máxima legal (por ejemplo, legal) de horas de trabajo. En función de los sistemas de relaciones laborales, los interlocutores sociales pueden, a través de convenios colectivos, reducir este máximo. Tenga en cuenta también que la adición de horas extras puede resultar en horas de trabajo reales que excedan el tiempo de trabajo total máximo, ya que las horas extras (por definición) a menudo no se controlan y, por lo tanto, no se supervisan.

1.3.8. La oferta de horas extras

La teoría estándar de la oferta de trabajo establece que el número de horas de trabajo ofrecidas por un trabajador depende de una tasa de salario por hora dada exógenamente y de un ingreso no laboral. Se supone que el individuo maximiza la utilidad dadas las limitaciones de tiempo y presupuesto.

En el punto óptimo, el número de horas trabajadas se da en el punto donde la curva de indiferencia individual es tangente a la restricción presupuestaria. De acuerdo con el análisis estático comparativo estándar, un cambio en la tasa de salario por hora marginal da lugar a dos efectos opuestos: un ingreso y un efecto de sustitución. El efecto ingreso implica que a medida que aumenta el salario, el ingreso potencial del trabajador crece y el trabajador puede permitirse más ocio, es decir, el trabajador está dispuesto a ofrecer menos horas de trabajo. El efecto sustituciones funciona en la dirección opuesta.

A medida que aumenta el salario por hora, el costo de oportunidad del ocio (es decir, el precio del ocio aumenta), lo que hace que el trabajador esté dispuesto a ofrecer más horas. Si domina el efecto ingreso o el efecto sustitución es una cuestión empírica. El trabajador ofrece horas cuando su salario real es superior a su salario de reserva. Con salarios por hora bajos, domina el efecto sustitución y un aumento del salario por hora aumenta la oferta de horas. Para un salario más alto, el efecto ingreso puede dominar, haciendo que un individuo frente a un aumento salarial trabaje menos horas. Por lo tanto, se dice que la curva de oferta de trabajo se “dobla hacia atrás”.

En otras palabras, para un trabajador con salarios bajos, un aumento en la tasa de salario por hora (por ejemplo, un aumento en la prima de horas extra) puede inducir al trabajador a trabajar más horas (horas extra). Para los trabajadores muy bien pagados, un aumento del salario por hora puede conducir a una reducción de las horas de trabajo.

Sin embargo, la evidencia empírica muestra que los trabajadores con salarios bajos y los trabajadores con salarios altos tienden a tener largas horas de trabajo y que la distribución real de las horas de trabajo se ve fuertemente afectada por la configuración institucional, la fijación de salarios y las normas culturales.

Para ilustrar, en países con gran dispersión salarial y con salarios mínimos bajos, los trabajadores tienen fuertes incentivos para trabajar muchas horas para obtener un salario mensual decente. Del mismo modo, en los países con un impuesto marginal bajo y un alto rendimiento del capital humano, los trabajadores mejor pagados tienen un fuerte incentivo para ofrecer jornadas prolongadas.

La teoría estándar del mercado laboral sobre las horas extraordinarias y las primas por horas extraordinarias, se remonta a Raso (2016), quien hace mención, que la teoría neoclásica estándar, donde supone que los trabajadores son libres de elegir el paquete de horas de trabajo y ocio que maximiza su utilidad. Sin embargo, una suposición

más realista es que los trabajadores se enfrentan a restricciones/regulaciones externas (por ejemplo, un número estándar de horas de trabajo), quizás debido a acuerdos de toda la industria o legislación estatutaria.

En este contexto, los trabajadores podrían aceptar trabajar más horas de las deseadas (una forma implícita de horas extraordinarias), ya que la alternativa de no trabajar empeoraría aún más la situación del trabajador. Se puede decir que tal trabajador está sobre empleado (Acedo, 2017).

En este contexto, es posible que el empleador aumente el salario por hora por encima de un cierto umbral de horas, es decir, introduciendo una prima por horas extra. La prima hace posible que el trabajador sobre empleado alcance un nivel de utilidad superior al trabajar más horas que las contratadas, es decir, horas extraordinarias explícitas, y así incentiva a los empleados a trabajar más horas de trabajo.

Al abordar los problemas potenciales de los trabajadores con sobre empleo, pagar una prima por horas extra debería ser una forma más eficiente para que las empresas aumenten las horas de trabajo que aumentar el salario estándar, ya que crea un efecto de sustitución relativamente grande a un costo marginal relativamente más bajo.

Algunos argumentan que la prima por horas extras refleja el costo de oportunidad de un trabajador de proporcionar mano de obra. La demanda laboral a menudo aumenta en tiempos de mejores condiciones macroeconómicas y durante los períodos de crecimiento económico mejoran las oportunidades laborales para los trabajadores.

A medida que mejoran las oportunidades laborales y los ingresos externos, aumenta el costo de oportunidad de ofrecer horas extra y las empresas deben verse obligadas a compensar a los trabajadores en consecuencia (Humano, 2016). Otros consideran la prima por horas extras como un dispositivo para que las empresas eliminen las incertidumbres del lado de la oferta, o una forma de aumentar el esfuerzo de los trabajadores (Silva, 2017).

En resumen, la oferta de horas extra del trabajador depende del tiempo de trabajo estándar/normal y del monto de la prima por horas extra. Según esta teoría, la introducción de un límite de tiempo de trabajo puede implicar trabajadores sobre empleados, con baja moral y baja productividad/esfuerzo como consecuencia potencial negativa.

Por eso, una forma de lidiar con estas consecuencias negativas es pagar una prima por horas extra por las horas que excedan el horario de trabajo estándar. Pero, ¿qué pasa si el tiempo de trabajo estandarizado y la prima fijada exógenamente por horas extra llevan a las empresas a reducir las horas extra porque no están dispuestas a pagar la prima? Ahora tenemos que mirar el lado de la demanda.

1.3.9. Incidencia de las horas extraordinarias

Hay sorprendentemente poca investigación sobre la incidencia de las horas extraordinarias. Zapata (2019) brindan un análisis empírico de las horas extra obligatorias basado en una encuesta de hogares de EE. UU. realizada en 2002. Encuentran que las horas extra obligatorias son más comunes entre los hombres, los nacidos en el extranjero y las personas con un nivel educativo más bajo, mientras que el estado civil no lo hace, no afectará las horas extraordinarias obligatorias.

Las industrias con una alta incidencia de horas extraordinarias obligatorias son la agricultura y la pesca, la administración pública, la manufactura y los trabajos manuales. Las características laborales asociadas con una mayor incidencia de horas extraordinarias obligatorias son los horarios de trabajo inflexibles, la antigüedad y las bonificaciones.

Finalmente, las horas extras obligatorias indican que tienen que para encontrar/mover a otro trabajo en comparación con los encuestados que reportan horas extras no obligatorias.

Olvera (2019) estudia datos de trabajadores alemanes de 1984 a 1997 y encuentran que la proporción de trabajadores poco calificados

que no trabajan horas extras es mayor que la proporción correspondiente de trabajadores altamente calificados.

Además, durante el período, encontraron un aumento de horas extras no pagadas. Se encuentra que los trabajadores altamente calificados reportan relativamente más horas extra no pagadas que los trabajadores poco calificados. Arias (2016), al analizar el mercado laboral británico, encontraron que los trabajadores con salarios bajos trabajan más horas extras que los trabajadores con salarios altos.

El impacto negativo del bajo salario por hora en los ingresos semanales se compensa en parte con un aumento de las horas extraordinarias, que tienden a reducir las diferencias de ingresos. Se encuentra que las industrias cubiertas y no cubiertas por un convenio colectivo tienen aproximadamente la misma incidencia y distribución de horas extra, todo lo contrario de lo que cabría esperar. Este hallazgo contrasta marcadamente con la situación en el mercado laboral de EE. UU., donde se encuentra que la densidad sindical reduce claramente la incidencia de las horas extra.

En un estudio que analizó la situación en el mercado laboral canadiense, Toyama (2017) descubrió que la prima por horas extras acordada colectivamente actúa como una restricción que induce a los trabajadores a aceptar trabajos secundarios, es decir, el pluriempleo. Con respecto al nivel de la prima por horas extra en el Reino Unido, Silva (2017) encontraron que la prima es más o menos constante en 1,4 veces el salario por hora normal y no depende del número de horas extra.

En un estudio posterior comprende que Sifuentes (2017) sugieren que la prima es principalmente una cuestión de normas y prácticas establecidas. Se encuentra que los trabajos con salarios por debajo del mercado se compensan con primas por horas extra por encima del nivel del mercado, lo que sugiere una dinámica en línea con el modelo de trabajo fijo para el mercado laboral británico.

La revisión de la literatura sugiere que la demanda de horas extras no puede reducirse únicamente a la estrategia de las empresas para hacer frente a las fluctuaciones de la demanda a corto plazo, sino que se ve afectada por la regulación vigente del tiempo de trabajo, la prima de horas extras, el acuerdo entre trabajadores y empleadores y la fijación de salarios.

1.3.10. Principio de supremacía de la realidad

Una de las herramientas más relevantes del Derecho del Trabajo es la aplicación de los principios, entre los cuales destaca el denominado principio de primacía de la realidad, de enorme arraigo en la jurisprudencia y los órganos administrativos nacionales.

El principio de primacía de la realidad consiste en que, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede y se aprecia en el terreno de los hechos (Toyoma y Vinatea, 2015).

Así, en virtud de este principio laboral, aun cuando exista un contrato (formalizado por escrito) de naturaleza civil, lo que determina la naturaleza de una relación contractual entre las partes es la forma como en la práctica se ejecuta dicho contrato; es decir, la preeminencia de la realidad material sobre lo estipulado en el contrato. Por ende, nuestro ordenamiento ha establecido que, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

Cuando los jueces constatan la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicio civil o mercantil deberán preferir la aplicación del principio de primacía de la realidad y de irrenunciabilidad de derechos sobre el de la buena fe contractual que preconiza el Código Civil, para reconocer los derechos laborales que correspondan.

De darse el supuesto anterior, consentida o ejecutoriada que sea la sentencia, el juzgado deberá poner en conocimiento de las instituciones que correspondan o entidades del Estado que tengan a su cargo la administración y/o fiscalización de las contribuciones y aportaciones sociales para los efectos pertinentes.

1.3.11. La Superintendencia de fiscalización laboral

También conocida por sus siglas como Sunafil, es la institución creada como autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo. Es responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias.

El ámbito de competencia de la Sunafil se ejerce a lo largo de todo el país, pero aún se encuentra en proceso de implementación y traspaso progresivo de las funciones antes asumidas por el MTPE o a través de los gobiernos regionales.

Mediante Decreto Supremo N° 015-2013-TR, el MTPE definió cuáles serán las microempresas que serán fiscalizadas por los gobiernos regionales. Únicamente para estos efectos se considera como microempresa al empleador que tenga como máximo a diez (10) trabajadores registrados en la planilla electrónica, como resultado del promedio de trabajadores durante los 12 últimos meses anteriores al 30 de noviembre de 2013.

La definición alcanza tanto a empresas formales como no formales. Las órdenes de inspección y los expedientes administrativos sancionadores de inspección a cargo del MTPE o los gobiernos regionales, en trámite a la fecha de la entrada en vigencia de la Ley N° 29981, se continuarán gestionando de acuerdo a las normas pertinentes.

1.3.12. Tratado Europeo (2003/88/CE)

El 23 de noviembre de 2003, el Parlamento Europeo y el Consejo adoptaron la Directiva sobre el tiempo de trabajo en virtud del artículo 137, apartado 2, del Tratado Europeo (2003/88/CE), cuyo objetivo era armonizar y regular las prácticas del tiempo de trabajo entre los miembros de la UE. Estados miembros y para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores.

La Directiva exige que los Estados miembros adopten las medidas necesarias para garantizar el respeto de unas normas mínimas de trabajo. De acuerdo con la Directiva, todo trabajador tiene derecho a un límite superior en el tiempo de trabajo semanal, protección especial para el trabajo nocturno, un descanso diario mínimo y vacaciones anuales pagadas de al menos cuatro semanas.

Más específicamente, la Directiva establece que las horas de trabajo semanales no deben exceder un promedio de 48 horas por cada período de siete días, incluidas las horas extraordinarias (Directiva 2003/88/EC, Artículo 6b) durante un período de referencia de tres meses. En cuanto a las pausas y períodos de descanso, la Directiva establece un período mínimo de descanso diario de 11 horas consecutivas por cada período de 24 horas, un período mínimo de descanso semanal de 24 horas ininterrumpidas por cada período de siete días, además de las 11 horas diarias de descanso y una pausa de descanso durante la jornada laboral si el trabajador está en servicio por más de 6 horas.

Algunos aspectos de la Directiva son dignos de mención. En primer lugar, la Directiva define las horas semanales máximas, los estándares y los umbrales como promedios durante un período determinado. Esta es una forma común de establecer un esquema (Neves, 2016). La Directiva ofrece a los Estados miembros la opción de excluirse del límite de tiempo de trabajo semanal de 48 horas (Arévalo, 2016), con la condición de que se respeten los principios generales relativos a la seguridad y la salud de los trabajadores y que

exista un acuerdo explícito en por escrito entre el trabajador y el empleador.

No todos los Estados miembros permiten el uso de esta opción de exclusión voluntaria y las condiciones en las que se puede utilizar varían significativamente de un país a otro. Dieciocho Estados miembros hacen uso de la exclusión voluntaria en relación con el límite de tiempo de trabajo semanal de 48 horas.

Cinco Estados miembros de la UE permiten la exclusión voluntaria, independientemente del sector de actividad u ocupación (Bulgaria, Croacia, Chipre, Estonia, Malta y el Reino Unido). En otros países, el uso del opt-out está restringido a determinados sectores o para determinadas ocupaciones (Bélgica, República Checa, Francia, Alemania, Hungría, Letonia, Países Bajos, Austria, Polonia, Eslovaquia, Eslovenia y España).

1.3.13. Comisión Europea - Reino Unido

Según la Comisión Europea (2017), solo el Reino Unido había realizado una evaluación de los efectos de los requisitos y excepciones de la Directiva. Esta evaluación encontró que entre 1997 y 2013 la reducción en la proporción de empleados que trabajaban por encima del límite de 48 horas se puede atribuir principalmente a una tendencia internacional común hacia la reducción de las horas de trabajo. Sin embargo, los resultados sugieren que la introducción de la Directiva sobre el tiempo de trabajo ha tenido algunos efectos adicionales en la reducción del número de horas de trabajo prolongadas.

Según el mismo informe de la Comisión, la gran mayoría de los trabajadores en la UE están sujetos a regulaciones y disposiciones sobre el tiempo de trabajo que respetan la legislación de la UE. En muchos casos, las normas a nivel nacional también brindan una mayor protección que los estándares mínimos requeridos por la Directiva y los límites de tiempo de trabajo están muy por debajo del tiempo de trabajo semanal máximo de 48 horas.

Según la Comisión, también está mejorando el cumplimiento de la legislación de los Estados miembros con los requisitos de la Directiva. Sin embargo, el informe también muestra que a los sindicatos les preocupa que las opciones de "exclusión voluntaria" socaven el objetivo de la Directiva de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, mientras que las organizaciones de empleadores expresan su preocupación por la prevalencia de leyes nacionales más estrictas en comparación con la Directiva sobre el tiempo de trabajo (Muñoz, 2018).

Desde su adopción, la Directiva sobre el tiempo de trabajo ha generado cierta controversia. El trasfondo de esta controversia/antagonismo es que los empleadores luchan por una mayor flexibilidad del tiempo de trabajo, mientras que los sindicatos se esfuerzan por salvaguardar y proteger la salud y la seguridad de los trabajadores frente a las crecientes presiones competitivas.

En el período 2004-2009, la UE intentó revisar la Directiva, pero no logró llegar a un acuerdo (MEMO/11/789). En 2009 se lanzó un segundo intento, basado en una consulta en dos etapas con los representantes de los trabajadores y los empleadores. En 2011, los interlocutores sociales iniciaron una ronda de negociación, pero esta fracasó a finales de 2012. Más recientemente, la Comisión Europea lanzó un nuevo intento de revisar la Directiva, esta vez en forma de una evaluación de impacto detallada. Este ejercicio de revisión culminó con la publicación en 2017 de una Interpretación Comunicativa.

1.3.14. Decreto Legislativo N° 854 – Perú

Art. 9° Las horas extraordinarias son voluntarias tanto en la entrega como en la provisión. Nadie debe ser obligado a trabajar horas extraordinarias excepto en caso de accidente u ocupación forzosa de personas o bienes en un lugar de trabajo o peligro inminente para las operaciones de la empresa. La imposición del trabajo en sobre tiempo será considerada infracción administrativa de tercer grado de

conformidad con el Decreto Legislativo N° 910 Ley general de Inspección al Trabajo y defensa del Trabajador y sus normas reglamentarias. Igualmente, el empleador infractor deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra, cuando este demuestre que le fue impuesta.

La Autoridad Administrativa del Trabajo prescribe inspecciones de rutina para garantizar el estricto cumplimiento del pago de horas extraordinarias. Sin embargo, aunque el empleador no tenga una disposición clara, aunque se demuestre que la prestación de servicios es en horas extraordinarias, significa que se hace en secreto, es decir, el pago de una bonificación adecuada por las horas extraordinarias.

