



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



**RELACIÓN DE LA LEY N.º 27671 Y LA SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO EN UN HOTEL DE PUNO, 2022**

TESIS

PRESENTADA POR

Bach. MAGLY NOELY QUEZADA CHAMBILLA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2024



Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

RELACIÓN DE LA LEY N.º 27671 Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN UN HOTEL DE PUNO, 2022

AUTOR

MAGLY NOELY QUEZADA CHAMBILLA

RECuento DE PALABRAS

22557 Words

RECuento DE CARACTERES

121330 Characters

RECuento DE PÁGINAS

108 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.9MB

FECHA DE ENTREGA

Jan 5, 2024 11:00 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jan 5, 2024 11:01 PM GMT-5

● 16% de similitud general

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

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

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



Firmado digitalmente por:
IGNACIO VELAZCO Wilder
FAU 20145406170 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/01/2024 23:00:02-0500



Firmado digitalmente por:
CENTENO ZAVALA Eva Marina
FIR 01212852 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/01/2024 11:24:07-0500

Resumen



DEDICATORIA

A mis padres por su amor y apoyo incondicional, a mi hermana por su constante motivación y a papá Francisco por inspirarme en mi vocación.

A la memoria de mi abuelita Juana.

Magly Noely Quezada Chambilla



AGRADECIMIENTOS

A Dios, a mi familia, y a todas las personas que han sido parte de mi formación profesional y personal.

A mi asesor de investigación, al Dr. Wilder Ignacio Velazco.

A los docentes de mi facultad de Derecho, gracias a sus enseñanzas puedo seguir esta noble profesión con vocación de servicio.

A los miembros del jurado por sus aportes y observaciones que enriquecieron la realización de la presente investigación.

Magly Noely Quezada Chambilla



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE ANEXOS	
ACRÓNIMOS	
RESUMEN	12
ABSTRACT	13
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2.1. Problema general.....	16
1.2.2. Problemas específicos.....	16
1.3. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	17
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.4.1. Objetivo general	19
1.4.2. Objetivos específicos	19
CAPÍTULO II	
REVISIÓN DE LITERATURA	
2.1. ANTECEDENTES DEL PROYECTO	20
2.1.1. A nivel nacional	20



2.2. MARCO TEÓRICO	21
2.2.1. Ley N.º 27671	21
2.2.1.1. Jornada laboral.....	22
2.2.1.2. Tipos de jornada laboral.	24
2.2.1.3. Marco legal.	26
2.2.1.4. Horario de trabajo.....	29
2.2.1.5. Trabajo en sobretiempo.	30
2.2.1.6. Organismos para la protección laboral de trabajadores.....	34
2.2.2. Seguridad y salud laboral.....	35
2.2.2.1. Efectos de la sobrecarga laboral en la productividad de trabajadores.	38
2.2.2.2. Ley N.º 29783 Ley de seguridad y salud en el trabajo.	38
2.2.2.3. Teorías de la motivación y el compromiso laboral:	42
2.2.2.4. Importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.....	45
2.2.2.5. Vulneración de derechos fundamentales del trabajador.	46
2.2.2.6. Vulneración del derecho a la protección de la salud y seguridad del trabajador.....	47
2.2.2.7. El Sistema de seguridad ocupacional y medio ambiente.....	49
2.2.2.8. Normas de seguridad laboral.	50

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	53
3.1.1. Enfoque de la investigación	53
3.1.2. Diseño de la investigación.....	53
3.1.3. Tipo de investigación	53



3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	54
3.3. UBICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN	54
3.4. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS.....	54
3.4.1. En cuanto al primer objetivo	54
3.4.2. En cuanto al segundo objetivo	55
3.4.3. En cuanto al tercer objetivo.....	55
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	56
3.5.1. Técnicas	56
3.5.2. Instrumentos	56
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. PRESENTACION DE ACTORES.....	58
4.2. ANÁLISIS.....	59
4.2. RESULTADO Y DISCUSIÓN	95
V. CONCLUSIONES.....	98
VI. RECOMENDACIONES	101
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	102
ANEXOS.....	104

Área: Ciencias Sociales

Línea: Derecho

Sub línea: Derecho Laboral

Tema: Derecho Laboral Individual

FECHA DE SUSTENTACION: 11 de enero de 2024



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Nube de palabras	59
Figura 2 Percepción de los trabajadores con respecto a las horas extras	60
Figura 3 Percepción de accidentes laborales	71
Figura 4 Falta de inspecciones por parte de SUNAFIL	76
Figura 5 Salud laboral física y psicológica	82
Figura 6 Maltrato psicológico a los trabajadores	89
Figura 7 Tablas de concurrencias entre códigos y opiniones (relación)	95



ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1	Presentación de los actores de la investigación	58
----------------	-------------------------------------------------------	----



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO 1 Matriz de consistencia	104
ANEXO 2 Guía de entrevista abierta semiestructurada	105
ANEXO 3 Declaración jurada de autenticidad de tesis.....	107
ANEXO 4 Autorización para el depósito de tesis en el repositorio institucional	108



ACRÓNIMOS

ESSALUD:	Seguro Social de Salud
INEI:	Instituto Nacional de Estadística e Informática
LJTHTS:	Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo
LSST:	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
MTPE:	Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo
OIT:	Organización Internacional del Trabajo
OMS:	Organización Mundial de la Salud
SGSST:	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
SUNAFIL:	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
TUO:	Texto Único Ordenando



RESUMEN

La presente tesis, plantea la necesidad de probar que el horario laboral, tanto en sobretiempo como en condiciones óptimas se relaciona estrechamente con el bienestar de los trabajadores y por lo tanto en la calidad del servicio que se presta; por tal motivo se tuvo como objetivo general determinar la relación de la Ley N.º 27671 (Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo) y la seguridad y salud en el trabajo (Ley N.º 29783) en un hotel de Puno, 2022; y, como objetivos específicos: a) Analizar la Ley 27671 con respecto a la jornada laboral; b) Estudiar la Ley 29783 con respecto a la seguridad y salud en el trabajo; c) Identificar la relación entre la inaplicabilidad de la Ley 27671 y los riesgos de salud y seguridad laboral de los trabajadores de la industria hotelera de Puno. Como metodología se aplicó el enfoque cualitativo, tipo fundamental o básica, dogmático jurídico, en la indagación actual, la técnica exegética jurídica. La población estuvo compuesta por un total de 4 sujetos pertenecientes al área de cocina y comestibles del hotel, siendo los únicos trabajadores de esta área respecto a la jornada laboral y sobretiempo. Se obtuvo como resultado que la Ley N.º 27671 tiene un impacto directo en la seguridad y salud en el trabajo en los empleados de un hotel de cinco estrellas en Puno; esta ley establece una jornada laboral de 48 horas semanales, con posibilidad de trabajo en sobretiempo, lo que afecta tanto a empleados como a empleadores. Es crucial para los hoteles comprender y cumplir con estas disposiciones, ya que el incumplimiento puede dar lugar a sanciones legales y dañar la reputación de la empresa. Además, esta ley reconoce la necesidad de proteger a los trabajadores, promoviendo su bienestar físico y mental.

Palabras claves: Jornada laboral, Seguridad, Sobretiempo, SUNAFIL.



ABSTRACT

This thesis addresses the need to prove that working hours, both during overtime and under optimal conditions, are closely related to the well-being of workers and therefore to the quality of the service provided; For this reason, the general objective was to determine the relationship between Law N.° 27671 (Law on working hours, hours and overtime work) and occupational health and safety (Law N.° 29783) in a hotel in Puno, 2022; and, as specific objectives: a) Analyze Law 27671 regarding working hours; b) Study law 29783 regarding safety and health at work; c) Identify the relationship between the inapplicability of Law 27671 and the health and occupational safety risks of workers in the hotel industry of Puno. As a methodology, the qualitative approach, fundamental or basic type, legal dogmatic, was applied in the current investigation, the legal exegetical technique. The population was made up of a total of 4 subjects belonging to the kitchen and grocery area of the hotel, being the only workers in this area regarding working hours and overtime. The result was that Law N.° 27671 has a direct impact on occupational health and safety among hotel employees in Puno; This law establishes a 48-hour work week, with the possibility of overtime work, which affects both employees and employers. It is crucial for hotels to understand and comply with these provisions, as non-compliance can lead to legal sanctions and damage the company's reputation. Additionally, this law recognizes the need to protect workers, promoting their physical and mental well-being.

Keywords: Working day, Safety, Overtime, SUNAFIL.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La Ley N°. 29783, conocida como “ley de seguridad y salud en el trabajo” en Perú, tiene como objetivo fundamental establecer las normas y regulaciones necesarias para garantizar condiciones laborales seguras y saludables para los trabajadores en todos los sectores económicos del país. Sin embargo, a pesar de la existencia de esta legislación, persisten preocupaciones significativas sobre la implementación efectiva de las medidas de seguridad y salud en el trabajo en el sector hotelero de Puno.

Por otra parte, la Ley N.º 27671, conocida como “Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo” promulgada con el fin de proteger de explotación a los trabajadores como parte del derecho laboral, busca establecer los parámetros estándares utilizados y emanados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para evitar que los trabajadores sean explotados en reprimenda a las condiciones laborales injustas.

Bajo este panorama la explotación laboral ha existido siempre, incluso al abolirse la esclavitud las condiciones para los trabajadores, tras las revoluciones ha estado presente, el cual es el eje principal de la presente investigación, en la cual dentro del contexto de los hoteles y con especificidad un hotel de cinco estrellas en la ciudad de Puno, se ha verificado la gran necesidad de aplicar de manera correcta las leyes antes mencionadas, dada la relación que se encuentra entre las jornadas de trabajo extremadamente largas y bien los accidentes laborales que pueden surgir como consecuencia de cansancio de los trabajadores.

No obstante, esta noble aspiración se encuentra confrontada con una serie de desafíos y preocupaciones palpables en el ámbito de la hotelería puneña. La primera de ellas es la frecuente falta de cumplimiento de las normas de seguridad laboral por parte



de los establecimientos hoteleros. Este incumplimiento abarca desde la insuficiente provisión de equipos de protección personal hasta la carencia de programas de capacitación en seguridad para sus empleados.

Un segundo aspecto preocupante es la exposición constante de los trabajadores a diversos riesgos laborales, como la manipulación de cargas pesadas, la exposición a productos químicos de limpieza, problemas ergonómicos. Estos riesgos pueden tener un impacto significativo en la salud y bienestar de los empleados, tanto físicos como psicológicos. Otra faceta relevante es la falta de información y conciencia tanto entre empleadores como entre trabajadores en relación con sus derechos y responsabilidades en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. Esta falta de conocimiento puede conducir a un incumplimiento involuntario de las disposiciones legales vigentes. Por último, el control y fiscalización de las condiciones de trabajo en el sector hotelero de Puno por parte de SUNAFIL puede ser insuficiente o poco efectivo, lo que brinda un margen para el incumplimiento de las normas sin sanciones adecuadas.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad, al vivir en una sociedad cambiante y activa, la parte afectada es la fuerza laboral de determinado país, se estima según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática que para el año 2021 la población activa laboralmente en el Perú es del 70 % de la población, por lo cual el mismo censo poblacional establece que en la región de Puno el 30 % de la población laboralmente activa se dedica al rubro de la hotelería, ya que tras la reactivación del turismo que representa diferentes actividades en Puno se ha incrementado los movimientos que conlleva este sector como destino turístico, se ha podido observar previamente que los trabajadores de esta área están desprotegidos respecto a los pagos de sobretiempo en áreas de cocina, trabajan más de la jornada legalmente establecida en la Ley N.º 27671, lo cual conlleva a establecer que por la falta



de personal en el área de cocina existen situaciones en la cual no se respeta este precepto conllevando así que los trabajadores incurran en accidentes a mediano plazo, por el cansancio y enfermedades ocupacionales a largo plazo como lo son piernas varicosas, dolores en articulaciones, dolores de columna, entre otros; incluso falta de apoyo en cuestiones psicológicas como estrés y ansiedad por falta de sueño.

Seguidamente, el artículo 10 de la Ley N.º 27671 establece que todo tiempo trabajado que exceda de la jornada diaria o semanal se considera tiempo extraordinario y se compensa con un recargo a convenir. Este recargo no podrá ser inferior al 25% por hora durante las dos primeras horas de las horas extraordinarias determinado a partir de la retribución que perciba el trabajador en función del valor horario comparable, adicionándose un 35% por las horas no trabajadas. Es posible que las horas extra comiencen antes de la hora especificada de entrada o salida. Cuando la cantidad de horas extraordinarias trabajadas sea inferior a una hora, sólo se pagará la fracción prorrateada de la prima horaria. El valor de las horas extraordinarias que se realizan antes o después del turno de noche se determina calculándolo con base en el valor de la paga que se determina para el turno de noche. Estas horas extras no pagadas u horas de trabajo adicionales son una violación de los derechos básicos que tienen los trabajadores.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación de la Ley N.º 27671 y la seguridad y salud en el trabajo (Ley N.º 29783) en un hotel de Puno 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Qué plantea la Ley 27671 con respecto a la jornada laboral?



- ¿Qué señala la Ley 29783 con respecto a la seguridad y salud en el trabajo?
- ¿Cómo es la relación entre la inaplicabilidad de la Ley 27671 y los riesgos de salud y seguridad laboral de los trabajadores de la industria hotelera de Puno?

1.3. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

La justificación de esta investigación se encuentra intrínsecamente ligada a la dimensión del derecho laboral y su relevancia en el contexto de la seguridad y salud en el trabajo en un hotel de cinco estrellas de Puno bajo el marco de la Ley N.º 27671 durante el año 2022. La fundamentación de esta investigación se presenta desde una perspectiva jurídica en los siguientes términos:

El derecho laboral es un pilar fundamental en cualquier sociedad que busca proteger los derechos y la dignidad de los trabajadores. La ley N.º 27671 en Perú representa un importante hito normativo que busca establecer las condiciones necesarias y límites de la jornada laboral, los horarios de trabajo y el sobretiempo laboral, siendo que, como seres humanos el cansancio por exposición prolongada a cansancio físico, emocional, psicológico pueda influir en el aumento de los riesgos y accidentes laborales; por lo cual la ley N.º 29783 la cual garantiza que los trabajadores tengan un ambiente laboral seguro y saludable no se aplica de manera correcta. En consecuencia, la relación entre ambas legislaciones garantiza y establecen obligaciones tanto para los empleadores como para los trabajadores, con el objetivo de salvaguardar sus intereses y promover relaciones laborales justas y equitativas.



La justificación de esta investigación se apoya en varios argumentos jurídicos y éticos:

Derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable: Es un derecho fundamental en el trabajo, en este sentido, la Ley N.º 29783 se alinea con las normas y estándares internacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, y su cumplimiento es esencial para asegurar el ejercicio de este derecho.

Cumplimiento de obligaciones legales: Los empleadores tienen la obligación legal de proporcionar condiciones de trabajo que cumplan con los estándares de seguridad y salud establecidos por la ley. La investigación busca evaluar si los empleadores cumplen con estas obligaciones legales, identificando posibles desviaciones y problemas de cumplimiento.

Protección de los trabajadores: La investigación tiene como propósito central la protección de los derechos de los trabajadores, asegurando que se beneficien de las disposiciones de la Ley N.º 29783 y que puedan ejercer su labor en un entorno seguro, libre de riesgos innecesarios para su salud y bienestar.

Fomento de buenas prácticas: La investigación no solo se enfoca en identificar problemas, sino también en proporcionar recomendaciones y soluciones que puedan contribuir al cumplimiento efectivo de la legislación laboral y, por ende, al fomento de buenas prácticas en el sector hotelero de Puno.

En última instancia, esta investigación encuentra su justificación en la necesidad de evaluar la aplicación de la Ley N.º 27671 en el contexto laboral de un hotel de cinco estrellas de Puno durante el año 2022 desde una perspectiva jurídica, identificando desafíos y oportunidades para mejorar el cumplimiento de esta legislación y, en consecuencia, fortalecer los derechos y la seguridad de los trabajadores en la región.



1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación de la ley N.º 27671 y la seguridad y salud en el trabajo (ley N.º 29783) en un hotel de Puno 2022.

1.4.2. Objetivos específicos

- Analizar la ley 27671 con respecto a la jornada laboral;
- Estudiar la ley 29783 con respecto a la seguridad y salud en el trabajo;
- Identificar la relación entre la inaplicabilidad de la ley 27671 y los riesgos de salud y seguridad laboral de los trabajadores de la industria hotelera de Puno.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DEL PROYECTO

Por la naturaleza de la presente investigación, siendo de carácter dogmática no se encontraron antecedentes internacionales que contengan como objeto de estudio la ley N.º 27671 por ser de carácter netamente peruana y que contenga una data menor a 5 años de antigüedad, por lo cual se presentan a continuación investigaciones que se asemejen en el ámbito nacional.

2.1.1. A nivel nacional

(Alayo, 2021) La Inspección General del Trabajo N° 28806 certifica que los trabajadores están expuestos a riesgos laborales, y la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783 obliga a las empresas a implementar un sistema de control y prevención de riesgos, teniendo los inspectores el derecho de aplicar sanciones por incumplimiento. A diferencia de Lima, donde las inspecciones encontraron insuficiencias en la adopción de sistemas de seguridad ocupacional por parte de las empresas, las inspecciones de Trujillo no se llevan a cabo de acuerdo con los estándares. Los casos de seguimiento no se enumeran.

(Ullilén, 2019) Los derechos a la buena salud, la relajación y el tiempo libre son esenciales para nuestro bienestar como trabajadores y van de la mano con el respeto por la integridad y la dignidad de los demás. Como consecuencia de la ausencia de regulación, que descubre a lo largo de su indagatoria, se comprometen los derechos constitucionales del trabajador. Además, priva al empleado de la protección de las horas extraordinarias. El presente estudio pretende basarse en los impactos que enfrenta el trabajador cuando se expone a



cantidades excesivas de horas extras para crear criterios realistas para una mayor protección del trabajador.

(Rivera, 2019) En este artículo académico, se muestra que, si bien el artículo 25 de la Constitución peruana de 1993 protege a los empleados y que las leyes laborales reconocen el valor del trabajo como un concepto protegido por el Estado, estas medidas son ineficaces para defender los derechos de los trabajadores. La Empresa de Servicios Servial Sac-Surco fue objeto de una investigación en 2018 por denuncias de mal uso de la jornada y pago de horas extras. Había 57 empleados en total, incluidos 40 hombres y 17 mujeres. El objetivo de esta indagación es determinar qué derechos de los trabajadores son vulnerables y cuáles son perjudiciales para sus beneficios laborales.

