



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**VULNERACIÓN A LA JORNADA LABORAL Y AL PRINCIPIO DE
IRRENUNCIABILIDAD EN LA EXTENSIÓN ILIMITADA DEL
TRABAJO EN SOBRETIEMPO ESTABLECIDO EN EL
ORDENAMIENTO LABORAL**

TESIS

PRESENTADA POR:

LEYDI PATRICIA GALLEGOS GORDILLO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2023



NOMBRE DEL TRABAJO

VULNERACIÓN A LA JORNADA LABORAL Y AL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD EN LA EXTENSIÓN ILIMITADA DEL TRABAJO EN SOBRETIEPO ESTABLECIDO EN EL ORDENAMIENTO LABORAL

AUTOR

LEYDI PATRICIA GALLEGOS GORDILLO

RECuento de palabras

26038 Words

RECuento de caracteres

146165 Characters

RECuento de páginas

118 Pages

Tamaño del archivo

1.1MB

Fecha de entrega

Dec 21, 2023 11:48 AM GMT-5

Fecha del informe

Dec 21, 2023 11:50 AM GMT-5

● **13% de similitud general**

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

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)



Firmado digitalmente por:
IGNACIO VELAZCO Wilder
FAU 20145496170 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 21/12/2023 11:51:31-0500



Firmado digitalmente por:
CENTENO ZAVALA Eva Marina
FIR 01212852 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 21/12/2023 19:19:34-0500

Resumen



DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis queridos padres Máximo y Leonor por demostrarme cada día su amor incondicional y por su apoyo moral, emocional y económico para poder llegar a ser un profesional de éxito.

A mi adorable príncipe Josué Santiago quien llego a mi vida para darle sentido, quien me recarga de energía y me convierte cada día mejor persona.

A mis hermanos José, Karina y Pamela por su consejo y apoyo en los momentos más difíciles.

Leydi Patricia Gallegos Gordillo



AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi familia por el apoyo constante en todos mis proyectos, A mi asesor M.Sc. Wilder Ignacio Velazco por haberme guiado e impulsado a realizar el tema en mención, a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno - Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas por haberme formado profesionalmente.

“Muchas gracias”

Leydi Patricia Gallegos Gordillo



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE ANEXOS	
ACRÓNIMOS	
RESUMEN	11
ABSTRACT.....	12
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1.1. Descripción del Problema	14
1.1.2. Justificación del Estudio	16
1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.2.1. Objetivo General.....	18
1.2.2. Objetivos Específicos.....	18
CAPÍTULO II	
REVISIÓN DE LITERATURA	
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
2.1.1. A nivel nacional.....	19
2.1.2. A nivel internacional.....	20
2.2. MARCO TEÓRICO	22
2.2.1. La jornada trabajo.....	22



2.2.2. Horario de trabajo.	26
2.2.3. Trabajo a tiempo parcial o part time.	26
2.2.4. Trabajo en sobretiempo.....	29
2.2.5. Principio de irrenunciabilidad.....	34

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	35
3.1.1. Diseño de investigación.	35
3.1.2. Tipo de investigación.....	35
3.1.3. Objeto de investigación.....	36
3.1.4. Ámbito de investigación	37
3.2. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	37
3.2.1. Métodos de investigación.....	37
3.2.2. Las Técnicas de investigación.....	39
3.2.3. Instrumentos de investigación.....	40

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. REGULACIÓN DEL TRABAJO EN SOBRETIEMPO Y DERECHO COMPARADO.....	41
4.1.1. Definición del trabajo en sobretiempo.	41
4.1.2. Características del trabajo en sobretiempo.....	42
4.1.3. Límites del trabajo en sobretiempo.	51
4.1.4. El trabajo en sobretiempo en el Derecho Comparado.....	52



4.2. ANÁLISIS DE LA VULNERACIÓN A LA JORNADA LABORAL Y AL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD EN LA EXTENSIÓN ILIMITADA DEL TRABAJO EN SOBRETIEMPO.....	69
4.2.1. Derecho a la jornada laboral.....	69
4.2.2. Principio de irrenunciabilidad.	74
4.2.3. Vulneración a la jornada laboral y al principio de irrenunciabilidad.....	81
4.3. ASPECTOS JURÍDICOS QUE SE DEBEN CONSIDERAR PARA REGULAR LOS LÍMITES MÁXIMOS DEL TRABAJO EN SOBRETIEMPO EN NUESTRA LEGISLACIÓN LABORAL.	90
4.3.1. Aspectos Jurídicos para regular el límite máximo de horas extras en el Perú.....	90
4.3.2. Propuesta legislativa que regula el límite máximo de horas extras en el Perú.....	96
V.CONCLUSIONES.....	99
VI. RECOMENDACIONES	101
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	102
ANEXOS.....	106

Área: Ciencias Sociales

Línea: Derecho

Sub línea: Derecho Laboral

Tema: Derecho Laboral Individual

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 29 de diciembre de 2023



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Análisis comparativo de la jornada laboral en España, Ecuador, Chile, Colombia Argentina y Perú.	64
Tabla 2 Análisis comparativo del trabajo en sobretiempo en España, Ecuador, Chile, Colombia Argentina y Perú.	66
Tabla 3 Teorías que fundamentan el principio de irrenunciabilidad.	77
Tabla 4 Alcance del principio de irrenunciabilidad.	80
Tabla 5 Propuesta que regula los límites máximos de horas extras.	98



ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1 Proyecto de ley.	106
ANEXO 2 Ficha documental.	112
ANEXO 3 Ficha de Análisis de Contenido.....	113
ANEXO 4 Guía de Análisis del Derecho Comparado.	114
ANEXO 5 Ficha de Análisis de Caso.	115
ANEXO 6 Ficha de Comentario.	116
ANEXO 7 Declaración jurada de autenticidad de tesis	117
ANEXO 8 Autorización para el depósito de tesis en el Repositorio Institucional.....	118



ACRÓNIMOS

AFP	: Administradoras de Fondos de Pensiones.
DS	: Decreto Supremo.
LJTHTS	: Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.
MTPE	: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
OEА	: Organización de los Estados Americanos.
OIT	: Organización Internacional del Trabajo.
OMS	: Organización Mundial de la Salud.
ONP	: Oficina de Normalización Previsional.
RMV	: Remuneración Mínima Vital.
RTUO	: Reglamento Texto Único Ordenado.
SOL	: SUNAT Operaciones en Línea.
STC	: Sentencia del Tribunal Constitucional.
SUNAFIL	: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
SUNAT	: Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria
TUO	: Texto Único Ordenado.
UIT	: Unidad Impositiva Tributaria.



RESUMEN

La presente investigación aborda los aspectos jurídicos que se deben considerar para regular los límites máximos del trabajo en sobretiempo u horas extras en el Perú, a fin de garantizar la protección del derecho a la jornada laboral y el respeto al principio de irrenunciabilidad de derechos, que buscar evitar que los trabajadores acepten ciertas condiciones impuestas por parte del empleador que vulneran el derecho al descanso diario, disfrute al tiempo libre y demás derechos laborales reconocidos constitucionalmente, volviendo ineficaz la protección que les confiere la legislación. El objetivo general es analizar la vulneración a la jornada laboral y al principio de irrenunciabilidad en la extensión ilimitada del trabajo en sobretiempo establecido en el ordenamiento laboral, para este fin se planteó como objetivos específicos: i) Describir el estado actual de la regulación del trabajo en sobretiempo en el Perú y en el derecho comparado de España, Ecuador, Chile, Colombia y Argentina, ii) Analizar la vulneración a la jornada laboral y al principio de irrenunciabilidad en la extensión ilimitada del trabajo en sobretiempo y iii) Discutir sobre los aspectos jurídicos que se deben considerar para regular los límites máximos del trabajo en sobretiempo en nuestra legislación laboral. Respecto a la metodología de la presente investigación es de enfoque cualitativo de tipo descriptivo jurídico y para su ejecución se utilizó el método descriptivo, dogmático y método del derecho comparado, asimismo, como técnicas de recolección de datos se recurrió la observación documental y al estudio de casos.

Palabras Clave: Derechos fundamentales, Jornada laboral, Límites del trabajo en sobretiempo, Trabajo en sobretiempo.



ABSTRACT

This research addresses the legal aspects that must be considered to regulate the maximum limits of overtime or overtime work in Peru, in order to guarantee the protection of the right to a working day and respect for the principle of inalienability of rights, which seek to prevent workers from accepting certain conditions imposed by the employer that violate the right to daily rest, enjoyment of free time and other constitutionally recognized labor rights, rendering ineffective the protection conferred on them by legislation. The general objective is to analyze the violation of the working day and the principle of inalienability in the unlimited extension of overtime work established in the Peruvian labor law. For this purpose, the following specific objectives were proposed: i) Describe the current state of the regulation of the overtime work in Peru and in the comparative law of Spain, Ecuador, Chile, Colombia and Argentina ii) Analyze the violation of the working day and the principle of inalienability in the unlimited extension of overtime work and iii) Discuss the aspects legal aspects that must be considered to regulate the maximum limits of overtime work in our labor legislation. Regarding the methodology of this research, it is a qualitative approach of a legal descriptive type and for its execution the descriptive, dogmatic and comparative law methods were used. Likewise, documentary observation and the study of data were used as data collection techniques. cases.

Keywords: Fundamental rights, Working hours, Limits on overtime work, Overtime work.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

El sobretiempo u horas extras es un mecanismo que permite la ampliación de la jornada de trabajo máxima, constituyéndose en un supuesto que incrementa la flexibilidad de la jornada de laboral. Tradicionalmente, las horas extras han sido la principal herramienta de variabilidad utilizada por los empleadores para hacer frente a los incrementos de actividad productiva, las necesidades del mercado y la variación propia de la demanda. Entonces el trabajo en sobretiempo representa, un problema social que afecta a la vida personal, familiar y laboral, e inciden en la seguridad y salud de los trabajadores, y por otro lado también constituye un problema jurídico, que hace necesaria la intervención del Estado para que regule el carácter restrictivo y el régimen limitativo de las horas extras. Si embargo, nuestra legislación laboral no ha regulado los límites máximos de la prestación de trabajo en sobretiempo como tampoco ha mostrado interés en proponer iniciativas legislativas inclusivas para regular este vacío normativo.

La presente investigación busca describir e identificar los aspectos jurídicos a fin de regular los límites máximos en la prestación de horas extras en el Perú, para ello se realizó la revisión del derecho convencional, legislaciones internacionales y el análisis de jurisprudencia laboral, que nos han ayudado a identificar los aspectos jurídicos más relevantes para elaborar una propuesta legislativa que permita regular los límites máximos de la prestación de trabajo en sobretiempo, a fin de garantizar el derecho a la jornada laboral, al descanso diario, disfrute al tiempo libre y demás derechos laborales reconocidos por nuestra constitución así como también por las normas internacionales y convencionales.



La presente investigación, se desarrolla por capítulos, en el Capítulo I Introducción, planteamos el problema de investigación, donde se describió el problema, la justificación del estudio y se desarrollaron los objetivos de la investigación. En el Capítulo II Revisión de literatura, describimos los antecedentes de la investigación a nivel nacional e internacional y el marco teórico. En el Capítulo III Materiales y métodos, indicamos la metodología de investigación, las técnicas e instrumentos utilizadas para la recolección de datos. En el Capítulo IV desarrollamos los resultados y discusión de la investigación, y por último presentamos las conclusiones, recomendaciones y los anexos que fueron el soporte de la investigación.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1. Descripción del Problema

El trabajo en sobretiempo se conceptúa como un mecanismo de flexibilidad que permite la posibilidad de ampliar o incrementar el número de horas de trabajo de la jornada laboral, por ello su aplicación constituye un problema jurídico. Es así, que la OIT mediante el Convenio N° 1 estableció “que las autoridades de cada Estado tienen la responsabilidad de desarrollar leyes, regulaciones y políticas que garanticen los límites en las horas de trabajo”. De tal manera, la regulación de los límites máximo del trabajo en sobretiempo u horas extras, así como su interpretación y aplicación, tiene que estar en sintonía con la regulación del tiempo de trabajo.

Al respecto, nuestra normativa laboral peruana reconoce el carácter voluntario y excepcional del trabajo en sobretiempo, pero no establece límites máximos de horas extras, siendo una de las pocas legislaciones que no regula este



aspecto del trabajo en sobretiempo, a diferencia de otras legislaciones como la de España, Ecuador, Chile, Colombia y Argentina.

Es así, que existe un vacío legal en la regulación de los límites máximos en la prestación de horas extras y respecto al carácter de obligatoriedad de realizar trabajo en sobretiempo en circunstancias justificadas e indispensables causadas por un hecho fortuito o fuerza mayor, el empleador puede sentirse facultado a someter a sus trabajadores a largas jornadas de trabajo frente a situación previsibles e imprevisibles, lo que otorga aparente liberalidad en la prestación de horas extras, en cuanto a su frecuencia y cantidad. Entonces se determina que la norma laboral vigente atenta contra lo establecido en el artículo 25 de nuestra Constitución Política, así como los convenios y normas internacionales aplicables. Por tanto, al establecer una extensión ilimitada del trabajo en sobretiempo u horas extras, se ha generado una vulneración al derecho a la jornada laboral y al principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

Por estas razones delimitamos la problemática en los siguientes términos:

- **Pregunta General**

- ¿Cómo son vulnerados los derechos a la jornada laboral y el principio de irrenunciabilidad en la extensión ilimitada del trabajo en sobretiempo establecido en el ordenamiento laboral?

- **Preguntas Específicas**

- ¿Cuál es el estado actual de la regulación del trabajo en sobretiempo en el Perú y en el derecho comparado de España, Ecuador, Chile, Colombia y Argentina?



- ¿Como se vulnera el derecho a la jornada laboral y el principio de irrenunciabilidad en la extensión ilimitada del trabajo en sobretiempo?
- ¿Qué aspectos jurídicos se deben considerar para regular los límites máximos del trabajo en sobretiempo en nuestra legislación laboral?

1.1.2. Justificación del Estudio

El ordenamiento jurídico peruano no regula los límites máximos del trabajo en sobretiempo, lo que generara mayor flexibilidad en la jornada laboral y un recargo desmedido de horas extras, lo que trae como consecuencia la desnaturalización del carácter excepcional del trabajo en sobretiempo, transformando la jornada extraordinaria en una jornada ordinaria, lo que nos lleva a deducir que estamos frente a una jornada de trabajo ilegal.

Además, el empleador con el objeto de generar mayor rentabilidad puede acordar con el trabajador de forma expresa o tácita la ampliación permanente de la jornada laboral ordinaria, mediante prestaciones de trabajo en sobretiempo. En este supuesto, observamos que no existe una inminente necesidad operativa transitoria de horas extras, sino más bien una necesidad permanente y real de contratar un nuevo personal que cubra el turno del trabajador que presta horas extras.

Nuestro ordenamiento laboral señala, que el pago de las horas extras deberá realizarse con la sobretasa legal correspondiente junto con el pago de la remuneración mensual y debe ser declaradas en la planilla electrónica. Además, las partes pueden pactar por escrito compensar las horas extras trabajadas con el tiempo de descanso, dentro del mes siguiente de realizadas o en cualquier momento pactado por las partes, lo que posibilita extender el pago o



compensación de horas extras en un futuro incierto, entonces el tiempo de descanso diario quedaría en poder del empleador.

La importancia de regular el límite diario, mensual y anual del trabajo en sobretiempo u horas extras, garantiza la protección del derecho a la jornada máxima de trabajo, así como el derecho al ocio, derecho al descanso diario y al disfrute del tiempo libre que permite el mejoramiento de calidad individual y social, también favorece el desarrollo de la personalidad. Siendo la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral SUNAFIL la institución encargada de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento de las leyes laborales, sociales, de seguridad y salud en el trabajo, imponiendo sanciones administrativas por su incumplimiento.

La regulación de límites máximos del trabajo en sobretiempo supone analizar los aspectos jurídicos comprendidos en el derecho al tiempo de trabajo, tiempo de descanso diario y disfrute del tiempo libre del trabajador, que se analizara a partir de convenios y regulaciones internacionales, sentencias y legislación comparada, siendo nuestros referentes España, Chile, Ecuador, Argentina y Colombia que limitan la generación de horas extras o suplementarias, mediante estos referentes logramos discutir los aspectos más importantes de la propuesta legislativa que plantea esta investigación a fin de regular los límites máximos del trabajo en sobretiempo u horas extras en Perú.

Esta investigación concluirá con las consideraciones que deberían tomarse en cuenta para poder regular eficazmente los límites máximos permitidos del trabajo en sobretiempo.



1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Objetivo General

- Analizar la vulneración a la jornada laboral y al principio de irrenunciabilidad en la extensión ilimitada del trabajo en sobretiempo establecido en el ordenamiento laboral.

1.2.2. Objetivos Específicos.

- Describir el estado actual de la regulación del trabajo en sobretiempo en el Perú y en el derecho comparado de España, Ecuador, Chile, Colombia y Argentina.
- Analizar la vulneración a la jornada laboral y al principio de irrenunciabilidad en la extensión ilimitada del trabajo en sobretiempo.
- Discutir sobre los aspectos jurídicos que se deben considerar para regular los límites máximos del trabajo en sobretiempo en nuestra legislación laboral.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A nivel nacional.

Las tesis nacionales que se han utilizado y analizado para realizar la presente investigación son las siguientes:

Brian Avalos (2018), Sustentó la tesis titulada, “*EXCEPCIONES A LA JORNADA DE TRABAJO: LÍMITES Y ALTERNATIVAS*”, para obtener el Grado Académico de Magíster por la Universidad Católica – Lima.

La tesis presenta como uno de sus objetivos analizar la flexibilidad de la normativa laboral peruana sobre la validez de las excepciones de la jornada de trabajo y la afectación al principio de irrenunciabilidad de los derechos constitucionales. El tipo de investigación es cualitativa. El estudio concluye que:

“(…) El Perú es uno de los países más flexibles en materia laboral, y en relación al tiempo de trabajo no ha presentado cambios relevantes en los últimos treinta años, eliminándose el convenio 67 de la OIT, lo que hace más difícil dilucidar el análisis de la jornada de trabajo. Estos antecedentes dan lugar a reiteradas flexibilizaciones en los controles de jornada laboral y excepciones, lo que ha permitido que los trabajadores realicen jornadas excesivas, se atente contra el desarrollo personal y derechos fundamentales reconocidos constitucionalmente. Además, muestra que a diferencia de España el Perú no ha propuesto ningún cambio para evitar jornadas laborales excesivas que atenten contra la salud de los trabajadores” (pág. 153).



Neptali Rivera (2019), Sustentó Sustento la tesis titulada, “EL TRABAJO DE HORAS EXTRAS Y SU IMPLICANCIA EN EL ABUSO DE LA JORNADA LABORAL DE LOS TRABAJADORES SERVICIO SERVIAL SAC - SURCO – LIMA 2018.”, para optar título profesional de abogado de la Universidad de Huánuco.