Art.10 Las horas extraordinarias diarias o semanales se consideran horas extraordinarias y se pagan a una tasa adicional de no menos del veinticinco por ciento por hora con base en el salario del empleado durante las dos primeras horas. Treinta y cinco por ciento del valor de las horas correspondientes y las horas restantes.

De conformidad con el Art. 2° del D.S. N° 012-2002TR. Del 19-08-2002 la determinación de la cantidad de horas extras laboradas para efecto de la aplicación de las sobre tasas se calcula sobre el trabajo en sobre tiempo que exceda la jornada diaria de trabajo.

Las horas extraordinarias pueden ocurrir antes de la hora de entrada o salida programada. Cuando la jornada laboral es inferior a una hora, se paga una parte proporcional del recargo horario. En caso de trabajo de horas extraordinarias antes o después del turno de noche, las horas extraordinarias trabajadas se calculan sobre la base del valor del salario determinado para el turno de noche. El empleador y el empleado pueden acordar reemplazar las horas extraordinarias con licencias iguales.

El trabajo prestado en el día de descanso semanal obligatorio o de feriado no laborable se regula por el Decreto Legislativo N° 713 o norma que lo sustituya. La falta de pago del trabajo en sobre tiempo será igualmente considerada una infracción de tercer grado, de

conformidad con el Decreto Legislativo N° 910 Ley General de Inspección del Trabajo y defensa del trabajador y sus normas reglamentarias.

1.3.15. Dinamarca y el régimen de las horas extras

En Dinamarca, el tiempo de trabajo se regula principalmente a través de convenios colectivos y, en caso de falta de convenios colectivos, a través de la regulación legal (ley sobre el entorno laboral y/o Directiva sobre el tiempo de trabajo de la UE) y contratos de trabajo individuales. Desde 1990, una semana laboral estándar de 37 horas ha sido la norma. De acuerdo con la Directiva sobre el tiempo de trabajo de la UE, el trabajo semanal, incluidas las horas extraordinarias, no puede exceder las 48 horas.

El estado danés se abstiene de intervenir en la regulación de las condiciones de trabajo, pero la ley de entorno laboral establece en su artículo 50 que el horario de trabajo se organizará para permitir un mínimo de 11 horas consecutivas de descanso cada período de 24 horas, siguiendo la disposición de la Directiva sobre el tiempo de trabajo de la UE.

El Acuerdo laboral vigente 2017-2020 (2017) es un buen ejemplo del papel de los interlocutores sociales y los convenios colectivos con respecto a la regulación del tiempo de trabajo. Este acuerdo celebrado entre la organización patronal danesa Dansk Industri y el sindicato danés de trabajadores de la industria, Centralorganisation af Industriantsatte, cubre 11 000 empresas que emplean a alrededor de un millón de trabajadores. La cláusula 13:1 de este acuerdo define las horas extraordinarias como trabajo realizado fuera de las horas de trabajo diarias determinadas para cada empleado individual.

Los acuerdos establecen que el tiempo de trabajo se basará en un tiempo de trabajo promedio de 37 horas por semana (cláusula 9:1). Las horas que excedan de las 37 podrán acumularse y tomarse como días libres completos, en el plazo de seis meses (cláusula 9:2). La cláusula 13:3 establece que se permite un máximo de 5 horas de

tiempo extra sistemático (tiempo extra obligatorio) por semana calendario y 1 hora por día de trabajo. El acuerdo también establece una prima salarial específica para diferentes horas extraordinarias en relación con las horas normales de trabajo, primera hora del reloj después del horario normal, segunda hora del reloj después del horario normal, etc. (cláusula 13:7). El trabajador será compensado por las horas extraordinarias con la cantidad correspondiente de tiempo libre en lugar de acumularse en días completos.

1.3.16. Alemania

En Alemania, el tiempo de trabajo generalmente se regula a través de convenios colectivos. Sin embargo, la Ley alemana sobre el tiempo de trabajo (*ArbZG Arbeitszeitgesetz*) proporciona el marco general. Por ejemplo, el artículo 3 establece que una jornada normal de trabajo no puede exceder de ocho horas, pero puede extenderse hasta un máximo de diez horas si el promedio de tres meses es de ocho horas diarias.

El artículo 7 establece una serie de disposiciones que se desvían de los convenios colectivos para renegociar el artículo 3 según las características del trabajo, incluso para el trabajo de más de ocho horas diarias sin compensación.

Sin embargo, el artículo 7:6 también establece que el tiempo de trabajo semanal no puede exceder un promedio de 48 horas por semana dentro de un período de 12 meses. Las horas extraordinarias no se mencionan en absoluto.

El papel de los interlocutores sociales y el convenio colectivo está bien ilustrado por el convenio colectivo de 2016-2017 entre IG-Metall industrial y los empleadores de NRW (*North Rhein-Westphalia*) (industria del acero, industria automotriz, ingeniería eléctrica, carpintería, etc.) que cubre alrededor de 3 millones de trabajadores. Según este acuerdo, la jornada laboral semanal normal es de 35 horas con la posibilidad de ampliar a 40 horas para el 18 % / 30 % / 50 % de la plantilla en función de las características del trabajo.

El acuerdo también permite la celebración de acuerdos de empresa que permitan trabajar un máximo de 10 horas por día o 60 horas por semana de lunes a sábado, condicionado a que se proporcionen las compensaciones correspondientes.

Las primas por horas extraordinarias oscilan entre el 25 por ciento para las dos primeras horas diarias de horas extraordinarias y alcanzan el 150 por ciento en algunos días festivos. Otro ejemplo del papel de los interlocutores sociales es el convenio colectivo para el sector de los servicios públicos 2017 *Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst TVöD* negociado entre la República Federal de Alemania y varios sindicatos. El acuerdo se aplica a aprox. 2.14 millones de servidores públicos laborando a nivel regional y municipal y 147 000 trabajadores a nivel federal.

La cláusula 6:1 establece un tiempo de trabajo estándar máximo de 38,5 a 40 horas por semana, según la región. La cláusula 6:6 permite la posibilidad de acuerdos de tiempo de trabajo local de hasta 45 horas por semana. Las horas extraordinarias se definen como el número de horas trabajadas en exceso de las horas de trabajo estándar máximas y la compensación por horas extraordinarias toma principalmente la forma de tiempo libre.

1.3.17. Rumania

En Rumania, el tiempo de trabajo generalmente está regulado por ley. El Código Laboral rumano (Ley número 40/2011) estipula la duración máxima del tiempo de trabajo que no puede exceder las 48 horas, incluidas las horas extraordinarias (artículo 114:1). En las siguientes subcláusulas, se define un período de referencia estándar (utilizado para el cálculo del tiempo de trabajo promedio) de tres meses calendario, y también la posibilidad de que los convenios colectivos sectoriales renegocian este período de referencia de tres y hasta un máximo de 12 meses.

La duración normal del tiempo de trabajo es de ocho horas diarias y cuarenta horas semanales (artículo 112). El artículo 120 se refiere

específicamente a las horas extraordinarias: todas las horas que superen la duración normal del tiempo de trabajo semanal se considerarán horas extraordinarias. El artículo 122 establece que las horas extraordinarias se compensarán con tiempo libre en el plazo de 30 días, o si no fuere posible (artículo 123), se compensarán de conformidad con convenio colectivo o acuerdos individuales, con una prima de horas extraordinarias no inferior al 75 por ciento de salario normal por hora.

La ley podría modificarse mediante convenio colectivo. Sin embargo, la regulación del tiempo de trabajo a través de convenios colectivos se ha debilitado en la última década. A partir de 2011, según una nueva legislación, la negociación colectiva solo es obligatoria a nivel de empresa y para empresas con 21 o más empleados (Ley n.º 62/2011 sobre diálogo social; SDL).

1.3.18. España

En España, el tiempo de trabajo también está regulado principalmente por la ley, pero algunos aspectos, como "la duración de la jornada laboral", se dejan a la negociación entre los agentes sociales (la jornada laboral será la acordada en los convenios colectivos o si esto no es posible, representantes de la empresa y de los trabajadores).

El Estatuto de los Trabajadores español establece que la duración máxima de la jornada laboral es de 40 horas semanales de media anual (artículo 34.1). En lo que respecta al trabajo en horas extraordinarias, todas las horas de trabajo por encima de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo se considerarán horas extraordinarias.

Estas horas se retribuirán de acuerdo con lo dispuesto en los convenios colectivos o, en su defecto, mediante contratos individuales de trabajo. Si no existe un acuerdo sobre la prima de horas extraordinarias y/o el tiempo libre, la regla es el tiempo libre a razón de hora por hora (artículo 35:1). Además, las horas extraordinarias serán voluntarias (artículo 35:4) y el número de horas extraordinarias

no podrá exceder de 80 horas al año (artículo 35:2). A modo de ilustración: El convenio colectivo del grupo de empresas VIPS se aplica a 9 200 trabajadores del sector de la restauración y la venta al por menor y se firmó entre el grupo de empresas VIPS y tres sindicatos independientes.

La cláusula 19 establece que el tiempo máximo de trabajo efectivo anual es de 1800 horas. La distribución de estas horas será conforme al artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores y respetará la ley en cuanto a los descansos mínimos diarios y semanales. La cláusula 21 establece que las horas extraordinarias se considerarán todas y cada una de las horas en la medida de la duración máxima de un día de trabajo planificado trimestralmente y se compensarán con una prima del 75 por ciento por hora o, alternativamente, con tiempo libre en lugar de la tasa de hora por hora.

1.3.19. Turquía

En Turquía, el tiempo de trabajo está regulado esencialmente por la ley. La ley laboral de Turquía (Ley núm. 4857) estipula que el tiempo máximo de trabajo semanal es de 45 horas (artículo 63).

La distribución del tiempo de trabajo puede ser definida por las partes, pero el tiempo de trabajo diario máximo no debe exceder las 11 horas y el tiempo de trabajo semanal promedio durante 2 meses no debe exceder el tiempo de trabajo semanal máximo. Además, los convenios colectivos pueden aumentar este período de equilibrio a cuatro meses. El artículo 41 establece que las horas extraordinarias son trabajos que superan las 45 horas semanales.

Las horas de trabajo superiores a 45 no deben considerarse horas extraordinarias, siempre que el tiempo de trabajo medio durante el período de referencia no supere el tiempo de trabajo semanal máximo.

La prima por horas extras es una vez y media la tarifa por hora normal. Si el tiempo de trabajo semanal en el contrato se establece por debajo

de 45 horas, el trabajo que exceda el tiempo de trabajo semanal promedio y dure hasta 45 horas no se considerará como horas extraordinarias sino como horas extras, con una prima salarial de una vez y un cuarto de lo normal, tarifa por hora. Además, el pago de horas extras puede ser canjeado por tiempo libre en su lugar, las horas extras requieren el consentimiento del empleado y el máximo total de horas extras es de 270 horas por año.

1.3.20. Reino Unido

En el Reino Unido, el tiempo de trabajo se regula generalmente en los contratos de trabajo. Para ilustrar, el artículo 4 de las Regulaciones sobre el tiempo de trabajo de 1998 (SI 1998/1833), que es el marco legislativo para el tiempo de trabajo, establece que el tiempo de trabajo de un trabajador, incluidas las horas extraordinarias, no excederá las 48 horas durante siete días para cualquier período de referencia. (El artículo 4:3 establece un período de referencia estándar de 17 semanas y el artículo 23 establece que el convenio colectivo puede modificar la referencia, pero no puede exceder las 52 semanas).

Sin embargo, el artículo 5 establece que los 48 límites no se aplicarán si el trabajador lo ha acordado con su empleador por escrito. La Ley de Derechos Laborales de 1996 (Ley del Parlamento del Reino Unido c18) menciona las horas extraordinarias en el artículo 234 y establece que si un empleado tiene derecho al pago de horas extraordinarias cuando está empleado por más de un número fijo de horas en un período, este número fijo de horas es generalmente ser visto como el 'horario normal de trabajo.

Las horas normales son, pues, las horas fijadas por contrato. No existe ningún requisito para que los empleadores paguen las horas extra siempre que el salario promedio de los empleados no sea inferior al salario mínimo (página web del Gobierno del Reino Unido Horas extra: sus derechos).

1.3.21. Expediente: N° 687-2016

Solicita sus beneficios sociales comprendidos en horas extras, feriados, vacaciones truncas, gratificaciones truncas y que respecto a las horas extras en autos se puede verificar que la accionante no ha cumplido con acreditar fehacientemente que le corresponde dicho beneficio siendo esta de cargo de quien lo alega como lo es en este caso, la parte demandante según lo dispuesto por el Art.23.1 de la Nueva Ley procesal del Trabajo que señala que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión siendo así no corresponde amparar la demanda en este extremo.

En la decisión Declarar fundada en parte la demanda A doña Viviana Fionith Gayoso Panaifo, contra Super Mercados el Super SAC sobre pago de beneficios sociales. En consecuencia, Ordeno que la demandada, Super Mercados el Super SAC cumpla con cancelar a favor de la demandante la suma de S/2,364.47 nuevos soles, por concepto de indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones truncas, días feriados, conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución más intereses legales.

Del estudio de casos se trata de la demanda del pago de beneficios sociales y horas extras entre la demandante doña Viviana Fionith Gayoso Panaifo, y la emplazada Supermercados el Super SAC, y habiendo manifestado en su petitorio de demanda que le correspondía el pago de beneficios sociales y horas extras en la suma de S/8,596.00 nuevos soles, empero es el hecho que en la sentencia se logró determinar que el monto de los beneficios sociales corresponden a un monto menor de S/ 2,364 nuevos soles, es por ello que las horas extras no fueron amparadas justamente la demandante no acredito con ningún medio probatorio respecto a las horas estrás tampoco utilizo los medios probatorios supletoriamente en materia civil afín de poder probar las horas extras.

La parte perjudicada que es la demandante contra los supermercados establece que el demandante trabajó horas extra durante 2 horas y que la persona que llamó no estaba obligada a pagar al demandante y probó que las horas de trabajo eran horas extras. Con boletas de pago y trabajo adicional, aunque el demandado no pagó, el acta de despido voluntario también indicaba trabajo adicional, y el citado manifestó que le había dado trabajo adicional al demandante y así quedó aprobado.

Por lo que se evidencia que el demandado no cumplió con la obligación de pagar al actor por sus servicios, pero para la acusación adicional, el juez designó prueba de oficio, reflejando el protocolo de entrada y salida del demandado y su solicitud. Período.

El órgano jurisdiccional refirió que, a pesar de las pruebas presentadas por el actor, éste no estaba obligado a probar fehacientemente su derecho a la remuneración adicional. Si bien la demandada no interpuso recurso de apelación, la actora, que interpuso un buen recurso, no apeló y no desistió con fundamento en dicho punto de trabajo adicional.

1.4. Formulación del problema

¿De qué manera se vulneran las horas extras de la jornada laboral en las entidades privadas en el distrito de Motupe – 2021?

1.5. Justificación e importancia del estudio

La investigación es necesaria debido a que con el transcurrir de los años a medida que la economía peruana se ha vuelto más orientada al mercado y a la exportación, los gobiernos central y regional de Perú han intervenido activamente en el mercado laboral en un intento de garantizar que los trabajadores con salarios bajos se beneficien del rápido crecimiento económico resultante. Una intervención clave en el mercado laboral ha sido el salario mínimo legal.

Sin embargo ante situaciones donde ese establece un contrato privado, se puede evidenciar que en la gran mayoría de casos los

jefes, encargados o los contratantes no especifican el pago correspondiente de las horas extras que pueda ejercer el trabajador, generando así una vulneración de la estabilidad tanto laboral y emocional de las personas que han sido contratadas por su persona.

Siendo importante debido a que surge la necesidad de la investigación ya que a través de ello se podrá analizar la problemática existente del no pago de las horas extras, ya que es evidente que las industrias son las empresas con una alta incidencia de horas extraordinarias obligatorias, las cuales son agricultura y la pesca, la administración pública, la manufactura y los trabajos manuales.

Además, las características laborales asociadas con una mayor incidencia de horas extraordinarias obligatorias son los horarios de trabajo inflexibles, la antigüedad y las bonificaciones, teniendo en consideración lo antes mencionado se podrá generar de una protección adecuada a cualquier trabajador que intenten vulnerar el pago correspondiente de las horas extras.

La investigación es importante por que va a poder proteger que no se vulneren las horas extras de la jornada laboral dentro de las entidades privadas, además generará que se cumplan los derechos laborales y se respeta las acciones realizas fuera del trabajo, pues todas estas acciones, así sean mínimas deben ser debidamente remuneradas.

1.6. Hipótesis

El poder de dirección del empleador provoca la vulneración de las horas extras de la jornada laboral en los trabajadores de las entidades privadas en el distrito de Motupe – 2021.

1.7. Objetivos

General

Determinar los factores de vulneración en las horas extras de la jornada laboral en las entidades privadas en el distrito de Motupe – 2021

Específicos

1. Analizar el tipo de vulneración en las horas extras de la jornada laboral en las entidades privadas.
2. Establecer si el no pago de las jornadas de las horas extras, se relaciona con el abuso de la jornada laboral en los trabajadores de las entidades privadas.
3. Modificar el artículo 10 – A del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, para el reconocimiento de las horas extras de la jornada laboral en las entidades privadas.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

Tipo

La investigación se desarrolla de tipo básica, con un enfoque cuantitativo en un nivel descriptivo, ante ello es necesario señalar lo que refiere Martínez (2018), que se analiza y describe datos y características en relación a la población y el fenómeno estudiado, pues se encarga de tomar en cuenta las características que tiene la vulneración en las horas extras de la jornada laboral en las entidades privadas en el distrito de Motupe – 2021, pues también se pretende estudiar el que, el lugar y el porqué del problema planteado, del mismo modo se buscara argumentar a través de un aporte práctico la solución específica al problema de investigación. En cuanto al nivel descriptivo, el propósito de este nivel de estudio es describir situaciones y eventos. Decir cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno, utilizando, generalmente, la observación.