(Millares, 2019) en su artículo científico establece que a pesar de que su importancia no ha variado, la protección del derecho a la jornada máxima de trabajo, prevista en el primer acuerdo de la Organización Internacional del Trabajo y luego incluida en las normas internacionales más significativas ratificadas por el Perú, no se ha consolidado en la práctica.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Ley N.º 27671

Ley que modifica al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. Esta legislación peruana que, establece las disposiciones legales relacionadas con la duración de la jornada laboral, los horarios de trabajo y la regulación del trabajo en sobretiempo en el país, es fundamental para garantizar los derechos laborales



de los trabajadores en Perú y establecer límites en cuanto a la cantidad de tiempo que un empleado puede estar en su lugar de trabajo.

En el artículo 1º, la ley prescribe que la jornada laboral ordinaria para varones y mujeres mayores de edad no debe exceder las ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo. Estas disposiciones tienen como objetivo proteger la salud física y mental de los trabajadores al evitar que se vean sometidos a jornadas excesivamente largas y agotadoras. El cumplimiento de esta normativa es esencial para garantizar un equilibrio adecuado entre el trabajo y el descanso, promoviendo así la calidad de vida de los empleados.

Es fundamental que las empresas, incluidos los hoteles en Puno, comprendan y cumplan con las regulaciones establecidas en la Ley N.º 27671. Esto implica mantener registros precisos de las horas trabajadas, y que estas sean fidedignas, establecer horarios que se ajusten a la ley y garantizar que cualquier trabajo en sobretiempo se realice de acuerdo con las disposiciones legales y con una compensación justa para los empleados.

2.2.1.1. Jornada laboral.

A finales del siglo XIX, el capitalismo industrial experimentaba un fortalecimiento notable, coincidiendo con el surgimiento de la clase obrera, la cual adquiriría gradualmente una creciente importancia en la sociedad. Esta intensa carga laboral, que afectaba claramente la dignidad y la vida familiar de los trabajadores, se convirtió en una fuerza social que se manifestaría a través de movimientos de lucha social, siendo la Revuelta de Chicago por las ocho horas (Velásquez, s/f) uno de los episodios más destacados.



En el contexto nacional, hacia 1917, se desarrolló una huelga de jornaleros en Huacho, que tenía como demandas la mejora de los salarios y el fin del sistema de "enganche", lamentablemente, esta lucha resultó en la pérdida de dos vidas. Sin embargo, este conflicto condujo a que los terratenientes aceptaran la jornada laboral tradicional de ocho horas, junto con otros logros significativos, como el reconocimiento de la jornada de ocho horas (Arce, 2021). En general, las huelgas y las subsiguientes negociaciones se convirtieron en los mecanismos principales para obtener el reconocimiento de los derechos laborales en ese período.

La jornada laboral, en términos generales, se define como el período en el cual un trabajador pone sus capacidades físicas e intelectuales a disposición de su empleador o está disponible para realizar actividades laborales cuando se le requiera. Este concepto ha sido históricamente uno de los puntos más conflictivos en las relaciones laborales. Los trabajadores han buscado constantemente reducir su tiempo de trabajo y aumentar su remuneración, mientras que los empleadores han buscado prolongar el tiempo de trabajo y reducir costos. A lo largo de los años, la jornada de trabajo se ha convertido en uno de los derechos fundamentales más importantes para los trabajadores y ha evolucionado significativamente.

Algunos autores, lo definen como “los períodos de tiempo durante los cuales un trabajador está obligado a poner su actividad laboral a disposición del empleador” (Palomeque & Álvarez, 1998). Sin embargo, esta definición podría sugerir que lo que un trabajador vende es su tiempo para trabajar en lugar de su fuerza de trabajo. Para aclarar esta



controversia, Olea y Casas - Baamonde (S/F) sostienen que el trabajador no vende realmente su tiempo, sino el trabajo que realiza durante un cierto período de tiempo. Se supone que, durante la jornada laboral, el trabajador dedica su tiempo a un trabajo efectivo y real, por lo que la jornada se convierte en una medida para cuantificar el trabajo que el trabajador debe realizar para el empleador.

En palabras de Álvarez (2009), se define la jornada de trabajo “al tiempo durante el cual el trabajador se encuentra al servicio o a las órdenes del empleador con el fin de cumplir la prestación laboral convenida” (Álvarez, 2009, pág.201).

2.2.1.2. Tipos de jornada laboral.

En el contexto normativo nacional, se han establecido diferentes tipos o clasificaciones de jornadas laborales:

- **Jornada ordinaria:**

El artículo 1 de la Ley N.º 27671 establece claramente que la jornada laboral ordinaria no puede superar las ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas a la semana. Esto significa que, en condiciones normales, los empleados no deben trabajar más de ocho horas al día. Sin embargo, si la jornada es menor a ocho horas, se puede extender hasta alcanzar este límite, Esto garantiza que aquellos que trabajan horas adicionales sean compensados adecuadamente por su tiempo y esfuerzo extra.



- **Jornada acumulativa o atípica:**

El artículo 4 aborda situaciones especiales donde los centros de trabajo se encuentran en ubicaciones remotas y de difícil acceso. En tales casos, puede ser necesario que los trabajadores permanezcan en el lugar de trabajo durante jornadas consecutivas, a cambio de disfrutar de periodos de descanso más prolongados que pueden durar varios días consecutivos. Esta disposición tiene en cuenta las circunstancias particulares de ciertas industrias o áreas geográficas en las que mantener a los trabajadores en el lugar de trabajo durante un período más largo es necesario

- **Excepciones a la jornada máxima:**

El artículo 5 establece excepciones a la jornada máxima de ocho horas al día o cuarenta y ocho horas a la semana. Los trabajadores de dirección, aquellos que no están sujetos a fiscalización inmediata, los que prestan servicios intermitentes como espera, vigilancia y custodia, así como los trabajadores de confianza que no están sujetos a un control efectivo de tiempo, no están incluidos en esta regulación. Esto reconoce que ciertos roles y posiciones pueden requerir flexibilidad en cuanto a las horas de trabajo debido a la naturaleza de las responsabilidades o la falta de supervisión inmediata.

- **Jornada nocturna:**

El artículo 8 define la jornada nocturna como aquella que se realiza entre las 22:00 y las 06:00 horas. Los trabajadores que desempeñan sus labores durante este período deben recibir una remuneración adicional, que se establece en un 35% más que la Remuneración Mínima Vital. Esto se hace para compensar las dificultades y desafíos que conlleva el trabajo



nocturno, como la alteración de los ritmos circadianos y la menor disponibilidad de servicios durante esas horas.

Durante este período, los trabajadores que realizan sus labores tienen derecho a una remuneración adicional. La remuneración mínima de los trabajadores que trabajan en horario nocturno no puede ser inferior a una remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago.

Este enfoque busca garantizar que los trabajadores que desempeñan sus funciones durante la noche sean justamente compensados por su horario de trabajo, ya que este puede afectar su salud y calidad de vida debido a la interrupción de sus ritmos circadianos y la necesidad de estar en servicio durante las horas nocturnas, cuando los servicios y las comodidades suelen ser limitados.

- **Hora extra o en sobretiempo:**

El artículo 9 aborda las horas extras o en sobretiempo, que son aquellas que exceden la jornada diaria o semanal regular. Estas horas extras deben compensarse con un recargo que se acuerda entre el empleador y el trabajador, pero que no puede ser inferior a lo establecido por ley. Esto garantiza que los empleados sean recompensados adecuadamente por el tiempo adicional que dedican al trabajo fuera de su jornada regular.

2.2.1.3. Marco legal.

- **Constitución Política:**

El artículo 25 de la Constitución Política de Perú establece una jornada máxima de trabajo de ocho horas al día o cuarenta y ocho horas a



la semana. Esta disposición constitucional sirve como referencia fundamental para regular la duración de la jornada laboral en el país y se aplica a todos los trabajadores de manera general. La Constitución establece un estándar importante en la protección de los derechos laborales y la promoción del equilibrio entre el trabajo y el descanso.

- **Decreto Legislativo N.º 854 modificado por la Ley N.º 27671:**

El Decreto Legislativo N.º 854, conocido como "Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo," fue modificado por la Ley N.º 27671. Este texto legal contiene disposiciones detalladas relacionadas con la jornada laboral, horarios y el trabajo en sobretiempo en Perú. Se compone de cuatro títulos y trece artículos que regulan aspectos esenciales de las condiciones de trabajo y la protección de los derechos de los empleados.

- **Decreto Supremo N.º 007-2002-TR:**

El Decreto Supremo N.º 007-2002-TR, promulgado el 4 de julio de 2002, TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. Este decreto proporciona detalles adicionales y reglamenta la aplicación de la ley en lo que respecta a la jornada laboral y el pago de horas extras o en sobretiempo. Establece normas específicas para garantizar que las empresas cumplan con las disposiciones legales y protejan los derechos de los trabajadores.

- **Decreto Supremo N.º 008-2002-TR:**

El Decreto Supremo N.º 008-2002-TR, también promulgado el 4 de julio de 2002, es el reglamento del TUO de la Ley de Jornada de



Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. Este reglamento complementa y aclara las disposiciones de la ley y el decreto supremo mencionados anteriormente. Proporciona directrices adicionales para la implementación de la jornada laboral y el pago de sobretiempo en el ámbito laboral peruano.

- **Decreto Supremo N.º 003-97-TR:**

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, conocido como la "Ley de Productividad y Competitividad Laboral", aborda temas relacionados con el contrato de trabajo, la capacitación laboral y la productividad, así como el trabajo a domicilio en empresas especiales. Su objetivo principal es promover la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo para mejorar sus ingresos y protegerlos contra el despido inmediato, respetando sus derechos y beneficios laborales. Además, este decreto incluye disposiciones sobre la incorporación de trabajadores al seguro social de salud (ESSALUD) en el contexto del régimen de contrato administrativo de servicio (CAS).

- **Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948:**

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en artículo 24, reconoce el derecho humano al descanso, al disfrute del tiempo libre y a una limitación razonable de la duración del trabajo. Este reconocimiento destaca la importancia de garantizar un equilibrio adecuado entre la vida laboral y el tiempo de descanso, así como la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores y sus familias. Este principio se ha mantenido



constante a lo largo de la historia y ha influido en la legislación laboral a nivel mundial.

- **Ley General de Trabajo - Título IV - Jornada de Trabajo y Sobretiempos:**

En la Ley General de Trabajo, específicamente en el Título IV, se abordan temas relacionados con la jornada de trabajo y las horas extras, en los artículos 226 -274.

En conjunto, estas leyes y regulaciones forman un marco legal sólido que protege los derechos de los trabajadores en Perú y promueve un ambiente laboral equitativo y seguro. Además, reflejan la importancia de mantener un equilibrio entre la productividad y el bienestar de los trabajadores.

2.2.1.4. Horario de trabajo.

“Es la hora de ingreso y salida del trabajador al centro de labores, siendo facultad del empleador fijarlo. Es el periodo dentro del cual se ubica la jornada diaria, legal o contractual que el trabajador debe cumplir” (Osorio, 2009).

Esta definición aclara que la hora de ingreso y salida de los trabajadores a sus centros de labores es una facultad del empleador, y este periodo de tiempo determina la jornada diaria que el trabajador debe cumplir, ya sea según lo establecido por la ley o lo acordado contractualmente.

Esta facultad del empleador para fijar las horas de ingreso y salida es importante porque permite a la empresa organizar y coordinar



eficazmente las operaciones y la productividad. Al mismo tiempo, es esencial que las horas de trabajo sean justas y respeten las disposiciones legales para garantizar el bienestar y los derechos de los trabajadores.

Este concepto también subraya la relevancia de establecer y mantener registros precisos de las horas trabajadas y de cumplir con las regulaciones laborales para asegurar un trato equitativo y justo para los empleados.

2.2.1.5. Trabajo en sobretiempo.

“Son las condiciones en las que los trabajadores pueden realizar horas extras (sobretiempo) y establece los derechos y compensaciones correspondientes por este trabajo adicional” (Grisolia, 2005)

El trabajo en sobretiempo se refiere a las circunstancias en las que los trabajadores realizan horas extras más allá de su jornada laboral regular. Estas horas adicionales se compensan de acuerdo con las regulaciones laborales y pueden incluir derechos y compensaciones específicas.

Es importante destacar que el trabajo en sobretiempo generalmente implica un acuerdo entre el empleador y el empleado, y debe cumplir con las disposiciones legales vigentes en el país en cuestión. La compensación por horas extras suele incluir un recargo en la remuneración del trabajador, que es un porcentaje adicional sobre su salario base para reconocer y compensar el tiempo y el esfuerzo adicionales dedicados al trabajo.



Estas regulaciones buscan proteger los derechos de los trabajadores y garantizar que sean compensados de manera justa por las horas extras que realizan. Además, buscan promover un equilibrio adecuado entre el trabajo y el tiempo de descanso para garantizar la salud y el bienestar de los empleados.

Es el tiempo trabajado más allá de la jornada laboral diaria o semanal establecida en el centro de labores.

- **Formas y condiciones para el pago de horas extras:**

La realización de horas extras es un acto voluntario por parte del trabajador y no puede ser impuesto por el empleador. Las horas extras pueden llevarse a cabo tanto al comienzo como al final de la jornada laboral y deben acordarse entre el empleador y el empleado. Si se demuestra que el trabajador ha sido coaccionado o forzado por el empleador a realizar horas extras, el empleador debe indemnizar al trabajador con un monto equivalente al 100% del valor de la hora extra como compensación.

Sin embargo, existen situaciones excepcionales en las cuales el trabajador puede estar obligado a realizar horas extras. Esto se aplica únicamente en casos justificados, como situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, en los cuales la labor del trabajador se vuelve indispensable. En estos casos, las horas extras deben ser remuneradas con una tasa adicional, conocida como sobretasa, que se establece según las regulaciones laborales.



La acreditación de que las horas extras son obligatorias debido a casos fortuitos o de fuerza mayor se lleva a cabo mediante un proceso supervisado por el Ministerio de Trabajo, el cual evalúa los medios probatorios presentados. Es importante destacar que, en la práctica, este proceso no se realiza a menos que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) u otro organismo de control laboral haya realizado inspecciones o proporcionado información sobre la jornada laboral de la empresa.

- **Infracciones graves por no pagar horas extras:**

García (2009) aborda las consecuencias derivadas de la comisión de infracciones relacionadas con el trabajo en horas extras, destacando que el incumplimiento de estas disposiciones está regulado y calificado como una infracción de nivel muy grave, según lo establecido en el artículo 25 del Decreto Supremo N.º 019-2006-TR.

Las infracciones catalogadas como muy graves conllevan sanciones que consisten en multas, y la base de cálculo de estas multas varía en un rango que oscila entre 11 y 20 Unidades Impositivas Tributarias (UIT). Además, la sanción se determina en función del número de trabajadores que se ven afectados por el incumplimiento de las disposiciones sobre horas extras.

Se destaca la importancia de cumplir rigurosamente con las regulaciones laborales relacionadas con las horas extras, ya que el incumplimiento puede dar lugar a sanciones financieras significativas, especialmente si se afecta a un gran número de trabajadores



- **Registros:**

El empleador tiene la obligación de llevar un registro preciso del trabajo realizado en sobretiempo, utilizando medios técnicos o manuales como planillas o boletas de pago. Sin embargo, la falta de un registro detallado no impide el pago por el trabajo en sobretiempo. El trabajador puede demostrar la realización efectiva de horas extras mediante otros medios, como videos, fotografías u otras pruebas documentales.

El marco legal también regula el derecho de los trabajadores a un día de descanso semanal y las condiciones para trabajar en días feriados. Además, establece el derecho de las trabajadoras embarazadas y los padres a disfrutar de licencias por maternidad y paternidad, lo que promueve la conciliación entre la vida laboral y familiar.

En términos de impacto, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 854, modificado por la Ley N.º 27671, ha tenido un efecto positivo en la regulación de las condiciones laborales en Perú. Ha contribuido a garantizar jornadas de trabajo justas, el pago adecuado por horas extras y el derecho a un descanso adecuado para los trabajadores.

No obstante, aún existen desafíos pendientes en la implementación efectiva de esta legislación. Estos desafíos incluyen la necesidad de fortalecer la fiscalización para asegurar que los empleadores cumplan con las disposiciones legales y para proteger los derechos de los trabajadores. Además, es esencial mejorar la conciencia de los derechos laborales entre los trabajadores y empleadores para garantizar que se cumplan de manera efectiva y justa

2.2.1.6. Organismos para la protección laboral de trabajadores

En el Perú, existen organismos dedicados a la protección laboral de los trabajadores. A continuación, se mencionan algunos de los principales organismos y su función:

- **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú:**

Fundado el 30 de abril de 1949 y ubicado en Avenida Salaverry 655, Jesús María, Lima y en Puno en Jr. Ayacucho 658, es el organismo estatal encargado de velar por el cumplimiento de las normas que regulan las obligaciones y derechos de los trabajadores y empleadores en el país. Su función incluye la promoción del empleo y la supervisión del cumplimiento de las regulaciones laborales.

- **Seguro Social de Salud (ESSALUD):**

Es un organismo adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que se encarga de brindar atención médica y servicios de salud a los trabajadores y sus familias. Su objetivo es garantizar el acceso a servicios de salud de calidad para los afiliados.

- **Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL):**

Esta entidad pública fue creada el 01 de abril de 2014 y opera como parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Su función principal es supervisar el cumplimiento de la normativa socio laboral en el ámbito de su competencia. Realiza inspecciones y fiscalizaciones para asegurar que las empresas cumplan con las leyes laborales y protejan los derechos de los trabajadores.



- **Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo:**

Este consejo tiene la tarea de promover el diálogo entre empleadores, trabajadores y el gobierno para llegar a acuerdos en temas laborales y promover la generación de empleo en el país.

- **Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:**

Su función es promover y supervisar la implementación de políticas y medidas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Trabaja para prevenir accidentes laborales y enfermedades ocupacionales y garantizar condiciones seguras en el entorno laboral.

Estos organismos desempeñan un papel fundamental en la protección de los derechos laborales, la promoción del empleo y la seguridad y salud en el trabajo en el Perú, trabajando en conjunto para asegurar un ambiente laboral justo y seguro para los trabajadores del país.