La presente tesis tiene como objetivo establecer la implicancia del trabajo en sobretiempo con el abuso de la Jornada laboral de los trabajadores SERVICIO SERVIAL SAC- SURCO-LIMA. 2018. El tipo de investigación es sustantivo-explicativo. El estudio concluye que:

“Existe vulneración de la jornada laboral legal reconocida en la constitución del Perú, por parte de empresa de SERVICIO SERVIAL SAC en contra de sus trabajadores, debido que no reconocen el trabajo en sobretiempo prestados por sus trabajador e incumplen con el pago de horas extras, convirtiéndose en una práctica de abuso del derecho laboral, generando cansancio en exceso y perjuicio en los beneficios laborales del trabajador, las mismas que pueden comprobarse mediante las denuncias laborales presentadas por los trabajadores” (pág. 45).

2.1.2. A nivel internacional.

Las tesis internacionales que se han utilizado y analizado para realizar la presente investigación son las siguientes:

Daniel Ulloa (2010) Sustentó la tesis titulada, “EL TIEMPO DE TRABAJO EN ESPAÑA Y PERÚ, IDEAS SOBRE LA REGULACIÓN DE UN ELEMENTO ESENCIAL EN LA VIDA DE LOS TRABAJADORES”, para



obtener el Grado Académico de Doctor por la Universidad de Castilla – La Mancha, España.

La presente tesis tiene como objetivo estudiar el tiempo de trabajo y su regulación para garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores. El tipo de investigación es cualitativa. El estudio concluye que:

“El tiempo de trabajo es un elemento esencial, que debe ser regulado para garantizar el disfrute de los derechos fundamentales del trabajador. El derecho a una jornada laboral máxima debe garantizar los derechos reconocidos internacionalmente como; el derecho al ocio, a disfrutar del tiempo libre, a gozar vacaciones y feriados pagados. Para determinar el tiempo de trabajo no solo basta con considerar elemento de seguridad y salud en el trabajo sino también factores que aumentan la productividad, además respecto al trabajo en sobretiempo, debería haber un límite diario para las horas extras, así como un límite semanal, sin afectar la capacidad del empleador de pagar compensaciones más onerosas, para evitar vulnerar el espacio vital de los trabajadores y el disfrute de sus derechos” (pág. 194).

Olaya Martín (2018) Sustentó la tesis titulada, “LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN ESPAÑA”, para obtener el Grado Académico de Doctor por la Universidad Complutense de Madrid, España.

La presente tesis tiene como objetivo analizar la duración máxima de la jornada laboral y la regulación de las horas extraordinarias. El tipo de investigación es cualitativa. El estudio concluye que:

“Limitar la duración de la jornada máxima laboral, en un módulo tan amplio como es el anual, no supone un límite real, ya que puede haber demasiado



trabajo en unas pocas semanas, lo que generaría un exceso de horas extraordinarias, lo cual podría afectar a la seguridad y salud de los trabajadores frente a los riesgos producidos por el cansancio. Por otro lado, las empresas están pidiendo horarios de trabajo flexibles para satisfacer las necesidades cambiantes del mercado y los trabajadores están buscando una cierta estabilidad que les permita conciliar la vida laboral con la vida privada. en tales conflictos de intereses, las soluciones vinculantes deben buscarse a través de normas jurídicas, en lugar de implicar el avance de unos a expensas de otros. Además, la distribución anual del tiempo de trabajo no permite distinguir a partir de cuándo comienzan a realizarse las horas extraordinarias, por ello se debe llevar un control y registro de la jornada ordinaria de trabajo y las horas extraordinarias” (pág. 588)

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. La jornada trabajo

Como señala el Dr. Oscar Bernuy (2020), “la jornada de trabajo se considera el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra al servicio o bajo las órdenes del empleador, con el fin de cumplir la prestación laboral convenida en el contrato de trabajo” (pág. 297).

2.2.1.1. Jornada ordinaria

La jornada legal ordinaria según el art. 25 de la Constitución y el Convenio N° 1 de la OIT es de 8 horas diarias o 48 semanales como máximo, debiéndose entender como horas semanales las comprendidas dentro de un periodo de siete días.



Se encuentran reguladas mediante el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo aprobado por Decreto Supremo N°007-2002-TR (en adelante TUO de la LJTHTS) y reglamento aprobado por Decreto Supremo N°008-2002-TR (en adelante RTUO de la LJTHTS) donde señalan que las jornadas de trabajo inferiores a la jornada máxima ordinaria podrán ser prescritas por ley, convenio o decisión unilateral del empleador. Salvo pacto en contrario, tales reducciones no podrán dar lugar a una reducción de la remuneración ya percibida por el trabajador.

2.2.1.2. Jornadas atípicas

Según el Dr. Tulio Obregón (2018) señala que, debido a la naturaleza singular de las actividades realizadas en determinadas empresas, existen regímenes alternativos, acumulativos o atípicos de jornadas de trabajo y descanso. El tiempo promedio de las horas trabajadas del periodo correspondiente no podrá ser superior al tiempo máximo de la jornada ordinaria legal de trabajo. (pág. 284).

Ahora bien, la regulación de la jornada máxima diaria o semanal de trabajo no impide que el empleador ejerza el derecho de establecer jornadas alternativas, acumulativas o atípicas cuando ello sea necesario, según la naturaleza especial de las actividades empresariales. En este caso, la jornada laboral promedio del ciclo o período correspondiente no deberá exceder el límite máximo establecido por la ley, para llegar al promedio respectivo, se debe dividir el total de horas trabajadas por el número de días en todo el ciclo o período (incluidos los días de descanso).



2.2.1.3. Jornada máxima de trabajo

a) Mujeres y varones mayores de 18 años

La jornada ordinaria legal de trabajo para hombres y mujeres mayores de edad es de (8) horas diarias o un máximo de (48) horas semanales, se puede ampliarse una hora por día para permitir el descanso sabatino de media jornada, aunque por ninguna situación la jornada laboral podrá exceder las 48 horas semanales. (Obregón Sevillano, 2018, pág. 284)

b) Adolescentes de 15 a 17 años

Según el art. 56 del Código de los Niños y Adolescentes (2000) señala “el trabajo del adolescente entre los quince y diecisiete años no podrá ser superior de 6 horas por día ni de las 36 horas por semana”.

c) Adolescentes entre 12 y 14 años

Según el art. 56 Código de los Niños y Adolescentes (2000) señala “el trabajo del adolescente entre los doce y catorce no podrá ser superior de 4 horas por día ni de las 24 horas por semana”.

2.2.1.4. Trabajadores excluidos de la jornada máxima

Conforme al TUO de la LJTHTS se encuentran excluidos de la jornada máxima los siguientes trabajadores:

a) Los trabajadores de dirección

Son los trabajadores que realizan la representación general del empleador ante todos los trabajadores y terceros, de su actividad o grado



de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial, además comparten funciones de administración, supervisión y control con el empleador.

b) Los trabajadores que no se encuentran sujetos a fiscalización superior inmediata

Son los trabajadores que no están sujetos a supervisión inmediata por parte empleador, pueden prestar sus servicios o labores fuera del centro de trabajo, acudiendo solo al empleador para dar cuenta de su trabajo y realizar las coordinaciones pertinentes.

c) Los trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia y custodia

Son considerados este tipo de trabajadores, los que regularmente prestan labores o servicios efectivos de forma alterna con periodos de inactividad.

d) Trabajadores de confianza no sujetos a control efectivo de tiempo de trabajo

Son los trabajadores que tiene contacto directo y personal con su empleador o los responsables de dirección. Tienen acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales e información general confidencial, sus informes u opiniones contribuyen directamente en la toma de decisiones de la empresa.



2.2.2. Horario de trabajo

Como señala Javier Arévalo (2016, pág. 301) “El horario de trabajo se constituye por la hora de entrada y salida del centro o lugar de trabajo, es decir es el tiempo en que se presta el servicio. El establecimiento del horario y su modificación es un derecho del empleador, pero no puede modificar la jornada laboral”.

Conforme al art.8, numeral 1, literal a) del Convenio N° 1 de la OIT (1919) establece que, para facilitar la implementación de la jornada laboral, las horas de trabajo deben publicarse mediante la colocación de carteles en un lugar visible en el centro de trabajo. En el mismo cartel deberán señalarse los refrigerios o descansos que no tendrán la consideración de tiempo de trabajo.

Conforme a lo citado los empleadores deberán comunicar el inicio y el final de la jornada de trabajo mediante la colocación de carteles en un lugar visible en el centro de trabajo o por cualquier medio adecuado. Asimismo, “los empleadores deben informar sobre la oportunidad en la que se realizan los horarios de refrigerios”. (Obregón Sevillano, 2018, pág. 283).

2.2.3. Trabajo a tiempo parcial o part time

Los contratos a tiempo parcial conocido también como “de medio tiempo” o “part time.” Mediante esta forma de contrato, el trabajador presta servicio de forma personal, subordinada y remunerada, la jornada a medio tiempo será en promedio inferior a 4 horas diarias y no tienen límites en su contratación. La norma que regula el trabajo a tiempo parcial o part time es el Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 001-96-TR, en su art. 11 “establece que los trabajadores contratados a



tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales, siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de 4 horas diarias de labor”. Por tal razón, los trabajadores sujetos a este tipo de contrato no podrán percibir la compensación por tiempo de servicios, indemnización en casos de despido arbitrario o cualquier otro beneficio que establezca como requisito laborar una jornada de cuatro horas diarias por lo menos.

Los límites establecidos para el trabajo a tiempo parcial, conforme al art. 12 de la norma precitada, será necesario recurrir a la siguiente fórmula “dividir entre (6) o (5) según corresponda el total de las horas trabajadas durante la jornada semanal y cuando el promedio resulte no menor de 4 horas diarias, daremos por cumplido el requisito establecido”.

Los derechos laborales de los trabajadores sujetos a contrato a tiempo parcial son:

- En relación a la remuneración no podrá ser menor a la Remuneración Mínima Vital, siempre que sea proporcional al tiempo de labores efectivas que realicen. Sin perjuicio a lo señalado, las aportaciones a EsSalud y las retenciones por ONP o AFP deberán realizarse sobre la RMV.
- Tiene derecho al descanso semanal, que no podrá ser menor de 24 horas consecutivas por cada semana y también tienen derecho a descansos remunerados los días feriados establecidos por ley.
- El tiempo de refrigerio del trabajador a tiempo parcial no podrá ser menor de 45 minutos diarios y debe coincidir con los horarios habituales



de desayuno, almuerzo y cena. No puede ser otorgado, ni antes ni luego del horario de trabajo.

- En cuanto a sus vacaciones anuales, el trabajador a tiempo parcial no tiene derecho a 30 días de descanso vacacional, por cuanto cumpla una jornada menor 4 horas diarias, tendrá derecho a un descanso vacacional no menos de 06 días por año de servicios continuo.
- El trabajador puede realizar trabajo en sobretiempo de forma u ocurrencia excepcional, y se debe observar las jurisprudencia y precedentes vinculantes en materia de del trabajo en sobretiempo.
- También tiene derecho a percibir 02 gratificaciones ordinarias al año, una por fiestas patrias y otra por navidad.
- El trabajador a tiempo parcial tiene derecho a participar en reparto de utilidades de la empresa, si estas de desarrollan actividades sujetas a de rentas de tercera categoría, en forma proporcional a la jornada trabajada.

En cuanto a la formalidad prescrita para la celebración de contratos a tiempo parcial, deberá ser necesariamente de forma escrita y puesto en conocimiento ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, para su correspondiente registro, dentro del término de 15 días naturales contados a partir de su suscripción, excepto aquellos contratos a tiempo parcial sujetos a modalidad.

Para su registro se debe ingresar al portal web del MTPE y ubicar la opción “Sistema de Contratos y Convenios de Modalidades Formativas Laborales”, y mediante la clave SOL proporcionada por SUNAT, deberá ingresar los datos solicitado del contrato, adjuntando contrato escaneado suscrito por el empleador y el trabajador.



2.2.4. Trabajo en sobretiempo

De acuerdo con Javier Arévalo (2016), “podemos concebir al trabajo en sobretiempo como la extensión o ampliación de la jornada laboral ordinaria establecida en el centro de trabajo por la cual se pagara un incremento en la remuneración, sujeta a recargos de carácter legal o convencional” (pág. 299), y según el Dr. Oscar Bernuy (2020), considera al trabajo sobretiempo “como el tiempo fuera o en exceso de una jornada laboral ordinaria y jornada laboral reducida vigente en el centro de trabajo. Abarcar el tema del sobretiempo genera controversias no solo por sus aspectos conceptuales y fundamentos, sino también por sus cuestiones probatorias”. (pág. 302)

2.2.4.1. El trabajo en sobretiempo en la normativa laboral peruana

El trabajo en sobretiempo en el Perú, es regulado a través del artículo 20° del RTUO de la LJTHTS, como aquel trabajo realizado en exceso de la jornada laboral vigente en el lugar de trabajo, incluso cuando se trate de jornadas reducidas. Abarcar el tema del sobretiempo genera controversias no solo por sus fundamentos, sino también por sus cuestiones probatorias y el artículo 9° se desprende la posibilidad de establecer un acuerdo voluntario entre el empleador y el trabajador para laborar horas extras, las mismas que serán retribuidas con el pago de la sobretasa legal. Por su parte el segundo párrafo del artículo 10° del TUO de la LJTHTS establece que: “El sobretiempo puede ocurrir antes de la hora de ingreso o de la hora de salida”. Ahora bien, el trabajo en sobretiempo, es aquella labor realizada por el trabajador de forma para



provecho o en beneficio del empleador, fuera del horario laboral establecido.

a) Condiciones del trabajo en sobretiempo

- El trabajo en sobretiempo implica la ejecución efectiva de labores y servicios en provecho o beneficio de los empleadores, siendo un acuerdo de carácter voluntario, en cuanto su otorgamiento y su realización.
- En principio nadie puede ser sometido a trabajar horas extras, salvo en circunstancias justificadas y urgentes, donde resulte necesario e indispensable continuar prestando trabajo por circunstancias de hecho fortuito o fuerza mayor que expongan en peligro a las personas o bienes del lugar de trabajo o a la continuidad productiva de la empresa.
- Los casos fortuitos o fuerza mayor, constituyen hechos que tienen carácter de inevitable e irresistible que hace necesario continuar prestando trabajo fuera de jornada laboral ordinaria. Frente a estas circunstancias, el trabajador deberá realizar trabajo en sobretiempo de forma obligatoria y se le pagará con la sobretasa legal correspondiente.
- De conformidad con el art. 25, numeral 25.6 del D.S. N° 019-2006-TR, la obligatoriedad o imposición de horas extras de trabajo, será considerada como una infracción administrativa muy grave en materia de relaciones laborales, el trabajador afectado deberá recibir una indemnización equivalente al 100% del valor hora extra impuesto por el empleador infractor.



- En caso de acreditarse prestaciones de trabajo en sobretiempo, que no hayan sido dispuestas expresamente por la empleadora, serán entendidas como otorgadas de forma tácita y voluntaria, por lo que deberán ser pagadas por el empleador.
- No se considerará como horas extras, el tiempo que pueden dedicar los trabajadores a distintas actividades fuera de la jornada ordinaria.
- Para acreditar la realización real y efectiva del trabajo en sobretiempo, se deberá hacer uso de los servicios inspectivos del MTPE, como también de los medios técnicos y/o manuales señalados en la Ley N° 26636 Ley Procesal del Trabajo y demás medios probatorios previsto en la presente ley.

b) Pago por las horas extras

Respecto al pago de las horas extras prestadas durante la jornada laboral diaria o semanal vigente, se considerará para las dos (2) primeras horas un recargo del veinticinco por ciento (25%) por hora y para las restantes será del treinta y cinco por ciento (35%) por hora, su cálculo se determinará sobre la remuneración ordinaria percibida por el trabajador.

c) Jornada diurna y nocturna

Si el trabajo en sobretiempo se realiza en forma previa o posterior de una jornada laboral ordinaria dentro de un horario diurno y/o nocturno, el valor de la hora extra se calculará sobre el valor de la remuneración establecida según el horario en que se realiza la hora extra.



Según lo señalado por el Dr. Tulio Obregón (2018), para quienes trabajen horas extras antes y después del turno de noche, el pago de horas extras se calculará de acuerdo con la norma salarial establecida para la jornada nocturna, igualmente si se trabaja tiempo extra antes o después del turno de jornada diurna, el valor de las horas extra se calculará en función del valor de pago establecido correspondiente para la jornada diurna. Así mismo el Dr. Oscar Bernuy (2020, pág. 291) señala lo siguiente:

“Cuando la prestación de horas extras se realice de forma previa o posterior a la jornada laboral correspondiente al horario diurno, el valor de las horas extras se calculará sobre la base de la remuneración fijada para la jornada diurna y cuando la prestación de horas extras se realice de forma previa o posterior a la jornada laboral correspondiente al horario nocturno, el valor de las horas extras se calculará sobre la base de la remuneración fijada para la jornada nocturna”.

El trabajado en sobretiempo realizado antes o después de la jornada diurna y nocturna se calculará discrecionalmente con base del valor de pago determinado según el horario establecido en el que se generan las horas extras, además deberán tenerse en cuenta de forma supletoria los criterios de cálculo del 25% y 35%. El pago de las horas extras se deberá realizarse oportunamente junto con el pago de la remuneración ordinaria del trabajador.

d) Compensación

A través de un acuerdo escrito entre el empleador y trabajador pueden convenir en compensar las horas extras trabajadas, mediante el



otorgamiento de tiempos equivalentes al descanso, dicha compensación deberá realizarse dentro del mes siguiente de prestadas las horas extras, salvo pacto contrario (Obregón Sevillano, 2018, págs. 291-292).

e) Falta de pago

La autoridad administrativa de trabajo dentro sus facultades de promover, supervisar y fiscalizar el correcto cumplimiento de las normas laborales, puede disponer la realización de inspecciones de forma permanente con el propósito garantizar el pago de las horas extras y su incumplimiento constituye una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, de conformidad con el art. 25, del (Decreto Supremo N° 019-2006-TR) Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

f) Registros

Los empleadores están obligados a utilizar métodos técnicos o manuales seguros y fiables para registrar el trabajo en sobretiempo. Las deficiencias en el sistema de registro no impiden el pago de las horas extras si el trabajador confirma y demuestra mediante otros medios su desempeño efectivo y válido, son comprendidos como medios técnicos o manuales; formularios, boletas de pago u otros (Obregón Sevillano, 2018, pág. 292).

g) Remuneración para el cálculo del trabajo en sobretiempo

Se comprende por remuneración ordinaria según el Decreto Legislativo N° 728 Ley de Fomento del Empleo (1991), como la cantidad de dinero en efectivo o especie, incluido el valor de la alimentación, que



recibe el trabajador de forma semana, quincenal o mensual según sea el caso. No se incluye las compensaciones de naturaleza complementarias, variable o imprecisa, así como otras de prioridades distintas a las semanales o quincenales (Oscar Harold, 2020, pág. 304).