Diseño

El diseño que se aplica en la investigación es no experimental en razón que analiza y observa los fenómenos desde un aspecto conceptual, para que posteriormente se analice, tomando en cuenta las categorías y el objeto de estudio que va a estar relacionado con el problema que se plantea (Mata, 2019).

2.2. Variables y Operacionalización

Variable independiente: Vulneración en las horas extras, Centurión (2020), estableció que, la remuneración por las horas extras de los trabajadores de confianza no es atribuible dicho derecho, a pesar que no están dentro del Decreto Legislativo N° 854.

Variable dependiente: Entidades privadas, organización empresarial que goza de autonomía propia y sus actividades son con una finalidad de lucro (Westreicher, 2019).

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Técnica e instrumento de recolección de datos
Variable Dependiente: Entidades privadas	– Autonomía propia – Orden económico empresarial – Actividad	– Administración privada – Manejo de capitales – Comercial	1 2 3 4 5 6 7 8	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
Variable Independiente: Vulneración de los derechos laborales	– Derecho constitucional – Relación laboral – Norma – Estabilidad laboral	– Pago de horas extras – Trabajador y empleador – Constitución política Decreto Legislativo N° 854. – Contrato de trabajo	9 10 11 12 13 14 15	

2.3. Población y muestra

Población

De acuerdo a lo señalado por el investigador Hernández y Mendoza (2018), la población comprende al conjunto de personas de un lugar o sociedad determinada, la cual formara parte del desarrollo de la investigación.

Cabe resaltar que la población se encuentra conformada por expertos en la materia laboral, como lo son los Jueces Laborales, Abogados especialistas en derecho laboral del distrito judicial de Chiclayo y fiscalizadores de SUNAFIL.

Muestra

De igual manera Hernández y Mendoza (2018), señala que: La muestra se define como el sub conjunto o una parte de una población determinada, siendo estas las personas que formarán parte en la investigación, los cuales serán seleccionados mediante el muestreo no probabilístico (p.235).

Para esta investigación, de toda la población nombrada solo se tiene como muestra un total de 50 informantes, los cuales serán seleccionado en relación a la siguiente tabla:

Tabla 2. Muestra

Informantes	N.º	%
Jueces	3	6
Abogados especialistas en Derecho Laboral	42	84
Fiscalizadores de SUNAFIL	5	10
Total	50	100

Fuente: Propia del investigador

Muestreo

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), esta es un instrumento que fija la realidad del estudio de la investigación con la finalidad de poder inferir en la población seleccionada, pues se logra denominar error de muestreo, es por ello que esta investigación conlleva a tener un muestreo aleatorio simple, en donde se selecciona la población de acuerdo a la inclusión y bajo una población adecuada.

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

Técnicas

- a. Observación:** La técnica de la observación tiene la finalidad de revelar el fenómeno que existen en la actualidad o en una sociedad, lo cual implica evidenciar la situación que se vive en la sociedad para la adecuada búsqueda de una solución (Hernández y Mendoza, 2018)
- b. La encuesta:** Está conformada por el conjunto de interrogantes, las cuales estarán encaminadas y hechas con la intención de recopilar los pensamientos de los expertos (Hernández, 2018), con la finalidad de determinar la vulneración en las horas extras de la jornada laboral en las entidades privadas en el distrito de Motupe – 2021, cabe resaltar que en la investigación se aplicó la escala de Likert.
- c. Fichaje:** Es una técnica utilizada por investigadores, la cual es la delegada de recopilar y recolectar toda documentación o información distinguida para la investigación, a través de fichas sintetizadas que tendrán valor propio (Hernández y Mendoza, 2018)
- d. Análisis documental:** está enfocada en analizar todo documento que se considerara confiable para la investigación, desde documentos bibliográficos hasta virtuales, haciendo énfasis a la realidad problemática existente (Hernández y Mendoza, 2018)

- e. **Técnicas de gabinete:** Tiene el objetivo de delimitar el problema específico dentro de una sociedad, la cual estará encargada por especialistas que tengan o presenten adecuados conocimientos sobre la investigación (Hernández y Mendoza, 2018) Permitted reglamentar los resultados del cuestionario aplicado a los sujetos de estudio.

Instrumentos

a. Cuestionario

Este instrumento está conformado por 15 interrogantes, las cuales están encaminadas para obtener el conocimiento y apreciación de los expertos en la materia, cabe resaltar que mediante la aplicación del cuestionario se logró validar la hipótesis que fue establecida en la investigación, así mismo es importante dar a conocer que el cuestionario fue trabajado de manera virtual cumpliendo (Hernández y Mendoza, 2018)

b. Ficha textual

Instrumento que consiento identificar las ideas y doctrinas fundamentales de otras investigaciones, es necesario indicar que mediante este instrumento se podrá tomar lo esencial de cualquier estudio realizado para la solución del problema de investigación (Hernández, 2018)

c. Ficha bibliográfica

Este instrumento es la forma de investigar los aspectos teóricos mencionados por los expertos de la línea de investigación, así como la forma de interpretar las leyes y normas legales, con el objetivo de solucionar el problema específico en la sociedad (Hernández, 2018)

Permitted ordenar las referencias de la investigación de manera alfabética de acuerdo al estilo APA séptima edición.

d. Ficha hemerográfica

Instrumento usado con mayor frecuencia en las investigaciones del ámbito legal, se encarga de buscar las características fundamentales que presenta el problema, para ello se analizan todas las investigaciones que son recientes y que tienen hallazgos en relación al problema (Hernández, 2018)

e. Ficha de resumen

La información que se presenta a través de libros se selecciona lo más importante y la que sea necesaria para dar solución al problema de investigación, esto formara parte de la ficha resumen ya que se sintetiza lo que más resalta en concordancia con la investigación (Hernández, 2018).

f. Ficha paráfrasis

Este instrumento tiene el propósito de que toda información utilizada en la investigación tenga que ser parafraseada con una adecuada interpretación de lo que da a conocer el autor, con el propósito de obtener la idea principal que desea brindar el autor (Hernández, 2018).

g. Validez y confiabilidad

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), La validez se refiere al uso de los resultados obtenidos de una prueba y la confiabilidad a los errores en las mediciones realizadas por la prueba.

2.5. Procedimientos de análisis de datos.

Se ejecutó mediante los datos e informaciones que fueron obtenidos por la aplicación del cuestionario, aunado a ello los resultados se tendrán en cuenta para la validación y confirmación de la hipótesis que se encuentran establecida a través de la realidad social, así mismo estos resultados estarán bajo un porcentaje de presión que confirmara si la investigación es

considerada viable, una vez establecida su viabilidad, se derivará a ser representada mediante tablas y gráficos tabuladas en Excel y SPSS (Hernández y Mendoza, 2018)

2.6. Criterios éticos

Amaya, et al. (2018), precisa que, los aspectos éticos como principios que pueden ser visto o manejados como criterios fundamentales entre los integrantes o miembros de una comunidad jurídica, correspondiente a las deliberaciones y situaciones que se presenten en el recojo de información y desarrollo de la tesis, estos son:

- a. **Dignidad Humana:** Según la información del informe Belmont, los derechos humanos de las personas que colaboran en la investigación deben ser tenidos en cuenta, respetados y justos por sus opiniones sobre la vulneración en las horas extras de la jornada laboral en las entidades privadas en el distrito de Motupe – 2021.
- b. **Consentimiento informado:** Las definiciones iniciales que se presentaron en la investigación fueron de quienes manifestaron su consentimiento debían firmar los criterios de autorización, para que puedan formar parte de la investigación que involucra la vulneración en las horas extras de la jornada laboral en las entidades privadas en el distrito de Motupe – 2021.
- c. **Información:** Es una compilación de toda la información que puede estar en libros o textos virtuales, revistas, etc., por lo que la información recopilada es útil para determinar la vulneración en las horas extras de la jornada laboral en las entidades privadas en el distrito de Motupe – 2021.
- d. **Voluntariedad:** Esto es significativo porque el apoyo de los expertos o colaboradores en el estudio es para colaborar con el investigador en sus ideas y poner en marcha la investigación sobre la vulneración en las horas extras de la jornada laboral en las entidades privadas en el distrito de Motupe – 2021.

- e. **Beneficencia:** Bajo este criterio se informó a los expertos sobre los beneficios que se conseguirán como resultado de este estudio, de igual forma también se consideraron los problemas que puede surgir mediante el desarrollo de la investigación.
- f. **Justicia:** criterio fundamental de toda investigación, ya que, mediante este criterio se da a conocer que la investigación realizada es justa y conocer la vulneración en las horas extras de la jornada laboral en las entidades privadas en el distrito de Motupe – 2021.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados en tablas y figuras

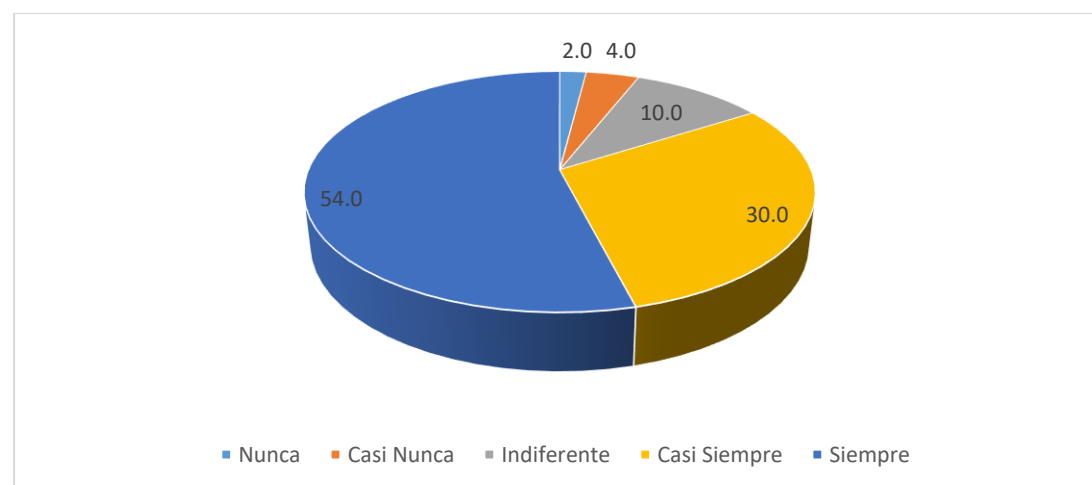
VARIABLE I: Entidades privadas

Tabla 3. Horas extras.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2.0
Casi Nunca	2	4.0
Indiferente	5	10.0
Casi Siempre	15	30.0
Siempre	27	54.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada abogados especialistas en derecho laboral, jueces laborales y abogados constitucionalistas.

Figura 1. Horas extras.



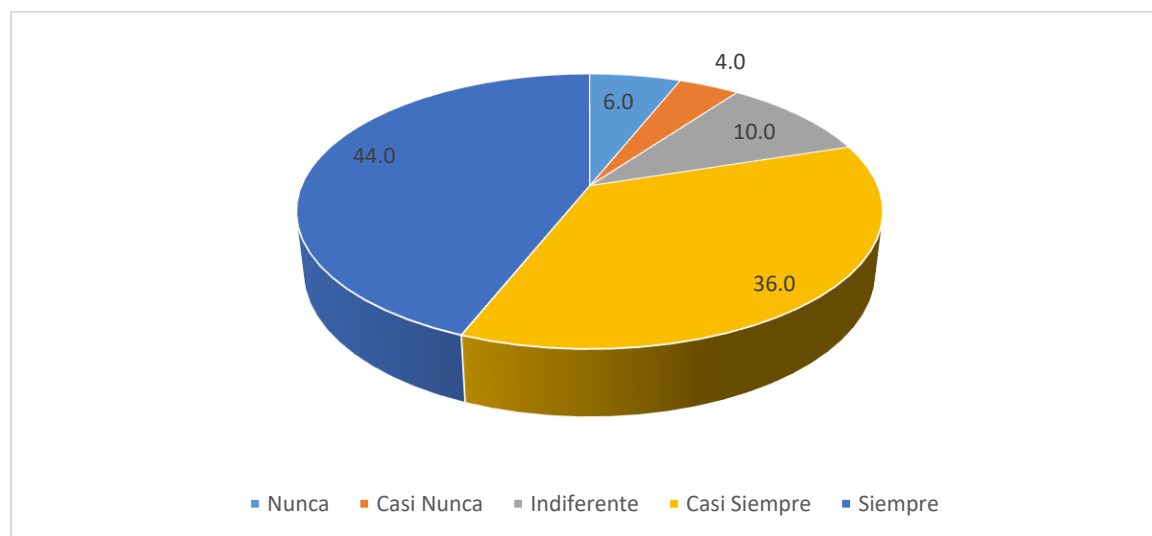
Nota: Tomando en cuenta los resultados que se encuentran tabulados, se puede afirmar a través del 54% de los encuestados, los cuales demuestran estar siempre a favor en que existen vulneración de las horas extras en las entidades privadas, sin embargo, como resultado menor se tiene lo expuesto por el 2.0% de los expertos que señalan estar nunca a favor con la vulneración de las horas extras.

Tabla 4. Entidades privadas.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	6.0
Casi Nunca	2	4.0
Indiferente	5	10.0
Casi Siempre	18	36.0
Siempre	22	44.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a abogados especialistas en derecho laboral, jueces laborales y abogados constitucionalistas.

Figura 2. Entidades privadas.



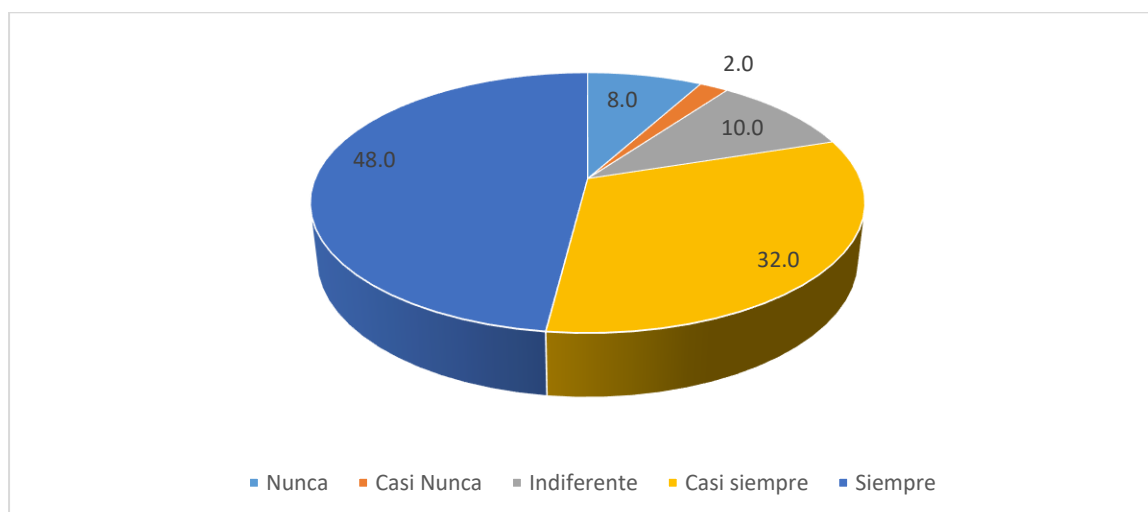
Nota: Tomando en consideración los resultados obtenidos por la encuesta aplicada a los expertos, se puede afirmar con un total de 44% de los encuestados que están siempre a favor en que se deba determinar de qué manera se viene vulnerando las horas extras de los trabajadores de las entidades privadas, sin embargo, por otro lado, se tiene un resultado menor el cual es representado por el 4.0% de los especialistas, los cuales señalan estar casi nunca a favor de la pregunta.

Tabla 5. Pago de las jornadas de las horas extras.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	8.0
Casi Nunca	1	2.0
Indiferente	5	10.0
Casi siempre	16	32.0
Siempre	24	48.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada abogados especialistas en derecho laboral, jueces laborales y abogados constitucionalistas.

Figura 3. Pago de las jornadas de las horas extras.