2.2.2. Seguridad y salud laboral

La seguridad y salud en el trabajo se refiere a las condiciones y prácticas laborales diseñadas para proteger la integridad física y mental de los trabajadores. Incluye medidas preventivas para evitar accidentes laborales, enfermedades ocupacionales y promover un ambiente laboral seguro y saludable.

La seguridad y salud en el trabajo se refiere a un conjunto de medidas y prácticas destinadas a garantizar la protección de los trabajadores en su entorno laboral, prevenir accidentes laborales, enfermedades ocupacionales y promover un ambiente de trabajo seguro y saludable. A continuación, se presentan definiciones de seguridad y salud en el trabajo según varios autores:



La OIT define la seguridad y salud en el trabajo como “la prevención y el control de los riesgos derivados de los lugares de trabajo, para preservar la salud y el bienestar de los trabajadores y asegurar un ambiente de trabajo seguro y saludable”

Según Drucker (s/f) “la seguridad y salud en el trabajo consiste en proteger al trabajador de los peligros que puedan poner en riesgo su salud o su vida, y en proporcionar condiciones de trabajo que sean seguras y saludables.”

David Goetsch y Stanley Davis, en su libro “Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo”, definen la seguridad y salud en el trabajo como “el esfuerzo para proteger a los empleados mientras realiza sus trabajos, prevenir accidentes y minimizar las condiciones peligrosas que puedan llevar a lesiones o enfermedades laborales.”

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú “comprende el conjunto de actividades y medidas adoptadas para prevenir y controlar los riesgos laborales, garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, y promover el bienestar físico y mental de los trabajadores”

La seguridad y salud en el trabajo se centra en la protección de los trabajadores, la prevención de riesgos laborales y la promoción de condiciones laborales seguras y saludables. Estas definiciones enfatizan la importancia de mantener un equilibrio adecuado entre la productividad laboral y la seguridad y bienestar de los empleados.

Laura Rodríguez (2019) argumenta que la sobrecarga laboral puede tener consecuencias negativas para la salud y la calidad de vida de las personas. A pesar de que alguien pueda disfrutar de su trabajo, dedicar la mayoría de las horas de la



semana al trabajo puede poner en peligro tanto su bienestar físico como psicológico. Esta sobrecarga laboral puede llevar a la disminución de la productividad a medida que pasa el tiempo.

Algunos de los efectos adversos que pueden surgir debido a la sobrecarga laboral incluyen:

- **Ansiedad:** Las largas jornadas laborales y la presión en el trabajo pueden generar un aumento en los niveles de estrés. Esto puede desencadenar una liberación excesiva de hormonas del estrés, como el cortisol, que nos prepara para situaciones difíciles, pero también puede causar problemas de salud.
- **Insomnio:** La carga laboral excesiva puede dificultar conciliar el sueño y llevar a problemas de insomnio. La mente de una persona sobrecargada puede tener dificultades para desconectar durante la noche debido a las preocupaciones laborales.
- **Síndrome de Burnout:** Este síndrome, reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS), afecta emocional y psicológicamente a trabajadores que experimentan un estrés y ansiedad continuos. Puede llevar al agotamiento físico y emocional y afectar significativamente la salud mental.

Estos efectos subrayan la importancia de equilibrar adecuadamente el trabajo y el descanso para preservar la salud y el bienestar. La sobrecarga laboral prolongada puede tener graves consecuencias para la salud de los individuos y su calidad de vida en general.



2.2.2.1. Efectos de la sobrecarga laboral en la productividad de trabajadores.

El autor, Gómez, J. M. (2018), destaca que la productividad es un indicador esencial en la gestión empresarial y subraya que los procesos no solo están diseñados para producir bienes, sino que sus salidas pueden convertirse en entradas para otros procesos. Para asegurar el cumplimiento de los objetivos empresariales, es crucial medir el rendimiento de los factores de producción, que van más allá de la productividad e incluyen la eficiencia y la eficacia.

En este contexto, el autor identifica varios factores que afectan la productividad en una organización. Estos factores incluyen la motivación de los empleados, su satisfacción laboral, su participación en la toma de decisiones, su capacidad de aprendizaje y formación, la gestión de conflictos, la cultura organizacional y el sistema de recompensas.

La productividad no es simplemente un número, sino un indicador crucial que depende de diversos factores internos y externos en una organización. Medir y gestionar adecuadamente estos factores es esencial para garantizar un rendimiento óptimo y el cumplimiento de metas empresariales.

2.2.2.2. Ley N.º 29783 Ley de seguridad y salud en el trabajo.

En el Perú, en el año 2011 se promulgó la Ley N.º 29783, conocida como la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y en 2012 se estableció su reglamento correspondiente. El principal objetivo de esta legislación es fomentar una cultura de prevención de riesgos laborales en el país.



Además, en 2014 se creó la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral con el propósito de supervisar el cumplimiento de las normas laborales por parte de las empresas.

Sin embargo, a pesar de estas medidas y esfuerzos regulatorios, las estadísticas de accidentes laborales en el Perú continúan aumentando año tras año. Según el informe del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo correspondiente al año 2019, se reportaron 236 accidentes mortales, lo que representa un incremento del 14% en comparación con el año 2018. Además, se registraron 34,800 accidentes no mortales, un aumento del 21.36% con respecto al año anterior.

Estos datos evidencian que muchas empresas no están implementando de manera efectiva un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo adaptado a sus necesidades específicas, actividades y sector económico. Por lo tanto, es fundamental que las empresas desarrollen un sistema estructurado que les permita gestionar los riesgos laborales, reducir los índices de accidentes de trabajo y minimizar las pérdidas económicas.

En este contexto, se destaca la importancia de la gestión por procesos como una metodología fundamental para la implementación de sistemas de gestión efectivos. La gestión por procesos permite a las organizaciones comprender de manera sistemática y holística sus operaciones, promoviendo la interacción, la participación y el compromiso de los equipos de trabajo. Esto facilita el intercambio de información en



tiempo real y la gestión oportuna de soluciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, creando así un entorno laboral seguro y saludable.

La gestión por procesos desempeña un papel crucial en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo, contribuyendo al desempeño eficiente de los trabajadores y al logro de los objetivos estratégicos y operacionales de las organizaciones.

La Ley N.º 29783, conocida como la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene como objetivo principal desarrollar recomendaciones para prevenir riesgos laborales en empresas de diversos sectores en todo el Perú. Esta legislación enfatiza la importancia de la prevención en el lugar de trabajo y establece un papel de control del estado en este proceso, con los trabajadores y sus representantes sindicales como actores principales en la promoción de una cultura de seguridad y salud en el trabajo (Congreso de la República, 2016).

Los riesgos laborales se refieren a peligros presentes en el entorno laboral que pueden dar lugar a lesiones, daños físicos, traumatismos y otros incidentes (Spinazze et al., 2021). Estos riesgos pueden incluir riesgos biológicos, que están relacionados con microorganismos y patógenos que pueden afectar la salud de las personas (Behzadi et al., 2018).

Además de los riesgos físicos y biológicos, también existen los riesgos psicosociales que pueden afectar la salud mental y emocional de los trabajadores. Estos riesgos se han convertido en un problema global y están relacionados con factores como la flexibilidad laboral, la precariedad en el empleo y cambios en las relaciones laborales, lo que puede generar



estrés, trastornos musculoesqueléticos, cardiovasculares, digestivos y otros problemas de salud (Lerouge, 2017).

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N.º 29783 y su reglamento DS 005-2012 tienen como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en todo el país. Esta ley es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios, incluyendo el sector público y privado, las Fuerzas Armadas, la Policía Nacional del Perú y los trabajadores por cuenta propia. Establece pautas y obligaciones para las empresas en función del número de trabajadores que emplean.

Es importante destacar que la seguridad y salud de los trabajadores es una prioridad en cualquier organización, ya que el recurso humano desempeña un papel fundamental en el crecimiento sostenido de las empresas. Por lo tanto, es esencial implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo adecuado para garantizar un ambiente laboral seguro y saludable, beneficiando tanto a los trabajadores como a la organización en su conjunto.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) enfatiza la importancia de establecer jornadas de trabajo saludables que promuevan la salud y la seguridad de los trabajadores. De acuerdo con la OIT (2019), las horas de trabajo deben organizarse de tal manera que no solo proporcionen una remuneración adecuada para cubrir los gastos básicos, sino que también contribuyan a mantener la salud y el bienestar de los trabajadores. Esto implica que las condiciones laborales deben ser seguras y no excesivamente agotadoras.



La OIT también señala que el trabajo nocturno prolongado puede tener efectos perjudiciales en la salud de los trabajadores, ya que puede perturbar el ritmo circadiano, lo que requiere un período de recuperación posterior. Esto destaca la importancia de regular y proteger adecuadamente a los trabajadores nocturnos para garantizar su salud y bienestar. En este contexto, el derecho a una salud adecuada es fundamental para los trabajadores, y este derecho no se limita simplemente a la ausencia de enfermedades, sino que se refiere a un estado completo de bienestar físico, psicológico y social. Los Estados y las legislaciones deben velar por la protección de la salud de los trabajadores, especialmente aquellos que realizan trabajos nocturnos, considerando todos los aspectos mencionados para garantizar su seguridad y bienestar en el entorno laboral.

- **Derechos laborales y legislación.**

Los derechos laborales son un componente central de la seguridad y salud en el trabajo. Los trabajadores tienen derecho a condiciones laborales seguras y saludables, de acuerdo con los estándares nacionales e internacionales. La legislación laboral, como la Ley N° 27671 en Perú, establece las normas y regulaciones que obligan a los empleadores a proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable.

2.2.2.3. Teorías de la motivación y el compromiso laboral:

Sostiene Martínez Isuiza (2011) que la seguridad y salud en el trabajo también está relacionada con teorías de la motivación y el compromiso laboral. La teoría de la motivación intrínseca, por ejemplo, sugiere que los trabajadores que se sienten seguros y valorados en su



entorno laboral son más propensos a estar motivados y comprometidos con sus tareas, lo que reduce los riesgos laborales.

- **Teorías de gestión de riesgos:**

La gestión de riesgos es esencial en la seguridad y salud en el trabajo. Teorías como la gestión del riesgo ocupacional se centran en identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Estas teorías resaltan la importancia de una cultura de seguridad en la organización.

- **Enfoque de sistemas:**

El enfoque de sistemas considera que la seguridad y salud en el trabajo es un sistema complejo en el que interactúan factores humanos, técnicos y organizacionales. Este enfoque destaca la importancia de abordar la seguridad en todos estos niveles para garantizar un ambiente laboral seguro.

En resumen, el marco teórico proporciona una base sólida para comprender la seguridad y salud en el trabajo, abarcando desde conceptos fundamentales hasta teorías y enfoques que guían la investigación y la implementación de medidas efectivas en este ámbito. La comprensión de estos aspectos teóricos es esencial para abordar los desafíos y promover un ambiente laboral seguro y saludable.

En Perú, la seguridad y salud en el trabajo (SST) representa un asunto de gran relevancia tanto para el bienestar de los trabajadores como para la eficiencia de las empresas. Con el propósito de asegurar que las condiciones laborales sean seguras y saludables, se han promulgado numerosas normativas y regulaciones al respecto. En primer lugar, es



esencial resaltar que la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, emitida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en 2022, establece los principios rectores para la prevención de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales dentro del ámbito laboral peruano. Esta legislación desempeña un papel fundamental en la formulación de políticas y estrategias relacionadas con la seguridad laboral.

La seguridad y salud en el trabajo se enfoca en la prevención de accidentes y enfermedades relacionados en el ámbito laboral, según la definición de la Organización Internacional del Trabajo (2011). En Perú, se concibe como una disciplina que tiene como propósito garantizar condiciones laborales seguras y saludables para los trabajadores, como se establece en la definición del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2014). Además, se puede conceptualizar como un conjunto de actividades interdisciplinarias destinadas a salvaguardar la vida, integridad física y mental de los empleados, evitar riesgos laborales, promover el desarrollo humano integral y sostenible, y fomentar mejoras continuas en el entorno laboral, de acuerdo con la perspectiva de Tello (2018). También se puede describir como un conjunto de medidas técnicas, médicas, sociales y educativas con el propósito de prevenir accidentes y enfermedades derivadas del trabajo, controlando o eliminando las condiciones de riesgo en los sitios de trabajo, y promoviendo la salud tanto física como mental de los trabajadores, según el enfoque del Ministerio de Trabajo (2009).

La seguridad y salud en el trabajo abarca todas las acciones dirigidas a proteger a los empleados en su entorno laboral, buscando



prevenir accidentes y reducir el impacto de enfermedades profesionales, al tiempo que se vela por la salud de los trabajadores y el medio ambiente en el que desempeñan sus funciones (López, 2020, p. 29). En Perú, la Ley N.º29783, desempeña un papel crucial en la promoción de estándares laborales seguros y saludables. Las empresas que operan en el país deben adherirse a estas normativas y estándares, además de cumplir con los requisitos de registro establecidos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2014).

2.2.2.4. Importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

La seguridad y salud en el trabajo tiene una gran importancia, ya que su enfoque es prevenir tanto los accidentes laborales como las enfermedades ocupacionales, lo que beneficia tanto a los trabajadores como a los empleadores (Sánchez, 2018). Además, esta área puede mejorar la productividad de una empresa al reducir los días de trabajo perdidos y aumentar la moral de los empleados (Organización Internacional del Trabajo, 2011). También es esencial en la reducción de los costos económicos y sociales derivados de accidentes laborales y enfermedades profesionales, como destacan López y Guzmán (2016).

La protección de la vida y la salud de los trabajadores no solo conduce a una mayor satisfacción laboral, compromiso y productividad, sino que también cumple con las normativas legales en materia de prevención de riesgos laborales. Las empresas que no cumplen con estas normativas pueden enfrentar sanciones económicas y legales, lo que afecta su imagen y reputación (López y Guzmán, 2016).



La prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales es fundamental en Perú, dado que se registran un alto número de accidentes laborales y enfermedades profesionales, según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2019). El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) es la entidad encargada de establecer las normas y políticas en esta área, y la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783) establece la obligación de las empresas de garantizar un ambiente laboral seguro y saludable para sus trabajadores, así como la gestión de riesgos laborales (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2012).

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral supervisa y fiscaliza el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo en Perú, sancionando a los empleadores que no cumplan con las disposiciones legales (Sunafil, 2011).

La gestión adecuada de recursos en la prevención, que incluye la comunicación, inspecciones y auditorías, es esencial para el éxito en la implementación de medidas preventivas efectivas (González, 2018).

2.2.2.5. Vulneración de derechos fundamentales del trabajador.

Las reflexiones de Castillo Córdova, citado por Ávalos Jara, hacen hincapié en la importancia de los derechos fundamentales en la naturaleza humana. Se destaca que estos derechos, como la libertad, la dignidad humana y la igualdad, son esenciales para todas las personas y están protegidos por el derecho. La mera existencia de una persona merece el reconocimiento y el trato digno e igualitario.



El Tribunal Constitucional de Perú, según la Sentencia 0050 de 2004/AI, define los derechos fundamentales como instituciones reconocidas y protegidas por la Constitución, que permiten a las personas desarrollar sus potencialidades en la sociedad. Estos derechos están respaldados por la Constitución Política del Perú, las leyes nacionales e incluso los tratados internacionales.

Uno de los principios fundamentales resaltados es el Principio de Igualdad, que se encuentra tanto de manera general como específica en la Constitución peruana. Este principio establece que todas las personas tienen derecho a la igualdad ante la ley y que nadie debe ser discriminado por motivos como el origen, la raza, el sexo, el idioma, la religión, la opinión, la condición económica u otros. El Tribunal Constitucional enfatiza que el derecho a la igualdad implica que el Estado debe tratar a todas las personas de manera justa y equitativa, sin distinciones arbitrarias, irrazonables o injustificadas.

Los derechos fundamentales, incluido el derecho a la igualdad, son esenciales para la dignidad humana y están protegidos por la Constitución y las leyes en Perú. Estos derechos deben ser respetados y garantizados en todas las situaciones, incluido el ámbito laboral, por lo cual todo trabajador tiene derecho a gozar de un ambiente laboral sano y seguro.

2.2.2.6. Vulneración del derecho a la protección de la salud y seguridad del trabajador.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece que la protección social debe garantizar la integridad de los trabajadores y sus



familias en casos de enfermedades o accidentes laborales. También debe mantener condiciones de trabajo que promuevan la salud física y mental de los empleados, así como prevenir accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como un estado de bienestar completo, que abarca la salud física, mental y social. Esto significa que no se trata solo de la ausencia de enfermedad, sino también de un equilibrio psicológico y social adecuado.

El artículo 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que incluye la atención médica y los servicios sociales necesarios para mantener la salud.

El Comité Mixto de Salud en el Trabajo señala que el objetivo de la salud en el trabajo es promover y mantener el bienestar psicológico, social y biológico de los trabajadores.

La salud y la seguridad en el entorno laboral se basan en normas y regulaciones diseñadas para garantizar la salud y la seguridad de los empleados y otras personas en la institución. Esto incluye la prevención de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo.

La OIT enfatiza que el concepto de "trabajo decente" debe incluir la protección y el apoyo a la salud de los trabajadores. El Estado, en colaboración con organizaciones de empleadores y trabajadores, tiene la responsabilidad de identificar, implementar y revisar políticas de



seguridad y salud en el trabajo para prevenir accidentes laborales y reducir riesgos psicosociales negativos.

El derecho a la salud en el trabajo es un derecho fundamental e irrenunciable de todos los trabajadores. El Estado tiene la obligación de garantizar este derecho y de implementar medidas para proteger la salud y seguridad de los empleados en el entorno laboral.

2.2.2.7. El sistema de seguridad ocupacional y medio ambiente.

Los programas de seguridad y salud ocupacional son esenciales en todas las empresas para prevenir lesiones y enfermedades laborales, y para proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables. La participación activa de los empleados es crucial para asegurar la efectividad de estos programas, ya que los empleados pueden compartir información sobre accidentes o situaciones peligrosas y contribuir con ideas para mejorar la seguridad en el lugar de trabajo.

La gestión de riesgos es un proceso fundamental en la seguridad y salud ocupacional, y la participación de los empleados en este proceso aumenta la eficiencia de la identificación y mitigación de riesgos. Los empleados que se sienten involucrados están más dispuestos a comunicar problemas de seguridad y proponer soluciones.