2.2.5. Principio de irrenunciabilidad

En el derecho laboral, se requiere de un conjunto de mecanismos para proteger de manera efectiva al trabajador frente al poder del empleador, por lo que se estable un conjunto de principios rectores que deberán orientar, regular y establecer las pautas mínimas de valores que determinen el desarrollo de las relaciones laborales y limitan las conductas abusivas que podemos encontrar. Estos principios son la base de una serie de reconocimientos y limitaciones establecidos en las relaciones laborales y no pueden ser ignorados, pues ello implicaría una vulneración de su naturaleza y contenido.



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

3.1.1. Diseño de investigación

Respecto al diseño de investigación es CUALITATIVA, dado que la investigación cualitativa recurre a métodos empíricos definidos como “todas las técnicas para recopilar, describir y analizar crítica y sistemáticamente la información” (Lawless, 2010), además Pineda (2017), nos señala que “La investigación de diseño cualitativo nos permite estudiar la calidad de las actividades, relaciones, asuntos, medios materiales o herramientas en una situación o problema determinado” (pág. 37).

Por consiguiente, para nuestro estudio recurriremos a la observación dogmática, argumentación jurídica y jurisprudencia compara, realizando una actividad sistemática que nos permita tener una comprensión minuciosa del trabajo en sobretiempo y los límites máximos del trabajo en sobretiempo u horas extras, examinado de forma detalla las implicancias en la jornada laboral y la vulneración los derechos fundamentales de los trabajadores.

3.1.2. Tipo de investigación

El tipo de investigación es descriptivo jurídico, porque este tipo de estudio nos permite tener mayor conocimiento del área de investigación, dado que en el presente caso existe mayor cantidad de fuentes de información a diferencia del estudio exploratorio, motivo por el cual, bien llevado a cabo, puede ofrecer la posibilidad de predicciones o relaciones, aunque sean poco elaborados o



incipientes (Hernández Sampieri y otros, 2006) , además la investigación de tipo descriptiva permite incluir y deducir los rasgos fundamentales del objeto de estudio, dando a conocer sus principales características conforme nos señala (Gonzales, 2017).

Por ello, el tipo de estudio descriptivo jurídico permite al investigador centrarse en dar a conocer las características del fenómeno en evaluación y conforme a los fundamentos teóricos expuestos la presente investigación será de tipo descriptivo jurídico porque se enfoca en describir detalladamente las características o los rasgos fácticos que involucran la regulación del trabajo en sobretiempo y sus límites máximos en el derecho peruano, mediante el estudio en sus distintos niveles normativos; normativa especial, jurisprudencia, normas constitucionales y tratados internacionales adoptados y ratificados por el Perú.

3.1.3. Objeto de investigación

El objeto de estudio consiste en la parte de la realidad jurídica procesal en la que centramos nuestra atención en describir, comparar, analizar, descubrir el desarrollo de un problema jurídico. Este es el eje sobre el que gira la investigación de principio a fin. Una disertación nos permite así ampliar nuestro conocimiento del problema como tema y, lo más importante, proponer soluciones y propuestas.

El objeto de la investigación versa en analizar la regulación de la extensión ilimitada del trabajo en sobretiempo establecido en la norma laboral peruana y la vulneración a la jornada laboral y al principio de irrenunciabilidad, además de dar una propuesta de regulación legislativa para limitar el trabajo en sobretiempo u horas extras en nuestra legislación nacional a través del derecho comparado.



3.1.4. Ámbito de investigación

Es preciso indicar que el ámbito de investigación se divide en tres: primero el ámbito temático que se refiere a los tópicos de la investigación, segundo el ámbito del espacio, es decir, el lugar donde se realiza la investigación y se lleva a cabo y, por último, el ámbito temporal que se refiere al momento en que se realizó la investigación.

En preciso señalar que el ámbito temático de la investigación se circunscribe en teorías, doctrina, jurisprudencia, convenios internacionales, normatividad interna vigente y fuentes de estudio de derecho comparado referidas a la jornada de laboral y trabajo en sobretiempo, las mismas que serán el sustento para acreditar nuestra investigación y brindar soluciones a través de propuestas legislativas para regular el trabajo en sobretiempo en el Perú.

En relación al ámbito espacial la presente investigación se desarrolló en Perú, en el departamento, provincia y distrito de Puno específicamente en la Universidad Nacional del Altiplano, en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Y en cuanto al ámbito temporal, el desarrollo del presente estudio se realizó en los años 2022 y 2023 tanto en proyecto y ejecución de tesis.

3.2. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

3.2.1. Métodos de investigación

La investigación cualitativa recurre a métodos empíricos definidos como “todas las técnicas para recopilar, describir y analizar crítica y sistemáticamente la información”, como los citaron, Fernández, Urteaga, y Verona, (2015). Bajo esta premisa los métodos de investigación utilizaron son:



3.2.1.1. Para el objetivo general

En cuanto al objetivo general “Analizar la vulneración a la jornada laboral y al principio de irrenunciabilidad en la extensión ilimitada del trabajo en sobretiempo establecido en el ordenamiento laboral” se utilizó el método descriptivo y dogmático, mediante el primero se logró analizar y descomponer el problema jurídico, mediante el cual describimos las características y rasgos fácticos que involucran la regulación del trabajo en sobretiempo y la forma en que se produjo la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores, el segundo, permitió estudiar la normativa legal, doctrina y jurisprudencia del régimen laboral privado correspondiente al derecho laboral Peruano.

3.2.1.2. Para los objetivos específicos

En cuanto al primer objetivo específico “Describir el estado actual de la regulación del trabajo en sobretiempo en el Perú y en el derecho comparado de España, Ecuador, Chile, Colombia y Argentina”, se aplicó el método del derecho comparado, para hacer un estudio del estado actual de la regulación normativa de la extensión limitada y permitida del trabajo en sobretiempo en el derecho comparado de España, Ecuador, Chile, Colombia y Argentina.

En cuanto al segundo objetivo específico “Analizar la vulneración a la jornada laboral y al principio de irrenunciabilidad en la extensión ilimitada del trabajo en sobretiempo”, se aplicó método analítico y hermenéutico, en el primero analizamos de forma detallada los casos de jurisprudencia laboral donde se vulnera a la jornada laboral y el principio



de irrenunciabilidad y el segundo, nos ayudó a examinar y desentrañar el sentido de las leyes que conforman el derecho peruano en relación a los derechos de los trabajadores del régimen privado, a fin de encontrar los problemas y las soluciones que podrían plantearse, esto para fortalecer la existencia de una adecuada protección de los derechos laborales.

Para el tercer objetivo específico “Discutir sobre los aspectos jurídicos que se deben considerar para regular los límites máximos del trabajo en sobretiempo en nuestra legislación laboral”, se aplicó el método explicativo, que nos permitió elaborar estrategias o respuestas que brinden una solución al problema, con el fin de discutir sobre los aspectos jurídicos más relevantes a considerar para establecer un límite máximo de horas extras en el ordenamiento laboral peruano.

3.2.2. Las Técnicas de investigación

Las técnicas aluden a procedimientos de actuación concreta y particular de recolección de información relacionada con los métodos de investigación, según Falcon y Herrera (2005) describen a las técnicas de investigación como “Un procedimiento o medio específico para obtener datos o información. La aplicación de una técnica conduce al acceso a la información que debe ser respaldada a través de instrumentos de recolección de datos”. Para el desarrollo del presente estudio se utilizaron las siguientes técnicas de investigación:

- La observación documental, esta técnica tiene como objeto la observación y estudio de documentos según (Gonzales, 2017).
- El estudio de casos, esta técnica nos permite realizar un examen intensivo y profundo de diversos aspectos de un fenómeno o entidad social donde se



mide y registra la conducta de las personas involucradas en el fenómeno estudiado (Yin, 1989, como lo cito Martínez, 2006).

- La técnica legislativa se conforma por los procedimientos, formulaciones, reglas, estilos ordenados y sistematizados para formular una correcta y eficaz elaboración de la ley (Castells, 1997, como lo citaron Grosso y Svetaz 2008).

3.2.3. Instrumentos de investigación

Los instrumentos de investigación permiten la recolección de datos y para alcanzar los objetivos propuestos en la presente investigación utilizamos los siguientes:

- Las fichas documentales y ficha de análisis de contenido, que nos ayudaron a seleccionar las fuentes documentales para analizar la regulación y características del trabajo en sobretiempo y su extensión ilimitada en la regulación normativa, doctrina y pronunciamientos jurisprudenciales.
- Guía de análisis del derecho comparado, mediante la cual estudiamos la doctrina comparada de España, Ecuador, Chile, Colombia y Argentina.
- La ficha de estudio de casos donde estudiamos y registramos casos de jurisprudencia laboral donde se observa la vulneración al derecho a la jornada laboral máxima y el principio de irrenunciabilidad.
- Por último, utilizaremos la ficha comentario, esta nos facilitó establecer un límite máximo en la realización del trabajo en sobretiempo u horas extras.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. REGULACIÓN DEL TRABAJO EN SOBRETIENTO Y DERECHO COMPARADO.

4.1.1. Definición del trabajo en sobretiempo

De acuerdo con Dr. Tulio Obregón (2018), “el trabajo en sobretiempo u horas extras es a aquel que excede de la jornada ordinaria vigente en el lugar de labor, este trabajo se puede realizar antes de la hora de entrada o de salida, aun cuando se trate de una jornada reducida, el trabajo de horas extras implica un servicio efectivo a los intereses del empleador. Por tanto, no se considerarán horas extraordinarias las dedicadas a actividades distintas de la jornada ordinaria de trabajo de los trabajadores” (pág. 289).

Ahora bien, en la doctrina española define a “las horas extraordinarias como todas las horas de trabajo efectivo, superpuestas y fuera de la jornada ordinaria de trabajo, realizadas voluntariamente, sujetas a restricciones legales, que generan mayor costo para el empleador y una mayor remuneración para el trabajador, el control y registro de las horas extraordinarias son realizadas por los representantes del empleador en el centro de trabajo” (Gil, 1991, pág. 378).

Entonces, comprendemos que el trabajo en sobretiempo surge como una alternativa para afrontar las necesidades productivas y operativas que atraviesa el empleador con la variación de la demanda, donde no solo se beneficia el empleador, sino también el trabajador ve incrementado sus ingresos con el pago del trabajo prestado en sobretiempo.



4.1.2. Características del trabajo en sobretiempo

4.1.2.1. Carácter excepcional

Según José Luis Monereo y Juan Gorelli (2009), las horas extraordinarias “se producen en circunstancias excepcionales que requieren una extensión específica de la jornada laboral” (p. 137), las mismas que se realizan con el objetivo mantener las necesidades operativas de la empresa. En otras palabras, se trata de un mecanismo principalmente otorgado a los empresarios capaces de satisfacer las necesidades operativas, en base a una evidente lógica de excepción.

El carácter de excepcional de las horas extraordinarias se basa en la misma jornada y límites de tiempo aplicables a cualquier relación laboral. Sin embargo, José Luis Monereo (2009), nos recuerda que no existe una razón específica para se realicen (no existe una lista cerrada de qué situaciones satisfacen las necesidades empresariales y cuáles pueden implicar un acuerdo entre empleadores y trabajadores para generarlas). Por tanto, el autor concluye que la mera existencia de la posibilidad de trabajar horas extraordinarias aumenta la flexibilidad del tiempo de trabajo.

Asimismo, la norma no especifica de forma precisas cuándo y en que supuestos procede realizar el trabajo en sobretiempo, por lo que pueden ser acordadas entre las partes, siempre que sean requeridas por el empleador y aceptadas por el trabajador, aun cuando tengan o no el carácter de excepcional. Entonces el empleador puede disponer y determinar que situaciones se configuran como necesidades operativas de



la empresa. Este grado de libertad o flexibilidad innata determina la complejidad del control del trabajo en sobretiempo.

Teniendo en cuenta las particularidades de las horas extras en un estado de excepción Álvaro García (2009), nos señala las consideraciones de deben tomar en cuenta para su realización:

- Las "horas extras" no pueden realizarse todos los días laborables porque se desnaturaliza su carácter extraordinario.
- De acuerdo con el "carácter extraordinario" el empleado y el trabajador no podrían anticipar un acuerdo para la realización de horas extras dentro de un mediano o largo plazo.
- La prestación de "horas extraordinarias" debe respetar el tiempo de descanso físico y reposo adecuado tiene el trabajador.

Cuando no son tomadas en cuenta estas consideraciones o cuando las necesidades operativas de la empresa se vuelven regulares y constantes, nos encontramos frente a un problema donde vemos como se pierde el carácter excepcional de una jornada extraordinaria convirtiéndose en una jornada ilegal.

4.1.2.2. Carácter voluntario

Conforme al principio de voluntariedad establecido en el del TUO de la LJTHTS nos indica que el trabajo en sobretiempo deber ser voluntario, tanto su otorgamiento como su prestación. Para trabajar horas extras, el empleador y trabajador debe llegar a un acuerdo en el que el trabajador no pueda ser sometido a trabajar horas extras (salvo en casos



excepcionales), asimismo los empleadores no pueden permitir horas extras, independientemente de si el trabajador necesita trabajar más horas (y por lo tanto pagar más), o incluso si la empresa requiera producir más.

Por otra parte, el empleador no puede imponer la realización de trabajo en sobretiempo, ni obligar y/o sancionar al trabajador por oponerse o no querer trabajar horas extras, salvo en el supuesto de excepción o que exista un pacto o acuerdo. El TUO de la LJTHTS establece penalidades y sanciones aplicables en el ámbito laboral, administrativo y penal, ante la realización del trabajo forzoso.

De acuerdo a la normativa laboral peruana, la imposición del trabajo en sobretiempo es considera una infracción administrativa grave y cuando se demuestre que fue impuesta, el empleador infractor deberá pagar una indemnización del cien por ciento (100%) del valor de la hora extra, al trabajador afectado.

En cuanto al ámbito administrativo, según la Ley General de Inspección del Trabajo (2006) y el (Decreto Supremo N° 019-2006-TR) Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, la autoridad inspectiva de trabajo ante el incumplimiento de las disposiciones del trabajo en sobretiempo, puede establecer una infracción muy grave en materia de relaciones laborales.

En relación a la responsabilidad penal de los funcionarios del empleador nuestro Código Penal (1991), establece el:

“Artículo 168-B. Trabajo forzoso El que somete u obliga a otra persona, a través de cualquier medio o contra su voluntad, a realizar un



trabajo o prestar un servicio, sea retribuido o no, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de seis ni mayor de doce años y multa de cien a doscientos días-multa (...)” (LEY N° 30924, 2019) Ley que modifica el artículo 168-B.

Conforme con el artículo 143 del Código Civil (1984), los contratos pueden ser celebrados según la forma pactada por las partes, salvo que la ley determine forma distinta, asimismo el artículo 1411 señala que “la forma que adoptan por escrito previamente las partes es un requisito indispensable para la validez del acto, de lo contrario será sancionado como nulo”. Entonces el presente código establece las formalidades y reglas de validez de un contrato, así como como los supuestos de nulidad, respetando la libertad contractual, solo exceptuando aquellos casos donde la ley establezca formalidades distintas.

Según Brian Avalos (2018) resalta que ni “el Código Civil, ni ninguna norma laboral, u otra norma del ordenamiento jurídico peruano restringe los acuerdos verbales ni desconoce sus efectos e incidencias en los contratos de trabajo, por el contrario, reconoce la forma verbal de los contratos cuyos términos serán evidentemente determinados de mutuo acuerdo entre las partes”. (pág. 51).

Entonces, el acuerdo voluntario entre el empleador y el trabajador no solo puede ser en forma escrita, sino también en forma verbal, es decir, la norma no exige formalidades específicas, es en este punto es donde encontramos vacíos legales. Por ello, los términos del contrato pueden ser formulados y modificados oralmente por ambas partes. En cuanto a la



prestación del trabajo en sobre tiempo (horas extra), no establece formalidades específicas para su celebración, entonces correspondería a las partes determinar cómo celebrar de sus acuerdos siendo válidamente adoptar una forma oral o escrita. Esta situación dicta la flexibilidad de la voluntad, que no requiere de un escrito, pero plantea las cuestiones probatorias correspondientes para establecer la voluntad de las partes (se intenta resolverse mediante la presunción a favor del trabajador prevista en el Código).

Según el artículo 9 de del TUO de la LJTHTS establece que aun cuando el empleador no disponga expresamente que, si los servicios prestados se consideran horas extras, se entenderá como un consentimiento tácito y corresponde pagar la remuneración por el trabajo en sobretiempo ahora bien, el artículo 22 establece que la prestación de labores en sobretiempo que no cuente con la disposición expresa del empleador, deberán entenderse como autorizados implícitamente por el empleador y prestados por el trabajador voluntariamente.

Por tanto, Tulio Obregón (2018, pág. 289), señala que el empleador debe autorizar de forma expresa o tácita el trabajo y pago de horas extras, entonces el empleador deberá instrumentar la autorización y control efectivo del trabajo en sobretiempo realizado por el trabajador. Se presume un acuerdo tácito entre el empleador y trabajador para la generación de trabajo en sobre tiempo cuando:

“Cuando el trabajador ha estado en su centro de labores antes de la hora de ingreso y ha permanece trabajando después de salida, entonces se



presume que el empleador ha dispuesto realizar labores de sobretiempo, por el tiempo que el trabajador esté presente, salvo prueba en contrario. Los empleadores deberán tomar las medidas necesarias y adecuadas para retirar a los trabajadores del lugar de trabajo inmediatamente después de que haya cumplido con el horario de trabajo”, así lo establece el (Decreto Supremo N°004-2006-TR). Disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada.

El empleador está obligado a llevar el registro del trabajo en sobretiempo haciendo uso de medios técnicos o manuales que sean seguros y confiables. Según lo establecido en el artículo 10 - A del TUO de la LJTHTS. “La deficiencia presentada en los sistemas de control y registro, no imposibilita la ejecución del pago de las horas extras, siempre que el trabajador acredita mediante otros medios su real y efectiva prestación”.

Los empleadores están obligados a utilizar métodos técnicos o manuales seguros y fiables para registrar el trabajo en sobretiempo. Las fallas en el sistema de registro no impiden la compensación por horas extras si los trabajadores demuestran un desempeño genuino y efectivo por otros medios no su permanencia en el centro de trabajo. Cuando el empleador no cuente con el registro donde conste las horas extras realizadas por el trabajador, este deberá demostrar la efectiva prestación del trabajo en sobretiempo, esta carga probatoria que se traslada al trabajador beneficiando al empleador, pues este puede negarse a mostrar su registro de asistencia con el objeto de que el trabajador pruebe la prestación de horas extras y al no poder probar la realización de horas extras están no serán pagadas ni compensadas por el empleador.