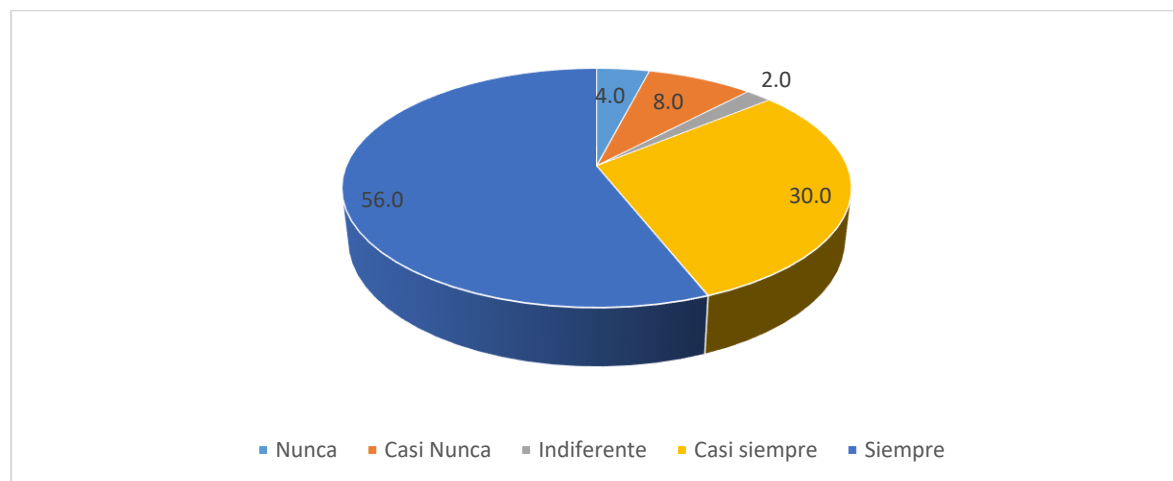
Nota: Tomando en consideración lo señalado por el 48% de los encuestados, se puede afirmar que están siempre a favor en que se de deba establecer si el no pago de las jornadas de las horas extras, se relaciona con el abuso de la jornada laboral en los trabajadores de las entidades privadas, sin embargo, por otro lado, se tiene lo representado por el 2.0%, los cuales demuestran estar nunca a favor con la pregunta aplicada a su persona.

Tabla 6. SUNAFIL.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	4.0
Casi Nunca	4	8.0
Indiferente	1	2.0
Casi siempre	15	30.0
Siempre	28	56.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada abogados especialistas en derecho laboral, jueces laborales y abogados constitucionalistas.

Figura 4. SUNAFIL.



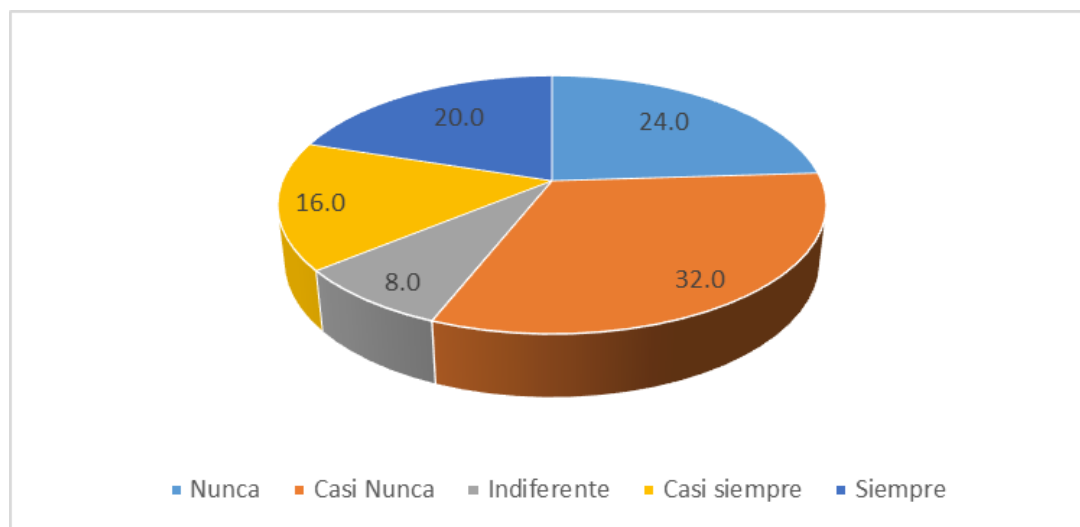
Nota: De acuerdo a los resultados obtenidos por la encuesta aplicada, se puede afirmar que el 56% de los expertos, señalan estar siempre a favor en que se deba diseñar un Plan de supervisión en coordinación con SUNAFIL para el reconocimiento de las horas extras de la jornada laboral en las entidades privadas para que de esta forma se pueda generar una adecuada protección a los trabajadores, sin embargo por otra parte se tiene al 2.0% de los expertos, los cuales señalan sentirse indiferente con la pregunta aplicada su persona.

Tabla 7. Pago de horas extras a sus trabajadores.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	24.0
Casi Nunca	16	32.0
Indiferente	4	8.0
Casi siempre	8	16.0
Siempre	10	20.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada abogados especialistas en derecho laboral, jueces laborales y abogados constitucionalistas.

Figura 5. Pago de horas extras a sus trabajadores.



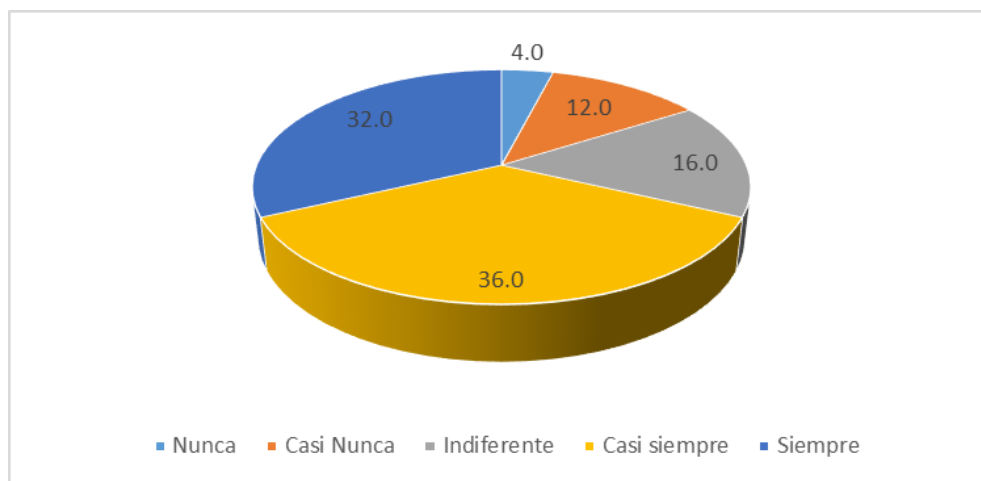
Nota: De acuerdo a los resultados obtenidos por la encuesta aplicada, se puede afirmar que el 32% de los expertos menciona que casi todas las todas cumplen con el pago de las horas extras de sus trabajadores, debido a la falta de regulaciones normativas internas de cumplimiento, sin embargo, el 16% de ellos, manifiestan que las empresas privadas si cumplen con la accesibilidad del pago.

Tabla 8. Contrato con las entidades privadas.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	4.0
Casi Nunca	6	12.0
Indiferente	8	16.0
Casi siempre	18	36.0
Siempre	16	32.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada abogados especialistas en derecho laboral, jueces laborales y abogados constitucionalistas.

Figura 6. Contrato con las entidades privadas.



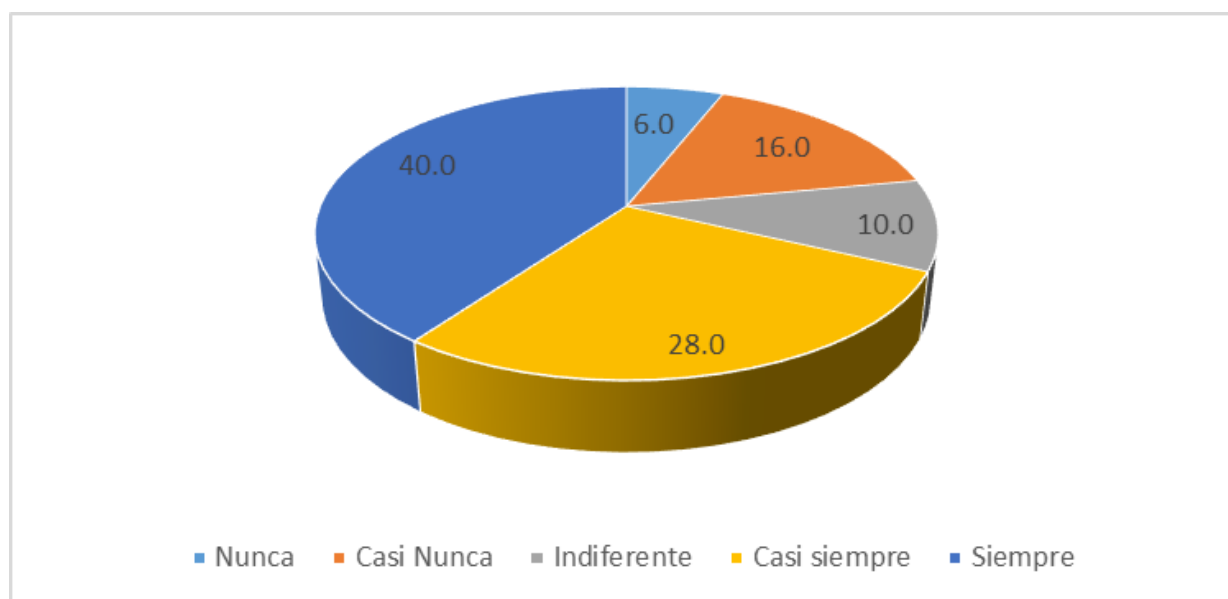
Nota: De acuerdo a los resultados obtenidos por la encuesta aplicada, se puede afirmar que el 36% de los informantes, manifiestan que casi siempre las entidades privadas no cumplen eficazmente con el aspecto contractual ante el pago de las horas extras, esto quiere decir que muchas de las entidades, están incumplimiento aspecto contractuales y están ejerciendo vulneración de derechos, respecto a esto, el 12% comprenden que si se regula de manera eficaz dentro de los contratos las horas extras.

Tabla 9. Entidades privadas vulneran acciones contractuales de pago.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	6.0
Casi Nunca	8	16.0
Indiferente	5	10.0
Casi siempre	14	28.0
Siempre	20	40.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada abogados especialistas en derecho laboral, jueces laborales y abogados constitucionalistas.

Figura 7. Entidades privadas vulneran acciones contractuales de pago.



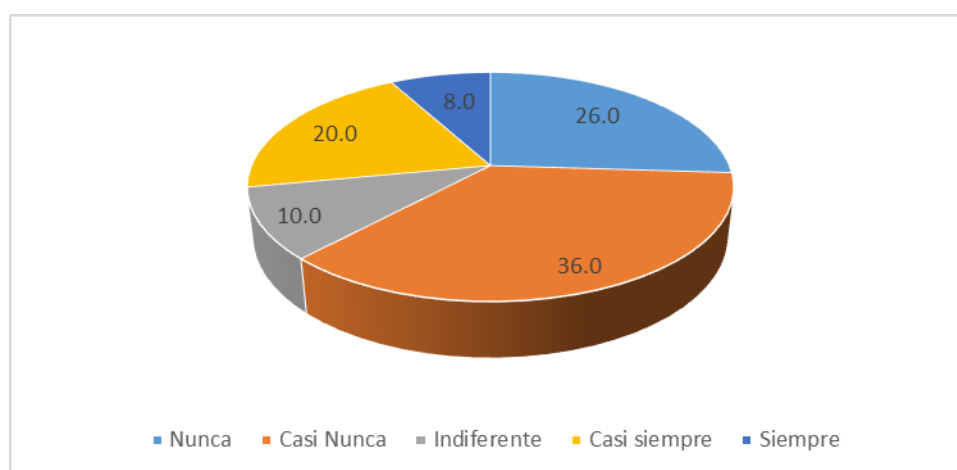
Nota: De acuerdo a los resultados obtenidos por la encuesta aplicada, se puede afirmar que el 40% de las personas manifiestan que casi siempre las entidades privadas vulneran acciones contractuales de pago hacia los trabajadores, esto hace delimitar que no existe un cumplimiento normativo ni contractual, así mismo el 16% de ellos afirman que las empresas si cumplen con el pago contractual a sus trabajadores.

Tabla 10. Seguridad jurídica.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	13	26.0
Casi Nunca	18	36.0
Indiferente	5	10.0
Casi siempre	10	20.0
Siempre	4	8.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada abogados especialistas en derecho laboral, jueces laborales y abogados constitucionalistas.

Figura 8. Seguridad jurídica.



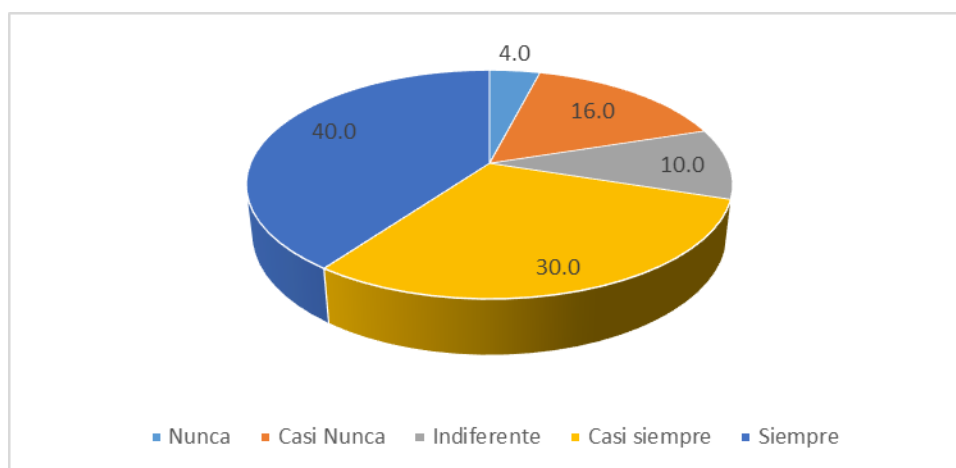
Nota: De acuerdo a los resultados obtenidos por la encuesta aplicada, se puede afirmar que el 36% afirmaron que casi nunca existe una seguridad jurídica ante el cumplimiento de pago por parte de las entidades privadas, esto permite determinar que dentro de las entidades se debe de generar nuevos mecanismos de protección jurídica que velen la seguridad, así mismo se comprende que el 20% afirman que dentro de cada empresa privada si existe una seguridad jurídica.

Tabla 11. Seguridad jurídica.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	4.0
Casi Nunca	8	16.0
Indiferente	5	10.0
Casi siempre	15	30.0
Siempre	20	40.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a abogados especialistas en derecho laboral, jueces laborales y abogados constitucionalistas.

Figura 9. Seguridad jurídica.



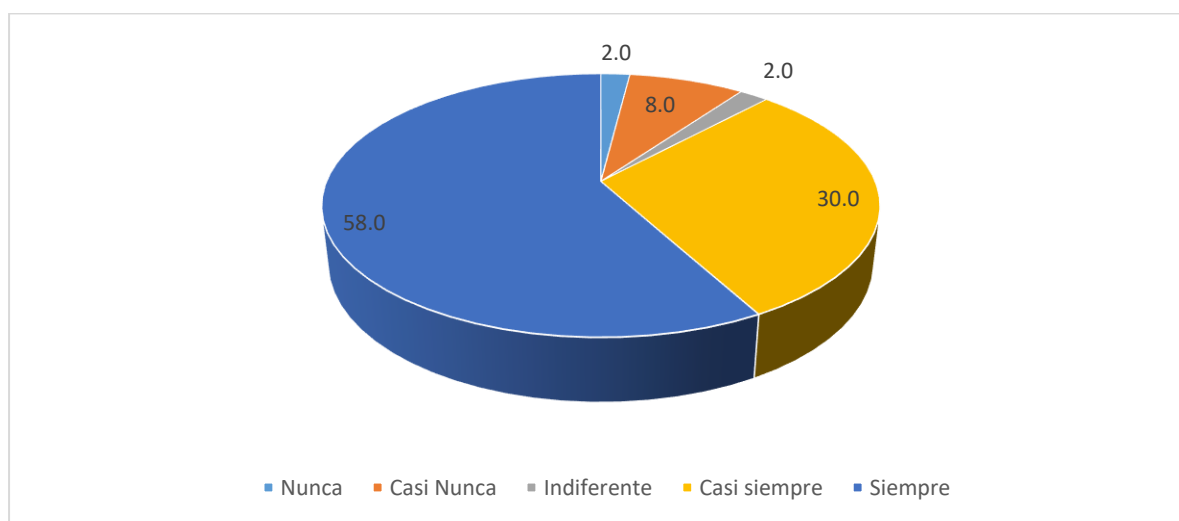
Nota: De acuerdo a los resultados obtenidos por la encuesta aplicada, se puede afirmar que 40% de las personas informantes, menciona que siempre se debe de garantizar dentro de las empresas privadas el reconocimiento de los derechos laborales, cumplimiento todos los lineamientos normativos del derecho laboral, sin embargo, el 16% de ellos comprenden que casi nunca se debe de acceder a que estas empresas reconozcan el derecho laboral de sus trabajadores.

Tabla 12. Derechos laborales.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2.0
Casi Nunca	4	8.0
Indiferente	1	2.0
Casi siempre	15	30.0
Siempre	29	58.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada abogados especialistas en derecho laboral, jueces laborales y abogados constitucionalistas.

Figura 10. Derechos laborales.



Nota: De acuerdo a lo expresado por el 58% de los encuestados, se puede afirmar que están siempre a favor que la SUNAFIL no protege correctamente los derechos laborales del trabajador, ya que hasta la actualidad se ha evidenciado distintas formas como se vulnera o se incumple el pago de las horas extras, sin embargo, como último resultado se tiene lo expresado por el 2.0% de los encuestados, los cuales señalan estar indiferente con las preguntas aplicada a su persona.