Los accidentes laborales y la prevención de los mismos son temas críticos en la seguridad y salud ocupacional. La gestión de la seguridad y salud ocupacional no se limita a tener un programa en papel, sino que también requiere un liderazgo efectivo que promueva un ambiente de trabajo seguro y reduzca los accidentes laborales.



La lesión y la enfermedad en el entorno laboral siguen siendo un problema importante a nivel mundial, con un alto costo en términos de mortalidad y morbilidad. Los factores ergonómicos y psicosociales, aunque no ponen en riesgo la vida, pueden causar problemas de salud significativos y contribuir a la ausencia laboral.

La seguridad y salud ocupacional son fundamentales para proteger a los trabajadores y prevenir accidentes y enfermedades laborales. La participación activa de los empleados, la gestión de riesgos y un liderazgo efectivo son elementos clave en la promoción de un ambiente de trabajo seguro y saludable.

2.2.2.8. Normas de seguridad laboral.

Universalmente, la OIT ha propuesto como normas de seguridad las siguientes, sin embargo, esta varía dependiendo de la naturaleza del trabajo, inclusive en el sector hotelero:

- Normas de Equipos de Protección Personal (EPP)

Estas normas requieren que los empleadores proporcionen a los trabajadores los equipos de protección personal adecuados según los riesgos presentes en el lugar de trabajo. Esto incluye elementos como cascos, gafas de seguridad, guantes, protectores auditivos y ropa de protección. Los trabajadores deben recibir capacitación sobre cómo usar y mantener adecuadamente su EPP.



- Normas de Prevención de Incendios

Estas normas se enfocan en la prevención de incendios y en garantizar que los trabajadores sepan cómo responder en caso de un incendio. Esto puede incluir la instalación de sistemas de alarma contra incendios, la designación de salidas de emergencia y la capacitación en evacuación.

- Normas de Seguridad Eléctrica

Estas normas se centran en la seguridad de los trabajadores que interactúan con equipos y sistemas eléctricos. Pueden incluir requisitos para inspecciones regulares de equipos eléctricos, etiquetado adecuado de cables y enchufes, y procedimientos de bloqueo y etiquetado (LOTO) para trabajos eléctricos.

- Normas de Ergonomía

Estas normas buscan minimizar el riesgo de lesiones relacionadas con la ergonomía, como el síndrome del túnel carpiano o el dolor de espalda. Pueden incluir la adaptación de estaciones de trabajo, la capacitación sobre ergonomía y la rotación de tareas para reducir la fatiga.

- Normas de Sustancias Químicas y Materiales Peligrosos

Estas normas establecen procedimientos para el manejo seguro de sustancias químicas peligrosas, incluyendo la identificación adecuada, el almacenamiento y la capacitación de los trabajadores en el uso de equipos de protección química.



- Normas de Seguridad en la Construcción

Estas normas son específicas para la industria de la construcción y cubren cuestiones como la seguridad en las obras, la prevención de caídas, la protección contra objetos que caen y el uso seguro de maquinaria pesada.

- Normas de Trabajo en Altura

Se centran en la seguridad de los trabajadores que realizan tareas en alturas elevadas, como la instalación de andamios, la inspección de techos o la reparación de líneas eléctricas. Estas normas a menudo requieren el uso de arneses de seguridad y barandillas.

- Normas de Seguridad en la Manipulación de Cargas

Estas normas se aplican a trabajadores que manejan cargas pesadas y equipos de elevación, como montacargas y grúas. Establecen procedimientos para cargar y descargar de manera segura y el mantenimiento adecuado de los equipos.



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1. Enfoque de la investigación

Se usó el enfoque cualitativo, afirma Olvera García (2015) El tema de estudio está íntimamente ligado a la observación, el contacto personal con el sujeto y la participación en la investigación a nivel personal. En consecuencia, en esta investigación se utilizará una técnica cualitativa, ya que los hechos se presentarán de manera cualitativa.

3.1.2. Diseño de la investigación

La investigación se clasifica en fundamental o básica según su aplicación prevista; según Pineda González (2008), la investigación básica debe estar enfocada al desarrollo de una nueva comprensión de la realidad para potenciar el conocimiento científico en general (p. 21).

Debido a que se evaluarán la Ley N° 29783 y la Ley N° 27671 desde una perspectiva legal en el presente examen, la investigación será entonces de carácter básico.

3.1.3. Tipo de investigación

Debido al carácter especializado de esta investigación, se optará por el tipo dogmático jurídico. En la indagación actual, la técnica exegética jurídica se produce de acuerdo con el enfoque.



3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población estará compuesta por un total de 4 sujetos pertenecientes al área de cocina y comestibles del hotel, siendo los únicos trabajadores de esta área, con respecto a la jornada laboral y sobretiempo.

En opinión de Vara (2012) “La muestra (n) es la colección de ejemplos extraídos de la población y escogidos mediante algún procedimiento que siempre se basa en la razón. Descrita por Hernández (2018) como muestra “subgrupo del universo o población de donde se obtienen los datos y que debe ser representativa de la misma.” La muestra es igualmente descrita por López (2004) así: “Es un subconjunto o sección del universo o población en la que se realizará el estudio”.

Por lo reducido de la población se trabajará con la muestra en total, es decir, se trabajó con la población censal, por lo que, la muestra será de 4 sujetos.

3.3. UBICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN

La presente investigación se llevará a cabo en la región de Puno, específicamente en trabajadores de un hotel 5 estrellas de este departamento de Perú.

3.4. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS

Para la presente indagación se utilizarán las metodologías dogmática, analítica y deductiva.

3.4.1. En cuanto al primer objetivo

Ramos (2000) señala que un enfoque jurídico-dogmático, que examina el problema jurídico desde un punto de vista estrictamente formalista, “descuenta cualquier rasgo fáctico o real que tenga un vínculo con la institución o especie



legislativa. La norma queda expresada de la siguiente manera: "el derecho objetivo es formal" (p. 112).

3.4.2. En cuanto al segundo objetivo

La técnica de análisis-síntesis, según Villabella Armengol (2015), es “una herramienta esencial en la investigación jurídica para examinar leyes, instituciones, procesos, ideas y otras nociones que deben ser desagregadas en sus elementos componentes para ser definidas” (p. 137).

3.4.3. En cuanto al tercer objetivo

Se utilizarán las técnicas sistemáticas, estructurales y funcionales tales como guía de entrevista abierta semiestructurada.

El enfoque sistemático, a juicio de Villabella Armengol (2015), este enfoque posibilita la visualización del objeto investigado dentro de la red de relaciones en la que se integra, la definición de su rol funcional dentro del subsistema jurídico, la disección del objeto investigado en sus diversas estructuras y vínculos, la delimitación de cualidades, la especificación de un conjunto de interconexiones y la gradación del objeto investigado. (pág. 939).

La sistematización de los datos es el primer paso en su procesamiento. Posteriormente, se examinará con la herramienta de recolección de datos, se codificará en una hoja de Excel para organizar la información recibida y luego se examinará con el software Atlas.Ti, con el fin de desarrollar una hipótesis fundamentada sobre el tema. Los hechos serán entonces dados, ordenados de acuerdo con los objetivos y de acuerdo con la teoría.



3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.5.1. Técnicas

En relación a los tres objetivos, la observación documental implica reconocer el objeto de investigación para obtener una visión concatenada, organizada, sistemática y registrada. La información recopilada se destina al análisis posterior. El análisis documental, por otro lado, es el proceso mediante el cual se delimitan y extraen los aspectos más esenciales de los datos o documentos registrados. La importancia de estos aspectos aumenta a medida que las dimensiones de la información crecen. Este proceso busca reducir la información abundante y sistematizarla para identificar los supuestos de aplicación de horas extras laborales, como segunda técnica se aplicará la entrevista, siendo denominada por Hernández (2004) como la técnica por excelencia para las investigaciones en ciencias sociales, pues el investigador establece un vínculo de conocimiento y percepción de las opiniones de los entrevistados.

3.5.2. Instrumentos

Como instrumento se aplicó una entrevista abierta semiestructurada. La cual implica seguir un enfoque flexible que permite la exploración profunda de temas específicos, al tiempo que brinda cierta estructura para garantizar la consistencia en la recopilación de datos.

La entrevista abierta semiestructurada es un método de recolección de datos que combina elementos de la entrevista abierta y la estructurada. En este enfoque, el entrevistador tiene un conjunto de preguntas predefinidas, pero también cuenta con la flexibilidad para explorar temas adicionales o ajustar las preguntas según las respuestas del entrevistado.



Este tipo de entrevista busca obtener información detallada y rica, permitiendo al entrevistador profundizar en las experiencias, perspectivas y opiniones del participante. A diferencia de la entrevista totalmente estructurada, donde las preguntas son fijas, la entrevista abierta semiestructurada brinda la libertad de adaptarse al contexto y seguir líneas de indagación que puedan surgir durante la conversación.

Las características clave de la entrevista abierta semiestructurada incluyen:

Guía de Preguntas Base: Existe un conjunto inicial de preguntas diseñadas para abordar los temas centrales de la investigación.

Flexibilidad: El entrevistador tiene la capacidad de modificar o añadir preguntas según las respuestas y la dirección que tome la conversación.

Profundización: Se fomenta la exploración en profundidad de las respuestas del entrevistado, permitiendo una comprensión más completa de sus experiencias y perspectivas.

Consistencia: Aunque hay flexibilidad, se busca mantener cierta consistencia en la formulación de preguntas base para garantizar comparabilidad entre las entrevistas.

Adaptación al Participante: La entrevista puede adaptarse al estilo y nivel de comprensión del participante, facilitando la comunicación efectiva.

Registro de Datos: Se realiza un registro detallado de las respuestas, observaciones y cualquier información relevante recopilada durante la entrevista.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente apartado, se presentan los resultados obtenidos en el proceso de investigación. Dada la naturaleza de la investigación, se sometieron las entrevistas abiertas semiestructuradas realizadas a la población al programa de análisis Atlas.ti, para lo cual primero se categorizó y codificaron mediante las palabras clave, utilizando el método de repetición comparando las 4 respuestas.

4.1. PRESENTACION DE ACTORES

Tabla 1

Presentación de los actores de la investigación

N.º de entrevistas	Identificación	Puesto	Cantidad	Años de experiencia en el hotel
1	A	Cocinero	1	4 años
2	B	Segundo cocinero	1	4 años
3	C	Segundo cocinero	1	4 años
4	D	Chef panadero	1	4 años

Nota: Elaboración propia

En la tabla 1 se muestra al conjunto de entrevistados quienes brindan un alto nivel de confiabilidad sobre la información que será extraída de las entrevistas, debido a que son personas con experiencia y con cargos sumamente ligados a las actividades que ofrece y vende el hotel y son quienes darán a conocer la vulneración a sus derechos como personas.

4.2. ANÁLISIS

Figura 1

Nube de palabras



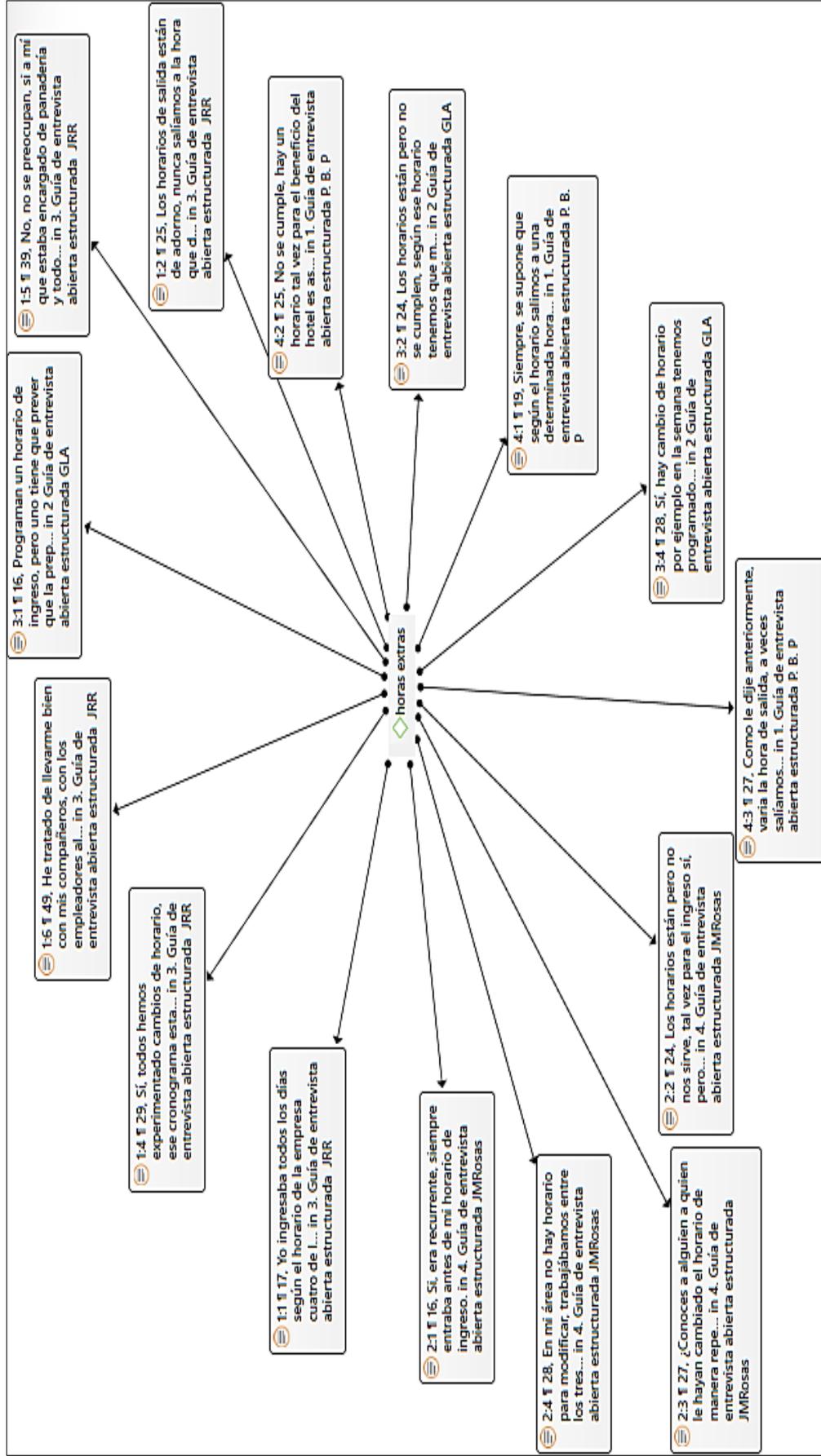
Nota: Elaboración propia

Interpretación

Como se puede observar, se procedió tal como se explicó anteriormente, encontrando como resultado 22 palabras clave que se codificaron en cuestión de: jornada laboral, explotación, jornada nocturna, seguridad laboral, dolores de espalda, quemaduras, sobrecarga, horario extra, día de descanso, beneficios laborales, privaciones, SUNAFIL.

Figura 2

Percepción de los trabajadores con respecto a las horas extras



Nota: Elaboración propia



Interpretación

¿Te has quedado en el trabajo luego de haber terminado tu turno? ¿Cuál fue el motivo?

“Siempre, se supone que según el horario salimos a una determinada hora, pero en la realidad no sucede eso, al ser poco personal y yo al estar encargado del área de que nada falte al día siguiente tenía que quedarme a veces hasta las dos de la mañana para dejar listo porque de lo contrario seríamos nosotros los que tengamos que afrontar al día siguiente que es lo mismo, al caminar a altas horas de la noche complico mi salud” (A).

“Nunca no hemos retirado temprano porque siempre se presenta algo, por ejemplo, llegan grandes grupos de turistas de diferentes nacionalidades o nacionales a cualquier hora de la noche y llegan a cenar entonces tenemos que prever todo eso y nos vemos obligados a cumplir todo porque no vamos a dejar todo a un solo compañero, tenemos que sacrificar nuestras horas de dormir para ofrecer un buen servicio de alimentos, siempre trabajamos horas extras. Por la misma razón, entre nosotros tenemos que prever todo para el día siguiente, tenemos que prever que ningún producto falte, hacer pedidos nos toma tiempo porque todo es por internet y no debemos equivocarnos ya que los del área de contabilidad solo verifican y si hay errores es nuestra responsabilidad, a veces uno de nosotros se encarga de eso, de hacer el inventario, el resto que quedamos, dos tenemos que enfrentar toda la carga laboral como te mencione” (B).

“Siempre, siempre me he quedado hasta acumular diariamente cerca de doce o trece horas, se supone que debo salir a las dos de la tarde, pero tenía que quedarme para asegurarme que no falte nada desde mi área, tenía que meter mano, tenía que apoyar a mis compañeros de cocina que les faltaba mano y



tiempo, solo eran dos trabajadores, sin contar al jefe de cocina que estaba ocupado en hacer el inventariado, pedidos o realizando otras cosas coordinando marketing, entonces yo tenía que apoyarlos, eso significaba quedarme obligatoriamente a apoyar en la limpieza de baterías, trastes, utensilios o limpieza de cristales y demás utensilios de cocina o sea aparte de trabajar como panadero asumí la función de steward. Todo porque los administradores no querían contratar a más personal” (D).

“Siempre, siempre me he quedado y he trabajado más de catorce horas, uno termina el turno cuando termina y deja todo listo para el día siguiente, estábamos obligados a marcar la hora de salida unas cinco horas con anticipación. Siempre trabaje más de catorce horas y eso se daba más los fines de semana, días festivos, días feriados, para nosotros no había feriado ni descanso en esos días, ni eso nos pagaba como tal, creo que nos pagaban como días normales” (C).

¿El tiempo extra es contabilizado como parte de su jornada normal o queda como un tiempo por recuperar?

“Bueno, te he comentado que en mi área, en general área de cocina y restaurante del hotel se trabaja más de catorce horas, he consultado con abogados se supone que deberían pagarnos horas extras, también he leído de SUNAFIL que dice que cuando trabajamos días feriados nos deberían pagar tres remuneraciones diarias adicionales, pues siempre he tenido esa duda sobre ese pago, si el hotel cumple o no, siempre hemos trabajado muchas horas, en días feriados, días no laborables, más aún en esos días el área de cocina y restaurante



tiene más carga de trabajo, a veces lo justificaba como amor a mi trabajo pero llega un momento que excede, que degrada la vida de los trabajadores” (A).