4.1.2.3. Carácter forzoso

Como establece TUO de la LJTHTS, nadie puede ser sometido a trabajar horas extras, salvo en circunstancias justificadas e indispensables causadas por hechos fortuitos o por fuerza mayor, que expongan al peligro a las personas o los bienes del centro de trabajo o paralicen la continuidad productiva de la empresa. Por tanto, se genera la necesidad de la continuar con la prestación de labores fuera de la jornada ordinaria del trabajador.

Ahora bien, comprendemos que un caso fortuito o fuerza mayor se constituye por hechos inevitables, imprevisibles e irresistibles que hacen necesaria la continuación de la jornada de trabajo fuera del horario laboral, ante estas circunstancias el trabajo en sobretiempo adquiere la calidad de obligatoria prestación por parte del trabajador y su pago se calculara conforme a la sobretasa establecida conforme a ley.

Al respecto, José Monereo (2009, pág. 145), señala que “el desarrollo de horas extraordinarias se convierte de carácter obligatorio para el trabajador cuando existen necesidades urgentes e imprevistas, tales como picos de producción de alta demanda, ausencias imprevistas del personal, problemas derivados de la rotación de turnos, etc. Entonces se considera necesaria la realización de horas extraordinarias para los trabajadores, y en estas circunstancias se impone un deber de buena fe laboral y de colaboración con el empleador, por encima del interés personal del trabajador de no extender su jornada de trabajo”.

Según lo expuesto por el autor, comprendemos que cuando se presenten sucesos imprevistos que no pueden ser planificados, el



trabajador podrá negarse a trabajar en sobretiempo, limitando su voluntad y poniendo por encima el deber de buena fe y colaboración con su empleador, pues en el supuesto de oponerse a realizar estas horas extras podría ser sancionado o despedido por incumplimiento contractual.

Por lo tanto, ante este supuesto de obligatoriedad, el empleador puede sentir que puede ordenar y/o disponer que su personal labore bajo cualquier circunstancia (eventos previsible e imprevisible), flexibilizando la jornada laboral establecida, pues en medida que imponga o exija trabajar en horarios de sobretiempo, limita los derechos del trabajador, acción justificada solo casos excepcionales.

4.1.2.4. Sobretasa y compensación

En principio, la Constitución (1993), en su artículo 23 establecer que nadie puede ser sometido a prestar trabajos sin la debida retribución o sin su libre consentimiento.

Conforme al artículo 6, numeral 2, del Convenio N° 1 de la OIT (1919), establece La sobretasa del salario de las horas extraordinarias deberá ser como mínimo, el veinticinco por ciento (25%) con relación al salario normal. Esta regulación concuerda con lo dispuesto en el TUO de la LJTHTS, donde señala que el tiempo de trabajo que extienda la jornada laboral ordinaria se considerará sobretiempo y tendrá un recargo, para las dos primeras horas no podrá ser inferior a 25% del valor hora (es la remuneración de un día dividida entre el número de horas de la jornada ordinaria) y 35% para las horas restantes. Para efecto de establecer el



cálculo de las sobretasas, para determinar el valor hora se tomará como base la remuneración ordinaria del trabajador.

Nos preguntamos si el valor de la sobretasa es suficiente como para compensar los efectos perjudiciales que generaran los turnos prolongados de la extensión de la jornada laboral. En otras palabras, podría sustentarse que la compensación económica sujeta el trabajo en sobretiempo puede ser un atenuante de la reducción del tiempo de descanso de los trabajadores. Por otra parte, el hecho de incrementar el valor de la sobretasa con el objeto de ilimitar al empleador el uso del trabajo en sobretiempo, no se convierte en una solución para evitar la extensión de la jornada laboral, sino por el contrario el trabajador se ve atraído a realizar más horas extras para tener mayores ingresos y de esta forma consientan voluntariamente dicha extensión, renunciando a su derecho de descanso.

Si bien es cierto que la compensación de horas extras por tiempos de descanso se dará previo acuerdo establecido por escrito, debiendo realizarse tanto el pago del trabajo en sobretiempo o el cumplimiento del acuerdo compensatorio al mes siguiente a aquel en el que fueron prestadas, salvo pacto contrario.

En cuanto a este supuesto de flexibilidad de jornada laboral se puede observar que la compensación del trabajo en sobretiempo por periodos de descanso se debería efectuar dentro del mes posterior de realizadas las horas extras, o en el peor de los casos en cualquier oportunidad mutuamente acordada por las partes, esto puede afectar la salud de los trabajadores, aumentar el riesgo de exposición a sufrir



accidentes de trabajo, además de limitar la posibilidad de contratar nuevos trabajadores. De hecho, dado que no hay límite para la generación de horas extras diarias, semanales, mensuales o anuales, es más bajo la promesa de compensación de vacaciones, su generación puede multiplicarse y posiblemente extenderse a un futuro indeterminado. Otro problema es que la cantidad de descanso que debe disfrutar cada trabajador, queda en manos del empleador, quien ajusta el tiempo de descanso a sus propias necesidades e intereses, perdiendo así el carácter voluntario del trabajo en sobretiempo.

4.1.3. Límites del trabajo en sobretiempo

En principio, nuestra Constitución Política del Perú (1993) en su artículo 25 señala que la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo, en otras palabras, la jornada máxima no puede superar estos límites, sin embargo, el TUO de la LJTHTS señala que el tiempo que exceda la jornada laboral ordinaria máxima, que sea antes o después de finalizada la jornada laboral diaria, será considerado como trabajo en sobretiempo, en ese sentido comprendemos que nuestro ordenamiento laboral peruano admite el sobretiempo, pero solo de manera excepcional.

Ahora bien, en el Perú no existe un límite máximo para la prestación del trabajo en sobretiempo u horas extras, Por lo que nos encontramos ante una inminente afectación al derecho a la jornada laboral establecida en la Constitución Política del Perú, así como las normas internacionales aplicables, además el hecho de permitir la extensión ilimitada de la generación de horas extras vulnera el principio de irrenunciabilidad establecido en el nuestro ordenamiento laboral,



entonces vemos el uso del trabajo en sobretiempo como herramienta que determina la flexibilidad de la jornada laboral.

El hecho que el trabajo en sobretiempo este supeditado solo a la atención de su carácter y naturaleza de excepcional y contingente para atender las posibles necesidades operativas de la empresa, siendo necesario adelantar o ampliar la jornada laboral. No estable con qué frecuencia deben realizarse las horas extras ni los intervalos de tiempo que debería existir entre la realización de la extensión de la jornada laboral, lo que podría generar la prestación de servicios en sobretiempo de forma continua, permanente o diaria desnaturalizando la jornada ordinaria laboral.

4.1.4. El trabajo en sobretiempo en el Derecho Comparado

En la actualidad el Perú es uno de los pocos países que carece de regulación respecto a los límites máximos del trabajo en sobretiempo, además de contar con una regulación vaga y escasa jurisprudencia sobre el tema, por ello a partir del uso la legislación comparada estudiaremos a uno de nuestros mayores referentes España, del cual provienen gran parte los derechos laborales reconocidos en nuestro país, y también analizaremos la regulación laboral de países latinoamericanos como Ecuador, Chile, Colombia y Argentina.

4.1.4.1. España

Mediante el Estatuto de los Trabajadores de España, se regulan las relaciones contractuales entre el trabajador y la empresa, asimismo en su artículo 34.1 establece, “la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será cuarenta (40) horas semanales, como promedio del cómputo



anual de la prestación efectiva de trabajo” (Real Decreto Legislativo, 2015).

Esto significa que la jornada laboral en España no se establece de forma lineal, en algunas semanas se puede trabajar más y otras menos, según lo establecido en el contrato de trabajo o conforme a lo señalado en los convenios colectivos, siempre que no supere el límite máximo legal y se respete el tiempo de descanso de sus empleados.

Ahora bien, la normatividad jurídica española reconoce el trabajo en sobretiempo y como señala el Dr. Trillo “la jornada extraordinaria nace en España, con carácter y naturaleza excepcional, en principio se permitió el incremento de la jornada de trabajo en situaciones de necesidad no previstas (como siniestros, averías, daños, etc.), desarrollándose hasta convertirse en un mecanismo para la prolongación de la producción frente al aumento de la demanda, beneficiando no solo al empleador, sino también al trabajador incrementando su salario y beneficios laborales”. (2010, pág. 170).

Ahora bien, este Código Normativo, regula el trabajo en sobretiempo en el artículo 35.1. “considerando las horas extraordinarias, como las horas de trabajo que se realizan por encima de la duración máxima de la jornada ordinaria”, y en el apartado 4 señala, “que la prestación de labores durante las horas extraordinarias es voluntaria, salvo se hayan establecido previamente en los convenios colectivos o por medio de contratos individuales de trabajo, además se deberá respetar el límite máximo legal”.



Dichos límites se encuentran instaurados en el artículo 35.2. “(...) las horas extraordinarias no podrán ser más de ochenta (80) horas por año, salvo en los casos previstos en el apartado 3 (Con la excepción del exceso de las horas trabajadas para la prevención o reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes). Para los empleados que estén sujetos a contratos por modalidad o la duración de su contrato señale una jornada inferior a la jornada general de la empresa, deberán proporcionar el límite de las horas extraordinarias según tiempo de las tales jornadas” (Real Decreto Legislativo, 2015).

En cuanto al recargo generado por la prestación de las horas extraordinarias, el Real Decreto 2001 Sobre la regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos señala en su “Artículo 40 cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración máxima de la jornada de trabajo semanal ordinaria establecida legal o convencionalmente, se pagará con el recargo establecido en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo, que no podrá ser inferior al 75% del valor de la hora de la jornada laboral ordinaria.” (1983).

Respecto al pago o compensación de horas extras por tiempos equivalentes de descanso se realiza en virtud a lo celebrado en los convenios colectivos o conforme a lo pactado en el contrato de trabajo y ante la ausencia de estos, se entenderá que las horas extraordinarias deberán ser pagadas o compensadas dentro de los (4) meses siguientes a su realización.



En suma, la legislación y doctrina española reconoce el carácter de excepcional del trabajo en sobretiempo, que puede ser pactado y celebrado mediante convenios colectivo o contratos de trabajo, regulado a través de sus normas especiales, donde se establece un límite máximo de horas extraordinarias, que no podrá ser superior a las ochenta (80) horas por año.

4.1.4.2. Ecuador

El Código de trabajo Ecuatoriano (1997), establece en su artículo 47 “La jornada máxima de trabajo será de ocho (8) por día, de tal forma que no superen las cuarenta (40) horas semanales, salvo disposición legal en contrario. Para el computo de las horas de trabajo efectivo se consideran tiempo de trabajo, aquel donde el trabajador se encuentre a disposición o bajo las órdenes de su empleador o de sus superiores. Las jornadas de trabajo no pueden ser superiores a cinco días por semana, o sea cuarenta (40) horas semanales”.

En cuanto a la realización de las horas suplementarias y extraordinarias de trabajo, se establecerán mediante convenios por escrito entre las partes, consiguiendo ampliar no solo la jornada máxima de trabajo, sino también la jornada especial y la jornada nocturna, que deberán ser previamente autorización del inspector de trabajo.

El citado Código establece un límite máximo en la prestación de trabajo en sobretiempo señalando en su artículo 55.1. “las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro (4) horas por día, ni de doce (12) por semana”. Seguidamente en el apartado 2 indica “el calculo de las horas suplementarias y extraordinarias se establecen luego de terminada la



jornada de trabajo (diurna o nocturna) cuando se realicen durante el día hasta las 24:00 horas, el empleador pagará por cada hora suplementarias un recargo del 50%, y cuando dichas horas estén comprendidas entre las 24:00 y las 06:00 horas, o si se realizan en días sábados o domingos el trabajador tendrá derecho a el recargo del 100%. Para el cálculo de los recargos se tomará como base la remuneración de la hora en trabajo diurno.

Ecuador es considerado como el pionero en Latinoamérica, en reducir a 40 horas semanales la jornada de trabajo, y en relación al trabajo en sobretiempo ha fijado un límite máximo para la realización de horas suplementarias de cuatro (4) horas como máximo por día y doce (12) horas como máximo por semana.

4.1.4.3. Chile

El Congreso Nacional de Chile aprobó en abril del presente año la reducir de la jornada laboral semanal de 45 a 40 horas, mediante la Ley N° 21.561 que modifica el Código del Trabajo (2002), la aplicación de la reforma del Código del Trabajo será manera gradual y para su implementación total tendrá un plazo máximo de hasta cinco años, conforme al artículo 22 modificado, que señala:

“Art. 22 La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta (40) horas semanales y su distribución se podrá efectuar en cada semana calendario o sobre la base de promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas”, (LEY N° 21.561, 2023).

Como podemos observar Chile busca reducir la duración del tiempo de la jornada laboral con el fin de permitir a los trabajadores pasar



más tiempo con sus familias y que realicen actividades de esparcimiento, esto implicaría un mejoramiento de las condiciones de vida, de desarrollo espiritual y material, lo cual está establecido y garantizado por su Constitución Política.

El Código del Trabajo Chileno (2002), establece que la jornada extraordinaria es la que excede la jornada laboral máxima legal o la pactada contractualmente, y solo se realizarán para atender situaciones de necesidad temporal de la empresa. Las horas extraordinarias deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres (3) meses, siendo susceptible a renovarse por convenio entre las partes, se consideran también como horas extras las que se realicen en exceso de la jornada pactada con conocimiento del empleador, aunque no estén establecidas por escrito. La Inspección del Trabajo, prohibirá el trabajo en horas extraordinarias en jornadas que por su naturaleza perjudican la salud del trabajador.

El Art. 31. “Establece que en las faenas que no se perjudique la salud del trabajador podrán pactarse horas extraordinaria, hasta un límite máximo de dos (2) horas por día, que se computara en un tiempo equivalente a una semana, siendo el límite de trabajo en horas extraordinarias de doce (12) horas semanales, las que pueden distribuirse durante la semana incluyendo el sexto día”.

Respecto al recargo y oportunidad de pago de las horas extraordinaria el artículo 32 señala: “Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 50%, sobre la remuneración fijada para la jornada



ordinaria, debiéndose liquidar y pagar conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo periodo, en caso de que no exista sueldo convenido, o éste sea inferior al ingreso mínimo mensual, el cálculo del recargo se realizara en base al ingreso mínimo mensual que determina la ley”.

Por tanto, la legislación laboral chilena reconoce el carácter de excepcional del trabajo en sobretiempo, debiendo celebrarse por escrito con una vigencia no superior a tres meses, siendo susceptible de renovación según acuerdo de las partes, además reconoce y establece un límite de dos (2) horas por día con un máximo de doce (12) horas por semana, las mismas que se pueden distribuir a lo largo de la semana incluyendo el sexto día.

4.1.4.4. Colombia

El Código Sustantivo del Trabajo Colombiano, fue modificado en parte por la ley N° 2101, Ley por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones (2021), donde se busca la reducción de la jornada laboral ordinaria de trabajo de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) horas a la semana, de manera gradual, sin derecho disminuir la remuneración del personal de trabajo y conforme al Artículo 2. Duración Máxima de la Jornada Laboral, que modifica el artículo 161, señala que deberá quedar así:

“Art. 161 La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de



común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso (...)"

La presente ley modificatoria establece una reducción de seis horas de la jornada laboral semanal, donde el empleador y el trabajador podrán acordar realizar jornadas flexibles de trabajo diario, siempre que no superen las 42 horas semanales distribuidas a lo largo de los seis días de la semana como máximo, además se designara un día de descanso obligatorio, que podría ser el día domingo. La distribución de las horas de trabajo diario podrá ser variable, como mínimo de 4 horas continuas y hasta un máximo de 9 horas diarias, sin perjuicio de generar recargos por horas extras, siempre que el trabajo se preste de forma efectiva y no exceda la jornada ordinaria de 42 horas semanales.

La nueva ley tiene como propósito la disminución gradual de la jornada laboral de trabajo, sin embargo, el empleador puede disponer su implementarla de forma inmediata, ahora bien, será responsabilidad las empresas establecer procesos necesarios de cambio en su organización el objetivo de dar cumplimiento a lo establecido en la presente ley. Siendo importante resaltar que actualmente en Colombia ya se encuentra vigente la Ley N° 2101 (2021), entrando en vigor a partir de julio de 2023 y finalizando su implementación en abril de 2026.

En relación al trabajo en sobretiempo, el Código Sustantivo de Trabajo de Colombia (2011), establece en el artículo 159 "el trabajo suplementario o de horas extras, es el que excede la jornada ordinaria y excede la jornada máxima legal pactada por las partes". Respecto al



recargo y liquidación del trabajo extra diurno será del (25%) sobre el valor hora del trabajo diurno, y para el trabajo nocturno, dominical o días festivos se fijará un recargo (75%) sobre el valor hora del trabajo diurno”. La ley establece que las horas extras no se compensan con días de descanso, solo deben ser pagadas con dinero y como establece el artículo 134 “el pago del trabajo suplementario o de horas extras serán pagadas en el periodo que se han causado o junto con el salario del período en que se realizaron. El tiempo suplementario se encuentra regulado por un límite legal señalado en el artículo 167 “el límite legal del trabajo suplementario que todo empleador debe respetar, establece que en ningún caso las horas extras de trabajo, ya sea diurnas o nocturnas, podrán exceder de 2 horas diarias y 12 semanales”.

Como podemos observar Colombia, se encuentra en proceso de implementación de una jornada laboral máxima de (48) horas a (42) horas, además cuenta con la regulación de límites máximos de trabaja en sobretiempo de dos (2) horas por día y (12) semanales.

4.1.4.5. Argentina

En argentina la Ley 11.544 Jornada de trabajo (1929), en el artículo 1 señala “La duración del trabajo no podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales”. Entonces en Argentina se labora una jornada laboral completa de 8 horas diarias, siempre que el trabajo del día sábado termine a las 13:00 horas, salvo excepciones establecidas por ley.



La distribución de la duración del tiempo de trabajo, en las jornadas máximas de 48 horas semanales se pueden establecer jornadas diarias menores de 8 horas por uno o varios días durante la semana, pero el exceso de tiempo de una jornada diaria no podrá ser superior a una hora, estableciéndose una jornada máxima diaria de 9 horas, el trabajo realizado los días sábados deberán terminar antes de las 13:00 horas, salvo excepciones establecidas por ley.

Es sustancial señalar que los convenios colectivos de trabajo, dependiendo al sector o actividad empresarial en la cual se celebren podrán establecer la cantidad de las horas de la jornada laboral completa, como también la reducción de la duración de la jornada laboral, respecto a determinadas actividades del trabajo consideradas como insalubres o cuando se realizan en horario nocturno.

La normativa laboral Argentina no establece de forma clara la definición de horas extras u horas suplementarias, por ello para comprender mejor la regulación del trabajo en sobretiempo, primero analizamos Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, en cual se determinan los criterios de aplicación de las horas suplementarias y en la Ley N° 11.544 de Jornada Laboral, se establecen los límites máximos de las horas suplementarias.