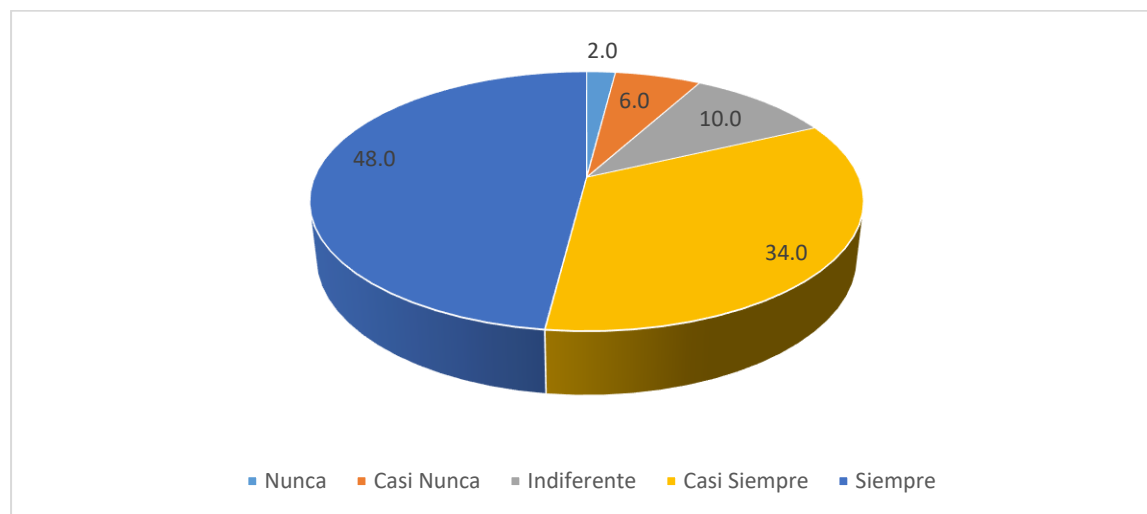
VARIABLE II: Vulneración en las horas extras

Tabla 13. Factores por el cual se vulnera las horas extras.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2.0
Casi Nunca	3	6.0
Indiferente	5	10.0
Casi Siempre	17	34.0
Siempre	24	48.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada abogados especialistas en derecho laboral, jueces laborales y abogados constitucionalistas.

Figura 11. Factores por el cual se vulnera las horas extras.



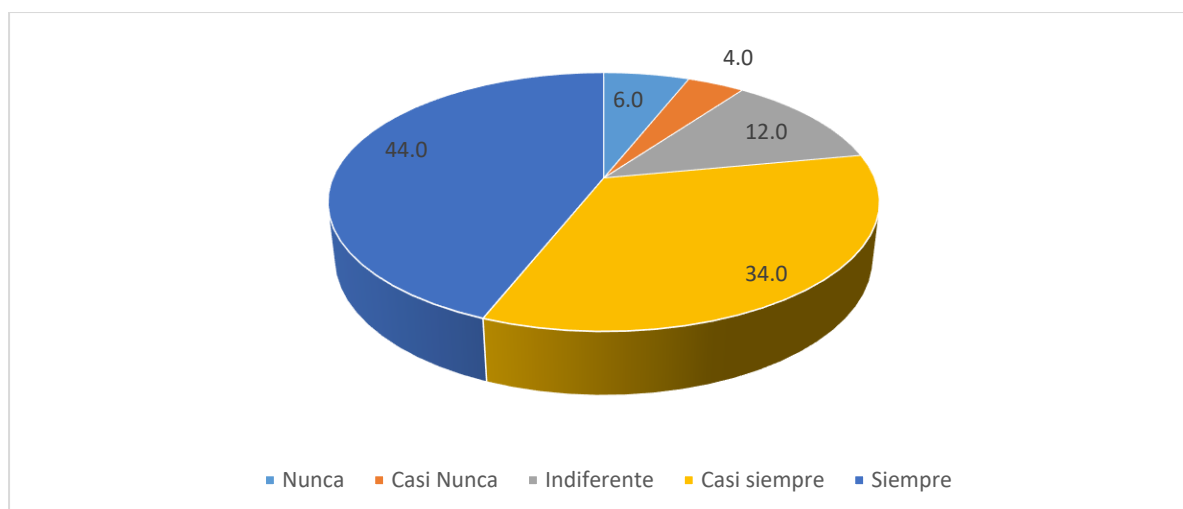
Nota: Tomando en consideración lo sustentado por el 48% de los expertos, se puede afirmar que están siempre a favor en que se deba identificar cuáles son los factores por el cual se vulnera las horas extras, para que de esta forma se pueda afirmar la existencia de vulneración de las horas extras, sin embargo, por otro lado, se tiene al último resultado el cual es representado por el 2.0%, los cuales señalan nunca estar de acuerdo con la pregunta aplicada.

Tabla 14. Analizar el tipo de vulneración.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	6.0
Casi Nunca	2	4.0
Indiferente	6	12.0
Casi siempre	17	34.0
Siempre	22	44.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a abogados especialistas en derecho laboral, jueces laborales y abogados constitucionalistas.

Figura 12. Analizar el tipo de vulneración.



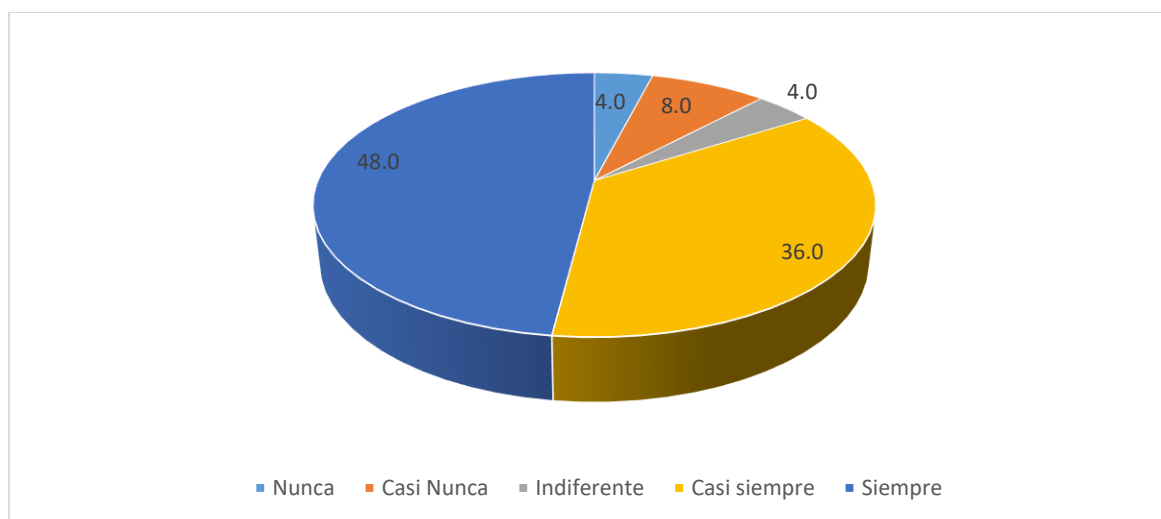
Nota: A través del 44% de las personas encuestadas, se puede afirmar que están siempre a favor en que, al analizar el tipo de vulneración de las horas extras, se evitará incurrir en la vulneración de los derechos del trabajador, de esta forma se podrá generar una adecuada protección de los derechos laborales, sin embargo, como último resultado considerado negativo, se tiene lo señalado por el 4.0% de los expertos, los cuales señalan estar casi nunca a favor de la pregunta.

Tabla 15. Respetar y pagar las horas extras.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	4.0
Casi Nunca	4	8.0
Indiferente	2	4.0
Casi siempre	18	36.0
Siempre	24	48.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada abogados especialistas en derecho laboral, jueces laborales y abogados constitucionalistas.

Figura 13. Respetar y pagar las horas extras.



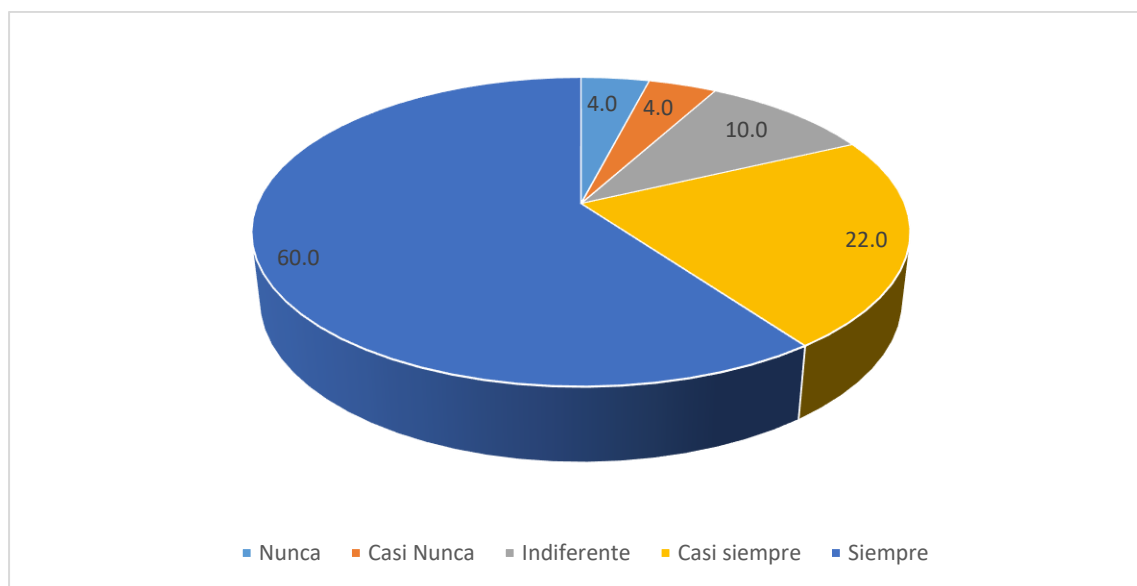
Nota: A través del 48% de lo expresado por los expertos, se puede afirmar que, al no respetar y pagar las horas extras, se estaría incurriendo en la vulneración de los derechos del trabajador, ya que es evidente que las horas extras son considerada con la misma magnitud de la jornada laboral, sin embargo, por otra parte, se tiene lo señalado por el 4.0% de los encuestados, los cuales se sienten indiferente con la pregunta aplicada a su persona.

Tabla 16. Horas extras y la jornada laboral.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	4.0
Casi Nunca	2	4.0
Indiferente	5	10.0
Casi siempre	11	22.0
Siempre	30	60.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a abogados especialistas en derecho laboral, jueces laborales y abogados constitucionalistas.

Figura 14. Horas extras y la jornada laboral.



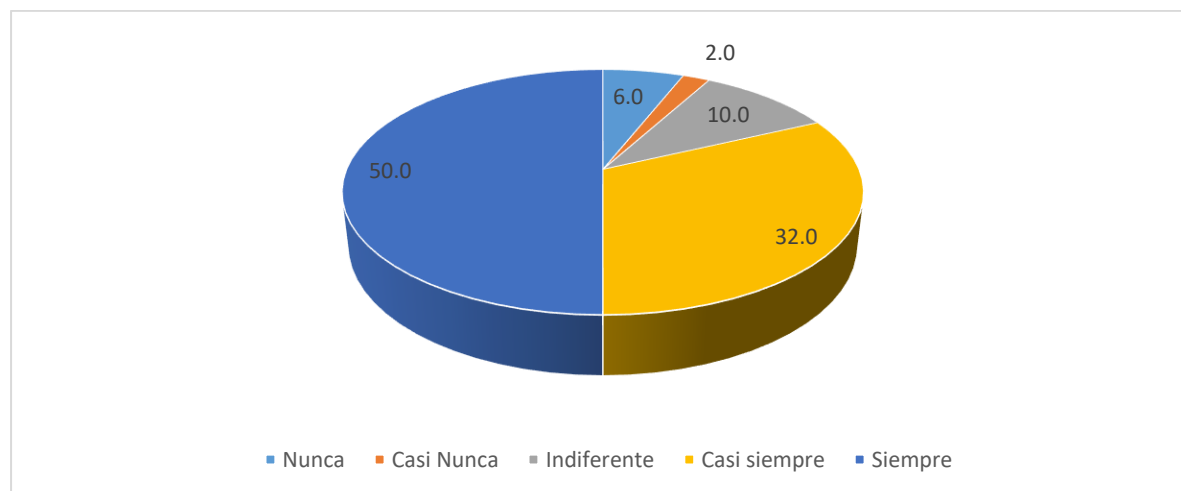
Nota: Para culminar con la interpretación de los resultados, se puede afirmar que el 60% de los expertos señalan estar siempre a favor en que, al determinar la relación directa de las horas extras y la jornada laboral, se conducirá a una mejor regulación normativa, sin embargo, como último resultado negativo se tiene lo expresado por el 4.0%, los cuales demuestran estar nunca a favor de la pregunta.

Tabla 17. Abuso de poder.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	6.0
Casi Nunca	1	2.0
Indiferente	5	10.0
Casi siempre	16	32.0
Siempre	25	50.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada abogados especialistas en derecho laboral, jueces laborales y abogados constitucionalistas.

Figura 15. Abuso de poder.



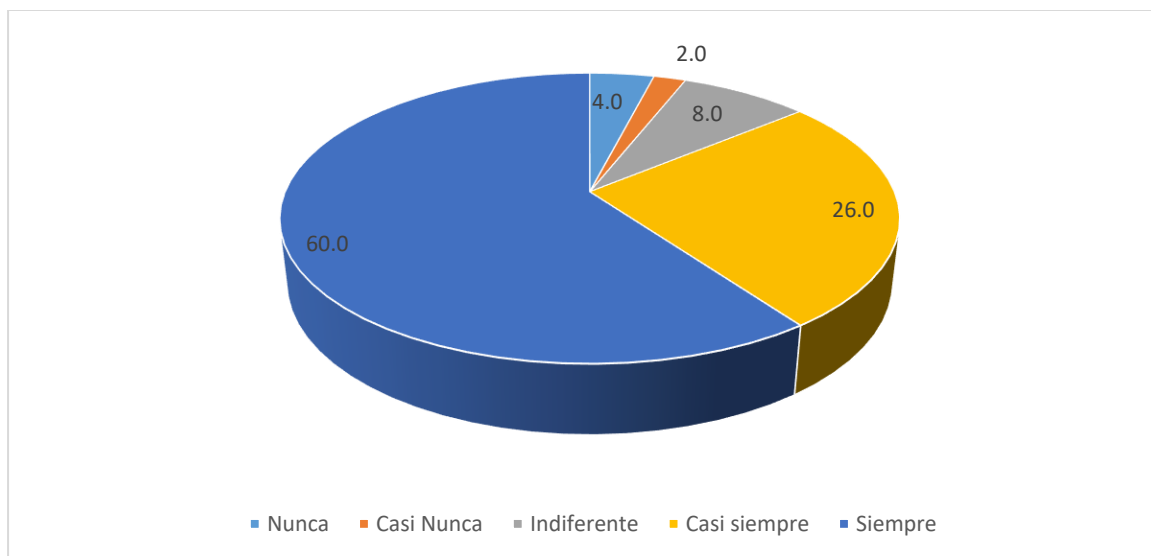
Nota: A través del 50% de lo expresado por las personas encuestadas, se puede afirmar que están siempre a favor en que, al no reconocer las horas extras realizadas por los trabajadores, se estaría incurriendo en un abuso de poder, sin embargo, por otro lado, se tiene lo expresado por el 2.0% de los encuestados, los cuales señalan estar casi nunca a favor en que se esté incurriendo en abuso de poder.

Tabla 18. Determinar de qué manera se vulnera los derechos laborales.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	4.0
Casi Nunca	1	2.0
Indiferente	4	8.0
Casi siempre	13	26.0
Siempre	30	60.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada abogados especialistas en derecho laboral, jueces laborales y abogados constitucionalistas.

Figura 16. Determinar de qué manera se vulnera los derechos laborales.



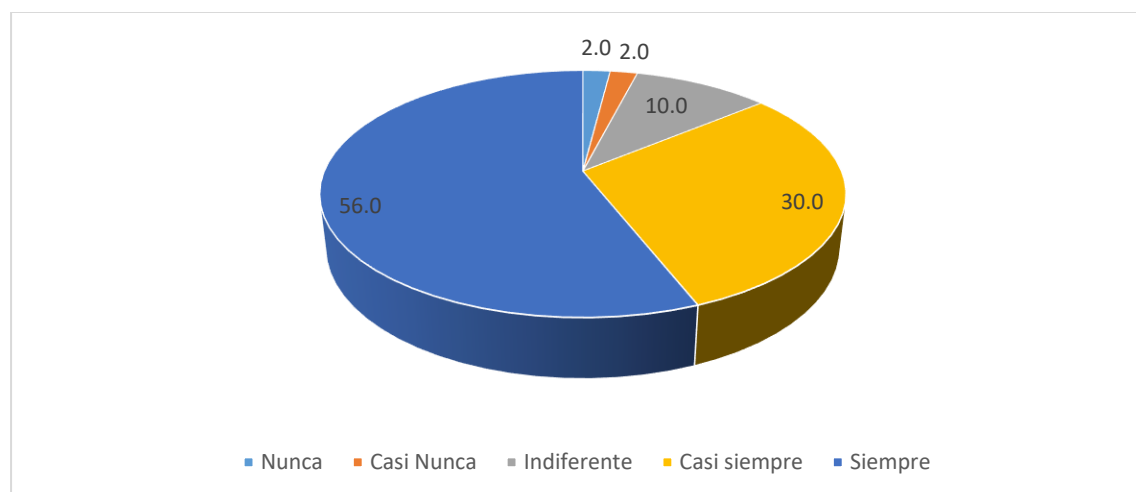
Nota: Con un total de 60% de los expertos que han sido encuestados, se puede afirmar que están siempre a favor en que se deba determinar de qué manera se vulnera los derechos laborales del trabajador al no reconocer las horas extras trabajadas, sin embargo, por otro lado, se tiene lo expresado por el 2.0% de los especialistas, los cuales señalan estar casi nunca a favor de la pregunta establecida.