Parece que no nos pagan nuestras horas extras, porque hay meses o temporadas que el hotel tienen alta demanda, y los pagos de esos meses no se diferencian de otros meses cuando es normal” (B).

“Parece que no me pagaron mis horas extras, yo trabaja cerca de doce o trece horas diarias y de pie, incluso después de que marcaba mi hora de salida me quería ir, me hacía marcar no solo a mí, si no para todos una hora de salida que era para aparentar ante la ley y eso no era así, me veía obligado a quedarme porque no había otro trabajador que cumpla esas funciones entonces me obligaban a quedarme de lo contrario mis compañeros que en esa época eran dos tendrían que matarse trabajando, los empleadores se acostumbraron a eso y creo que continua así hasta ahora” (D).

¿Una vez programados los horarios se mantienen fijos o varían?

“No se cumple, hay un horario tal vez para el beneficio del hotel es así pero en la los hechos no se cumple el horario para los trabajadores del sector de cocina” (A).

“Los horarios están, pero no se cumplen, según ese horario tenemos que marcar a una determinada hora el ingreso y salida, en el caso del horario de salida marcamos con muchas horas de anticipación, pero en realidad por la naturaleza del servicio de alimentos tenemos que quedarnos hasta la media noche o incluso más horas” (B).



“Los horarios de salida están de adorno, nunca salíamos a la hora que decía el horario, teníamos que marcar para beneficio de la empresa una hora conveniente, al menos yo me di cuenta de eso, sin embargo, teníamos que trabajar muchas horas más” (D).

“Los horarios están, pero no nos sirve, tal vez para el ingreso sí, pero para el horario de salida, no hay una hora determinada para salir, porque si o si teníamos que trabajar más de catorce horas los fines de semana” (C).

¿En qué casos pueden variar?

“Como le dije anteriormente, varía la hora de salida, a veces salíamos dos de la mañana, después ingresar antes del horario por la carga de trabajo que hay, a veces no hay ni tiempo para almorzar, por falta de personal, incluso tanto es que a veces no salíamos de franco por la carga laboral” (A).

“Feriados, días no laborables, fines de semana, el sector turismo es impredecible” (B).

“Siempre, no había el nuevo personal que habíamos pedido para que colabore con los compañeros de cocina entonces si no había, desocupándome de mi deber de panadería tenía que continuar, yo tenía que suplir la función de steward” (D).

“Los fines de semana eran realmente agotadores, yo me iba a mi casa una de la mañana todo para dejar listo para el día siguiente con las guarniciones, etc., porque si no lo hacíamos nosotros, nadie lo haría porque trabajamos entre tres personas y toda la responsabilidad caía sobre nosotros, los fines de semana, los feriados que es cuando más comensales llegan, pero los otros días igual



teníamos que atender a los huéspedes que llegan en grupos numerosos, así que siempre salíamos doce o una de la mañana” (C).

En algunas organizaciones hoteleras de alto impacto se acostumbra que las personas se queden trabajando tiempos extra luego del horario de trabajo, pero no se les compensa por esas horas... ¿Conoces si esto le ha pasado a alguien en esta organización? En tu caso, ¿Alguna vez te has quedado a trabajar horas extra? ¿Te pagaron por ello?

“Siempre me quedaba a trabajar hasta la medianoche, 1 de la mañana o más, siempre trabajábamos en feriados, es costumbre trabajar horas extras en el hotel. Se supone que deberían pagarnos las horas extras, pero había meses que trabajábamos muchas horas extras como en feriados, fiestas patrias o festividades y en esos meses no notaba que me pagasen más ya que percibía lo que percibía regularmente” (A).

“Sí, siempre trabajamos más de ocho horas, yo entro nueve am y salgo media noche o a veces dos am, nunca descansamos en días feriados tampoco días no laborables, esos días se trabaja más horas, pero siempre nos hace marcar nuestra hora de salida antes, tenemos que marcar antes y en realidad salimos media noche, yo pienso que el hotel nos está jugando sucio, porque nos dice que marquemos una hora específica de salida, seguro que es para no pagarnos nuestras horas extras, yo quiero que Sunafil nos haga una visitada inopinada en horas de la noche a nuestro centro de trabajo y que inspeccione, si no, no pasa nada” (B).

“Eso es una práctica común en este hotel, todos los que hemos trabajado en área de cocina, alimentos y bebidas hemos trabajado más de doce horas



diarias, diarias, de pie porque así es el trabajo, no me pagaron las horas extras, según ellos dicen que sí, claro eso les conviene decir o aparentar pero no fue así en su momento, más allá de las horas extras que trabaje diario, tampoco cumplieron con pagarme los días feriados, días no laborables que trabaje que se supone que los pagos en esos días son diferentes” (D).

“Sí, eso pasa en el hotel, el hotel se acostumbró a que trabajemos los tres como si fuésemos seis personas, le ahorramos esos gastos por eso trabajamos horas extras todos los días, todos los meses todos los años y no pasa nada, eso le beneficia al hotel, el sector privado en turismo de hoteles está abandonado por el Estado, por Sunafil al menos deberían verificar que nos paguen las horas extras que trabajamos todos los días, ni eso” (C).

Otra práctica común que realizan los empleadores es decir que esas horas extras de trabajo serán intercambiadas/reemplazarán las horas de trabajo que no se hayan cumplido por faltas... ¿Conoces a alguien que le haya ocurrido esta situación?

“No, porque no había tiempo para faltar, observé eso en otras áreas que si lo hacían pagaban con el próximo día de franco o sea se quedaban sin franco, pero eso no ocurría en mi área por toda la responsabilidad que ya te he comentado, así que nadie podía faltar por el contrario teníamos que trabajar más de ocho horas todos los días obligatoriamente, tuve compañeros que renunciaron porque desconfiaban si de verdad nos estaban pagando las horas extras diarias, o los empleadores estaban acostumbrados a no tomar como horas extras diarias nuestra labor, en los feriados y días no laborables ya que para nosotros los feriados y días no laborables es obligatorio trabajar” (A).



“Para empezar nadie puede faltar si no es su franco porque entre nosotros nos perjudicaríamos, es costumbre trabajar más de doce o trece horas todos los días y de pie, es así este trabajo, tengo compañeros que renunciaron y ahora trabajan en Arequipa, Trujillo en hoteles de cuatro estrellas y me comentan que, si les pagan sus horas extras, será porque en esas ciudades si cumplen con proteger los derechos de sus trabajadores, así motiva a ponerse la camiseta de la empresa y dar lo mejor de uno” (B).

“No hay faltas, trabajamos horas extras diariamente” (C).

Sí se les paga horas extra ¿Hay diferencia en el salario por hora ordinaria, hora extra y hora nocturna?

“Desconozco, quiero aclarar que nosotros no trabajamos como tal en la noche, quiero decir que trabajamos durante el día que eso implica la mayoría de veces salir a altas horas de la noche” (A).

“Se supone que trabajamos de día, debería ser así, que trabajemos ocho horas, pero no, la realidad es otra, yo no noto diferencia en el pago entre un mes regular con otro mes que, si hay más feriados, días no laborables esos días trabajo normal no como en el sector público, hay más eventos sigo percibiendo casi lo mismo, eso me genera duda si de verdad nos están pagando nuestras horas extras, ya de por si estamos trabajando más de ochos horas todos los días, sacrificando nuestras vidas” (B).

“No, no me han pagado todas mis horas extras, porque yo trabajo diariamente más de doce horas, más allá de mis funciones, trabajaba feriados sin descanso. No había mucha diferencia en el salario entre un mes y otro que si se notaba que había más movimiento” (D).



“Debería haber, pero en mi caso nunca note esa diferencia en mis pagos, por eso cuestiono si alguna vez me pagaron mis horas extras y para que eso no repita con futuros trabajadores, Sunafil no se preocupa por ese aspecto, ha abandonado a su suerte al sector turismo en el ámbito laboral, nuestros derechos, nuestra salud en el trabajo, somos muchos que laboramos en el sector privado para empresas que no les interesa cumplir con sus trabajadores y solo aparentan ante la ley” (C).

En el contexto laboral de un hotel de cinco estrellas en Puno, la percepción de los trabajadores de cocina es un aspecto de vital importancia que merece una atención detenida. La labor en una cocina de alto nivel, que atiende a una clientela exigente y que aspira a mantener estándares de calidad excepcionales, conlleva una serie de particularidades y desafíos que influyen en la percepción de los empleados.

En primer lugar, los trabajadores de cocina en un hotel de esta categoría se encuentran inmersos en un entorno altamente competitivo y demandante. La excelencia gastronómica es una característica fundamental de un establecimiento de esta índole, y, en consecuencia, se espera un rendimiento sobresaliente por parte de los chefs y el personal de apoyo en la cocina. Este alto nivel de expectativas genera una presión constante y estrés en los trabajadores, según las entrevistas obtenidas, no solo están expuestos al estrés constante, sino que, el cansancio físico produce accidentes con más frecuencia.

Asimismo, la percepción de los trabajadores de cocina en un hotel de cinco estrellas en Puno puede estar influida por la necesidad de mantener una estricta disciplina y cumplir con rigurosos estándares de higiene y seguridad alimentaria. La responsabilidad



de garantizar que los platos servidos sean seguros y de la más alta calidad es una carga que recae sobre los hombros de estos profesionales.

Según la legislación peruana, el pago de las horas extras está regulado en el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. A continuación, se resumen las disposiciones clave relacionadas con el pago de horas extras en Perú:

Jornada Laboral Regular: La jornada laboral regular en Perú es de 8 horas diarias y 48 horas semanales. Los trabajadores no pueden exceder este límite sin incurrir en horas extras.

Horas Extras: Se consideran horas extras aquellas que exceden las 8 horas diarias de trabajo o las 48 horas semanales. Las horas extras pueden ser voluntarias o impuestas por necesidades de la empresa.

Pago de Horas Extras: Las horas extras deben pagarse a una tarifa mayor que la tarifa regular del trabajador. La tarifa adicional para las horas extras es generalmente del 25% más que la tarifa regular.

Horas Extras Nocturnas: Si el trabajo se realiza entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m., las horas extras nocturnas tienen un aumento adicional en el pago, generalmente del 35% más que la tarifa regular.

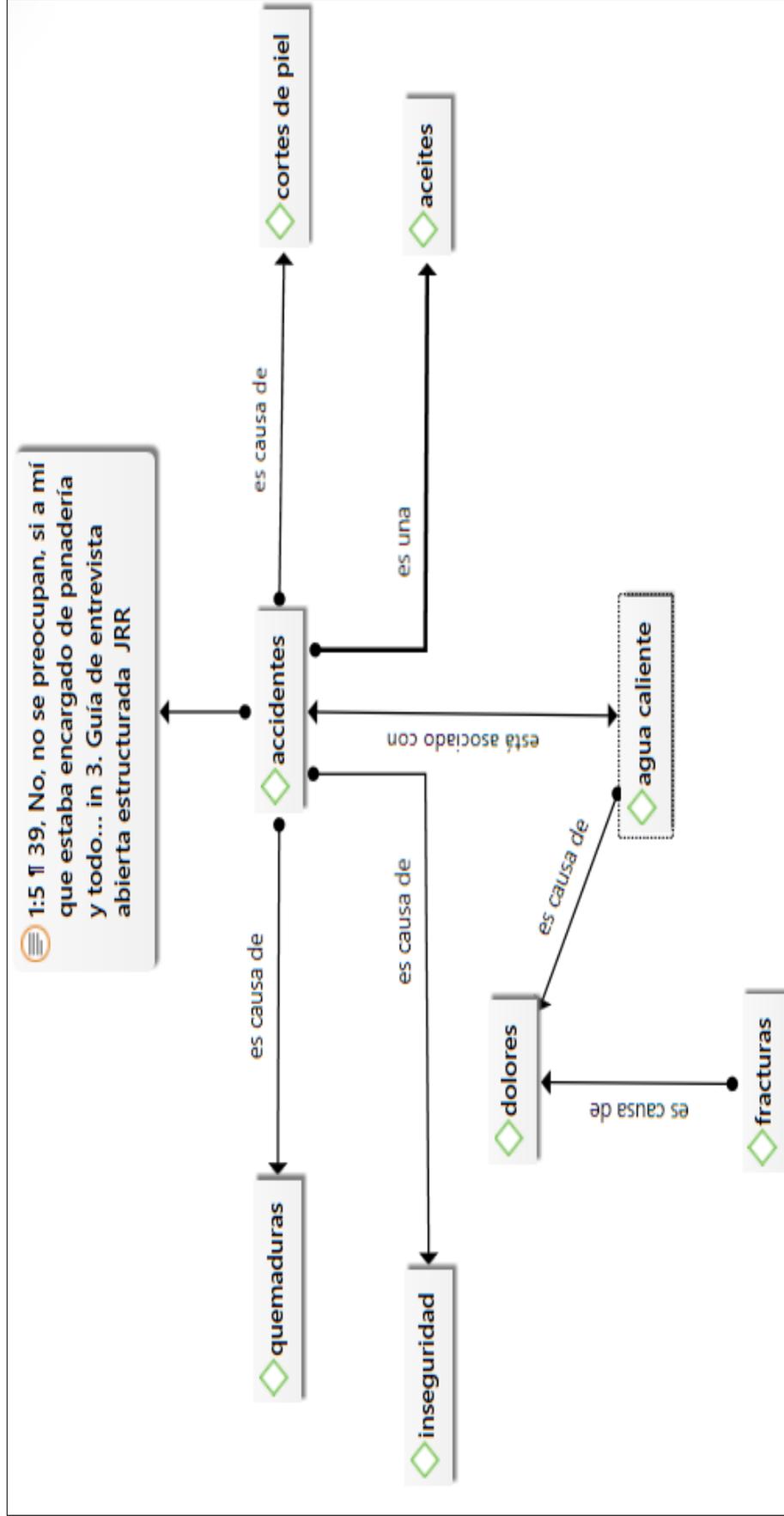
Horas Extras en Días de Descanso y Feriados: Si un trabajador realiza horas extras en días de descanso o feriados, el pago será mayor, generalmente al 100% más que la tarifa regular. Además, se le otorgará un día de descanso compensatorio.



Registro de Horas Extras: Las horas extras deben registrarse de manera adecuada y verificable. Los empleadores deben mantener un registro de las horas extras realizadas por cada trabajador.

Figura 3

Percepción de accidentes laborales



Nota: Elaboración propia



Interpretación

En primer lugar, el telón de fondo de largas jornadas laborales se erige como un elemento distintivo. La preparación de platos de alta cocina para una clientela exigente conlleva la demanda de un esfuerzo continuo y una concentración inquebrantable. Los cocineros, sometidos a esta exigencia temporal, se encuentran inmersos en un potencial crisol de fatiga, un factor de riesgo latente que se convierte en caldo de cultivo para accidentes laborales.

¿Consideras que los empleadores se preocupan por la salud física? ¿Por qué consideras esto?

“No, no se preocupan por la salud física solo por el rendimiento, trabajamos muchas horas de pie, a veces no almorzaba a tiempo, a veces ni almorzaba, se ha dado accidentes de trabajo como quemaduras, cortes, caídas, enfrentar grandes cargas de trabajo, días continuos, eso es trabajo físico que personalmente me llevo a generar estrés y enfermedades, por otro lado ninguna institución encargada de observar o supervisar en ese ámbito vino a nuestro centro de labores que corrobore la realidad de nuestra situación y horas de trabajo, todo esto que te digo tuve que averiguar porque tenía muchas dudas, yo leía en noticias algunas de Sunafil donde decía que el hotel tenía que pagarnos los días feriados trabajados y tenía que pagarnos tres remuneraciones diarias, otra duda que tenía era porque trabajamos tantas horas y no nos pagan esas horas extras, también leí que si no nos pagan podemos denunciar a Sunafil pero quien va a denunciar si solo estamos contratados por un mes, así al toque nos despedirían, eso no entienden los de Sunafil, ni fiscalizan, seguro que como yo,



hay muchos trabajadores en Puno, hay informalidad, hay explotación laboral”
(A).

“No, porque nadie de la empresa nos dice o nos evalúa como estamos farisaicamente, al contrario, nos explota en el trabajo, nos obliga a trabajar a veces más de trece horas diarias, yo quisiera que Sunafil haga una visita inopinada en horas de la noche y constate la realidad del trabajo que es distinta a lo que manejan los administradores de hotel en los documentos, y que verifique si nos pagan de verdad nuestras horas extras que es todos los días, o los pagos que implica los días feriados” (B).

“No, no se preocupan, si a mí que estaba encargado de panadería y todo lo que implica ello, me obligaron a trabajar en otra área más, cumpliendo funciones distintas para los que fui contratado, cocina implica desgaste físico, por el horario de ingreso y salida, encima tener que trabajar las doce o más horas de pie, empecé a desarrollar dolores de articulaciones, varices, es más tengo miedo de tener artritis o reumatismo a largo plazo porque me duele, ese trabajo fue demasiado estresante y fuerte de solo pensar la carga laboral que se maneja es muy fuerte” (D).

“No, si les interesaran sus empleados, al menos contratarían más personal para que tengamos horarios, para que disfrutemos nuestras horas de descanso, por el contrario, nos someten a horarios largos y extenuantes porque están enfocados en generar más ingresos que egresos” (C).



La presión inherente al entorno de alta gastronomía también imprime su sello en la percepción de los trabajadores. El estrés por satisfacer las demandas de los comensales y la necesidad de mantener estándares de calidad culinaria impecables se erigen como una constante amenaza invisible. Esta presión, paradójicamente, puede aumentar la probabilidad de cometer errores en la cocina y, en consecuencia, desencadenar accidentes laborales.

La cocina en el hotel de cinco estrellas alberga riesgos específicos que se tornan evidentes para quienes laboran en ella. La manipulación de cuchillos afilados, superficies calientes y aceite hirviendo constituye una rutina cotidiana. Los cocineros se convierten en equilibristas expertos que sortean estas amenazas de manera casi coreográfica. Sin embargo, en opinión de los entrevistados, revelan que quemaduras, cortes y caídas son eventos comunes que ponen en peligro la integridad física de estos profesionales de la cocina.