La Ley N° 20.744. Contrato de Trabajo (1976), es considerada la norma laboral máxima en Argentina, donde denomina a las horas extra como horas suplementarias y en el artículo 203 establece: “que en ningún caso el trabajador se encuentra obligado a prestar servicios en horas



suplementarias una vez cumplida su jornada ordinaria de trabajo, salvo en casos de fuerza mayor, peligro inminente, y otros casos previstos en la ley, la prestación de horas suplementarias se rige en virtud de un criterio de colaboración”, asimismo en el 201 señala que “el empleador deberá pagar horas suplementarias con un recargo del (50%) sobre el salario habitual, cuando se realicen en días laborables comprendidos de lunes a sábado hasta antes de las 13:00 horas, y con un recargo del (100%) cuando se realicen el día sábado después de las trece 13:00 horas, domingos o días feriados”.

Conforme con el artículo 204 de la Ley precedente indica que el trabajador que realice horas suplementarias entre las 13:00 horas del día sábado hasta las 24:00 horas del día siguiente, tiene derecho a un descanso compensatorio de la misma duración, en la forma y oportunidad que fijen las leyes o reglamentos. Además, el Artículo 207 dispone: “Si se omite la concesión del descanso compensatorio, el trabajador podrá hacer uso de este derecho a partir del primer día hábil de la semana siguiente, previa comunicación formal y efectuada con antelación. En este caso, el empleador tiene la obligación de pagar un recargo del (100%) además del salario regular”.

Entonces de la norma se desprende que el empleador debe concederle el descanso compensatorio en la semana siguiente de prestadas las horas suplementarias, en cuyo caso no habrá recargos siempre que no supere los límites legales de la jornada diaria o semanal, de lo contrario el trabajador puede tomar su descanso por sí mismo a la semana siguiente, con el derecho de cobrar el 100% de los recargos. Se paga con recargo el



trabajo después de las 13 horas de los días sábados y los domingos, siempre que además se excedan las 48 horas de trabajo semanal.

Respecto al Decreto Reglamentario N° 16.115/33 Reglamentación de la ley 11.544 sobre jornada legal del trabajo (1933), señala en artículo 13° los límites máximos de las horas suplementarias:

“(…) La ley 11.544 establece los límites máximos de extensión o ampliación de la jornada, que bajo ninguna circunstancia las horas suplementarias autorizadas, podrán ser superior a tres (3) horas al día, ni treinta (30) horas mensuales, ni doscientas (200) horas por año, sin perjuicio a disfrutar el tiempo de descanso”.

Como ponemos observar Argentina estable límites máximo para la realización de horas suplementarias diarias, mensuales y anuales, sobre las cuales no se requiere una autorización administrativa. Se encuentra prohibido la realización de trabajo en horas extras, para los trabajadores que presten trabajos en condiciones peligrosas y a tiempo parcial.

Es importante mencionar que la Constitución de la Nación Argentina (1994), garantiza en el artículo 14° a los gremios concertar convenios colectivos de trabajo, estos son contratos que se celebran en forma colectiva, entre el gremio y la asociación patronal, con el fin de resguardar los derechos del trabajador. Además, mediante estos contratos colectivos se pueden regular relaciones individuales de trabajo subordinado, como el pago de horas extras (condiciones, formalidades para la prestación de horas extras, oportunidad de pago, compensación,

etc.) regularmente en el convenio colectivo de trabajo determina el valor de las horas extras conforme a una actividad en particular.

Generalmente, el tiempo de trabajo está establecido en el convenio colectivo de trabajo o en el contrato del trabajador. Siendo el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Argentino, el encargado de fiscalizar las políticas inherentes a las relaciones y condiciones de trabajo individuales y colectivas, al régimen normativo de la negociación colectiva y de las asociaciones profesionales de trabajadores y empleadores, el empleo, la capacitación laboral y la seguridad social.

4.1.4.6. Resumen del análisis comparativo de la jornada laboral y trabajo en sobretiempo en el derecho comparado

Tabla 1

Análisis comparativo de la jornada laboral en España, Ecuador, Chile, Colombia Argentina y Perú.

PAÍS	NORMA GENERAL	DURACIÓN DE LA JORNADA LABORAL
ESPAÑA	ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE ESPAÑA (2015).	Artículo 34.1.- La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta (40) horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Las mismas que pueden ser distribuidas en 8 horas al día de lunes a viernes.
ECUADOR	CÓDIGO DE TRABAJO DE ECUADOR (1997).	Artículo 47.- La jornada máxima de trabajo será de ocho (8) horas diarias, de manera que no excedan de cuarenta (40) horas semanales, salvo por disposición de la ley en contrario.
CHILE	CÓDIGO DEL TRABAJO CHILENO (2002). LEY N° 21.561	Artículo 22.- La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta (40) horas semanales y su distribución se podrá efectuar en cada semana calendario o



PAÍS	NORMA GENERAL	DURACIÓN DE LA JORNADA LABORAL
	(2023).	sobre la base de promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas, con los límites. (*) Cabe señalar que el presente artículo comenzara a regir a partir del 26 de abril de 2024, estableciendo una reducción gradual de la jornada ordinaria de trabajo de 45 a 40 horas semanales en un lapso de 5 años. <i>(*) Artículo modificado por el Artículo 1 de la LEY N° 21.561, publicado el 26 de abril 2023.</i>
COLOMBIA	CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO COLOMBIANO (2011). LA LEY N° 2101 DE (2021)	Artículo 161.- La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso. (*) Actualmente ya se encuentra vigente la Ley N° 2101 entrando en vigor a partir de julio de 2023 y finalizando su implementación en abril de 2026. <i>(*) Artículo modificado por el Artículo 2 de la LEY N° 2101, publicado el 15 de julio 2021.</i>
ARGENTINA	Ley 11.544/79 JORNADA DE TRABAJO	Artículo 1° - La duración del trabajo no podrá exceder de ocho (8) horas diarias o (48) cuarenta y ocho horas semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro.
PERÚ	CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ (1993) D. S. N° 007-2002- TR	Art. 25 de la Constitución dispone que la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas diarias o 48 semanales como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas no podrá superar dicho máximo.

Nota. Fuente: Normativa nacional e internacional sobre derecho laboral.

Elaborado por: el autor.

Conforme se observa en tabla 1, en España y Ecuador la duración de la jornada de trabajo es de cuarenta (40) horas semanales, en Chile observamos que mediante la LEY N° 21.561 (26/04/2023) se estable una reducción gradual de la jornada ordinaria de trabajo de 45 a 40 horas semanales en un lapso de 5 años que comenzara a regir a partir del 26 de

abril de 2024, en cuanto a Colombia en virtud de la Ley N° 2101 (15/07/2021) se estableció la implementación gradualmente la de jornada máxima de trabajo de 48 a 42 horas a la semana a partir de julio del presente año hasta abril de 2026, y por ultimo observamos que en Argentina y Perú la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas diarias o 48 semanales.

Tabla 2

Análisis comparativo del trabajo en sobretiempo en España, Ecuador, Chile, Colombia Argentina y Perú.

REGULACIÓN NORMATIVA LABORAL COMPARADA	TRABAJO EN SOBRETUENDU	LÍMITES DEL TRABAJO EN SOBRETUENDU	SOBRETUENDU RECARGOS COMPENSACIÓN	OPORTUNIDAD DE PAGO
ESPAÑA ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE ESPAÑA (2015). REAL DECRETO 2001/1983	El Artículo 35.1. Considera las horas extraordinarias como aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.	El Artículo 35.2. Señala que el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta (80) horas al año, salvo excepciones establecidas en la ley.	El Artículo 35.1. Establece la cuantía de las horas extraordinarias, en convenios colectivos o contratos individuales, que no podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso. Según el artículo 40 del R.D. 2001/1983, el recargo por hora extra no será inferior al 75% del salario horario normal.	Artículo 35.2. El pago de las horas extraordinarias, ya sea con días libres o en dinero, debe hacerse dentro de los 4 meses siguientes de su realización.
ECUADOR CÓDIGO DE TRABAJO DE ECUADOR (1997).	Art. 55. Las horas suplementarias y extraordinarias, se establecen por convenios escritos entre las partes, respetando el límite máximo permitido.	Art. 55.1. Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro (4) horas en un día, ni de doce (12) horas en la semana.	Según el Art. 55. Las horas suplementarias y extraordinarias que se realizan durante: - En el día hasta las 24:00, se pagará un recargo 50%. - El sábado, domingo o entre las 24:00 y las 06:00, se pagará un recargo 100%. El código de trabajo de Ecuador no prevé la	El pago de las horas suplementarias y extraordinarias, se puede establecer por convenios, o instructivos según sectores.



REGULACIÓN NORMATIVA LABORAL COMPARADA	TRABAJO EN SOBRETIEMPO	LÍMITES DEL TRABAJO EN SOBRETIEMPO	SOBRETASAS RECARGOS COMPENSACIÓN	OPORTUNIDAD DE PAGO
			compensación, pero se pueden fijarse en convenios o instructivos según sectores.	
CHILE CÓDIGO DEL TRABAJO CHILENO (2002). LEY N° 21.561 (2023).	Art. 30. Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor.	Art. 31. Se pactarán un máximo de 2 horas diarias y 12 semanales.	Art. 32 Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, el trabajador deberá solicitar por escrito la compensación de horas extraordinarias y deberán ser autorizadas por el empleador.	Art. 32 la liquidación de las horas extraordinarias se pagará juntamente con los salarios ordinarios del respectivo período.
COLOMBIA CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO COLOMBIANO (2011). LA LEY N° 2101 DE (2021)	Artículo 159.- El trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.	Artículo 167-B. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.	El Artículo 168. Señala las tasas y liquidación de recargos del trabajo extra: - Diurno se paga con un recargo del (25%) sobre el valor del trabajo diurno. - Nocturno se paga con un recargo del (75%) sobre el valor del trabajo diurno. La ley establece que las horas extras no se compensan con días de descanso, solo deben ser pagadas con dinero.	Artículo 134.- El pago del trabajo suplementario o de horas extras se pagará en el periodo que se han causado o junto con el salario del período en que se realizaron.
ARGENTINA LEY 11.544/79 JORNADA DE TRABAJO D.R. 16.115/33 REGLAMENTO DE LA LEY 11.544/79 LEY 20.744/74 CONTRATO DE TRABAJO	Ley 20.744/74 Denomina a las horas extra como horas suplementarias, que exceden la jornada máxima legal.	Según el D.R. 16.115/33 el Art. 13° establece los límites máximos de las horas suplementarias autorizadas, que no podrá ser superior a (3) horas por día, (30) horas mensuales y (200) horas anuales.	La ley 20.744/74 en su Art. 201. El recargo por horas suplementarias autorizadas o no por el organismo administrativo será: - Días comunes se pagará un recargo (50%) calculado sobre el salario habitual. - El sábado después de las 13:00, domingo y feriados se pagará un recargo (100%). El Art. 204. Señala que la compensación deberá ser de misma duración de las horas suplementarias.	Art. 32 Las horas extraordinarias deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.



REGULACIÓN NORMATIVA LABORAL COMPARADA	TRABAJO EN SOBRETIEMPO	LÍMITES DEL TRABAJO EN SOBRETIEMPO	SOBRETASAS RECARGOS COMPENSACIÓN	OPORTUNIDAD DE PAGO
PERÚ D. S. N° 007- 2002-TR (TUO de la LJTHTS) D. S. N°008- 2002-TR (RTUO de la LJTHTS)	Según Art 20 del RTUO de la LJTHTS. Se considera trabajo en sobretiempo a aquel que exceda de la jornada ordinaria vigente (diaria o semanal), aun cuando se trate de una jornada reducida.	Nuestro ordenamiento normativo NO ESTABLECE UN LÍMITE máximo de horas extras.	El Artículo 10.- El tiempo trabajado en sobretiempo se abona con un recargo a convenir para - Las dos primeras horas no podrá ser inferior al (25%) por hora. - Para las horas restantes será un recargo del (35%) por hora. El empleador y el trabajador podrán acordar compensar el trabajo prestado en sobretiempo con el otorgamiento de períodos equivalentes de descanso.	RTUO de la LJTHTS establece en su Art.25. El pago de las labores prestadas en sobretiempo deberá realizarse en la oportunidad en que se efectúe el pago de la remuneración ordinaria del trabajador

Nota. Fuente: Normativa nacional e internacional sobre derecho laboral.

Elaborado por: el autor.

Conforme se observa en tabla 2, España establece un límite máximo de horas extraordinarias que no podrán ser superior a ochenta (80) horas por año, en Ecuador las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro (4) horas al día, ni de doce (12) horas semanales, en Chile las horas extraordinarias se podrán realizar como máximo dos (2) horas por día y doce (12) horas a la semanal, para Colombia en ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas al día y doce (12) horas a la semana, en Argentina establece los límites máximos para las horas suplementarias, que no podrá ser superior a (3) horas por día, (30) horas mensuales y (200) horas anuales y por último debemos señalar que nuestro ordenamiento normativo peruano NO ESTABLECE LÍMITES máximos de horas extras.



4.2. ANÁLISIS DE LA VULNERACIÓN A LA JORNADA LABORAL Y AL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD EN LA EXTENSIÓN ILIMITADA DEL TRABAJO EN SOBRETIEMPO

4.2.1. Derecho a la jornada laboral

4.2.1.1. Definición de la jornada trabajo y tiempo de trabajo

Partiremos del significado etimológico de la palabra “jornada” derivada del latín *diurnus*, que significa “diario”. Así, Alonso Olea (1986, pág. 113) señala que “la jornada de trabajo es el tiempo de dedicación o trabajo diario, realizado por los trabajadores para la ejecución del contrato de trabajo”. Entonces, la jornada de trabajo es aquel tiempo efectivo o exclusivo durante el cual el trabajador se encuentra en disposición o bajo las órdenes de su empleador, con el objeto de cumplir con la prestación laboral que este le exija, dentro de un horario de trabajo establecido.

Ahora bien, el término “tiempo de trabajo”, comprende la complejidad normativa y funcional del tiempo en relación con el trabajo, además tiene mayor connotación en la doctrina y normas internacionales, estando presente durante las primeras luchas obreras y en las más trascendentes reivindicaciones, por ello podemos señalar que el tiempo de trabajo ha estado siempre presente y relacionado con el origen y evolución del derecho de trabajo (Ulloa Millares, 2009, pág. 47).

Por ello es importante resaltar que el tiempo de trabajo cuenta con diversos enfoques de estudio entre los más importantes se encuentran, el sociológico donde se desarrolla como parte del movimiento social reivindicativo, el filosófico dándole un valor adicional al trabajo como la



plusvalía, el económico desde un punto de vista productivo y eficiente en el trabajo, y por último el normativo reconocido como el tiempo de prestación de servicios bajo la dirección del empleador.

4.2.1.2. El tiempo de trabajo según las Normas Internacionales

Para conceptualizar y argumentar sobre la importancia de los fundamentos del tiempo de trabajo, es necesario revisar normativa internacional relacionada con la protección y respeto de los derechos humanos, que incluyen en la regulación del tiempo de trabajo reconocido como un derecho humano básico. Debe tenerse en cuenta la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú (1993) que establece las normas relativas a los derechos y libertades reconocidos en la Constitución deben interpretarse de conformidad con los convenios, tratados y normas internacionales de derechos humanos, que han sido ratificados oficialmente en el Perú

En ese sentido desarrollaremos las normas internacionales sobre derechos humanos ratificadas en el país, que nos ilustraran sobre los fundamentos y definición del tiempo de trabajo o jornada laboral, en razón que la legislación nacional no establece conceptos muy claros sobre el tema.

a) Declaración Universal de los Derechos Humanos

Según la Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948), regula en su art. 24 el derecho al tiempo de trabajo “considerando que toda persona tiene derecho al descanso diario, a disfrutar del tiempo



libre, a una justa limitación de la duración de trabajo y a gozar temporalmente de vacaciones pagadas”.

Esta disposición revela, por un lado la obligación de limitar la duración del tiempo de trabajo, considerando que este límite debe ser fijado bajo el principio de razonabilidad que está intrínsecamente relacionada con el contenido del tiempo libre, el descanso y el derecho a las vacaciones, entendiendo que el objeto para la limitación de la jornada laboral es permitir el trabajador disfrutar el tiempo libre es decir, la facultad que tendría el trabajador hacer lo que desee (hacer o no hacer como quiera según su voluntad) en dicho espacio temporal.

b) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Conforme art. 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU, 1966), que fue suscrito por el Perú el 11 de agosto de 1977 y ratificado en abril de 1978, señala:

“Los estados miembros que formen parte del presente Pacto reconocen los derechos que tienen todas las personas para gozar de condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo que se les garantice; a todos los trabajadores percibir una remuneración que proporcione como mínimo un salario equitativo e igualitario y sin discriminación de ninguna índole; que cuenten con medidas de protección de seguridad e higiene en el trabajo; que tengan igualdad de oportunidades para ser promovidos y ascendidos de categoría en su trabajo, considerando el tiempo de servicio y capacidad; por último es obligatorio limitar razonablemente las horas de



trabajo, respetar el derecho al descanso, el disfrute del tiempo libre, brindar vacaciones periódicas pagadas así como remunerar los días festivos”.

De lo citado, se desprende que es Estado es el responsable de preservar y proteger los derechos laborales de los trabajadores pactados en el presente dispositivo normativo; No obstante, en la práctica peruana no se encuentra muy bien desarrollado ni difundió los fundamentos del derecho al descanso ni el disfrute del tiempo libre.

c) Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

Según la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (OEA, 1948), en referencia al tiempo de trabajo y el tiempo de descanso indica en su dispositivo XV “el derecho al descanso y a su aprovechamiento; toda persona tiene derecho al justo descanso y a la oportunidad de provechar el tiempo libre para su desarrollo espiritual, cultural y físico”.

Reafirmando, es sumamente importante limitar la jornada laboral, en un tiempo de duración razonable, porque su determinación limita por otro lado el uso razonable y proporcional del tiempo de descanso y derecho el ocio de los trabajadores. En otras palabras, las limitaciones de la jornada no podrían entenderse sin la capacidad del hombre para disfrutar de su tiempo libre o de su descanso. En este punto, se puede afirmar que el término “tiempo de trabajo” se refiere más al tiempo de libre y descanso que a la limitación de la jornada laboral, buscando la plena autorrealización de la persona en el ámbito espiritual, cultural y físico;



cualquier circunstancia que limite el goce de estas facultades vulneraría derechos fundamentales.

4.2.1.3. Normativa laboral peruana

Es preciso señalar, que nuestro ordenamiento jurídico peruano no conceptualiza el tiempo de trabajo, pero conforme a lo dispuesto en el del Convenio N° 1 de la OIT, regula la jornada laboral a través de la Constitución Política, estableciendo en su art. 25 “la jornada laboral ordinaria de trabajo de (8) horas por día y (48) horas semanales como máximo, así como también reconocen el derecho al descanso semanal y anual remunerados de los trabajadores”, conforme a las normas especiales en materia de derecho laboral, se puede establecer por ley, convenio o contrato de trabajo una jornada menor a la máxima legal.