Tabla 19. Norma especial.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2.0
Casi Nunca	1	2.0
Indiferente	5	10.0
Casi siempre	15	30.0
Siempre	28	56.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada abogados especialistas en derecho laboral, jueces laborales y abogados constitucionalistas.

Figura 17. Norma especial.



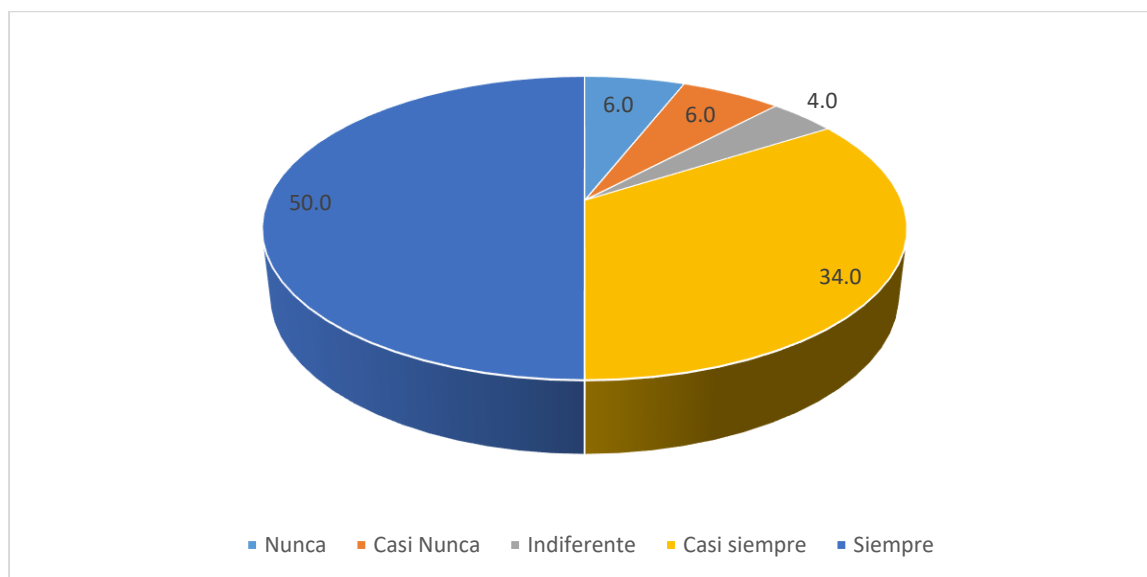
Nota: De acuerdo a lo expresado por el 56% de los encuestados, se puede afirmar que están siempre a favor en que las horas extras ejecutadas por los trabajadores, deban ser protegidos por una norma especial, para que de esta forma se pueda generar una adecuada protección a los trabajadores, sin embargo, por otro lado, se tiene lo expresado por el 2% de los expertos que señalan estar nunca a favor de la pregunta.

Tabla 20. Partes involucradas.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	6.0
Casi Nunca	3	6.0
Indiferente	2	4.0
Casi siempre	17	34.0
Siempre	25	50.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a abogados especialistas en derecho laboral, jueces laborales y abogados constitucionalistas.

Figura 18. Partes involucradas.



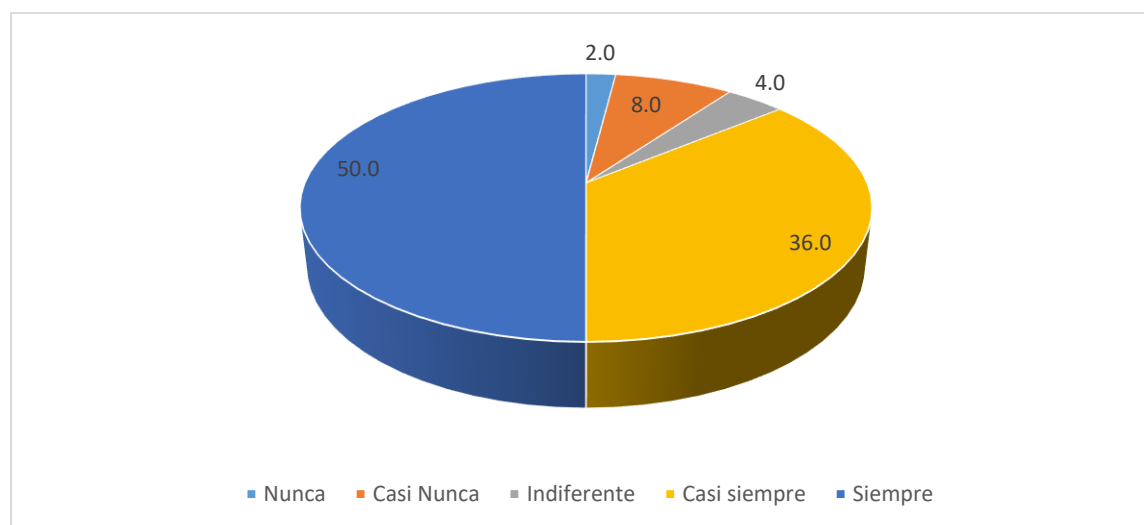
Nota: Prosiguiendo con la interpretación de los resultados, se puede afirmar a través del 50% de los encuestados, que están siempre a favor en que todo contrato entre las partes involucradas deban considerar a las horas extras, sin embargo, por otra parte, se tiene un 4.0% de los expertos, los cuales se encuentran indiferentes con la pregunta aplicada a su persona.

Tabla 21. Identificar la necesidad del empleador.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2.0
Casi Nunca	4	8.0
Indiferente	2	4.0
Casi siempre	18	36.0
Siempre	25	50.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada abogados especialistas en derecho laboral, jueces laborales y abogados constitucionalistas.

Figura 19. Identificar la necesidad del empleador.



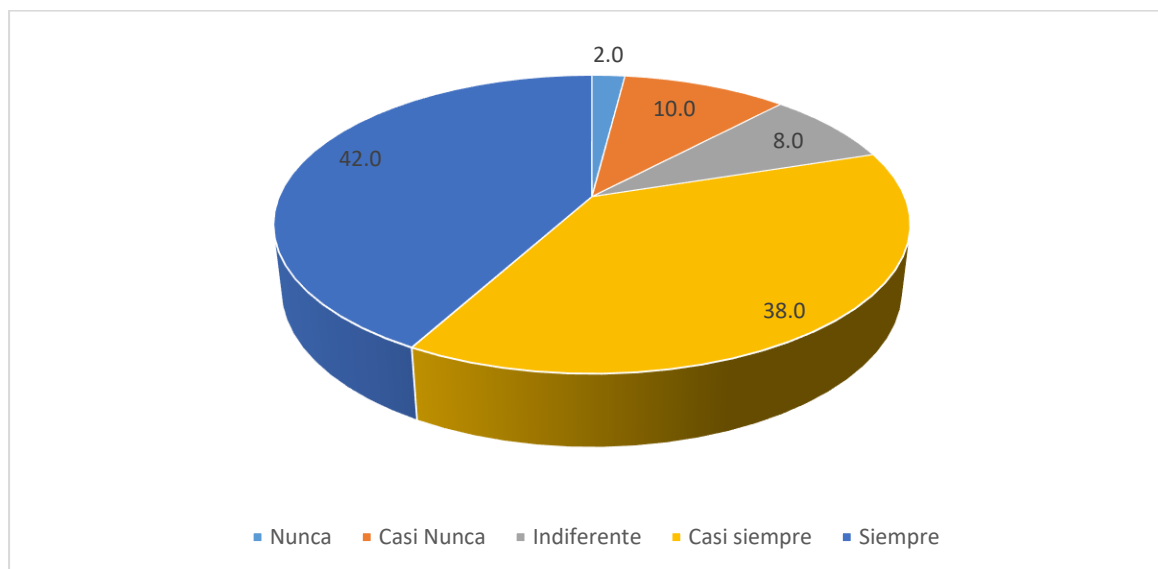
Nota: Con la totalidad de respuestas del 50% de los encuestados, se puede afirmar que están siempre a favor en que se deba identificar la necesidad del empleador de reunirse con la presencia del empleado para delimitar el horario de trabajo extra, sin embargo, por otro lado, con un 2.0% de los expertos señalan estar nunca a favor ya que lo consideran innecesario.

Tabla 22. Horas extraordinarias.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2.0
Casi Nunca	5	10.0
Indiferente	4	8.0
Casi siempre	19	38.0
Siempre	21	42.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a abogados especialistas en derecho laboral, jueces laborales y abogados constitucionalistas.

Figura 20. Horas extraordinarias.



Nota: De acuerdo a lo expresado por el 42% de los encuestados, se puede afirmar que están siempre a favor en que las horas extraordinarias o el trabajo adicional están directamente relacionados jornada de trabajo, sin embargo, por otra parte, se tiene al 2.0% de los expertos que han formado parte de la investigación, señalan estar nunca a favor con la pregunta aplicada a su persona.

3.2. Discusión de resultados

En relación a la primera variable, entidades privadas se hayan figuras que se encuentran relacionadas con esta variable, como es el caso de la figura 1, donde se comprende que el 54% de los encuestados, los cuales demuestran estar siempre a favor en que existen vulneración de las horas extras en las entidades privadas, sin embargo, como resultado menor se tiene lo expuesto por el 2.0% de los expertos que señalan estar nunca a favor con la vulneración de las horas extras

En relación a la figura y a la variable se toma en considera lo que menciona el autor Marín (2018), quien analiza que las horas extras vienen siendo vulneradas en el estado ecuatoriano, para ello se aplicó una metodología de tipo analítica, empleando la encuesta a 50 participantes, es por ello que se ha logrado concluir que la política administrativo-legal a la que se enfrentan las personas que padecen este problema es muy irritante y, además, tras recibir una sentencia favorable, el pago de horas extras no se ve cristalizado por las actividades realizadas.

Es así que tomando en consideración lo explicado por el autor se puede confirmar que el proceso judicial para el pago de las horas extras realizadas, es un tema muy incómodo y tardío de obtener la remuneración correspondiente, esto conlleva afectar directamente al trabajador.

De igual forma en la figura 3 se analiza que el 48% de los encuestados, se puede afirmar que están siempre a favor en que se de deba establecer si el no pago de las jornadas de las horas extras, se relaciona con el abuso de la jornada laboral en los trabajadores de las entidades privadas, sin embargo, por otro lado, se tiene lo representado por el 2.0%, los cuales demuestran estar nunca a favor con la pregunta aplicada a su persona.

Ahora en función a esta figura se toma en consideración lo mencionado por Hurtado (2021), quien analiza que establece como objetivo determinar de qué manera la reducción de la jornada laboral vulnera el derecho al trabajo, para ello se ha desarrollado una metodología de tipo descriptiva, que permitió emplear la encuesta como mecanismo de recolección de datos a 50 expertos, gracias a ello se puede concluir que el ordenamiento jurídico ecuatoriano asegura que los derechos de los trabajadores son inseparables, invisibles, y que es nulo todo contrato que suprima o reduzca los derechos previstos en la legislación laboral.

En función a lo que el autor menciona, se puede evidenciar que existen mecanismos que buscan la protección de los derechos laborales, sin embargo, hasta el momento no se presenta herramientas jurídicas para el pago de las horas extras cumplidas por los trabajadores a favor de cualquier empresa privada.

Así mismo se establece que en la figura 5 el 32% de los expertos menciona que casi todas las empresas cumplen con el pago de las horas extras de sus trabajadores, debido a la falta de regulaciones normativas internas de cumplimiento, sin embargo, el 16% de ellos, manifiestan que las empresas privadas si cumplen con la accesibilidad del pago.

De acuerdo a esto, el autor Avalos (2018), analiza que los nuevos cambios que se están produciendo en el mundo se basan en gran medida en el concepto de "tiempo", y una sociedad ilustrada se ha propuesto el desarrollo de los derechos humanos tanto en términos de desarrollo personal como de política pública como organismo social. Ha jugado un papel clave en la creación de puestos de trabajo. En cuanto a la jornada laboral, el Perú no debería estar en el siglo XX. Para ello, cuestionamos las excepciones a la jornada máxima legal de trabajo, fundadas en la inadecuación de la ley y el efecto constitucional de la jornada laboral.

Respecto a esto, es evidente que al incrementar los puestos de trabajos es favorable para la población, sin embargo, es fundamental dar a conocer y

proteger las horas extras que cualquier trabajador realiza, sin que exista alguna vulneración de sus derechos.

Referente a lo mencionado se tiene que en la figura 7, el 40% de las personas manifiestan que casi siempre las entidades privadas vulneran acciones contractuales de pago hacia los trabajadores, esto hace delimitar que no existe un cumplimiento normativo ni contractual, así mismo el 16% de ellos afirman que las empresas si cumplen con el pago contractual a sus trabajadores.

De acuerdo a lo analizado en esta figura, se toma en consideración, lo mencionado por Alfaro y Briceño (2019), quienes establecen que, en la actualidad, nuestro sistema de regulación laboral peruano no regula jornadas de trabajo heterogéneas. Sin embargo, la ausencia de tales disposiciones no significa que se descuiden los derechos básicos de los trabajadores (horas extraordinarias, descanso semanal obligatorio, vacaciones no laborables, etc.), como en la jornada ordinaria de trabajo. Para ello, debemos mantener una correcta interpretación de las disposiciones legales en nuestro sistema laboral para proteger los derechos de los trabajadores.

La presente investigación da a conocer un claro punto que, en el ámbito laboral, deberá ser tomado en consideración, ya que en la legislación peruana no existe una ley que proteja los derechos del trabajador.

Finalmente, respecto a esta variable el 40% de las personas informantes, menciona que siempre se debe de garantizar dentro de las empresas privadas el reconocimiento de los derechos laborales, cumplimiento todos los lineamientos normativos del derecho laboral, sin embargo, el 16% de ellos comprenden que casi nunca se debe de acceder a que estas empresas reconozcan el derecho laboral de sus trabajadores.

Así mismo se toma en referencia a Celis (2018), quien en su investigación tuvo como objetivo determinar la influencia que genera las pruebas de oficios para la

obtención de las horas extras, la metodología utilizada es de tipo analítica y descriptiva los cuales permitieron análisis 15 expedientes judiciales, gracias a ello se logró establecer la siguiente conclusión que una vez realizado el análisis a los expedientes se ha demostrado que los trabajadores laboran más de las 8 horas establecidas en el contrato y esto sucede por imposición de su empleador.

Tomando en consideración lo señalado por el autor se puede afirmar que las horas extras en su gran mayoría no son tomadas en consideración y peor aún no son remuneradas, por lo que dichos resultados se llegan a relacionar con el objetivo general de Determinar los factores de vulneración en las horas extras de la jornada laboral en las entidades privadas en el distrito de Motupe – 2021.

Así mismo de acuerdo a la segunda variable, la cual analiza la vulneración en las horas extras, se comprende que esto se haya en concordancia con lo que menciona la figura 11, donde el 48% de los expertos, pueden afirmar que están siempre a favor en que se deba identificar cuáles son los factores por el cual se vulnera las horas extras, para que de esta forma se pueda afirmar la existencia de vulneración de las horas extras, sin embargo, por otro lado, se tiene al último resultado el cual es representado por el 2.0%, los cuales señalan nunca estar de acuerdo con la pregunta aplicada.

Respecto a esto, se hayan concordancia con lo que menciona el autor Mendoza (2018), quien analiza que, una vez finalizado el estudio, es importante poder cambiar el proceso de globalización y cambiar las condiciones y métodos que emergen de la economía global liderada por la Organización Mundial del Comercio (OMC). Se brinda la Red de Intercambio Global, y el servicio laboral debe cumplir con los requisitos legales para la constitución de una empresa, pero se regula más adecuadamente sin descuidar los derechos mínimos que disfrutaban los trabajadores.

Es decir que, se puede confirmar que el pago de las horas extras es una problemática que es de ámbito internacional, ya que se ha demostrado a través de lo sustentado por el autor que este derecho de las horas extras es vulnerado.

De igual forma en la figura 13, se establece que del 48% de lo expresado por los expertos, se puede afirmar que, al no respetar y pagar las horas extras, se estaría incurriendo en la vulneración de los derechos del trabajador, ya que es evidente que las horas extras son considerada con la misma magnitud de la jornada laboral, sin embargo, por otra parte, se tiene lo señalado por el 4.0% de los encuestados, los cuales se sienten indiferente con la pregunta aplicada a su persona, así mismo, se toma en relevancia lo mencionado por Viquez (2017), quien establece que las horas de trabajo han sido reguladas desde la antigüedad. La necesidad de controlar el trabajo como principal medio de subsistencia demuestra su interés por continuar su desarrollo intelectual y económico.

Pues, la investigación realizada por el autor, es de gran relevancia para la sostenibilidad de la tesis, ya que es evidente que la problemática de la vulneración de la jornada laboral afecta no solo al estado peruano, sino que es un problema global.

Es así como con la figura 15, el 50% de lo expresado por las personas encuestadas, se puede afirmar que están siempre a favor en que, al no reconocer las horas extras realizadas por los trabajadores, se estaría incurriendo en un abuso de poder, sin embargo, por otro lado, se tiene lo expresado por el 2.0% de los encuestados, los cuales señalan estar casi nunca a favor en que se esté incurriendo en abuso de poder.