La calidad y el mantenimiento del equipamiento adquieren un papel destacado en esta narrativa. La percepción de seguridad de los trabajadores se nutre de la calidad de los utensilios, maquinaria y la infraestructura de la cocina. Un equipo en buen estado y sometido a mantenimiento regular se convierte en un escudo protector contra los accidentes. Los cocineros valoran enormemente esta faceta y confían en que sus herramientas de trabajo estén a la altura de su exigente labor.

La cultura de seguridad se convierte en un elemento clave en la percepción de los trabajadores del área de cocina. La confianza en que la empresa valora su seguridad y promueve prácticas laborales seguras influye en su actitud hacia la prevención de accidentes. La disposición de los empleados para informar sobre condiciones inseguras y



participar en la implementación de medidas preventivas está en gran medida determinada por esta cultura.

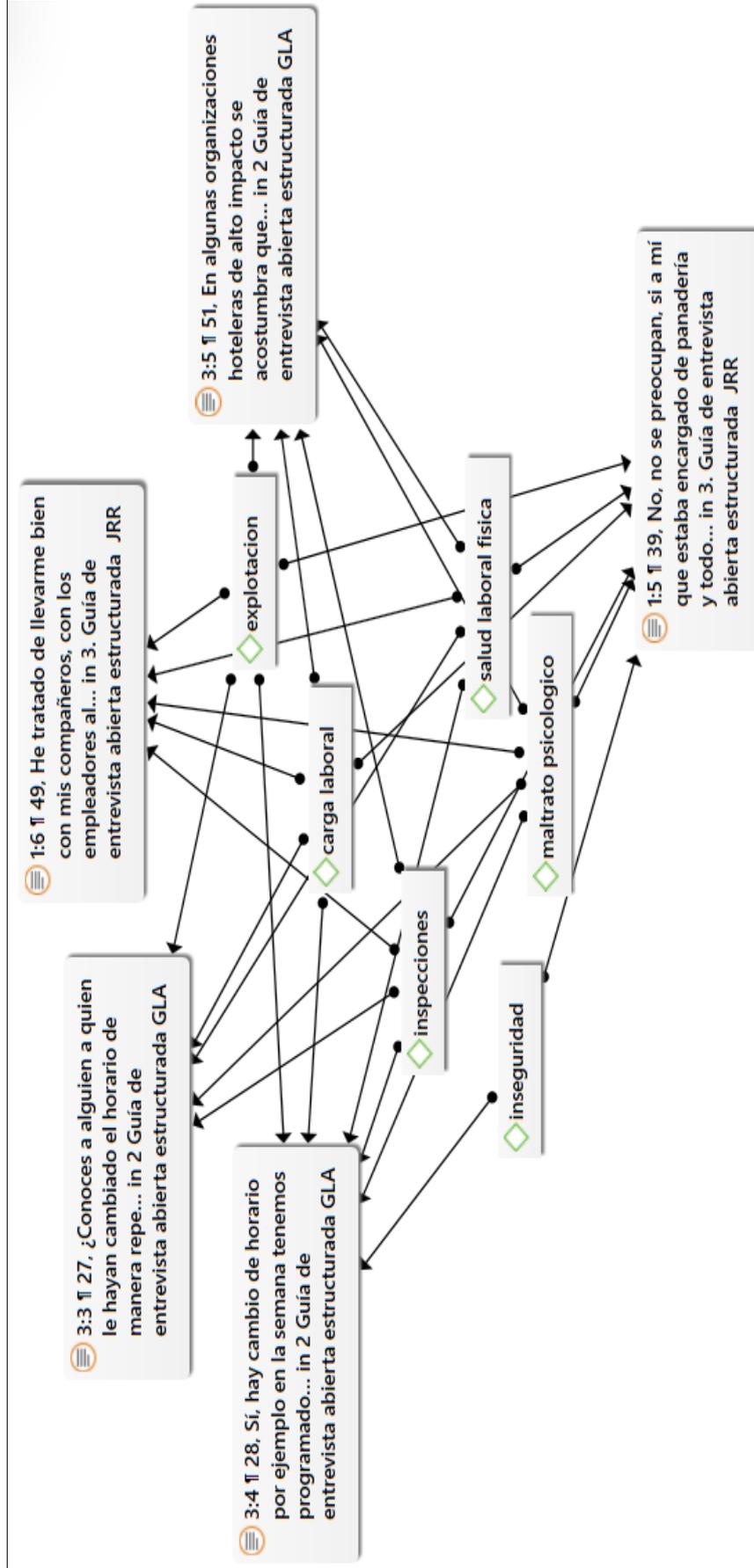
Asimismo, la percepción de los trabajadores se relaciona con la capacidad de reportar accidentes. La comunicación abierta y la no represalia son ingredientes esenciales para una respuesta efectiva ante los incidentes. La confianza en que sus superiores acogerán de manera constructiva los informes de accidentes estimula a los trabajadores a reportar los problemas y, de esta manera, contribuye a la seguridad en la cocina.

En última instancia, la capacitación y la concienciación emergen como pilares fundamentales. La instrucción regular en seguridad laboral se erige como un escudo protector adicional. Los cocineros, al aprender técnicas seguras de manejo de equipos y herramientas, contribuyen activamente a su propia seguridad y a la de sus compañeros.

En este entorno de alta cocina en un hotel de categoría de 5 estrellas en Puno, la percepción de los trabajadores sobre los accidentes laborales adquiere una dimensión multidimensional. Desde la fatiga hasta la presión, pasando por los riesgos específicos de la cocina, todos estos elementos configuran la perspectiva de quienes laboran en este entorno culinario. La seguridad en el trabajo se convierte en una preocupación fundamental, ya que no solo se trata de garantizar la integridad física de los trabajadores, sino también de mantener los estándares de excelencia que caracterizan a este tipo de establecimientos gastronómicos.

Figura 4

Falta de inspecciones por parte de SUNAFIL



Nota: Elaboración propia



Interpretación

Con respecto a la falta de inspecciones por parte de SUNAFIL, La falta de inspecciones por parte de SUNAFIL es un tema de preocupación en muchos lugares, incluyendo el ámbito laboral de la cocina de un hotel 5 estrellas en Puno. Esta situación plantea desafíos significativos en términos de seguridad y salud laboral.

¿Cuál es tu apreciación general sobre tu experiencia de trabajo en el hotel?

“Quiero resaltar que el área de cocina es bonita porque permite dar a conocer nuestra gastronomía a los comensales extranjeros que resalta la peruanidad sin embargo por el lado de los trabajadores que desempeñamos esa función nos vemos en desventaja por el exceso de horas de trabajo que implica, eso afecto mi salud, la falta de horas para dormir, falta de personal, falta de empatía por parte de los dueños de la empresa. Tal vez la gente pensaría que el rubro principal solo es hotelería pero no es así, el otro rubro del hotel es cocina y restaurante que en mi caso me ha generado problemas de salud, y hoy lo digo porque ya no trabajo más ahí y porque he averiguado, lo que me molesta es que las instituciones como SUNAFIL que deberían cumplir con su trabajo de inspeccionar nunca haya verificado si los empleadores están cumpliendo con respetar las horas de trabajo, y si hay exceso no sabemos si nos están pagando, si en realidad el hotel este implementando medidas de seguridad y salud en el trabajo para nuestro bien, porque yo me sentí explotado los años que trabaje, SUNAFIL nunca nos visitó, ni hemos recibido alguna charla o capacitación de parte de ellos, o a donde debemos acudir si nos tratan así, al menos que se den a conocer, en su momento me sentí desprotegido y por falta de tiempo no investigue más” (A).



Los entrevistados agregaron como comentario final

“Sí, quiero agregar como ciudadano y trabajador de siempre en el sector turismo, yo estoy decepcionado de las entidades que deberían fiscalizar porque no supervisan o al menos deberían realizar una visita inopinada y verificar nuestras condiciones de trabajo, si de verdad nuestra área de trabajo cumple con las reglas, nuestras horas de trabajo y si de verdad nos están pagando nuestras horas extras, los días feriados que trabajamos, estamos explotados laboralmente y más aún nuestra ciudad se dedica al turismo y muchas familias dependen de esto, y no por eso vamos a estar sometidos o explotados por los empleadores y sin que eso no importe a las entidades, eso pasa por falta de desconocimiento de nosotros los trabajadores a dónde acudir y tememos, si por nuestra cuenta presentamos alguna denuncia, la empresa nos despedirá y al final los empleadores salen ganando frente a nosotros al ser solo trabajadores de una empresa privada, a estas alturas yo me pregunto si SUNAFIL se ha olvidado solo del hotel donde yo trabaje muchos años o se habrá olvidado de inspeccionar a todo el sector de la industria hotelera dedicada al turismo” (A).

“Quisiera que a través de Ud. se dé a conocer este problema que es una explotación laboral trabajar aproximadamente catorce horas diarias y de pie, más aun siendo trabajadores de Turismo nos vemos obligados a soportar estas condiciones que han perjudicado gravemente nuestra salud, por otro lado estamos inseguros en el hotel, en cualquier momento nos despiden si queremos levantar nuestra voz de inconformidad, porque efectivamente ahí está nuestro ingreso económico, y por comentarios con trabajadores de otros hoteles del sector turismo y por trabajar en el sector privado yo siento que estamos abandonados por las instituciones como Sunafil que dicen que verifican los



derechos de los trabajadores pero la verdad yo como trabajador, como persona, como un ciudadano no siento esa protección de esta institución, es más ni han venido a verificar nuestras condiciones laborales, hay una ausencia de parte Sunafil o la entidad que debe verificar esto” (B).

“Como profesional de Turismo, está mal el trato como trabajador que recibí en ese hotel, seguirá explotando a sus trabajadores, y algo en que coincido con mi ex compañero de trabajo es que Sunafil no hace nada al respecto, brilla por su ausencia, creo que los profesionales que trabajan en esa institución desconocen la realidad de Puno, Puno un porcentaje se dedica al turismo y vive de eso y como tal ellos deberían estar constantemente supervisando ese hotel, si de verdad están pagando horas extras, días feriados laborados, etc. y a todos los hoteles que trabajan en turismo, así como tratan bien a sus huéspedes o comensales que es gracias a nosotros también deberían dar un trato digno a sus trabajadores. Esto lo comento porque también tuve que averiguar y consultar sobre mis derechos” (D).

“Somos profesionales de turismo que nos sentimos abandonados por las autoridades que deberían inspeccionar a esos hoteles si de verdad cumplen con lo que dicen sus papeles, porque como peruano y conocedor de la realidad de Puno lamentablemente no es así, yo he pasado eso, ni Sunafil, ni la Dirección Regional de Trabajo hicieron visitas al hotel y menos a mi área, y peor nunca inspeccionaron, verificaron o preguntaron a los trabajadores del hotel, ni siquiera realizan charlas, una vez fui a Sunafil para averiguar y en las mañanas tienen tiempo libre empezando por los que están en atención al público, están mirando sus celulares, les sobra tiempo, están vagando y no les interesa inspeccionar a las empresas de turismo que trabajan con personas que brindan



servicios, empezando por ahí somos muchos los que trabajamos en turismo y tenemos que pagar con nuestra salud, física, psicológica, emocional, etc. Eso deja secuelas en consecuencias amargas en nuestras vidas” (C).

La SUNAFIL, como entidad encargada de supervisar y fiscalizar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, juega un papel crucial en la prevención de accidentes laborales y la protección de los derechos de los trabajadores. Su ausencia o falta de actividad inspectora puede tener diversas consecuencias:

Riesgo para los trabajadores: La falta de inspecciones puede resultar en condiciones laborales inseguras y no conformes con las regulaciones establecidas. Esto pone en peligro la seguridad y la salud de los trabajadores, quienes pueden estar expuestos a riesgos sin que se tomen medidas adecuadas para mitigarlos.

Falta de cumplimiento de normativas: Cuando no hay inspecciones regulares, algunas empresas pueden optar por no cumplir con las normativas de seguridad y salud en el trabajo. Esto puede deberse a la falta de conocimiento o al deseo de reducir costos operativos, lo que puede llevar a un incumplimiento generalizado de las regulaciones.

Impunidad: La falta de supervisión puede dar lugar a una sensación de impunidad entre los empleadores que no cumplen con las normativas laborales. Esto puede resultar en un aumento de las prácticas laborales precarias, incluyendo la falta de pago de horas extras, la negación de derechos laborales básicos y otras prácticas injustas.

Desmotivación de los trabajadores: Los trabajadores pueden sentirse desmotivados y desconfiados cuando perciben que las autoridades laborales no están cumpliendo su papel de proteger sus derechos. Esto puede afectar negativamente su moral y su compromiso con el trabajo.

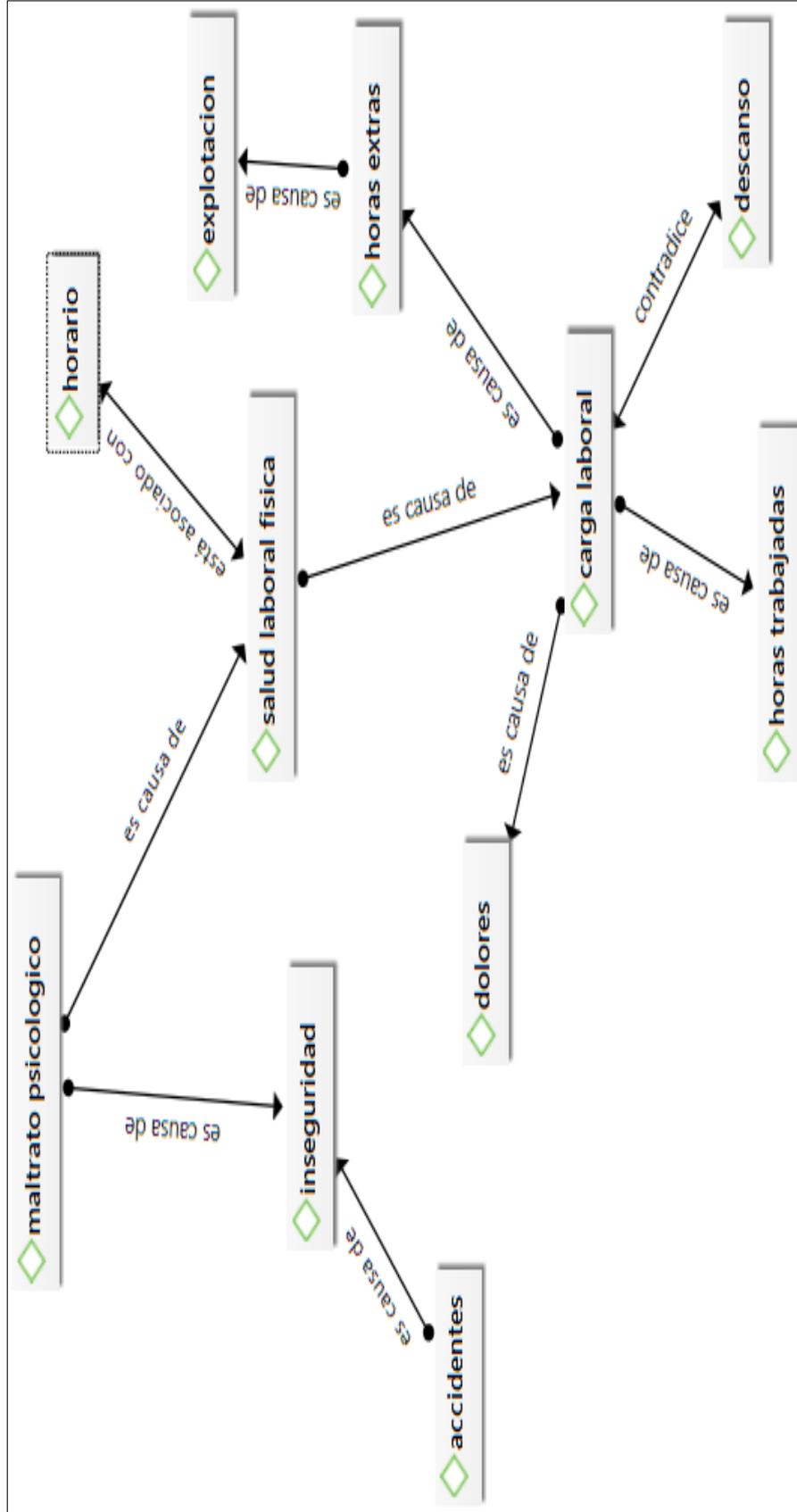


Daño a la reputación de SUNAFIL: La falta de inspecciones y la percepción de inacción pueden dañar la reputación de SUNAFIL como entidad reguladora y de fiscalización. Esto puede erosionar la confianza de los trabajadores y la sociedad en general en las instituciones encargadas de hacer cumplir las normativas laborales.

En resumen, la falta de inspecciones por parte de SUNAFIL es un problema que puede tener graves repercusiones en términos de seguridad y derechos laborales. Es esencial abordar esta cuestión para garantizar un entorno laboral seguro y justo, especialmente en áreas como cocina en hoteles de cuatro o cinco estrellas en Puno, donde la seguridad, salud y la calidad son fundamentales.

Figura 5

Salud laboral física y psicológica



Nota: Elaboración propia



Interpretación

La falta de salud física y psicológica entre los trabajadores del área de cocina de un hotel 5 estrellas en Puno es un asunto de gran importancia y preocupación. Este problema puede estar relacionado con una serie de factores que afectan la salud y el bienestar de los empleados en este entorno laboral específico.

¿Cuántas horas permaneces parado en un día común?

“Por mi trabajo, preparar alimentos requiere estar de pie, movilizarte, yo trabajaba más de catorce horas de pie” (A).

“Más de doce horas diarias” (B).

“Más de catorce horas parado, si solo fuese estar parado, pero no porque tenemos que hacer diferentes movimientos por la naturaleza de nuestro trabajo en el área de cocina, con excepción del día de franco, el sector privado es cansado, pero trabajar en este hotel fue agotador” (C).

“Más de doce horas de pie, todos los días encargado como Stewart, no tenía ni tiempo ni para tomar descanso o reposo. En todo caso sino quieren contratar personal nuevo deberían Implementar un sistema de lavado profesional industrial, mejoraría la calidad de vida de los trabajadores” (D).

¿Consideras que los empleadores se preocupan por la salud física? ¿Por qué consideras esto?

“No, porque nadie de la empresa nos dice o nos evalúa como estamos farisaicamente, al contrario nos explota en el trabajo, nos obliga a trabajar a veces más de trece horas diarias, yo quisiera que Sunafil haga una visita inopinada en horas de la noche y constate la realidad del trabajo que es distinta



a lo que manejan los administradores de hotel en los documentos, y que verifique si nos pagan de verdad nuestras horas extras que es todos los días, o los pagos que implica los días feriados” (B).