Las normas nacionales limitan razonable la duración de las horas de trabajo debido a que influyen directamente con el goce del derecho al descanso, además enfatizan concretamente el derecho al descanso semanal, vacaciones y días feriados remunerados, sin embargo, no se encuentre difundido ni desarrollado los fundamentos del derecho al descanso diario y el disfrute del tiempo libre.

4.2.1.4. Jornada laboral según la doctrina peruana

Según el Dr. Manuel (1986), “La jornada de trabajo es el tiempo de dedicación y esfuerzo diario que se desprende del trabajador con el objeto de cumplir con lo estipulado en el contrato de trabajo, este tiempo se comprende como la jornada de trabajo diario, semanal, quincenal o anual. La duración de las horas de trabajo debe ser regulado y limitado por



cuestiones de orden público a fin de no perjudicar la integridad física trabajador”. (p.113).

Entonces, la doctrina jurídica concibe como definición del “tiempo de trabajo o jornada laboral” como aquel tiempo donde el trabajador realiza actividades físicas o intelectuales que generan cansancio o desgaste físico, como también puede considerarse como aquel periodo de tiempo donde el trabajador está a disposición o bajo las órdenes de su empleador, a efectos de cumplir con lo establecidos en el contrato de trabajo.

4.2.2. Principio de irrenunciabilidad

4.2.2.1. Definición

El principio de irrenunciabilidad de derechos cumple un rol fundamental, mediante el cual se deben tutelar el desarrollo de las relaciones laborales, pues este contiene los valores fundamentales que reconoce nuestro sistema jurídico y debe ser protegido a través de normas lo suficientemente efectivas, El citado principio expresa la imposibilidad que tienen las personas de renunciar a los derechos fundamentales que han sido reconocidos y desarrollados en la sociedad. Por tanto, el trabajador se encuentra impedido de renunciar a los derechos laborales que le han sido otorgados dentro de una relación laboral.

Generalmente el principio de irrenunciabilidad es comprendido como la prohibición al trabajador de perjudicarse así mismo, más aún cuando se encuentra en una situación de desventaja frente al empleador, entonces en un sentido más estricto el trabajador no se puede dejar de gozar de derechos ya adquiridos.



Como nos indica Analí Morillo (2019, pág. 169), A nivel jurídico, las discusiones de terminología a menudo pueden ayudarnos a obtener una comprensión más clara de lo que debe entender por los términos que parecen ser sinónimos en el lenguaje común, pero tienen un contenido diferente en la legislación, la doctrina y la jurisprudencia, dicha diferenciación corresponde al carácter técnico de determinados términos en el ámbito jurídico, y su configuración a lo largo de su evolución, a continuación se desarrollaremos algunos términos que nos ayudaran a comprender mejor el principio de irrenunciabilidad.

a) Imposibilidad

En un concepto relacionado principalmente con la posibilidad que tiene el sujeto (en este caso el trabajador) de tener o tomar una decisión sobre el uso o intercambio de un derecho reconocido a cambio de dejar sin efecto otro derecho reconocido, o cambiarlo por otro beneficio (ya sea patrimonial o no).

b) Inderogabilidad

Es la imposibilidad que tiene el sujeto (en este caso el trabajador) de renunciar anticipadamente a los efectos que tendría el reconocimiento de los derechos. Se diferencia de la renuncia, porque esta última presupone que el trabajador ya tiene un derecho reconocido; sin embargo, en este caso, el trabajador aún no disfruta de este derecho, pero ha decidido renunciar anticipadamente a sus derechos negándose posibilidad en un goce futuro.



c) Renuncia

Para que el sujeto renuncie, debe ser titular de ciertos derechos, por lo que la renuncia es producto de la voluntad del trabajador que decide dejar sin efecto los derechos reconocidos por las normas. Así, a diferencia de la inderogabilidad, las renunciaciones se realizan cuando se han reconocido derechos: sin embargo, también puede entenderse como una de las disposiciones que los trabajadores tienen sobre el ejercer sobre de sus derechos.

4.2.2.2. Fundamentos del principio de irrenunciabilidad

a) A nivel doctrinario

Los fundamentos que reconocen y justifican la existencia del principio de irrenunciabilidad cuentan con diferentes fundamentos, concepciones y conclusiones dándonos perspectivas diversas en cuanto a la aplicación de las normas y soluciones de conflictos.

Según Pla (1998), nos indica que la Teoría objetiva plantea como fin supremo la protección de normas imperativas, que tienen como fin proteger el ordenamiento jurídico mediante la vigencia y efectividad de las normas. No tiene relevancia la situación de desigualdad entre las partes, sino la contravención a las normas imperativas que son fundamentales para la sociedad.

La teoría subjetiva, nos permite analizar la naturaleza que tienen las relaciones laborales (vinculo de desigual), frente a la situación de desventaja en la cual se encuentra el trabajador el principio de

irrenunciabilidad debe velar por la protección de los derechos correspondientes.

La teoría mixta unifica los criterios de las dos teorías y brinda mayor alcance a nivel de los mecanismos de protección de los derechos de los trabajadores, ya que fundamenta la inalienabilidad en las limitaciones de la autonomía privada y la posición vulnerable de los trabajadores, incorpora la lógica y para asegurar que tomamos en cuenta no solo la necesidad de un orden legal, sino también las desigualdades que existen entre las partes del contrato de trabajo y entre la propia clase trabajadora.

Tabla 3

Teorías que fundamentan el principio de irrenunciabilidad.

	TEORÍA OBJETIVA	TEORÍA SUBJETIVA	TEORÍA MIXTA
Sustento	Se sustenta en la naturaleza imperativa de determinadas normas de ordenamiento laboral, las cuales tiene carácter de orden público.	Se sustenta en la situación de desigualdad del trabajador, característica intrínseca de la relación laboral.	Se sustenta en el carácter imperativo de las normas laborales que constituyen el orden público en situación de desigualdad del trabajador.
Naturaleza y función	Mecanismo de autodefensa normativa de ordenamiento jurídico laboral que sirve como límite de la autonomía de la voluntad.	Mecanismo de defensa del trabajador que sirve como límite al poder del empleador.	Mecanismo de defensa del ordenamiento laboral y defensa del trabajador que limita la autonomía de voluntad y el poder del empleador.
Interés que busca proteger	Responde a la necesidad de proteger el ordenamiento jurídico para alcanzar condiciones mínimas para una clase (orden público)	Responde a la necesidad de proteger al trabajador del abuso del empleador.	Responde a la necesidad expresada en las teorías objetiva y subjetiva.



	TEORÍA OBJETIVA	TEORÍA SUBJETIVA	TEORÍA MIXTA
Condición para su aplicación	Debe tratarse de normas irrenunciables con carácter de orden público.	No interesa la naturaleza de la norma, sino la usencia el poder negocial de parte del trabajador.	Norma imperativas de orden público y cualquier norma objeto de renuncia, salvo que si haya habido poder de negociación.
Ámbito temporal	Aplicable antes, durante y luego del establecimiento de la relación laboral.	No es aplicable luego de concluida la relación laboral.	Aplicable, antes, durante y luego del establecimiento de la relación laboral en caso de normas imperativas de carácter público; no siendo aplicable luego de culminada la relación cuando se trate de normas de otra naturaleza.
Ámbito subjetivo	Aplicable para trabajadores y para las organizaciones sindicales a las que el ordenamiento les reconoce derechos.	Aplicable solo para el trabajador de manera individual.	Aplicable de acuerdo al tipo de normas: trabajadores y organizaciones sindicales cuando se trate de normas de orden público, solo trabajadores cuando se trate de normas de otra naturaleza.
Presunciones que operan.	Se presume que las normas laborales que establecen derechos son de orden público e imperativas.	Se presume un vicio del consentimiento ante las renunciaciones efectuadas por el trabajado.	Se usan las dos presunciones de acuerdo al tipo de normas.

b) A nivel constitucional y jurisprudencial.

La nuestra Constitución Política reconoce el principio de irrenunciabilidad en el art.26 inciso 2, donde señala que las relaciones laborales deben respetar el carácter de irrenunciable de los derechos reconocidos a nivel legal y constitucional. Así también el Código Civil establece en el artículo V del Título Preliminar, la nulidad de los hechos y actos jurídicos relacionado a renuncia de derechos quedando sin efecto



legal alguno. Entonces el principio de irrenunciabilidad solo protege los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, bajo esta misma línea vemos que el Tribunal Constitucional ha asumido el fundamento que plantea a teoría objetiva. Por lo que se concluye que no es posible aplicar dicho principio a normas de derechos reconocidos por convenios colectivos o la costumbre, pues que estos no tienen carácter de taxativos ni imperativos que tengan incidencia en el orden público.

El Poder judicial mediante la Casación Laboral N° 6072-2012 Del Santa, décimo considerando (2013), ha precisado los siguiente:

“Desde un punto de vista teórico y doctrinario el principio de irrenunciabilidad también debería proteger los derechos derivados de los convenios colectivos, pero específicamente debe entenderse que el sentido de protección solo opera en el ámbito subjetivo de los convenios colectivos, el contrato (a quién beneficia) y su duración; es decir, debe quedar claro que, siendo el principio de irrenunciabilidad un principio normativo de autoprotección normativa, lo que prohíbe es la renuncia individual de los trabajadores privados para obtener la posibilidad de beneficios ya pactados, pues ello equivaldría que por necesidad o presión del empleador y una vez pactadas los beneficios en el convenio colectivo, el trabajador reconoce o acepta renunciar a los derechos correspondientes, ya que de ser así, la ley invalida dicha renuncia, interpretándola como una renuncia de derechos sin compensación”.

4.2.2.3. Alcances del principio de irrenunciabilidad

El principio irrenunciabilidad de derechos debe ser reconocido no sólo a nivel de normas imperativas promulgadas por los Estados para establecer estándares mínimos de su protección, sino también a nivel de normas de convencionales (ya sean individuales o colectivas). Que acuerden sobre el desarrollo de las relaciones laborales. Para este reconocimiento es importante considerar que la irrenunciabilidad de derechos debe ser tomada en un concepto amplio que permita el pleno desarrollo de los derechos de los trabajadores reconocidos por la ley, así como los derechos y beneficios reconocidos en los contratos y convenios colectivos.

Tabla 4

Alcance del principio de irrenunciabilidad.

FUNDAMENTO DEL PRINCIPIO	TIPOS DE DERECHO ANTE LOS QUE SE APLICA	SUJETOS A LOS QUE TUTELA	MOMENTO EN QUE ES APLICABLE.
Situación de desventaja del trabajador que requiere se protegido: Con el establecimiento un estándar mínimo y con la protección de derechos, que superado este estándar mínimo otorguen mayor protección al trabajador	Derechos provenientes de normas imperativas. Derechos provenientes de convenios colectivos	Trabajador Organización sindical.	Antes, durante y después de la relación laboral.

Este principio establece que los derechos reconocidos en favor de los trabajadores por la Constitución y la ley son irrenunciables, niega validez jurídica a todo acto que implique la renuncia de los derechos



laborales del trabajador, constituyendo una limitación a la autonomía de su voluntad.

El principio de irrenunciabilidad, principalmente en materia laboral, es un mecanismo que combina doctrina, jurisprudencia y legislación para proteger eficazmente los derechos de los trabajadores que deben soportar desventajas en las relaciones laborales. Su importancia en materia laboral tiene que ver con la naturaleza del derecho laboral como medio para limitar las facultades de los empleadores. Este principio tiene como objetivo evitar que los trabajadores que necesitan urgentemente obtener o continuar trabajando acepten ciertas condiciones impuestas por los empleadores que menoscaban sus derechos laborales, haciendo así ilusoria la protección que brinda la legislación laboral. Esta protección también se aplica a los trabajadores cuya relación haya terminado.

Por tanto, es importante resaltar que la doctrina establece unánimemente que el principio de irrenunciabilidad de derechos sólo puede proteger a los trabajadores y no puede beneficia también a los empleadores.

4.2.3. Vulneración a la jornada laboral y al principio de irrenunciabilidad

A continuación, analizaremos algunos pronunciamientos jurisprudenciales que nos permitirán demostrar la vulneración a la jornada laboral y al principio de irrenunciabilidad.



a) CASACIÓN LABORAL N.º 21433-2018-LIMA (18/03/2021)

El presente caso trata de una demanda por el pago de beneficios sociales, entre ellos el pago de horas extras y su incidencia en los beneficios sociales, comprendido por un período de 20 años y tres meses, a partir de abril de 1993 hasta el trece de septiembre de 2013, seguido por la demandante Julia Elva Aquino Puente, en contra de la demanda Andina Radiodifusión Sociedad Anónima.

En primera instancia se declaró fundada la pretensión de pago de horas extras, señalando:

“(…) Se evidencia de las boletas de pago que durante el año de 1985 hasta marzo de 1993, la demandante percibía pagos por concepto de horas extras, las que no han sido cuestionadas ni negadas por la demandada, y si bien no se acredita las cien (100) horas extras mensuales realizadas desde abril de 1993 hasta el trece de septiembre de 2013 que indica la demandante (por un periodo de 20 años y 3 meses), se ha tomado en consideración las declaraciones testimoniales, por lo que se fija prudencialmente la prestación de tres (3) horas extras diarias y su respectiva incidencia en la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y utilidades”.

En segunda instancia la Sala Superior:

“Se confirma la Sentencia de primera instancia y considera conveniente tomar como referencia el promedio del pago de horas extras de las 6 últimas boletas, en ese sentido se le otorga dos punto treinta y nueve (2.39) horas extras diarias, quedando reducidas las tres (3) horas



extras diarias fijadas en una primera instancia, usando el mismo razonamiento de “presunción” de horas extras durante el periodo petitionado por la demandante, advirtiéndose reintegros por concepto de trabajo en sobretiempo por un periodo liquidado de más de veinte años”.

El Colegido Supremo declara fundado en parte el recurso casación interpuesto por la demandada y modificando el extremo del otorgamiento de horas extras, en cuanto al periodo a pagar, considerando pertinente análisis de forma conjunta las infracciones normativas, tal como se precisa a continuación:

“El Decreto Ley N° 25988 en su art. 5 prescribe “(...) las empresas o sociedades sujetas a la actividad privada, se encuentran obligadas a conservar los documentos vinculado con el giro de su actividad empresarial como libros, correspondencia y otros, por un período no superior de 5 (cinco) año, contado a partir que ocurra el hecho, emisión del documento o al cierre de la planilla, cumplido dicho plazo o periodo el empleador pueden disponer de dichos documentos optando por su reciclaje o destrucción, a excepción de las planillas de pago que serán remitidas a la ONP”.

Asimismo, el art. 6 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, establece: “Los empleadores deben conservar por un periodo de cinco (5) años después de haber sido generados, el archivo de los registros de asistencia”.

Finalmente, el art.10-A del TUO de la LJTHTS señala que “Es obligación del empleador llevar un control o registro seguro, confiable ya



sea técnico o manual de la prestación del trabajo en sobretiempo; la ocurrencia de fallas o deficiencia en el sistema de registro, no impedirá el pago de las horas extras siempre que el trabajador pueda acreditar su real y efectiva realización.”

Conforme a los fundamentos expuesto el Colegiado considera que el otorgamiento de liquidación de horas extras por un periodo de veinte (20) años no es razonable ni prudencial porque se sustenta en una presunción inercial procedente de boletas de pago anteriores al mes de abril de 1993 y valiéndose de testimonios de empleados que no han podido precisado con determinación y certeza cuantas horas extra al día realizaba la trabajadora durante dicho periodo, por ello resuelve:

“(…) Este Supremo Colegiado considerando los criterios prudenciales y razonables reconoce únicamente un periodo de cinco (5) años anteriores a la presentación de la demanda, y confirma la prestación de dos puntos treinta y nueve (2.39) horas extras por día; ordenando que se proceda con la liquidación por el juez en ejecución de sentencia su cálculo, así como de sus incidencias (reintegro de compensación por tiempo de servicios, reintegro de gratificaciones, reintegro de utilidades)”

Haciendo la síntesis de la presente casación se deberá recordar que en primera instancia se le reconoce al pago de (3) horas extra diarias y en segunda instancia se hace un recalcu y se le otorga horas extras a razón de dos punto treinta y nueve (2.39) horas extras diarias en ambas instancias reconocen que el periodo a liquidar es más de veinte (20) años, y mediante recurso de casación se confirma el recalcu de horas extras diarias, pero



se decide reducir el periodo de tiempo a liquidar, reconociendo solo 5 años para pago de las horas extras y sus incidencias en los beneficios sociales, dicha decisión se sustenta por escasos medios probatorios ofrecidos por la demandante para acreditar el trabajo en sobretiempo, y considerando un análisis equilibrado y justo entre la obligación legal del empleador de llevar y conservar el registro de asistencia y la carga probatoria correspondiente al trabajador de acreditar con otros medios el trabajo en sobretiempo.

Al respecto, deducimos del hecho en concreto que la demandante Julia Elva Aquino Puente realizo una jornada laboral de más de 10 horas diarias, por un periodo de 5 años, donde advertimos que se vulnero la jornada laboral máxima legal que establece y reconoce nuestro ordenamiento jurídico, además de la vulneración al principio de irrenunciabilidad de derechos al someter a la trabajadora a prestar jornadas laborales ilegales aun cuando hayan sido consentidas por la misma.

b) PRECEDENTE VINCULANTE: Resolución de Sala Plena N° 003-2023-SUNAFIL/TFL (25/01/2023)

El presente caso se origina a causa de una denuncia presentada por Nadinne Isabel Villavicencio Quispe y Juan Enrique Chavezta Arismendi (en adelante los trabajadores afectados), en la que alegaron el incumplimiento del pago de sus beneficios sociales al ser trabajadores en modalidad full time (Jornada de trabajo a tiempo parcial) en contra de CINEPLEX S.A.



Frente a ello, se asigna un Inspector de trabajo que inicia con las actuaciones inspectivas de investigación y se culmina con la emisión del Acta de Infracción N° 1729-2019-SUNAFIL/ILM. Continuando con el curso del Procedimiento Administrativo sancionador, la Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia de Lima Metropolitana, emite la Resolución de Sub Intendencia N° 841-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE, de fecha 14 de setiembre de 2021, disponiendo una multa de S/ 45,360.00, por haber incurrido en infracciones graves, muy graves en materia de relaciones laborales, e infracción muy grave a la labor inspectiva.

En segunda instancia la Intendencia de Lima Metropolitana emite la Resolución de Intendencia N° 041-2022-SUNAFIL/ILM, de fecha 18 de enero de 2022, declarando infundado el recurso de apelación interpuesto por CINEPLEX S.A, bajo los siguientes fundamentos:

“i. conforme a lo verificado en las actuaciones inspectivas, se determinó que la trabajadora afectada prestaba una jornada superior a las 23 hrs. con 50 min por semana, el exceso de trabajo no se considera como sobretiempo, de tal forma que se han superado los límites señalados en el art. 12 de la Ley de Fomento de Empleo”. Por lo que se determinó “iii. Que los trabajadores afectados, no trabajaban una jornada a tiempo parcial, sino en la realidad de los hechos prestaban una jornada superior a las (4) horas diarias, lo que configura una desnaturalización al contrato de trabajo, convirtiéndose en una jornada completa, por ello le corresponde el pago de una remuneración mínima y los correspondientes beneficios sociales; gratificación, vacaciones, bonificación extraordinaria y CTS”.