Respecto a esto la investigación del autor Avalos (2018), comprende que los nuevos cambios que se están produciendo en el mundo se basan en gran medida en el concepto de “tiempo”, y una sociedad ilustrada se ha propuesto el desarrollo de los derechos humanos tanto en términos de desarrollo personal como de

política pública como organismo social. Ha jugado un papel clave en la creación de puestos de trabajo. En cuanto a la jornada laboral, el Perú no debería estar en el siglo XX. Para ello, cuestionamos las excepciones a la jornada máxima legal de trabajo, fundadas en la inadecuación de la ley y el efecto constitucional de la jornada laboral.

Ahora respecto a la figura 17 el 56% de los encuestados, se puede afirmar que están siempre a favor en que las horas extras ejecutadas por los trabajadores, deban ser protegidos por una norma especial, para que de esta forma se pueda generar una adecuada protección a los trabajadores, sin embargo, por otro lado, se tiene lo expresado por el 2% de los expertos que señalan estar nunca a favor de la pregunta.

Es así que correspondiente a lo que menciona Pajuelo y Carrasco (2022), se tiene en consideración que el proceso de despido masivo sin suspensión grave es adecuado para los trabajadores involucrados y se entrega automáticamente al empleador, requiere un proceso de despido masivo para los trabajadores, hoy se ha convertido en un proceso rentable para el patrón y fue utilizado innecesariamente en su momento. Se señaló que permite a los empleados contribuir con el conocimiento existente, para identificar las experiencias de plantilla que han experimentado; Esto puede llevar a que se propongan cambios en el proceso de exposición para movilizar las condiciones entre empleadores y empleados.

De acuerdo a este autor se analiza que a causa del surgimiento del covid-19, se han visto casos donde se han evidenciado casos que se han vulnerado los derechos de los trabajados, y esta situación empeora al no reconocer las horas extras de los trabajadores.

Finalmente, en la figura 19, el 50% de los encuestados, se puede afirmar que están siempre a favor en que se deba identificar la necesidad del empleador de

reunirse con la presencia del empleado para delimitar el horario de trabajo extra, sin embargo, por otro lado, con un 2.0% de los expertos señalan estar nunca a favor ya que lo consideran innecesario, para el autor Centurión (2020), se comprende que los factores que inciden en el pago de salarios en exceso de la jornada máxima de trabajo son la relación entre el trabajador y el empleador, ya que es un derecho constitucional que el primero realice el trabajo que requiere la jornada máxima de trabajo sin reconocimiento. Está incluido en los beneficios sociales de todos los empleados.

Es un derecho constitucional que el empleador cumpla con el pago correspondiente a causa del servicio prestado por su empleador, así mismo al no pagar las horas extras, se estaría incurriendo en la vulneración de estos derechos, por lo que dichos resultados se vinculan con los objetivos de Analizar el tipo de vulneración en las horas extras de la jornada laboral en las entidades privadas y establecer si el no pago de las jornadas de las horas extras, se relaciona con el abuso de la jornada laboral en los trabajadores de las entidades privadas.

Toma de postura

Ahora en relación al análisis de las figuras y la opinión de los autores, se establece que, dentro de las entidades privadas, se ha generado una vulneración laboral a los trabajadores respecto a la protección del pago por sus horas extras, pues muchas de las jornadas laborales no toman en cuenta estos aspectos, debido a que analizan dan un incentivo sin tomar en consideración lo que le corresponde a cada trabajador, por la labor realizada fuera de sus horas de trabajo,

Pues, es evidente que al incrementar los puestos de trabajos es favorable para la población, sin embargo, es fundamental dar a conocer y proteger las horas

extras que cualquier trabajador realiza, sin que exista alguna vulneración de sus derechos.

Pues, es evidente que al incrementar los puestos de trabajos es favorable para la población, sin embargo, es fundamental dar a conocer y proteger las horas extras que cualquier trabajador realiza, sin que exista alguna vulneración de sus derechos.

Correspondiente a lo que menciona las figuras y en función a lo que delimita la variable, se menciona que la vulneración de las horas extras se debe a la falta de desigualdad salarial en el estado peruano, pues esto se presenta por la diferencia que existe entre cada empresa, además de las irregularidades de explotación laboral, son las que generan un ineficaz pago, pues esta delimitación de horas dependerá de la decisión del trabajador aceptarlas o rechazarlas, salvo que la determinación implique la repercusión del trabajo en el servidor.

3.3. Aporte practico

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los pactos internacionales de 1966, se produce un cambio cualitativo en el Derecho internacional: un grupo de derechos laborales son incluidos dentro del selecto listado de derechos humanos.

Los derechos laborales juegan un papel importante en la vida económica debido a su contenido normativo y amplio sentimiento proteccionista de la población, lo que le da fuerza del trabajo al servicio de los agentes económicos para la producción de bienes y la entrega de servicios, en esta relación puede verse afectado por restricciones y violaciones tales como dentro de los sistemas y transformaciones económicas dominantes en cada país o en mercados

integrados a cadenas productivas globales, lo que en muchos casos no permite maximizar la eficiencia de los derechos laborales (Ariza, 2019).

La Organización Internacional de Trabajo (2018), refiere que, las horas extraordinarias cuentan con un tratamiento excepcional la cual depende la necesidad justificada de la empresa, es decir que cabe la posibilidad de realizar horas extras que se encuentren justificadas por la propia naturaleza de la labor, las cuales tienen que ser remuneradas.

De acuerdo a la actual regulación en el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, regula el texto único ordenado de la ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, el cual tiene como finalidad de establecer la hora ordinaria de trabaja.

Aunado ello es necesario tener en cuenta lo que refiere Monereo y Gorelli (2009), señalan que las horas de trabajo son un factor importante para determinar el cumplimiento de un contrato de trabajo; Por tanto, en el caso de despido por sanción disciplinaria por abandono del centro de trabajo (retrasos y ausencias reiterados), el despido se fundamenta en la no distribución de la jornada laboral previamente pactada entre el empleador y el trabajador. El horario de trabajo te permite medir la prestación de servicios, el tiempo en que el empleado obedece las órdenes del empleador y el posterior uso de la mano de obra (hay algunas excepciones que te permiten usarla: el tiempo libre, pero son cálculos claramente limitados).

Las horas extraordinarias concedidas a un trabajador pueden ser suspendidas unilateralmente por el empleador y en la misma forma en que se utilicen y en función del poder organizativo que tenga dentro de la empresa. Es claro entonces, que las percepciones de horas extraordinarias fijas y permanentes o alternas, tienen consecuencias que inciden en el pago de la CTS. El principio es

que toda jornada superior, a la jornada real o legal, de trabajo da origen al pago de un recargo o pago extraordinario, en el 25% por las dos primeras horas y en el resto de horas con el recargo del 35 % adicional al valor hora.

Proyecto de Ley N°

**PROPUESTA LEGISLATIVA QUE MODIFICA
EL ARTÍCULO 10 – A DEL DECRETO
SUPREMO N.º 007-2002-TR**

El estudiante de la carrera de Derecho de la Universidad Señor de Sipán, ejerciendo el Derecho de iniciativa Legislativa que confiere el Artículo N° 107 de la Constitución Política del Perú, y conforme a lo establecido en el Artículo 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la Republica, presenta la siguiente propuesta legislativa.

FORMULA LEGAL

**LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 10 – A DEL DECRETO SUPREMO N.º
007-2002-TR.**

Artículo 1.- Objeto

Modificar el artículo 10 – A del Decreto Supremo N.º 007-2002-TR, en los siguientes términos:

Modificación

Artículo 10 - A.- El empleador está obligado a registrar el trabajo prestado en sobretiempo mediante la utilización de medios técnicos o manuales seguros y confiables. La deficiencia en el sistema de registro no impedirá el pago del trabajo realizado en sobretiempo, si el trabajador acredita mediante otros medios su real y efectiva realización.

Permitir que el trabajador también tenga las facultades de registrar la realización de horas extras bajo cualquier mecanismo técnico idóneo o afín, para salvaguardar su derecho y pago de las horas extras realizadas.

DISPOCISIONES COMPLEMENTARIAS

Primera: Adecuación de normas La presente ley se adecuará a la normativa nacional, en un plazo no mayor de 60 días calendarios.

Segundo: Vigencia La presente ley entrara en vigencia al día siguiente de su publicación. Comuníquese al Señor presidente de la Republica para su promulgación.

CONCLUSIONES DE LA PROPUESTA

A través de la modificación normativa, la presente investigación permite que el trabajador también tenga las facultades de registrar la realización de horas extras bajo cualquier mecanismo técnico idóneo, para salvaguardar su derecho y pago de las horas extras realizadas, de esta manera se estaría protegiendo legalmente las acciones del trabajador y el cumplimiento del pago de las horas extras laboradas.

ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente propuesta si va a generar un gasto para el Estado, esto se debe a que el cambio modificadorio, permitirá que se realicen charlas para dar a conocer los nuevos aspectos normativos a todos los juristas y tomar en cuenta acciones dentro de cada empresa con el fin de hacer cumplir el pago de horas extras.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Adecuación de la norma

La norma puesta a propuesta nacional, se debe de adecuar dentro de marco jurídico nacional, en un plazo de no mayor de 15 días.

Segundo. Vigencia de la presente norma

La presente ley, entrara en vigencia al día siguiente de su publicación en el diario oficial el peruano.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- a) Los factores de vulneración en las horas extras de la jornada laboral en las entidades privadas en el distrito e Motupe – 2021, son que los empleadores no registran a sus trabajadores de manera formal, en el contrato de trabajo no figura la realización ni el reconocimiento de horas extras, SUNAFIL no llega a intervenir en las empresas, teniendo la obligación de control de fiscalización, el incumplimiento de la norma sobre protección de los derechos laborales de los trabajadores y la dificultad para acreditar la realización de horas extras en la entidad.
- b) La vulneración en las horas extras de la jornada laboral en las entidades privadas, son principalmente que no se respeta los derechos laborales de los trabajadores tales como, no se reconoce la compensación por tiempo de servicios, no están registrados en planilla, no se les reconoce las horas extraordinarias laboradas, y no cuentan con una adecuada seguridad jurídica de sus derechos en la entidad privada por falta de fiscalización del órgano competente que es Sunafil.
- c) Se ha logrado establecer que el no pago de las jornadas de las horas extras, se relaciona con el abuso de la jornada laboral en los trabajadores de las entidades privadas, esto es en razón que, las empresas privadas hacen abuso de su poder sobre los trabajadores haciéndoles trabajar horas fuera de las reguladas por ley, y aunado a ello que no les reconoce el tiempo extra laborado, este abuso se realiza ya que muchos trabajadores no se encuentran registrados en planilla, no cuentan con un contrato de trabajo y también proviene de la tercerización.

d) De la modificatoria del artículo 10 – A del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, se tiene que se tendría un mejor reconocimiento de las horas extras a los trabajadores y con ello se generaría un medio de prueba idóneo para acreditar en la vía legal ante el no reconocimiento de las horas extras por parte del empleador.

4.2. Recomendaciones

1. Que SUNAFIL, como órgano competente de fiscalización de los derechos laborales Sunafil, realice con mayor frecuencia visitar a las empresas privadas que se encuentran en Motupe para hacer cumplir el reconocimiento de los derechos laborales.
2. Que en caso de encontrar responsable administrativamente al empleador que no reconoce el pago de las horas extras, sea sancionado con mayor una mayor multa a la empresa privada y con ello el reconocimiento de los derechos de los trabajadores.
3. Que los trabajadores puedan hacer uso de cualquier mecanismo técnico para registrar la realización de las horas extras en su centro de labores y con ello poder acreditar en un proceso legal.

REFERENCIAS

Acedo, J. C. (2017). La Jornada Laboral y la Retribución. En R. P. José Carlos Gonzales Acedo, Formación y orientación laboral 4.^a edición 2017. Madrid, Ediciones Paraninfo, S.A. Copyright.

Alamo Viera, A. A. (2019). Protección constitucional de las horas extras y su incidencia en el artículo 8.7° de la Ley del Presupuesto Público 2019. Obtenido de Universidad Cesar Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44917/Alamo_VAA%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Alaniz E, Gindling TH, Terrell K (2011). The impact of minimum wages on wages, work and poverty in Nicaragua. Labour Econ.

Alfaro Gutiérrez, K. y Briceño Villanueva, L. (2019). Los Fundamentos Doctrinales y Legislativos para el Pago de Horas Extras en la Jornada Atípica Acumulativa en el Sector Minero. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12606/TESIS%20UNT-%20Los%20Fundamentos%20Doctrinales%20y%20Legislativos%20para%20el%20Pago%20de%20Horas%20Extras%20en%20la%20Jornada%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Amaya, L., Berrío Acosta, G. M. y Herrera, W. (2018). ¿Qué son los principios éticos?

<http://eticapsicologica.org/index.php/documentos/articulos/item/16-que-son-los-principios-eticos>

Arévalo Vela, J. (2016). Tratado de Derecho Laboral. Lima, Instituto Pacifico.

Arias, Q. (2016). Beneficios laborales y la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del distrito de Ate, Lima, periodo 2014,

[¿http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/1671/Luis_Tesis_Titulo%20profesional_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/1671/Luis_Tesis_Titulo%20profesional_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ariza Romero, A. (2019). Principales Formas de Vulneración de los Derechos Laborales en Colombia Efectos Generales Previsibles en la Economía. Obtenido de Universidad Católica de Colombia: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23567/1/trabajo%20de%20grado.pdf>

Aroco, T. T., & Benavides Díaz, C. M. (2016). Derecho Individual del Trabajo. Lima, Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.

Avalos Rodríguez, B. (2018). Excepciones a la jornada de trabajo: límites y alternativas.

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14140/AVALOS_RODR%C3%8DGUEZ_BRIAN.pdf?sequence=1

Batalla Sotelo, C. (2019). Jornada laboral de 8 horas en el Perú cumple 100 años, El Comercio, <https://elcomercio.pe/lima/sucesos/jornada-laboral-8-horas-peru-cumple-100-anos-hoy-cronica-noticia-ecpm-597798>

Beltrán De Heredia Ruiz, I. (2018). Economía de las plataformas (platform economy) y contrato de trabajo. XXIX Jornades Catalanes de Dret Social.

Boza Pro, G. (2011). Lecciones de Derecho del Trabajo. Lima, Fondo Editorial de la PUCP.

Bravo Salvatierra, J. (2018). Los contratos modales y la vulneración a la estabilidad laboral de los trabajadores de las entidades financieras de la región Lambayeque: 2015-2016. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7510/BC-942%20BRAVO%20SALVATIERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castro Alarcón, H. F. (2020). Vulneración de los derechos de igualdad y mínimo vital de los servidores públicos de Colombia en el salario base de cotización. Obtenido de Universidad Militar Nueva Granada: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/32404/ALARC ON%20VASQUEZ%20PIEDAD%20%20ROCIO%202019docx.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Celis Guerrero, D. (2018), La influencia de las pruebas de oficio en el nuevo proceso laboral para demostración de las horas extras: Lambayeque 2010-2017.

<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7574/BC-1641%20CELIS%20GUERRERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Celis Guerrero, D. W. (2017). La influencia de las pruebas de oficio en el nuevo proceso laboral para demostración de las horas extras: Lambayeque 2010-2017. Obtenido de Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo:

<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7574/BC-1641%20CELIS%20GUERRERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Centurión Santisteban, J. (2020). El pago de las horas extras a los trabajadores de confianza para proteger la remuneración laboral en el excedente a la jornada máxima.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7466/Centuri%C3%B3n%20Santisteban%20Juan%20Jos%C3%A9%20Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Custodio Castillo, R. O. (2019). Necesidad de regular el límite de horas que excedan a la Jornada Máxima Laboral de los trabajadores de vigilancia de atención no superior. Obtenido de Universidad Cesar vallejo:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72128/Custodio_CRO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Del Aguila Linares, M. y Guillermo Chauca, L. (2019). La vulneración a la jornada laboral y la regulación del derecho a la desconexión digital en el decreto legislativo n° 728, <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43419>

Hernández Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education.

Herrera Melendrez, C. B. (2019). Defensa de los derechos laborales de los trabajadores pesqueros en el distrito de Santa Rosa –Lambayeque. Obtenido de Universidad Señor de Sipán: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6589/Herrera%20Melendrez%20Charly%20Bryan%20Smith.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Humano, E. P. (2016). Marco legal laboral: Apremian cambios para fortalecer la dinámica del empleo. Lima, <http://www.infocapitalhumano.pe/recursoshumanos/informes/marco-legal-laboral-apremian-cambios-para-fortalecer-ladinamica-del-empleo/>.

Hurtado Hoover, H. (2021). La vulneración del derecho al trabajo por la reducción de la jornada laboral establecida en el artículo 20 de la ley humanitaria. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/13254/1/USD-MMC-EAC-003-2021.pdf>

Macías Mora, V. X. (2020). Vulneración de los derechos del trabajador agente de seguridad de las compañías privadas. Obtenido de Universidad de Guayaquil:

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/50395/1/Vanessa%20Macias%20%20BDER-TPrG%20018-2020.pdf>

Marín Carranza, L. (2018). Vulneración de los derechos del trabajador respecto a las horas extraordinarias en jornada de trabajo.

<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/8252/1/TUBAB048-2017.pdf>

Martínez, C. (2018). Investigación Descriptiva: Tipos y características. Investigación descriptiva, 10.