“No se preocupan por la salud física solo por el rendimiento, trabajamos muchas horas de pie, a veces no almorzaba a tiempo, a veces ni almorzaba, se ha dado accidentes de trabajo como quemaduras, cortes, caídas, enfrentar grandes cargas de trabajo, días continuos, eso es trabajo físico que personalmente me llevo a generar estrés y enfermedades” (A).

“No, no se preocupan, si a mí que estaba encargado de panadería y todo lo que implica ello, me obligaron a trabajar en otra área más, cumpliendo funciones distintas para los que fui contratado, cocina implica desgaste físico, por el horario de ingreso y salida, encima tener que trabajar las doce o más horas de pie, empecé a desarrollar dolores de articulaciones, varices, es más tengo miedo de tener artritis o reumatismo a largo plazo porque me duele, ese trabajo fue demasiado estresante y fuerte de solo pensar la carga laboral que se maneja es muy fuerte” (D).

¿Cómo consideras que es la carga laboral que demanda tu trabajo? (baja, normal, alta)

¿Por qué?

“Alta, tal vez sería más llevable trabajar si hubiese más trabajadores, si cumpliéramos horarios, porque en una oportunidad contrataron personal, pero renunciaron tal vez porque no les gusto los horarios de trabajo, el ingreso de madrugada y salida de madrugada, la carga del trabajo, la velocidad que implica el área sin olvidar el profesionalismo” (A).



“Es alto, la carga laboral es fuerte, es trabajo físico, trabajo mental porque tengo que lidiar con carga por sí misma, el cansancio, los horarios, todo esto porque somos muy pocos trabajadores en el área de cocina, si hubiese más trabajadores como de verdad manejan los hoteles de cinco estrellas, antes de la pandemia éramos como unos quince en mi área, todo sería diferente, daría gusto trabajar” (B).

“Es alto la carga laboral, tenemos que trabajar entre los tres y más cuando uno de nosotros esta de franco, esos días los dos que trabajamos tenemos que trabajar por seis personas, quiero decir que trabajamos los tres por seis o más personas por eso es que nos quedamos a veces hasta la madrugada para completar el vacío de esos trabajadores que no quieren contratar” (C).

¿En alguna ocasión, debido a la carga laboral, has sufrido de algún problema de salud como dolor de espalda, dolor de pies, dolor en las manos, entre otros? ¿Cuál? ¿Has tenido algún accidente como quemaduras, caídas, exposición a electricidad? ¿Cuál?

“Sí, yo renuncié por razones de salud, hubo un momento que ya no pude más, no almorzaba a tiempo, otras veces ni almorzaba, a veces por el cansancio me dolía la espalda, los pies, mis pantorrillas sentía un cansancio tremendo, la rodilla, llegaba a mi casa cansado y ya no tenía ni valor para compartir tiempo con mis hijos, ahora tengo varices, hoy tengo que ir con el Dr. Me duele la columna y mis articulaciones, hoy tomo medicamentos y no sé qué pase en el futuro con mi salud, yo ingresaba y salía en horas de la madrugada y a veces altas horas de la noche en el frío, a veces lluvia, si he tenido accidentes en el trabajo ocurría a veces porque no descansaba bien en casa por falta de horas



porque llegaba tarde para dormir bien y despertar temprano y cumplir con el trabajo” (A).

“Si, sigo un tratamiento de mi columna, mi lumbar me duele, el Dr. me dijo que es por el exceso de horas que tengo que estar de pie, tengo varices porque usamos botas y mandiles de plástico y eso impiden que algunas partes nuestro cuerpo estén bien ventiladas, estoy mucho tiempo de pie, la mala alimentación y la falta de ventilación, tengo pesadez en las piernas, ardor en la planta de los pies e hinchazón en tobillos y piernas. Sí, claro que he tenido accidente en el trabajo, me resbalado en el piso de la cocina, las quemaduras” (B).

“Me sentí explotado laboralmente y ahí empecé a desarrollar dolores de articulaciones, varices, es más tengo miedo de tener artritis o reumatismo a largo plazo porque me duele, al final yo tendré que asumir los costos de mi salud por que ellos nos obligan a trabajar más de doce horas y de pie, en su momento yo acepte por necesidad, quien trabajaría por gusto y placer frente a todo lo que he contado, yo creo que nadie, porque la empresa se desliga de uno con una renuncia o despido, así de fácil, eso debería cambiar. Si, si he tenido accidentes en el trabajo, caídas, resbalones, una vez estaba ayudando con el corte de carne y la maquina cortadora casi me baja el dedo, fueron cosas por las que renuncie” (D).

“Estoy mal de la espalda, la lumbar, los pies y mis rodillas son los que me duelen hasta ahora, tengo varices, a veces se me iba el sueño y tenía insomnio porque estaba preocupado por mi salud tuve que ir con el doctor, a veces no almorzaba, a veces cenaba algo muy ligero los días que no me alcanzaba el tiempo para almorzar por la falta de personal que se negaron a contratar, son esas consecuencias que pagamos los trabajadores, por eso tuve que dejar ese



trabajo. Al fin y al cabo, son empresas privadas que siempre tendrán la razón ya que ni los encargados de hacer cumplir las leyes, o fiscalizar no harán nada” (C).

Factores de riesgo para la salud física:

Carga de trabajo intensa: En la cocina de un hotel de alto nivel, es común enfrentar una carga de trabajo intensa, especialmente en períodos de alta demanda. Esto puede resultar en largas horas de trabajo, ritmos acelerados y una presión constante para cumplir con los estándares de calidad.

Exposición a condiciones ambientales adversas: Las cocinas profesionales a menudo están sujetas a temperaturas elevadas, humedad y niveles de ruido significativos. La exposición constante a estas condiciones puede afectar la salud física a largo plazo.

Manejo de equipos y sustancias peligrosas: La manipulación de equipos pesados, utensilios afilados y sustancias químicas puede aumentar el riesgo de accidentes laborales y lesiones físicas.

Factores de riesgo para la salud psicológica:

Estrés laboral: La presión por mantener altos estándares de calidad y cumplir con las expectativas de los clientes puede generar niveles elevados de estrés entre los trabajadores de la cocina.

Largas horas de trabajo: Las jornadas laborales largas y la falta de tiempo libre pueden contribuir al agotamiento físico y mental, lo que puede afectar la salud psicológica.

Ambiente de trabajo exigente: La cocina de un hotel 5 estrellas a menudo opera bajo un ambiente de trabajo exigente y competitivo. La presión por el desempeño constante puede llevar a tensiones interpersonales y afectar la moral de los trabajadores.



Falta de apoyo y recursos: La falta de recursos adecuados, como personal suficiente o equipos de trabajo en buen estado, puede aumentar la carga de trabajo y contribuir al estrés.

Impactos de la falta de salud física y psicológica:

Baja moral y satisfacción laboral: Los trabajadores que experimentan problemas de salud física y psicológica pueden tener una baja moral y una satisfacción laboral disminuida. Esto puede afectar su compromiso con el trabajo y su productividad.

Ausentismo y rotación de personal: La falta de salud física y psicológica puede llevar al ausentismo y a una alta rotación de personal, lo que puede resultar en costos adicionales para el empleador y una falta de continuidad en la operación de la cocina.

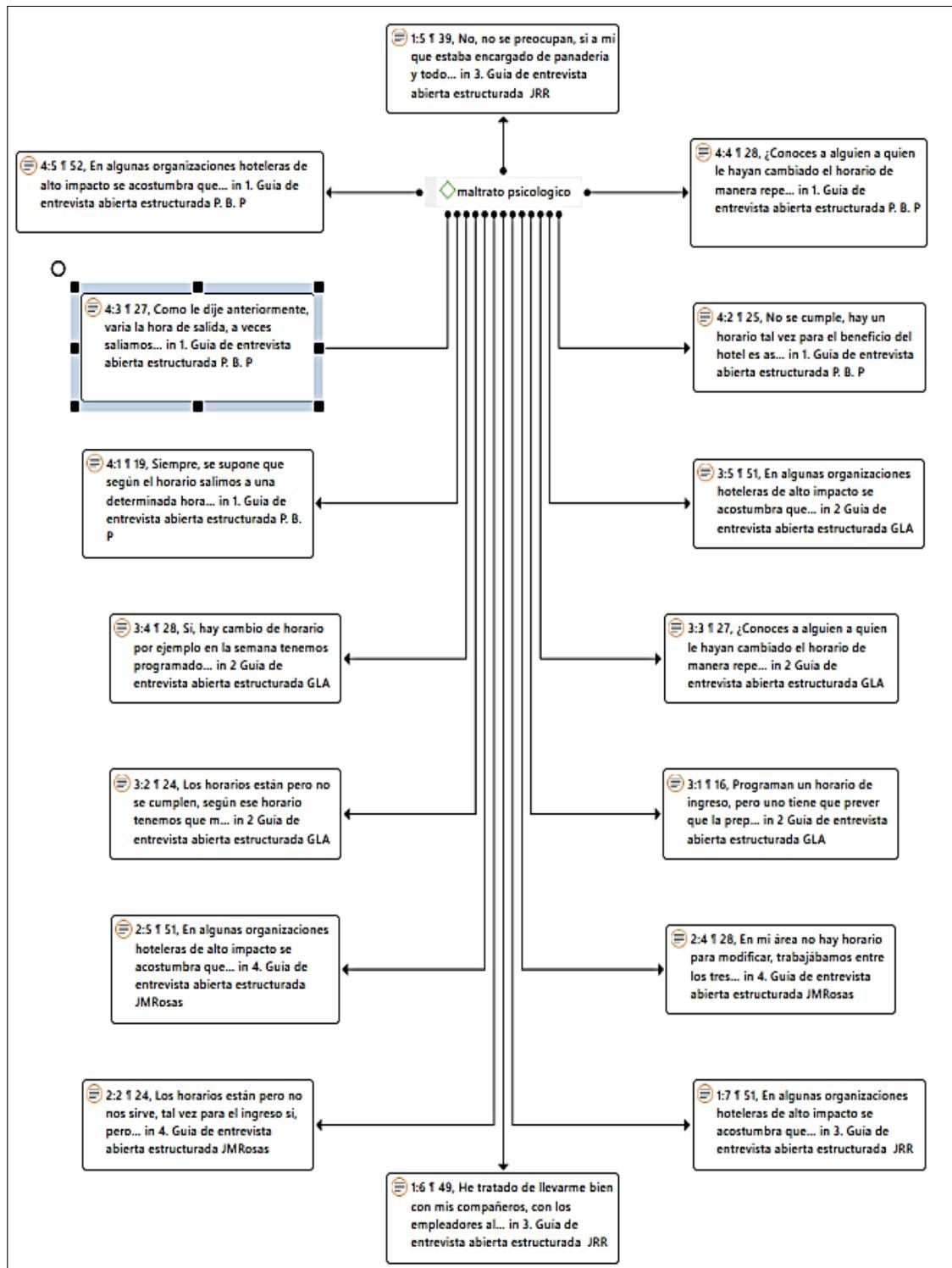
Mayor riesgo de accidentes laborales: Los trabajadores que están física o mentalmente agotados tienen un mayor riesgo de cometer errores y sufrir accidentes en el lugar de trabajo.

Problemas de salud a largo plazo: La exposición constante a condiciones de trabajo adversas y al estrés laboral puede contribuir a problemas de salud a largo plazo, como enfermedades cardiovasculares, trastornos mentales y agotamiento.

Para abordar la falta de salud física y psicológica entre los trabajadores del área de cocina de un hotel 5 estrellas en Puno, es esencial que los empleadores tomen medidas para mejorar las condiciones laborales, promover un ambiente de trabajo saludable y brindar apoyo psicológico cuando sea necesario. Además, las autoridades laborales y de salud deben desempeñar un papel en la regulación y supervisión de estas condiciones para garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores.

Figura 6

Maltrato psicológico a los trabajadores



Nota: Elaboración propia



Interpretación

El maltrato psicológico, que incluye gritos y un ambiente laboral hostil, es una preocupación seria y debe ser abordado adecuadamente en cualquier lugar de trabajo, incluyendo un hotel 5 estrellas en Puno. Este tipo de comportamiento no solo afecta negativamente la salud mental y emocional de los trabajadores, sino que también puede tener consecuencias perjudiciales para la productividad y la calidad del servicio ofrecido por el hotel.

¿Cómo es la relación entre trabajadores? ¿Y con los empleadores? ¿Conoces de algún caso o de alguien que haya sufrido de trato inadecuado? (diferenciar: falta de respeto, tono alto de voz, alguna forma de amenaza) ¿De qué forma? ¿Te ha ocurrido a ti?

“Entre nosotros nos llevábamos bien, éramos pocos, muy pocos entonces teníamos buena relación laboral, por parte de los empleadores o sea a través de los administradores o encargados de área si hubo falta de respeto y por esa razón tuve compañeros que renunciaron, recuerdo que un compañero tuvo un accidente de trabajo, le dieron días de descanso cuando se integró al trabajo le condicionaron que ya no saldría de franco porque esos días fueron los que se les dio por sus días de descanso, por eso renunció” (A).

“La relación entre nosotros es normal, y con los empleadores más o menos, parece que nos le importara nuestra seguridad, y menos nuestra salud solo ven el lado económico para sus bolsillos, yo me siento maltratado en mi trabajo, me siento explotado y nada puedo hacer, si me quejo ante Sunafil seguro que me despiden, ellos no tienen nada que perder, así que trabajare unos meses más y voy a renunciar, además desde que hemos empezado nos contratan cada



mes, no tenemos seguridad en el trabajo, en cualquier momento nos despiden”
(B).

El estado emocional juega un papel importante en la industria de servicios. Experiencias de trabajadores en el subsector de restaurantes señalan que muchos de ellos estaban cansados de seguir protocolos de atención, tener que sonreír en todo momento, tener que comportarse de una manera específica, entre otros. ¿Ocurre lo mismo en esta organización?

“Hubiese sido bueno si hubiéramos tenido tiempo al menos para contar chistes para amenizar el momento y reírnos, ni eso hubo, al contrario el jefe de cocina quien coordinaba con los administradores nos maltrataba psicológicamente, nos gritaba, tenía una manera de trabajar que desmotivaba seguir trabajando ahí, por esa razón el nuevo personal que en algún momento quiso unirse renunció porque el jefe de cocina en ese entonces los humillaba, palabras denigrantes, los ahuyentaba, hablo a título personal, a estas alturas de mi vida definitivamente el trabajo era matado, era entregar parte de ti, hoy por hoy lo veo así” (D).

“Protocolos de atención está más relacionado con restaurante y otras áreas del hotel. En mi caso el hecho de tener que trabajar tantas horas como si fuéramos más trabajadores me generaba ansiedad, a veces renegaba y ya ni tenía” (A).

¿Cuál es tu apreciación general sobre tu experiencia de trabajo en el hotel?

“Por falta de personal de cocina tenemos que cumplir otras funciones propias del área que no corresponde al cocinero, o sea uno ya trabajaba por tres, algunos profesionales renunciaron por eso, algunas semanas nos recortaban los



días de franco por la carga de trabajo que había entonces había semanas seguidas que no salíamos de descanso y el trabajo diario es muy demandante, muy cansado estar de pie porque tenemos que prever y preparar varios platos numerosos y para varios grupos a la vez, pues antes el trabajo era enfocado al turista extranjero y después de la pandemia todo en mi área se saturó más, no hay suficiente personal, actualmente somos cuatro trabajadores que nos encargamos y antes de la pandemia éramos como catorce personas solo en cocina y eso ha empeorado mi salud física, psicológica, es un desgaste físico que me ha obligado a visitar doctores” (B).

“Somos muchos los que trabajamos en turismo y tenemos que pagar con nuestra salud, física, psicológica, emocional, etc. Eso deja secuelas en consecuencias amargas en nuestras vidas” (C).

“Yo pienso que la empresa se enfoca desde el lado empresarial y deja de lado a sus trabajadores y más cuando el área de restaurante y cocina es un área fuerte, demandante habla bien del hotel, el hotel está categorizado como uno de los mejores de nuestra región, tiene buena acogida y yo siento que la empresa no se preocupa por nuestra salud, por nuestra integridad física ni psicológica, es estresante tener que estar al tanto y pendiente de muchos pedidos. Antes era diferente cuando había más personal y cada uno se encargaba de un plato ahora no o si faltaba manos nos apoyábamos solidariamente, siento que nos explotan en el trabajo” (B).

“Nuestro trabajo es interno, eso es más estresante, no hay ni tiempo para tomar un respiro o despejar la mente para relajarnos, somos exageradamente pocos y siempre tenemos que prever todo, es más estresante los días que tenemos



muchos eventos como los fines de semanas o fechas festivas y a la vez llegan grandes grupos de turistas que nos falta manos para preparar uno y otro, ahí siento un fuerte cansancio físico” (B).

“Cuando alguien quiere preguntar o pedir detalles de los pagos, ya lo toman como si no quisiéramos trabajar o rebeldes, empiezan a hostigar, me he sentido hostigado cuando me queje por las horas de trabajo que eran más de catorce horas y como represalia me hicieron trabajar más, dándome a entender que me vaya si no estoy conforme, tampoco iba a tolerar eso, felizmente hoy trabajo en otra institución. Lamentablemente esto no sucede con todos mis compañeros, algunos por la pandemia, por falta de trabajo, por asumir responsabilidades continúan trabajando así, tengo entendido que siguen trabajando en las mismas condiciones, explotados en ese trabajo y hasta la fecha Sunafil no aparece, esta de adorno” (C).

Impactos del maltrato psicológico en el lugar de trabajo:

Efectos en la salud mental: Los gritos y el maltrato psicológico pueden causar estrés, ansiedad, depresión y otros problemas de salud mental en los empleados. Esto puede llevar a un ambiente de trabajo tóxico y afectar negativamente la calidad de vida de los trabajadores.

Baja moral y satisfacción laboral: Los trabajadores que son sometidos a maltrato psicológico a menudo experimentan una disminución en su moral y satisfacción laboral. Esto puede resultar en una menor motivación y compromiso con el trabajo.

Rotación de personal: El maltrato psicológico puede llevar a una alta rotación de personal, ya que los trabajadores buscan entornos laborales más saludables y respetuosos.



Esto puede ser costoso para el hotel en términos de reclutamiento y entrenamiento de nuevos empleados.

Disminución de la productividad: Un ambiente de trabajo hostil puede afectar negativamente la productividad de los empleados. Los trabajadores pueden volverse menos eficientes y estar menos dispuestos a colaborar en equipo.

Impacto en la calidad del servicio: En un hotel de 5 estrellas, donde la calidad del servicio es crucial, el maltrato psicológico puede llevar a una disminución en la calidad del servicio ofrecido a los huéspedes. Los empleados que se sienten desmotivados o maltratados pueden no brindar el nivel de atención y servicio deseado.

4.2. RESULTADO Y DISCUSIÓN

Figura 7

Tabla de concurrencia entre códigos y opiniones (relación)

	1: 3. Guía de... 7	2: 4. Guía de... 5	3: 2 Guía de... 5	4: 1. Guía de... 5	Totales	
◇ explotación	7	5	5	5	22	
◇ horario	7	5	5	5	22	
◇ horas extras	7	5	5	5	22	
◇ horas trab...	7	5	5	5	22	
◇ inspecciones	7	5	5	5	22	
◇ jornada la...	7	5	5	5	22	
◇ maltrato p...	7	5	5	5	22	
◇ salud labo...	7	5	5	5	22	

Nota: Elaboración propia

La Ley N.º 27671 de Perú, que modifica la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, tiene un impacto significativo en la seguridad y salud laboral al establecer disposiciones relacionadas con la duración de la jornada de trabajo y las condiciones en las que se pueden realizar horas extras o trabajo en sobretiempo. A continuación, se explican algunos puntos clave sobre cómo esta ley se relaciona con la seguridad y salud laboral.



Duración de la jornada de trabajo: La Ley N.º 27671 puede modificar la duración de la jornada laboral estándar, ya sea aumentándola o reduciéndola. Esto puede afectar la salud y seguridad de los trabajadores, ya que jornadas laborales excesivamente largas pueden aumentar la fatiga y el riesgo de accidentes laborales. Por otro lado, una jornada laboral más corta puede contribuir a reducir la fatiga y el estrés, lo que beneficia la salud y el bienestar de los trabajadores.

Horarios de trabajo: La ley también puede modificar los horarios de inicio y finalización de la jornada laboral. Un cambio en los horarios puede tener un impacto en la seguridad de los trabajadores, especialmente si implica trabajar durante la noche o en turnos rotativos. Trabajar en horarios no convencionales puede afectar la calidad del sueño y la salud en general.

Trabajo en sobretiempo: La legislación puede establecer nuevas normas sobre el trabajo en sobretiempo, incluyendo los límites de horas adicionales que un empleado puede trabajar y las tasas de pago adicionales. Un equilibrio adecuado entre el trabajo en sobretiempo y el tiempo de descanso es fundamental para evitar la fatiga y el agotamiento, lo que puede ser perjudicial para la salud y la seguridad.

Días de descanso y feriados: La ley puede afectar los días de descanso y feriados, lo que a su vez puede impactar en la seguridad y salud laboral. Trabajar en días de descanso o feriados puede aumentar la carga de trabajo y el estrés de los empleados, lo que podría influir en la seguridad y la calidad del trabajo.

La modificación de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo a través de la Ley N.º 27671 puede tener un impacto directo en la seguridad y salud laboral de los trabajadores en Perú. Es esencial que las empresas y empleadores estén al tanto de estas regulaciones y tomen medidas para garantizar un entorno laboral



seguro y saludable para sus empleados, cumpliendo con las disposiciones legales vigentes y promoviendo buenas prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Además, la consulta con expertos en recursos humanos y legislación laboral puede ser crucial para asegurar el cumplimiento de las normativas y proteger los derechos de los trabajadores.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: La Ley N.º 27671, conocida como Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, tiene un impacto directo en la seguridad y salud en el trabajo en los empleados del hotel de cinco estrellas Puno; esta ley establece una jornada laboral de 48 horas semanales, con posibilidad de trabajo en sobretiempo, lo que afecta tanto a empleados como a empleadores. Es fundamental para los empleadores de los hoteles comprender y cumplir con estas disposiciones, ya que el incumplimiento puede dar lugar a sanciones legales y dañar la reputación de la empresa. Además, esta ley reconoce la necesidad de proteger a los trabajadores, promoviendo su bienestar físico y mental.

SEGUNDA: La Ley N.º 27671 establece las disposiciones legales relacionadas con la duración de la jornada laboral, los horarios de trabajo y la regulación del trabajo en sobretiempo en el país. Esta ley es esencial para garantizar los derechos laborales de los trabajadores en Perú y establecer límites en cuanto a la cantidad de tiempo que un empleado puede estar en su lugar de trabajo. En el artículo 1º, la ley prescribe que la jornada laboral ordinaria para varones y mujeres mayores de edad no debe exceder las ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo. Estas disposiciones tienen como objetivo proteger la salud física y mental de los trabajadores al evitar que se vean sometidos a jornadas excesivamente largas y agotadoras. El cumplimiento de esta normativa es esencial para garantizar un equilibrio adecuado entre el trabajo y el descanso, promoviendo así la calidad de vida de los empleados.



Además, la Ley N.º 27671 también contempla excepciones en el artículo 4º para ciertos sectores o empresas en los que las actividades son de naturaleza especial y no se pueden ajustar fácilmente a una jornada de trabajo estándar. Estos regímenes atípicos de jornadas de trabajo y descanso deben asegurar que el promedio de horas trabajadas en un período determinado no supere los límites establecidos en el artículo 1º. En el contexto de la industria minera en Perú, por ejemplo, donde las operaciones pueden requerir horarios irregulares debido a la naturaleza de la extracción y procesamiento de minerales, esta disposición permite cierta flexibilidad mientras se protegen los derechos de los trabajadores.

Es fundamental que las empresas, incluidos los hoteles en Puno, comprendan y cumplan con las regulaciones establecidas en la Ley N.º 27671. Esto implica mantener registros precisos de las horas trabajadas, establecer horarios que se ajusten a la ley y garantizar que cualquier trabajo en sobretiempo se realice de acuerdo con las disposiciones legales y con una compensación justa para los empleados.

TERCERA: La Ley 29783, conocida como la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene como objetivo principal desarrollar recomendaciones para prevenir riesgos laborales en empresas de diversos sectores en todo el Perú. Esta legislación enfatiza la importancia de la prevención en el lugar de trabajo y establece un papel de control del estado en este proceso, con los trabajadores y sus representantes sindicales como actores principales en la promoción de una cultura de seguridad y salud en el trabajo (Congreso de la República, 2016).



Los riesgos laborales se refieren a peligros presentes en el entorno laboral que pueden dar lugar a lesiones, daños físicos, traumatismos y otros incidentes (Spinazze et al., 2021). Estos riesgos pueden incluir riesgos biológicos, que están relacionados con microorganismos y patógenos que pueden afectar la salud de las personas.

CUARTA: El derecho a una salud adecuada es fundamental para los trabajadores, y este derecho no se limita simplemente a la ausencia de enfermedades, sino que se refiere a un estado completo de bienestar físico, psicológico y social. El Estado y las legislaciones deben velar por la protección de la salud de los trabajadores, especialmente aquellos que realizan trabajos nocturnos, considerando todos los aspectos mencionados para garantizar su seguridad y bienestar en el entorno laboral.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda a los empleadores del hotel de cinco estrellas de Puno y en general en todo el país a la aplicación inmediata de las normas establecidas en la Ley N.º 27671 en cuanto a la jornada laboral, sobretiempo y horario de trabajo.

SEGUNDA: Se recomienda a los administradores del hotel de cinco estrellas y en general de todas las categorías de hoteles dedicados al rubro de turismo de la ciudad de Puno a aplicar la ley N.º 29783 con respecto a la salud y seguridad en el trabajo con el fin de evitar accidentes y enfermedades ocupacionales tanto físicas, psicológicas, emocionales, etc., y promover el bienestar y salud de los trabajadores.

TERCERA: Se exhorta al Estado peruano, a través del Ministerio Trabajo y Promoción del Empleo que fortalezca la labor inspectiva de SUNAFIL, organismo técnico especializado encargado del bienestar laboral, a fomentar y difundir los derechos sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo a empleadores y trabajadores de este sector, que evite cualquier forma de explotación laboral o maltrato al trabajador, para que sea un aliado estratégico que permita a las empresas cumplir con las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo.

CUARTA: La relación entre la Ley N.º 27671 y la seguridad y salud en el trabajo en la industria hotelera de Puno es fundamental para el bienestar de los trabajadores y la operación efectiva de los hoteles. Su cumplimiento adecuado y una gestión cuidadosa de los riesgos laborales son esenciales para garantizar un entorno laboral seguro y saludable en esta región turística de Perú.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bernal Moreno, E. M. (2021). *El abuso del contrato de prestación de servicios en Colombia como una forma de huir del derecho del trabajo*. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/81117>
- Carballo Mena, C. A. (2021). *Derechos laborales en la Corte Interamericana de Derechos Humanos*. <https://saber.ucab.edu.ve/xmlui/handle/123456789/20077>
- Chacón Mendoza, E. H., & Callo Zarate, Z. Z. (2021). *Eficacia de la fiscalización de la SUNAFIL frente a la explotación de niños y adolescentes que laboran en la cosecha de café en el distrito de Echarati – Cusco 2019*. <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/4350>
- Cornejo Gallegos, Y. (2021). *Vulneración del derecho a la estabilidad laboral en los contratos modales*. <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/4190>
- García Madrid, A. M., & Pin Malave, L. R. (2021). *Implementación de contrato especial emergente y su afectación de los derechos laborales en el Ecuador*. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16467>
- López Cerna, J. Y. (2021). Caracterización del proceso laboral sobre la desnaturalización de contrato, pago de compensación por tiempo de servicios y gratificaciones legales, Expediente N° 01988– 2018–0–0201–JR–LA–01, primer juzgado de trabajo de Huaraz, distrito judicial de Ancash – Perú, 2019. *Universidad Católica los Ángeles de Chimbote*. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/23006>
- Quichua Pérez, J. P. (2021). La desnaturalización de los contratos de locación de servicios por aplicación del principio de primacía de la realidad, Lima Norte 2018. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87163>
- Rojas Rojas, Y. S. (2021). Contratación de trabajadores obreros y la vulneración de derechos laborales en la municipalidad provincial de Chachapoyas, 2017 – 2018. *Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza - UNTRM*. <http://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/2262>



- Sánchez Pachao, M. del P., & Yupanqui Garcia, S. E. (2021). Precarización laboral en los jóvenes de empresas privadas en tiempo de pandemia. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87866>
- Sivirichi Anampa, M. F. (2022). Vulneración de los derechos laborales en los trabajadores del régimen especial de contratación administrativa de servicios CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao ESSALUD 2021. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/89122>
- Villacís, A. C. M., & Erazo, E. C. G. (2021). Protección de derechos de los trabajadores inmigrantes en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 4(S2), Art. S2. <https://doi.org/10.51247/st.v4iS2.179>
- Yanac Polo, E. M. (2022). Vulneración de los derechos laborales de servidores de la municipalidad distrital de Independencia—Huaraz, contratados bajo el régimen CAS – 2020. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82486>



ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Metodología
Problema general	Objetivo general	
¿Cuál es la Relación de la Ley N.º 27671 y la seguridad y salud en el trabajo (Ley N.º 29783) en un hotel de Puno 2022?	Determinar la Relación de la Ley N.º 27671 y la seguridad y salud en el trabajo (Ley N.º 29783) en un hotel de Puno 2022.	Enfoque cualitativo. La investigación se clasifica como fundamental o básica. Investigación de tipo dogmático jurídico. Se trabajó con la población censal, por ello, la muestra fue de 4 personas del área de cocina del hotel de cinco estrellas de la ciudad de Puno.
Problemas específicos	Objetivos específicos	
¿Qué plantea la Ley 27671 con respecto a la jornada laboral?	Analizar la Ley 27671 con respecto a la jornada laboral	
¿Qué señala la Ley 29783 con respecto a la seguridad y salud en el trabajo?	Estudiar la Ley 29783 con respecto a la seguridad y salud en el trabajo	
¿Cómo es la relación entre la inaplicabilidad de la Ley 27671 y los riesgos de salud y seguridad laboral de los trabajadores de la industria hotelera de Puno?	Identificar la relación entre la inaplicabilidad de la Ley 27671 y los riesgos de salud y seguridad laboral de los trabajadores de la industria hotelera de Puno.	



ANEXO 2: Guía de entrevista abierta semiestructurada

Instrucciones: Esta entrevista contará con 4 partes. En un primer momento conversaremos sobre información general del trabajador, luego sobre la jornada laboral, las actividades de trabajo y, por último, aspectos económicos. Esperamos que esta conversación contenga respuestas claras y detalladas y que pueda comunicarnos libremente si tiene alguna duda o consulta respecto a las preguntas.

Secuencia de preguntas y repreguntas

1. Información general del trabajador

¿Desde cuando trabajas en el hotel?

¿Cuál es/fue tu puesto?

¿Qué tipo de actividades realizabas?

¿Cuál es tu apreciación general sobre tu experiencia de trabajo en el hotel?

¿Consideras que tu empresa se preocupa por sus trabajadores?

2. Jornada laboral

En alguna ocasión, ¿te han solicitado que vayas antes de la hora de ingreso programada?

¿te has quedado en el trabajo luego de haber terminado tu turno? ¿Cuál fue el motivo?

En ocasiones en que el hotel se queda vacío al final del día, ¿se permite que los trabajadores se retiren más temprano?

¿El tiempo extra es contabilizado como parte de su jornada normal o queda como un tiempo por recuperar?

¿Una vez programados los horarios se mantienen fijos o varían?

¿En qué casos pueden variar?

¿Conoces a alguien a quien le hayan cambiado el horario de manera repentina sin respetar la programación establecida? ¿Cuál fue la razón? ¿Te ha pasado a ti?

Durante la jornada de trabajo, ¿cuentan con descansos o break? ¿Cuántos y en qué momentos? ¿Cuánto duran estos descansos? ¿Realmente tomas este tiempo?

¿Por lo general los trabajadores disfrutan de estos descansos en forma completa o son interrumpidos para reiniciar el trabajo? ¿En qué ocasiones ocurre?

En algunas organizaciones los empleadores dicen que cuando alguien no se queda a trabajar tiempo extra o reclama por el cumplimiento de sus descansos no se está poniendo la camiseta de la empresa o tiene poco compromiso con esta. ¿Alguna vez lo has notado en esta organización? ¿Te ha ocurrido? ¿Los trabajadores tienen licencia por enfermedad? ¿De cuántos días? ¿Conoces a alguien que a pesar de estar enfermo o indispuesto haya tenido que venir a trabajar?

¿Cuántas horas permaneces parado en un día común?



¿Consideras que los empleadores se preocupan por la salud física? ¿Por qué consideras esto?

¿Cómo consideras que es la carga laboral que demanda tu trabajo? (baja, normal, alta) ¿Por qué?

¿En alguna ocasión, debido a la carga laboral, has sufrido de algún problema de salud como dolor de espalda, dolor de pies, dolor en las manos, entre otros? ¿Cuál? ¿Has tenido algún accidente como quemaduras, caídas, exposición a electricidad? ¿Cuál?

3. Trabajo emocional

El estado emocional juega un papel importante en la industria de servicios. Experiencias de trabajadores en el subsector de restaurantes señalan que muchos de ellos estaban cansados de seguir protocolos de atención, tener que sonreír en todo momento, tener que comportarse de una manera específica, entre otros.

¿Ocurre lo mismo en esta organización?

¿Cómo es la relación entre trabajadores? ¿Y con los empleadores? ¿Conoces de algún caso o de alguien que haya sufrido de trato inadecuado? (DIFERENCIAR: falta de respeto, tono alto de voz, alguna forma de amenaza) ¿De qué forma? ¿Te ha ocurrido a ti?

4. Aspectos económicos

En algunas organizaciones hoteleras de alto impacto se acostumbra que las personas se queden trabajando tiempos extra luego del horario de trabajo, pero no se les compensa por esas horas... ¿Conoces si esto le ha pasado a alguien en esta organización? En tu caso, ¿Alguna vez te has quedado a trabajar horas extra? ¿Te pagaron por ello?

Otra práctica común que realizan los empleadores es decir que esas horas extras de trabajo serán intercambiadas/reemplazarán las horas de trabajo que no se hayan cumplido por faltas... ¿Conoces a alguien que le haya ocurrido esta situación?

Sí se les paga horas extra... ¿Hay diferencia en el salario por hora ordinaria, hora extra y hora nocturna?

¿Crees que la empresa tiene muchos trabajadores a tiempo parcial para no tenerlos a tiempo completo?

¿Como trabajadores, cuentan con beneficios laborales? ¿Cuáles? (vacaciones, seguro EsSalud/SIS (confirmar cual corresponde), seguro privado (EPS/Particular))

¿Accedes a estos beneficios desde que ingresas a la organización o tiene que pasar algún tiempo para acceder a estos? ¿Cuánto tiempo? ¿Cómo fue/es en tu caso?

En algunas empresas de este sector, los empleadores toman represalias contra los trabajadores si estos preguntan por los sueldos, reconocimientos de beneficios o presentan quejas... ¿Ha pasado alguna vez en la empresa en la que trabajas? ¿Cómo fue manejada la situación?

Cierre de la entrevista Esas son todas las preguntas que tenemos, no sé si tiene algún comentario adicional... Agradecemos mucho su tiempo y su apertura para esta entrevista.



ANEXO 3: 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 MAGLY NOELY QUEZADA CHAMBILLA,
identificado con DNI 70929177 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:

“
RELACIÓN DE LA LEY N.º 27671 Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN UN HOTEL
DE PUNO, 2022”

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 28 de diciembre del 2023


FIRMA (obligatoria)



Huella



ANEXO 4: 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 MAGLY NOELY QUEZADA CHAMBILLA,
identificado con DNI 70929177 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:

«RELACIÓN DE LA LEY N.º 27671 Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL

TRABAJO EN UN HOTEL DE PUNO, 2022»

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.

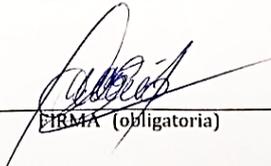
En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de 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, 28 de diciembre del 2023.


FIRMA (obligatoria)



Huella