Al respecto, CINEPLEX S.A interpone recurso de revisión y el Tribunal de Fiscalización Laboral emite la Resolución de Sala Plena N° 003-2023-SUNAFIL/TFL, de fecha 25 de enero de 2023, declara INFUNDADO el recurso de revisión, y establece como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios referidos al principio de primacía de la realidad en la verificación de horas extras en las jornadas de trabajo a tiempo parcial, dichos fundamentos se desarrollarán a continuación:

6.40. “La celebración del contrato a tiempo parcial debe ser inferior a las cuatro (4) horas por día, una vez dividido el total de horas trabajadas a la semana por los días de la jornada semanal. Entonces partir de cuarta hora laborada, el trabajador tiene el derecho de percibir los beneficios correspondientes a un contrato a tiempo completo como: CTS, gratificaciones, vacaciones entre otros”.

6.42. “Conforme el art. 20 del RTUO de la LJHTS considera que el trabajo en sobretiempo se puede realizar en jornadas ordinarias o reducidas incluso cuando se trata de jornadas a tiempo parcial”.

6.43.” La realización de horas extras en jornadas a tiempo parcial (menor a cuatro 4 horas diarias), deberán ser evaluadas de forma rigurosa; se comete un fraude a la Ley cuando no sean de carácter excepcional. Entonces se presume que el empleador habría utilizado este tipo de contratos para contratar a personal con beneficios sociales reducidos buscando encubrir una relación laboral que cuente con beneficios laborales de una jornada a tiempo completo”.



6.44. “El principio de primacía de la realidad, es relevante y determinante ante discrepancias entre la documentación oficial y lo efectivamente verificado en los hechos reales, se privilegiará este último para reclamar el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte del empleador. Este principio resulta especialmente importante para la verificación de las horas extras dentro de los límites característicos de una jornada de trabajo a tiempo parcial, con el fin de advertir si se ha producido la desnaturalización contractual en un hecho en concreto”.

6.45. “Como establece la Casación Laboral N° 18749-2016 LIMA, para determinar el cálculo promedio de horas trabajadas en un contrato a tiempo parcial, se divide entre 5 o 6 días de trabajo con el total de horas trabajadas por semana, dicho promedio no deberá ser superior de 4 horas diarias, debiendo ser verificado en virtud al principio de primacía de la realidad”.

6.49. “Por tanto, se han desnaturalizados los contratos a tiempo parcial de los trabajadores afectados y la empresa CINEPLEX S.A, por incumplir con la jornada laboral establecida en la Ley. Entonces en virtud y aplicación del principio de Primacía de la Realidad se establece que, desde la fecha de inicio hasta el cese de los trabajadores afectados, existió una relación laboral a plazo indeterminado correspondiéndoles todos los beneficios sociales relacionados al régimen laboral general de la actividad privada”.

Como podemos observar en el presente caso los trabajadores Nadinne Isabel Villavicencio Quispe y Juan Enrique Chavezta



Arismendis, trabajaban para empresa CINEPLEX S.A. según una jornada de trabajo a tiempo parcial de 6 días a la semana. Pero de la constatación realizada por Inspector de trabajo comisionado, al Registro de Asistencia donde se muestran los horarios de ingreso, salida y refrigerio del personal de fecha 26 de julio de 2010 al 31 de enero del 2012; se verificó que los trabajadores afectados desde el comienzo de su relación laboral, venían desarrollando una jornada promedio de más de cuatro (4) horas por día en una jornada de seis (6) días por semana, que quedando legalmente desnaturalizados los contratos de trabajo convenidos entre los dichos trabajadores y la impugnante, además esta última realizó el pago por el concepto de horas extras, reconociendo y demostrando que sus trabajadores realizaban una jornada laboral mayor a las 4 horas señaladas en el contrato de trabajo y reconocidas por ley.

Frente a los hechos constatados, podemos advertir que El Tribunal de Fiscalización Laboral, reconoce la prestación horas extras independientemente del tiempo de duración de la jornada, aun cuando se trate de jornadas de trabajo a tiempo parcial o part time; entonces la prestación de horas extras en jornadas menores a las cuatro horas diarias debe ser evaluada de manera rigurosa pues de no ser excepcionales, se configuraría un fraude ante la ley. Ahora bien, es cierto que el presente Tribunal no fija de manera explícita un límite máximo para la realización de horas extras en las jornadas de trabajo a tiempo parcial, pero podemos presumir que estas no deberán superar las cuatro (4) horas diarias, pues de lo contrario se estaría desnaturalizaron el régimen de contratación a tiempo parcial.



Finalmente es preciso señalar que los trabajadores afectados, realizaban trabajo en exceso fuera de la jornada de trabajo a tiempo parcial, considerando este exceso como trabajo en sobretiempo y al no existir un tiempo límite en la prestación de las horas extras, continuaron trabajando en sobretiempo de manera ilimitada, aun cuando la naturaleza de su contrato ya se había desnaturalizado. Mostrado la realidad que viven y padecen muchos trabajadores en el Perú.

4.3. ASPECTOS JURÍDICOS QUE SE DEBEN CONSIDERAR PARA REGULAR LOS LÍMITES MÁXIMOS DEL TRABAJO EN SOBRETIEMPO EN NUESTRA LEGISLACIÓN LABORAL

4.3.1. Aspectos Jurídicos para regular el límite máximo de horas extras en el Perú

A continuación, analizaremos los aspectos jurídicos que se deben considerar para regular los límites máximos del trabajo en sobretiempo en nuestra legislación laboral.

Mediante el Convenio N° 1 la OIT, se estableció que “Las autoridades de cada Estado deberán determinar las excepciones a las limitaciones de jornada de trabajo que resultan necesarias para permitir que las empresas hagan a aumentos extraordinarios de trabajo”.

Cabe considerar, que la regulación del tiempo de trabajo se aplica en todo el mundo y se presenta como un conjunto de normas interrelacionadas y destinadas a proporcionar un conjunto equilibrado de normas, en particular cuando se prevén específicamente en la negociación colectiva, pero que pueden



ampliarse en una sola declaración al conjunto de normas nacionales y consuetudinarias sobre la materia.

Históricamente, el uso de horas extras se ha considerado un mecanismo para obtener más del tiempo del trabajo máximo permitido, sin que se pretendiera que dicho trabajo fuera en contenido, distinto al de trabajo realizado dentro de una jornada ordinaria. De hecho, su elemento distintivo proviene del concepto "exceso" de trabajo y ciertamente cualquier exceso habría ser establecido fuera de la jornada de trabajo. Por otro lado, para fijar un "límite" es necesario recurrir a la conceptualización de las jornadas máximas de trabajo permitidas y su extensión excepcional, en principio estableciendo límites diarios, semanales y anuales con el objeto de evitar un sobre recargo de trabajo en sobretiempo en determinados periodos.

4.3.1.1. Importancia de limitar el tiempo de trabajo en sobretiempo

Como ya habíamos mencionado la Constitución establece la jornada máxima de trabajo, siendo su mandato de aplicación para todo tipo de trabajo. No obstante, no define el término de "jornada de trabajo", reconocida en el derecho internacional y convencional como "tiempo de trabajo"; sin duda es necesario señalar que este es un elemento esencial del contrato laboral, y constituye un derecho fundamental reconocido a nivel internacional.

Al respecto, la Declaración Universal de los Derechos Humanos firmada en 1958 en su art. 3 establece que "no hay libertad ni vida si cada individuo no es dueño de su tiempo o si el trabajo le quita gran parte de él", en efecto Monereo y Gorelli (2009), señala "El tiempo se impregna



en las relaciones laborales y afecta otras áreas de la vida, ya que sus límites influyen en los estilos de vida, las relaciones familiares y el derecho al ocio. En síntesis, las horas de trabajo determinan el tiempo libre”.

En función de lo plateado, el tiempo dedicado al trabajo genera también una enorme influencia en la salud del trabajador, como señala el Dr. Julio César Neffa (2018). “La centralidad del trabajo es tan grande que su impacto en las personas repercute directamente en su salud a corto, medio o largo plazo, la intensidad del trabajo, el horario de trabajo, el control de las emociones (como el miedo por la seguridad o riesgos diarios, experimentados por los guardias de seguridad o conductor), los conflictos de ética y valores (en muchas profesiones hay que controlarse, incluso simular emociones falsas, como es el caso de los que prestan servicios de atención al público), las relaciones sociales en el trabajo, la autonomía y control que tienen los trabajadores, y algunos de los factores más relevantes que influyen en ello”.

Cabe considerar, que la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del trabajo, en mayo de 2021, ha realizaron un primer análisis mundial de la pérdida de vidas y de salud derivada de las largas y extenuantes jornadas de trabajo.

Este estudio señaló que las enfermedades y los traumatismos relacionados con el trabajo provocaron la muerte de 1,9 millones de personas en 2016, la mayoría de las muertes fueron relacionadas con el trabajo, debido a enfermedades respiratorias y cardiovasculares. Siendo la



principal causante la exposición a largas jornadas laborales, que incluyo en la muerte de unas 750 000 personas.

Sus datos revelaron que las principales causas de muerte fueron las enfermedades pulmonares obstructivas crónicas (450 000 muertes); los accidentes cerebrovasculares (400 000 muertes) y las cardiopatías isquémicas (350 000 muertes), como consecuencia de haber trabajado 55 horas por semana o más. Además, los traumatismos ocupacionales causaron el 19% de las muertes lo que representa (360 000 muertes). De este modo, el estudio concluyó que las personas que trabajaban 55 horas o más por semana, aumentan en un 35% más el riesgo de sufrir accidentes cerebrovasculares y en un 17% el riesgo de fallecer a causa de una cardiopatía isquémica en comparación con aquellos que laboran una jornada laboral de 35 a 40 horas a la semana.

En relación a la problemática expuesta se determina que aproximadamente una tercera parte de la morbimortalidad total relacionada con el trabajo, es causada por las prolongadas jornadas laborales y se pronostica que la carga total de morbilidad relacionada con el trabajo sea mucho mayor en el futuro, de manera que este el factor de riesgo contribuye a aumentar más la carga de enfermedades ocupacionales. Siendo este el un factor de riesgo laboral relativamente nuevo para la salud humana, tiene un carácter más psicosocial, se ha convertido en un foco de debate.

El Director General de la OMS, Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus señalo "Es preocupante ver como tantas personas mueren literalmente a

causa de su trabajo, el presente informe es una llamada de atención a los países y empresas, para que busquen mejorar la protección de la salud de los trabajadores cumpliendo sus compromisos de ofrecer una cobertura universal de seguridad y seguridad en el trabajo”.

Dentro de este orden de ideas, resulta importante que los gobiernos tomen la responsabilidad de desarrollar, aplicar y hacer cumplir leyes, regulaciones y políticas que garanticen límites en el tiempo de trabajo y trabajo en sobretiempo, además se deberían prohibir las horas extraordinarias obligatorias en ciertas actividades empresariales.

4.3.1.2. Principales derechos protegidos al limitar el tiempo de trabajo en sobretiempo

Conforme Constitución Política según la aplicación del art.3, art.55 y la 4ta disposición final y transitoria, creemos firmemente que cualquier norma internacional ratificada sobre derechos fundamentales, incluidos los convenios de la OIT, deberían ser recocidos, aplicados y utilizados como elementos interpretativos de las leyes internas en este caso, los derechos que son protegidos con la aplicación de jornada máxima, bajo este orden de ideas los derechos a proteger son los siguientes.

- **Derecho a la jornada de trabajo**

El primer lugar se garantiza el respeto y protección al derecho a una jornada laboral máxima de trabajo reconocido constitucionalmente, así como también por normas internacionales y convencionales que reconocen la limitación razonable de horas de trabajo, con el objeto de garantizar el derecho al descanso, a disfrutar del tiempo libre, a vacaciones



pagadas y feriados remunerados. No obstante, en la práctica peruana solo se han desarrollado y analizado el derecho a descanso en días feriados y vacaciones, por ello analizaremos el derecho al descanso diario y al disfrute del tiempo libre.

- **Derecho al descanso diario y al disfrute del tiempo libre**

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, establece:

“Artículo 7. Los Estados Partes del presente pacto reconocen el derecho que tienen todas las personas a recibir condiciones de trabajo justas y satisfactorias, garantizando en particular, la limitación razonable de las horas de trabajo, el derecho al descanso, el disfrute del tiempo libre, y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos”.

También, El Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, Protocolo de San Salvador, señala

“Artículo 7. Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen el derecho que tiene toda persona a trabajar en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, además, cada Estado Parte deberá garantizar estos derechos mediante su legislación interna, en particular, deberá limitar razonablemente el tiempo de trabajo diario y semanal considerando jornadas más cortas en situaciones de trabajo peligroso, insalubre o nocturno”.



En suma, estas normas internacionales no sólo reconocen límites razonables a las horas de trabajo, sino que también protegen el derecho al descanso diario es decir, el derecho que tiene todo trabajador a cesar su actividad por un período de tiempo que le permita recuperar las energías consumidas en el desarrollo de sus actividades laborales, con el objeto de proteger tu salud física y mental, además podrá realizar su trabajo de manera más eficiente y potencialmente podrá participar en otras tareas que te permitan desarrollarte integralmente como individuo e integrante de un grupo familiar.

El tiempo al tiempo libre es un derecho humano de vital importancia para el desarrollo pleno de la persona, el aprovechamiento de este derecho como uso constructivo para el ser humano, contribuye la realización y mejoramiento de calidad tanto individual y social; mediante la práctica de actividades deportivas, físicas o intelectuales de esparcimiento, el enriquecimiento en lo personal y disfrute de la vida en forma individual y colectiva, que tiene como funciones básicas el descanso, la diversión, la creatividad, el desarrollo personal, la liberación del trabajo y la recuperación psicobiológica, también favorece al mejoramiento de la salud física y mental.

4.3.2. Propuesta legislativa que regula el límite máximo de horas extras en el Perú

La presente investigación ha establecido que existe un vacío normativo en nuestro ordenamiento jurídico, frente a la carencia de límites máximos en la realización de trabajo en sobretiempo u horas extras, lo que genera una afectación



al derecho a la jornada laboral y vulnera el principio de irrenunciabilidad establecido en el nuestro ordenamiento laboral, entonces el uso del trabajo en sobretiempo se ha convertido una herramienta que determina la flexibilidad en la jornada laboral.

Conforme a la revisión legislativa internacional, derecho convencional y jurisprudencia laboral, que debe considerar para la propuesta legislativa que regula los límites máximo permitidos en la prestación del trabajo en sobretiempo u horas extras en el Perú, la fijación de un límite diario, mensual y anual, para evitar vulnerar el espacio vital del trabajador sobre el goce de sus otros derechos fundamentales.

Para fijar este “límite” a las horas extraordinarias, analizamos y reconocemos la jornada máxima legal de 8 horas diarias y 48 horas semanales. Consideramos también que el tiempo de trabajo u horas extras deben ser prestadas de forma voluntaria y de forma excepcional; el límite en la frecuencia de las horas extras deriva directamente de su naturaleza excepcional y con el objeto de brindar protección a los derechos de los trabajadores consideramos que el límite del trabajo en sobre tiempo deber siguiendo la FÓRMULA LEGISLATIVA.

Tabla 5

Propuesta que regula los límites máximos de horas extras.

NORMA VIGENTE	Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo DECRETO SUPREMO N° 007-2002-TR
	<p style="text-align: center;">TÍTULO IV SOBRETIEMPO</p> <p>CARACTERÍSTICAS</p> <p>Artículo 9.- El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación.</p> <p>Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.</p> <p>La imposición del trabajo en sobretiempo será considerada infracción administrativa 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. Igualmente, el empleador infractor deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra, cuando éste demuestre que le fue impuesta.</p> <p>La autoridad administrativa de trabajo dispondrá la realización de inspecciones en forma permanente con el objeto de velar por el estricto cumplimiento del pago de las horas extras laboradas.</p> <p>No obstante, en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que ésta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado.</p>
EL TEXTO LEGAL DEBE INCLUIRSE SEGÚN LA AUTORA.	<p>Artículo 9-A.- límites máximos del trabajo en sobretiempo.</p> <p>En ningún caso, el número de horas extras de trabajo, podrá ser superior a TRES (3) horas por día, TREINTA (30) horas mensuales y DOSCIENTAS (200) horas anuales.</p>
NORMA VIGENTE	Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo DECRETO SUPREMO N° 008-2002-TR
	<p>Artículo 20.- Se considera trabajo en sobretiempo a aquel que exceda de la jornada ordinaria vigente en el centro de trabajo, aun cuando se trate de una jornada reducida.</p> <p>Artículo 21.- <i>El trabajo efectuado en sobretiempo, es por naturaleza extraordinario, por lo que en promedio mensual no podrá exceder de cuatro quintos de la jornada ordinaria semanal.</i></p> <p>(2) Artículo derogado por el Artículo 3 del Decreto Supremo N° 012-2002-TR, publicado el 09-08-2002.</p>
EL TEXTO LEGAL DEBE INCLUIRSE SEGÚN LA AUTORA.	<p>Artículo 21.- El trabajo efectuado en sobretiempo, es por naturaleza extraordinario, por lo que el número de horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrá ser superior a TRES (3) horas por día, TREINTA (30) horas mensuales y DOSCIENTAS (200) horas anuales.</p> <p>Cuando se trate de jornadas reducidas menores a cuatro (4) horas, será de forma excepcional la generación de horas extras, no debiendo superar supere el promedio de cuatro horas diarias, luego de dividirse entre cinco (5) y seis (6) días de trabajo.</p> <p>Artículo 21-A.- Los trabajadores no encuentran obligados a prestar horas extras fuera de los límites máximos permitidos. La imposición del trabajo en sobretiempo que exceda los límites máximos establecidos obliga al empleador infractor pagar al trabajador una indemnización equivalente al 200% del valor de la hora extra en exceso, cuando se demuestre que le fue impuesta, sin perjuicio de determinar sanciones conforme a Ley.</p>

Nota. Fuente: Normativa nacional sobre derecho laboral.

Elaborado por: el autor



V.CONCLUSIONES

PRIMERA: Actualmente el Perú es uno de los pocos países donde no existen límites máximos de horas extras, lo que ocasiona la vulneración al derecho a la jornada laboral y al principio de irrenunciabilidad de derechos, establecidos en el artículo 25 y Artículo 26 inciso 1 de la nuestra Constitución Política, así como a las normas internacionales aplicables, convirtiendo el trabajo en sobretiempo u horas extras en el principal mecanismo que permite al empleador incrementar las horas de trabajo causando mayor flexibilidad en la jornada laboral. De tal manera que permite al empleador someter al trabajador a largas y extenuantes jornadas de trabajo, bajo supuestos de caso fortuito o fuerza mayor, sin dejar tiempo suficiente para el descanso diario y disfrute del tiempo libre, perjudicando de esta manera el desarrollo personal y mejoramiento de calidad de vida de los trabajadores. Asimismo, se ve perjudicada gravante la salud de los trabajadores, aumentando el riesgo de contraer enfermedades ocupacionales o sufrir accidentes en el trabajo y también recorta la posibilidad de contratación de nuevos trabajadores.