Mata, S. L. (2019). Diseños de investigaciones con enfoque cuantitativo de tipo no experimental. Investigalia.

Mendoza Cruzatty, J. F. (2020). La plataformización digital del trabajo y la vulneración a los derechos laborales del trabajador. Obtenido de UNiversidad de Guayaquil:

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/50403/1/Jos%c3%a9%20Mendoza%20BDER-TPrG%20022-2020.pdf>

Mendoza Huertas, N. Santisteban Araque, D. y Torres López, J. (2018). Jornada laboral en Colombia: análisis a su proceso de transformación.

https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/4710/Jornada_labor_al_colombia_proceso.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Muñoz Garcia, B. (2018). Uber, la subordinación y las fronteras del derecho del trabajo. algunas ideas para delimitar. revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social

Neves Mujica, J. (2016). Objeto de Protección por el Derecho del Trabajo. Conferencia Objeto de Protección por el Derecho del Trabajo - Derecho USMP, Lima, <https://www.youtube.com/watch?v=ZL5wgYZrSKs&index=2&list=FLwM467ob0eUZKjhQ-EInmWg&t=0s>

Olvera Briseño, R. (2019). Análisis legal: cálculo de pago de horas extras en México, Red de Solidaridad de la Maquila (RSM), https://www.maquilasolidarity.org/sites/default/files/attachment/Analisis-Legal-Horas-Extras-agosto_2019.pdf

Organizacion Internacional de Trabajo. (2018). Antecedentes para la fijación de la jornada de trabajo. Obtenido de OIT: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/genericdocument/wcms_736997.pdf

Pajuelo Alvarado, F. y Carrasco Sandoval, G. (2022). La vulneración del derecho del trabajador y la suspensión imperfecta del contrato de trabajo en tiempo

de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha –
Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.
http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/309/1/tesis_grover_fiorella.pdf
f

Parra Báez, A. M., & Vargas Espitia, L. A. (2020). De la carga de la prueba en el
reconocimiento del trabajo suplementario u horas extras. Obtenido de
Universidad Santo Tomás:
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/29306/Capitulo5cargadelaprueba2020carolinablanca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pérez, R. M., Berea, B. R., Roy, G. I., Palacios, C. L., & Rivas, R. R. (2019). Lista
para Aspectos Éticos de Investigaciones en Humanos. *Alergia México*, 52.

Puntriano Rosas, C. (2017). Jornada Intermitente: Análisis de la postura
jurisprudencial. *Jurídica, Suplemento de análisis legal de El Peruano*.

Raso Delgue, J. (2016). El derecho al trabajo como rama del derecho y sus
nuevas fronteras. *Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad
social*

Rivera Cortez, N. P. (2019). el trabajo de horas extras y su implicancia en el
abuso de la jornada laboral de los trabajadores servicio Servial Sac - Surco
– Lima 2018. Obtenido de Universidad de Huánuco:

<http://200.37.135.58/bitstream/handle/123456789/2209/RIVERA%20CORTEZ%2c%20Neptali%20Pellegrini.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Romero Montes F. (2011) El nuevo proceso laboral. Doctrina Legislación y Jurisprudencia. Editorial Grijley Lima Perú.

Sánchez Contreras, J. F. (2021). El pago de horas extras a los trabajadores que realizan actividades durante la desconexión digital. Obtenido de Universidad Cesar vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82300/S%c3%a1nchez_CJF-V%c3%a1squez_YYL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sifuentes, D. (2017) Análisis de los beneficios laborales y su incidencia en la rentabilidad de la clínica médico ocupacional Carrión SAC, en el distrito de nuevo Chimbote, periodo 2016, http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12453/sifuentes_id.pdf?sequence=1&isAllowed=y

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

Silva, S. P. (2017). Nivel de cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la municipalidad distrital de sachaca 2016. Galindo. Arequipa.

T.U.O Decreto Legislativo. N° 854 (1996) Ley de Jornada de Trabajo Horario y Trabajo en sobre tiempo.

Tamayo Neira, R. (2020). El efecto de la tarifa mínima legal para el servicio de vigilancia y seguridad privada con caninos. Obtenido de Colegio de Estudios Superiores de Administración - CESA:
https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/3969/MBA_79187031_2020_2.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Tamayo Palacios, M. (2021). Trabajo remoto y vulneración de la jornada laboral de los docentes de la i.e “ramon castilla” pucalá - chiclayo – 2020.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9425/Tamayo%20Palacios%2c%20Mar%c3%ada%20Sof%c3%ada.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Toyama, J. (2017). Que es la remuneración, <http://gacetalaboral.com/que-es-la-remuneracion/>

Toyoma Miyagusuku, J. y Vinatea Recoba, L. (2015). Guía Laboral. Gaceta jurídica

Vallejo Lara, G. A. (2020). Análisis de la implementación del teletrabajo en el sector privado en Ecuador. Obtenido de Universidad Andina Simón Bolívar: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7791/1/T3374-MDEM-Vallejo-Analisis.pdf>

Viquez Agüero, N. (2017). Problemática jurídica derivada de la ausencia de regulación legal en relación con las jornadas mixta ampliada, acumulativa semanal y rotativa. https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/problematika_juridica_derivada_de_la_ausencia_de_regulacion_legal_en_relacion_con_las_jornadas_mixta_ampliada_acumulativa_semanal_y_rotativa_110.pdf

Vitteri Guevara, J. M. (2016). Regimen Laboral de los trabajadores choferes de transporte público. Gaceta Jurídica - Soluciones Laborales

Westreicher, G. (2019). Empresa privada. Econopedia. <https://economipedia.com/definiciones/empresa-privada.html>

Zapata, E. (2019). ¿Cómo se cuentan las horas extras?, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, <https://emiliano-zapata.scjn.gob.mx/sites/default/files/derechos/2019-04/05.1HorasExtrasCT107-2018%5BTesis%5D.pdf>

ANEXO
Anexo 1



**ABOGADOS ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL, JUECES
LABORALES Y ABOGADOS CONSTITUCIONALISTAS**

**“VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES
EN LAS ENTIDADES PRIVADAS EN EL DISTRITO DE MOTUPE”**

Estimado (a): Se le solicita su valiosa colaboración para que marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, puesto que, mediante esta técnica de recolección de datos, se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada a la investigación con el título descrito líneas arriba.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NO OPINA	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

ITEM	TD	D	NO	A	TA
VARIABLE I: Entidades privadas					
1.- ¿Cree usted existen vulneración de las horas extras en las entidades privadas?					
2.- ¿Considera usted se deba determinar de qué manera se viene vulnerando las horas extras de los trabajadores de las entidades privadas?					
3.- ¿Cree usted que de deba establecer si el no pago de las jornadas de las horas extras, se relaciona con el abuso de la jornada laboral en los trabajadores de las entidades privadas?					

4.- ¿Considera usted se deba diseñar un Plan de supervisión en coordinación con SUNAFIL para el reconocimiento de las horas extras de la jornada laboral en las entidades privadas?					
5.- ¿Cree usted que todas las empresas cumplen con el pago de horas extras a sus trabajadores?					
6.- ¿Considera usted que en el contrato con las entidades privadas no se regula eficazmente el pago de horas extras?					
7.- ¿Cree usted que la las entidades privadas vulneran acciones contractuales de pago hacia sus trabajadores?					
8.- ¿Considera usted que existe una seguridad jurídica ante el cumplimiento de pago por parte de las entidades privadas?					
9.- ¿Cree usted que las entidades privadas deben de garantizar el reconocimiento de los derechos laboral del trabajador?					
10.- ¿Considera usted que la SUNAFIL no protege correctamente los derechos laborales del trabajador en las entidades privadas?					
VARIABLE II: Vulneración en las horas extras					
11.- ¿Cree usted se deba identificar cuáles son los factores por el cual se vulnera las horas extras?					
12.- ¿Considera usted al analizar el tipo de vulneración de las horas extras, se evitará incurrir en la vulneración de los derechos del trabajador?					
13.- ¿Cree usted, al no respetar y pagar las horas extras, se estaría incurriendo en la vulneración de los derechos del trabajador?					
14.- ¿Cree usted que, al determinar la relación directa de las horas extras y la jornada laboral, se conducirá a una mejor regulación normativa?					
15.- ¿Cree usted al no reconocer las horas extras realizadas por los trabajadores, se estaría incurriendo en un abuso de poder?					

16.- ¿Considera usted, se deba determinar de qué manera se vulnera los derechos laborales del trabajador al no reconocer las horas extras trabajadas?					
17.- ¿Cree usted, que las horas extras ejecutadas por los trabajadores, deban ser protegidos por una norma especial?					
18.- ¿Considera usted, que todo contrato entra las partes involucradas deban considerar a las horas extras?					
19.- ¿Cree usted se deba identificar la necesidad del empleador de reunirse con la presencia del empleado para delimitar el horario de trabajo extra?					
20.- ¿Considera usted, que las horas extraordinarias o el trabajo adicional están directamente relacionados jornada de trabajo?					

ANEXO 02: FICHA DE VALIDACION DE CUESTIONARIO

1. NOMBRE DEL JUEZ		Guarnizo Miranda Betty Leonor
2.	PROFESIÓN	ABOGADA
	ESPECIALIDAD	DERECHO LABORAL
	GRADO ACADÉMICO	MAGISTER
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	7 AÑOS
	CARGO	Gerente General
VULNERACIÓN EN LAS HORAS EXTRAS DE LA JORNADA LABORAL EN LAS ENTIDADES PRIVADAS EN EL DISTRITO DE MOTUPE – 2021		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	DERECHO
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p style="text-align: center;"><u>GENERAL:</u></p> <p>Determinar los factores de Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en las entidades privadas en el distrito e Motupe</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar el tipo de vulneración en las horas extras de la jornada laboral en las entidades privadas. 2. Establecer si el no pago de las jornadas de las horas extras, se relaciona con el abuso de la jornada laboral en los trabajadores de las entidades privadas. 3. Modificar el artículo 10 – A del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, para el reconocimiento de las horas

		extras de la jornada laboral en las entidades privadas.
<p>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		
N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	<p>¿Cree usted existen vulneración de las horas extras en las entidades privadas?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D () SUGERENCIAS: NINGUNA</p>
02	<p>¿Considera usted se deba determinar de qué manera se viene vulnerando las horas extras de los trabajadores de las entidades privadas?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D () SUGERENCIAS: NINGUNA</p>
03	<p>¿Cree usted que de deba establecer si el no pago de las jornadas de las horas extras, se relaciona con el abuso de la jornada laboral en los trabajadores de las entidades privadas?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D () SUGERENCIAS: NINGUNA</p>

	<p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	
04	<p>¿Considera usted se deba diseñar un Plan de supervisión en coordinación con SUNAFIL para el reconocimiento de las horas extras de la jornada laboral en las entidades privadas?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
05	<p>¿Cree usted que todas las empresas cumplen con el pago de horas extras a sus trabajadores?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
06	<p>¿Considera usted que en el contrato con las entidades privadas no se regula eficazmente el pago de horas extras?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>

	<p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	
07	<p>¿Cree usted que la las entidades privadas vulneran acciones contractuales de pago hacia sus trabajadores?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
08	<p>¿Considera usted que existe una seguridad jurídica ante el cumplimiento de pago por parte de las entidades privadas?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
09	<p>¿Cree usted que las entidades privadas deben de garantizar el reconocimiento de los derechos laboral del trabajador?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
10	<p>¿Considera usted que la SUNAFIL no protege correctamente los derechos</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>

	<p>laborales del trabajador en las entidades privadas?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	
11	<p>¿Cree usted se deba identificar cuáles son los factores por el cual se vulnera las horas extras?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
12	<p>¿Considera usted al analizar el tipo de vulneración de las horas extras, se evitará incurrir en la vulneración de los derechos del trabajador?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
13	<p>¿Cree usted, al no respetar y pagar las horas extras, se estaría incurriendo en la vulneración de los derechos del trabajador?</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>

	<p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	
14	<p>¿Cree usted que, al determinar la relación directa de las horas extras y la jornada laboral, se conducirá a una mejor regulación normativa?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
15	<p>¿Cree usted al no reconocer las horas extras realizadas por los trabajadores, se estaría incurriendo en un abuso de poder?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
16	<p>¿Considera usted, se deba determinar de qué manera se vulnera los derechos laborales del trabajador al no reconocer las horas extras trabajadas?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>

	<p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	
17	<p>¿Cree usted, que las horas extras ejecutadas por los trabajadores, deban ser protegidos por una norma especial?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
18	<p>¿Considera usted, que todo contrato entra las partes involucradas deban considerar a las horas extras?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
19	<p>¿Cree usted se deba identificar la necesidad del empleador de reunirse con la presencia del empleado para delimitar el horario de trabajo extra?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>

20	<p>¿Considera usted, que las horas extraordinarias o el trabajo adicional están directamente relacionados jornada de trabajo?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
----	---	---

<p>PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>A (X) D ()</p>
<p>7.COMENTARIOS GENERALES</p> <p>CONFORME, PUEDE APLICAR INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS</p>	
<p>8. OBSERVACIONES:</p> <p>NINGUNA</p>	




Juez Experto

ANEXOS 03.- MATRIZ DE CONSISTENCIA

Titulo	Hipótesis	Variable	Objetivo General	Objetivo Especifico
VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN LAS ENTIDADES PRIVADAS EN EL DISTRITO DE MOTUPE	El abuso de poder de dirección del empleador provoca la Vulneración de las horas extras de la jornada laboral en las entidades privadas en el distrito de Motupe – 2021 lo cual perjudica a los trabajadores.	VI: Entidades privadas VD: Vulneración de horas extras	Determinar los factores de Vulneración en las horas extras de la jornada laboral en las entidades privadas en el distrito e Motupe – 2021	1. Analizar el tipo de vulneración en las horas extras de la jornada laboral en las entidades privadas. 2. Establecer si el no pago de las jornadas de las horas extras, se relaciona con el abuso de la jornada laboral en los trabajadores de las entidades privadas.

<p>Pregunta de investigación</p> <p>¿De qué manera se vulneran los derechos laborales de los trabajadores en las entidades privadas en el distrito de Motupe?</p>				<p>3. Modificar el artículo 10 – A del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, para el reconocimiento de las horas extras de la jornada laboral en las entidades privadas.</p>
--	--	--	--	--

ANEXOS 04.-JURISPRUDENCIA

Expediente: N° 687-2016

Primer Juzgado de Paz Letrado Laboral

Demandante: Viviana Fionith Gayoso Panaifo

Demandado: Super Mercados el Super Sac

Materia: Pago de beneficios sociales- horas extras

Petitorio: Que, como pretensión principal una indemnización por despido arbitrario contemplado en el Art. 38 del D.S. N° 003-97 TR en la suma de S/1,334.00 nuevos soles, y como o pretensión accesoria el pago de todos mis beneficios sociales, adeudos de horas 60

Devis Echandia Hernando. (1981) Compendio de la prueba judicial Tomo I P. 141- 143 134 extras días feriados vacaciones truncas, gratificaciones truncas, así como la compensación por tiempo de servicios ascendientes a la suma de S/ 8,596.00 soles Primera instancia Sentencia Considerando decimo.

Solicita sus beneficios sociales comprendidos en horas extras, feriados, vacaciones truncas, gratificaciones truncas y que respecto a las horas extras en autos se puede verificar que la accionante no ha cumplido con acreditar fehacientemente que le corresponde dicho beneficio siendo esta de cargo de quien lo alega como lo es en este caso, la parte demandante según lo dispuesto por el Art.23.1 de la Nueva Ley procesal del Trabajo que señala que la carga de

la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión siendo así no corresponde amparar la demanda en este extremo.

Decisión declarar fundada en parte la demanda A doña Viviana Fionith Gayoso Panaifo, contra Super Mercados el Super SAC sobre pago de beneficios sociales.

En consecuencia, Ordeno que la demandada, Super Mercados el Super SAC cumpla con cancelar a favor de la demandante la suma de S/2,364.47 nuevos soles, por concepto de indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones truncas, días feriados, conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución más intereses legales. Infundada en el extremo el pago de horas extras y pago de utilidades del periodo 2015-2016 sin costas procesales.

ANEXOS 05.-CARTA DE ACEPTACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN

Chiclayo, junio del 2022

Quien suscribe:


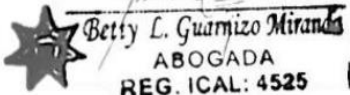
Guarnizo Mirando Betty Leonor

Abogada Particular en estudio jurídico

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: **VULNERACIÓN EN LAS HORAS EXTRAS DE LA JORNADA LABORAL EN LAS ENTIDADES PRIVADAS EN EL DISTRITO DE MOTUPE – 2021**

Por el presente, el que suscribe Guarnizo Mirando Betty Leonor, Abogada Particular en estudio jurídico, AUTORIZO a los alumnos: Bernilla Neira Mayra Alejandrina y Espinoza Soto Gustavo Dacio, estudiantes de la Escuela Profesional de DERECHO y autores del trabajo de investigación denominado: **VULNERACIÓN EN LAS HORAS EXTRAS DE LA JORNADA LABORAL EN LAS ENTIDADES PRIVADAS EN EL DISTRITO DE MOTUPE – 2021**, al uso de dicha información para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis de pre – grado enunciado líneas arriba. De quien solicita.

Se garantiza la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Betty L. Guarnizo Mirando
ABOGADA
REG. ICAL: 4525

Atentamente.