SEGUNDA: La prestación del trabajo en sobretiempo u horas extras de forma ilimitada y permanente, aun cuando se hayan sido acordadas voluntariamente, desnaturaliza el carácter excepcional del trabajo en sobretiempo, convirtiendo una jornada extraordinaria en una jornada ordinaria ilegal. En cuanto a la jornada a tiempo parcial, la prestación ilimitada del trabajo en sobretiempo pueda encubrir una jornada laboral a tiempo completo con el



objeto de evadir el cumplimiento de los derechos sociolaborales de los trabajadores.

TERCERA: Existe la necesidad de regular los límites máximos de horas extras, para proteger el derecho a la jornada de trabajo y garantiza el respeto al principio de irrenunciabilidad de derechos, siendo determinante analizar el derecho convencional, normas internacionales y derecho comparado de España, Ecuador, Chile, Colombia y Argentina. A fin de establecer los límites máximos de las horas extras y con el objeto de no generar sobre recargos de trabajo en sobretiempo solo en determinados periodos, proponemos fijar un límite máximo de horas extras de TRES (3) horas por día, TREINTA (30) horas mensuales y DOSCIENTAS (200) horas anuales, y cuando se demuestre la imposición del trabajo en sobretiempo u horas extras fuera de los límites máximos establecidos el empleador infractor pagar al trabajador una indemnización equivalente al 200% del valor de la hora extra en exceso. Además, consideramos que se deben prohibir las horas extras obligatorias en ciertas actividades empresariales.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda al Congreso de la Republica que regule y establezca límites máximos y prohibiciones en la prestación de horas extras de trabajo, con el propósito de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, así como la garantizar la seguridad y salud del trabajador y estimular la realización de nuevas contrataciones.

SEGUNDA: Se recomienda la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, supervisar y fiscalizar el carácter excepcional de las horas extras y a su vez ampliar sus canales de atención de denuncias.

TERCERA: Se recomienda al Colegio de Abogados de Puno, admitir la propuesta legislativa de incorporar el Artículo 9-A en el TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, como también el Artículo 21 y Artículo 21-A en el reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo para regular los límites máximos del trabajo en sobretiempo u horas extras. Para elaborar dicho proyecto de ley y ser presentado ante el Congreso de la Republica para su debate y aprobación.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso Olea, M. (1986). *Lecciones sobre contrato de trabajo*. Madrid, España:: Universidad de Madrid.
- Avalos Rodríguez, B. (2018). *Excepciones a La Jornada de Trabajo: Límites y Alternativas*. Tesis posgrado. Lima: Universidad Católica.
- César, N. J. (17 de mayo de 2018). *Entrevista publicada en el diario "La Nación" de Argentina*.<http://www.lanacion.com.ar/1793628-julio-cesar-neffa-la-centralidad-del-trabajo-es-tan-grande-que-puede-afectar-a-la-salud>.
- Código De Trabajo. (29 de setiembre de 1997). Ecuador: La Comisión de Legislación y Codificación del Congreso Nacional.
- Código Penal. (03 de 04 de 1991). Decreto Legislativo No. 635. http://spij.minjus.gob.pe/normativa_libre/login.asp
- Código Sustantivo Del Trabajo. (2011). Colombia: Ministerio de Protección Social.
- Congreso Nacional De Chile. (26 de Abril de 2023). *Ley N° 21.561. modifica el código del trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral*. Chile: Diario Oficial.
- Constitución De La Nación Argentina. (1994). 2. Buenos Aires, Argentina: Eleggis.
- Corte Suprema De Justicia De La República. (15 de abril de 2013). Casación Laboral N° 6072-2012-Del Santa, décimo considerando.
- Constitución Política Del Perú. (1993) Recuperado de: http://spij.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp
- Decreto 484/2000. (20 de Junio de 2002). Jornada de trabajo, *Establécese el número máximo de horas suplementarias mensuales y anuales*. Argentina: Poder Ejecutivo Nacional.
- Decreto Con Fuerza De Ley. (31 de julio de 2002). *Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Código del Trabajo*. Chile, Santiago: Ministerio del Trabajo y Previsión Social.



- Decreto Legislativo N°. 295 Nuevo Código Civil. (24 de 12 de 1984).
http://spij.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp
- Decreto Legislativo N° 728. (12 de 11 de 1991). *Dictan Ley de Fomento del Empleo*.
<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/sidenav/resultado>
- Decreto Reglamentario N° 16.115/33. (17 de Enero de 1933). *Reglamentación de la Ley N° 11.544 sobre jornada legal del trabajo*. Argentina: Departamento Nacional del Trabajo.
- Decreto Supremo N° 019-2006-TR. (29 de 10 de 2006). *Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo*. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/sidenav/resultado>
- Decreto Supremo N°004-2006-TR. (05 de 04 de 2006). *Disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada*. Recuperado de: http://spij.minjus.gob.pe/normativa_libre/login.asp
- Falcón, J. & Herrera, R. (2005). *Análisis del Dato Estadístico*. Caracas. Falcón,<https://docplayer.es/22896942-Analisis-del-dato-estadistico-guia-didactica.html>.
- Gil, D. L. (1991). *El concepto de hora extraordinaria*. Madrid, España: AAVV.
- Gonzales, J. A. (2017). *El Proyecto de Tesis en Derecho*. Altiplano E.I.R.L.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Lucio, Y. P. (2006). *Metodología de la Investigación* (Cuarta edición ed.). Mexico D.F.: Mc Graw Hill Interamericana.
- Javier, A. V. (2016). *Tratado de Derecho Laboral* . Instituto Pacífico.
- Lawless, R. M. (2010). *Empirical methods in Law*. New York: Aspen Publishers.
- Ley 11.544 Jornada de Trabajo. (12 de Septiembre de 1929). Buenos Aires, Argentina: El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina.
- Ley N° 20.744 - Texto Ordenado Por Decreto 390/1976. (13 de Mayo de 1976). Ley De Contrato de Trabajo. Argentina.
- Ley N° 27337 Código de Los Niños y Adolescentes . (2000).



- Ley N° 28806. (22 De 07 De 2006). Ley General de Inspección del Trabajo.
- Ley N° 30924. (29 de 03 de 2019). *Ley que modifica los artículos 168-B y 195 del Código Penal, incorporando la pena de multa al delito de trabajo forzoso.*
<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/sidenav/resultado>
- Ley Nro. 2101 . (15 de Julio de 2021). *Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones.* Colombia: Congreso de Colombia. .
- Manrique, A. G. (2009). *Jornada, horario de trabajo y horas extras.* Gaceta Jurídica.
- María de los Ángeles Fernández Flecha, Patricia Urteaga Crovetto, Aarón Verona Badajoz. (2015). *Guía de Investigación en Derecho* (Primera edición: ed.). Lima Peru: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Monereo Perez, José Luis y Gorelli Hernández, Juan. (2009). *Tiempo de trabajo y ciclos vitales, estudio crítico del modelo normativo.* Granada : Comares.
- Morillo Villavicencio, A. S. (2019). *Soluciones Laborares para el sector privado.* En G. Jurídica (Ed.). Lima, Peru: EL Búho EIRL.
- Obregón Sevillano, T. (2018). *Manual de relaciones individuales del trabajo* (Primera ed.). Lima: Instituto Pacifico.
- OEA, O. D. (1948). Declaración Americana de los Derechos y Deberes Del Hombre.
- OMS/OIT. (2021). *“Estimaciones conjuntas OMS/OIT de la Carga de trabajo relacionada con Enfermedades y lesiones, 2000-2016”.* Environment International.
- ONU (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Recuperado de:
<http://www.un.org/es/universal-declarationhuman->
- ONU (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1919). *Convenio sobre las horas de trabajo (Convenio Número 1).*



- Oscar Harold, B. Á. (2020). *Manual práctico laboral* (Primera edición ed.). (I. P. S.A.C., Ed.) Lima, Perú: Pacífico Editores S.A.C.
- Pla, A. (1998). *Los principios del derecho de trabajo*. Buenos Aires: Depalma.
- Real Decreto 2001/1983. (28 de Julio de 1983). *Sobre regulación de la. Madrid, España: BOE Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*
- Real Decreto Legislativo. (23 de octubre de 2015). *Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. España: BOE Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado (Última modificación: 29 de junio de 2023).
- 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*. Universidad de Huánuco.
- Rodríguez, O. M. (2018). *La ordenación del tiempo de trabajo en España* . España: Universidad Complutense de Madrid.
- Trillo Párraga, F. J. (2010). *La construcción social y normativa del tiempo*. España: Lex Nova.
- Ulloa Millares, D. (2009). *El surgimiento del Derecho Laboral en el Perú*. Lima, Perú: Grijley.
- Ulloa Millares, D. (2010). *El Tiempo de trabajo en España y Perú, Ideas sobre la regulación de un elemento esencial en la vida de los trabajadores*. España: Alianza.



ANEXOS

ANEXO 1 Proyecto de ley.

PROYECTO DE LEY

La investigación propone un PROYECTO DE LEY para incorporar el **Artículo 9-A** en el TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo aprobado mediante Decreto Supremo N° 007-2002-TR, así como el **Artículo 21** y **Artículo 21-A** en el reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2002-TR. a fin de regular los límites máximos del trabajo en sobretiempo u horas extras.

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El artículo 23 de la Constitución Política del Perú señala que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, que ninguna relación laboral pueda limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni descomer o rebajar la dignidad del trabajador. Asimismo, el artículo 25 dispone que la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, como máximo.

Por su parte en el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 007-2002-TR y su norma reglamentaria aprobada mediante Decreto Supremo N° 008-2002-TR, observamos que no existe regulación sobre los límites máximo en la prestación del trabajo en sobretiempo.

A partir de estas premisas consideramos necesario regular esta figura jurídica en nuestra legislación laboral, debido a que no existen límites máximos en la prestación de trabajo en sobretiempo, lo que genera mayor flexibilidad en la jornada laboral, brindándole facultades al empleador de extender la jornada laboral de forma ilimitada y permanente, desnaturalizando el carácter excepcional del trabajo en sobretiempo, convirtiendo una jornada



extraordinaria en jornada ordinaria e ilegal, además estaríamos frente a un supuesto de vulneración del principio de irrenunciabilidad de los derechos reconocidos en el ordenamiento laboral y derecho internacional; tales como son el derecho al ocio, derecho al descanso diario y derecho al tiempo al tiempo libre que permite el desarrollo de la persona, también se estaría recortando la posibilidad de incorporar nuevos trabajadores.

Conforme al informe publicado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de “Estimaciones conjuntas OMS/OIT de la Carga de trabajo relacionada con Enfermedades y lesiones, 2000-2016” (2021), alertaron que las jornadas de trabajo prolongadas causaron la muerte de casi 2 millones de personas, siendo en su mayoría muertes relacionadas a causa de enfermedades respiratorias y cardiovasculares producidas en el trabajo.

Este primer estudio mundial cuantifica el deceso de 750,000 personas, la mayoría de ellas se produjeron a consecuencia de enfermedades cardiopatías y accidentes cerebrovasculares generadas por las largas y extenuantes jornadas laborales. Cabe considerar, por otra parte, que las prolongadas jornadas laborales son el factor de más riesgo asociado a la mayor carga de morbilidad relacionada con el trabajo por lo tanto, se hace necesario implantar regulaciones y políticas que garanticen límites a las horas de trabajo.

Por consiguiente, el Convenio N° 1 la OIT, se estableció que “Las autoridades de cada Estado son las responsables de implementar las excepciones y limitaciones al tiempo de trabajo que fueran necesarios, para permitir que las empresas hagan aumentos extraordinarios de trabajo”. La regulación del tiempo de trabajo se aplica en todo el mundo y se presenta como un conjunto de normas interrelacionadas destinadas a proporcionar un conjunto equilibrado de normas.

Conforme a lo expuesto para proponer la presente iniciativa legislativa, fue necesario analizar los aspectos jurídicos del derecho comparado de las regulaciones de los países



latinoamericanos de Ecuador, Chile, Colombia y Argentina, además de uno de nuestros mayores referentes en relación al derecho laboral España, a partir de dicho análisis se buscó hallar la forma para establecer límites máximos en la prestación del trabajo en sobretiempo, su naturaleza jurídica, los supuestos de procedencia, reglas o criterios.

Asimismo, se buscó los fundamentos constitucionales y convencionales que sustenten la regulación de los límites máximos en la generación del trabajo en sobretiempo en el ordenamiento jurídico peruano; en primer término, se analizará su viabilidad constitucional, ello a fin de no proponer formulas legislativas inconstitucionales.

Se elaboro y diseño un proyecto de Ley para incorporar la regulación los límites máximos en la generación del trabajo en sobretiempo, en el TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo aprobado Decreto Supremo N° 007-2002-TR y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2002-TR.

II. COSTO Y BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no genera costos económicos adicionales al erario nacional por cuanto no tiene efectos en el presupuesto económico de las entidades públicas.

La finalidad de la iniciativa legislativa consiste en atender el elevado nivel de desprotección social que padecen los trabajadores ante la situación de desventaja que se encuentran frente sus empleadores, lo cual se evidencia en la extensión ilimitada del trabajo en sobretiempo, lo que genera largas jornadas de trabajo con gran número de horas extras, lo cual desnaturaliza la naturaleza excepcional de las horas extras, convirtiendo el trabajo en sobretiempo en una jornada ordinaria.

Por tanto, se busca establecer regulara la extensión del trabajo en sobretiempo, en las jornadas laborales máxima y jornadas a medio tiempo, que permitan contar con las reglas de



juego claras para las partes laborales, reduciendo el riesgo de accidentes de trabajo a causa del cansancio del trabajador.

Los beneficios de la presente norma son para todos los trabajadores pertenecientes al régimen laboral privado, logrando garantizar sus derechos a una jornada laboral que les permita pasar más tiempo sus familias y realizar actividades de esparcimiento, esto implica un mejoramiento en las condiciones de vida, desarrollo espiritual y material, además permite tener un mejor desempeño en sus funciones dentro de su trabajo y mejora en sus condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

III. FORMULA LEGAL

Artículo 1. Objeto de la ley

La presente ley tiene como objeto regular los límites máximos en la generación del trabajo en sobretiempo u horas extras.

Artículo 2. Finalidad de la ley

La presente ley tiene como finalidad establecer los límites máximos en la generación del trabajo en sobretiempo u horas extras para los trabajadores pertenecientes al régimen laboral privado, a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales del trabajador y mejorar sus niveles de protección social.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

La presente ley se aplica al ámbito de la actividad empresarial. La presente Ley comprende a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.



Artículo 4. Límites máximos del trabajo en sobretiempo.

Para efectos del Artículo 9 del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo aprobado Decreto Supremo N° 007-2002-TR se incorpora el:

Artículo 9-A. Límites máximos del trabajo en sobretiempo.

En ningún caso, el número de horas extras de trabajo, podrá ser superior a TRES (3) horas por día, TREINTA (30) horas mensuales y DOSCIENTAS (200) horas anuales.

Artículo 5. Regulación de los límites máximos del trabajo en sobretiempo.

Para efectos del Artículo 21 del reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2002-TR se incorpora el:

Artículo 21. El trabajo efectuado en sobretiempo es por naturaleza extraordinario, por lo que el número de horas extras de trabajo diurnas o nocturnas, no podrá ser superior a TRES (3) horas por día, TREINTA (30) horas mensuales y DOSCIENTAS (200) horas anuales.

Cuando se trate de jornadas reducidas menores a cuatro (4) horas, será de forma excepcional la generación de horas extras, no debiendo superar el promedio de cuatro horas diarias, luego de dividirse el total de horas trabajadas entre cinco (5) y seis (6) días de trabajo según la jornada semanal.

Artículo 21-A. Los trabajadores no encuentran obligados a prestar horas extras fuera de los límites máximos permitidos. La imposición del trabajo en sobretiempo que exceda los límites máximos establecidos obliga al empleador infractor pagar al trabajador una indemnización equivalente al 200% del valor de



la hora extra en exceso, cuando se demuestre que le fue impuesta, sin perjuicio de determinar sanciones conforme a Ley.

Remítase al Poder Ejecutivo, para fines de la promulgación.



ANEXO 2 Ficha documental.

<u>FICHAS DOCUMENTALES</u>	
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO	
TÍTULO:	
AUTOR:	
AÑO:	PAGINA:
LUGAR DE EDICIÓN:	
EDITORIAL:	
TEORÍA:	
ARGUMENTO:	
ANÁLISIS:	



ANEXO 3 Ficha de Análisis de Contenido

<u>FICHA DE ANÁLISIS DE CONTENIDO</u>
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
1. IDENTIFICACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS
1.1. Título de contenido:
1.2. Autor:
1.3. Lugar de Edición:
2. CRITERIOS DE ANÁLISIS
ARGUMENTOS
ANÁLISIS
OBSERVACIÓN



ANEXO 4 Guía de Análisis del Derecho Comparado.

<u>GUIA DE ANÁLISIS DEL DERECHO COMPARADO</u>	
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO	
1.IDENTIFICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN COMPARADA:	
MARCO NORMATIVO	PAIS
2. CRITERIOS DE ANÁLISIS:	
2.1. Duración de la jornada laboral.
3.3. Definición del trabajo en sobretiempo.
3.4. Límites del trabajo en sobretiempo.
3.5. Sobretasa/recargos y compensación por horas extras.
3.6. Oportunidad de pago de horas extras.



ANEXO 7 Declaración jurada de autenticidad de tesis



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo LEYDI PATRICIA GALLEGOS BORDILLO
identificado con DNI 47196444 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

DERECHO

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

"VULNERACIÓN A LA JORNADA LABORAL Y AL PRINCIPIO DE
IRRENUNCIABILIDAD EN LA EXTENSIÓN LIMITADA DEL TRABAJO EN
SOBRETUempo ESTABLECIDA EN EL ORDENAMIENTO LABORAL"

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 19 de DICIEMBRE del 20 23

FIRMA (obligatoria)



Huella



ANEXO 8 Autorización para el depósito de tesis en el Repositorio Institucional



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo LEYDI PATRICIA GALLEGOS GORDILLO,
identificado con DNI 47196444 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

DERECHO

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

"VULNERACIÓN A LA JORNADA LABORAL Y AL PRINCIPIO DE
IRRENUNCIABILIDAD EN LA EXTENSIÓN LIMITADA DEL TRABAJO EN
SOBRETIEPO ESTABLECIDO EN EL ORDENAMIENTO LABORAL"

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 19 de DICIEMBRE del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella