



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Explotación laboral: vulneración a los derechos del trabajador en
las medianas y pequeñas empresas.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Silva Mirabal, Jesus Stevens (orcid.org/0000-0002-5929-1266)

ASESORES:

Mtro. Guerra Campos, Jefferson Williams (orcid.org/0000-0003-0158-7248)

Mgtr. Palomino Gonzales, Lutgarda (orcid.org/0000-0002-5948-341X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral,

Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas

Previsionales

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria:

Este trabajo se lo dedico a mis padres, y hermanos, quienes me han brindado su apoyo y motivación a lo largo de mi carrera universitaria, permitiéndome llegar a cumplir esta meta al igual que motivarme a ser una mejor persona cada día y seguir adelante ante cualquier adversidad.

Agradecimiento:

Agradezco a Dios por permitirnos culminar con esta etapa; de igual manera a la asesora Lutgarda Palomino Gonzales por su apoyo, paciencia y dedicación durante la realización del presente trabajo de investigación. Así también, agradecer a nuestros participantes por habernos brindado de su tiempo, conocimientos, Gracias también a nuestros familiares y amistades por su apoyo incondicional. A cada uno de ellos, un especial reconocimiento por su colaboración para culminar con éxito esta etapa de nuestras vidas.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	14
3.3. Escenario de estudio	15
3.4. Participantes	15
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.6. Procedimiento	16
3.7. Rigor científico	16
3.8. Método de análisis de la información:	16
3.9. Aspectos Éticos	17
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	18
V. CONCLUSIONES	26
VI. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1 Categorías y subcategorías	14
Tabla 2 Lista de participantes	15

Índice de figuras

Figura 1 Categoría 1: explotación laboral	18
Figura 2 Categoría 2: derechos laborales	19
Figura 3 Categoría 3: medianas empresas	20
Figura 4 Grupo de redes	21
Figura 5 Nube de palabras	22

Resumen

El objetivo general de la presente investigación es determinar si la explotación laboral vulnera los derechos del trabajador en las medianas y pequeñas empresas; en la actualidad los empleadores consideran la subordinación a las cuales está sujeto quien labora bajo sus órdenes, el trasgredir en cierto aspecto los derechos del trabajador.

La investigación tuvo como diseño fenomenológico, fue de enfoque cualitativo, método inductivo, tipo interpretativo, debido a que su finalidad es interpretar y analizar las entrevistas aplicadas a un juez, abogados especialistas en derecho laboral, un empleado. Para alcanzar el objetivo de la presente investigación se aplica la técnica de recolección de información a través de estudio de teorías y variados materiales bibliográficos, mediante la entrevista, los resultados fueron obtenidos por el software Atlas. Ti, como resultado a su experiencia se llega a la conclusión, ya que el derecho del trabajador es vulnerado en las medianas y pequeñas empresas, pese a sus derechos constituidos en la Ley.

Palabras clave: Explotación laboral, derechos laborales, trabajador.

Abstract

The general objective of this research is to determine if labor exploitation violates the rights of workers in small and medium-sized companies; At present, employers consider the subordination to which those who work under their orders are subject to, in a certain respect, transgressing the rights of the worker.

The research had a phenomenological design, it was of a qualitative approach, inductive method, interpretive type, because its purpose is to interpret and analyze the interviews applied to a judge, lawyers specializing in labor law, an employee. To achieve the objective of this research, the information collection technique is applied through the study of theories and various bibliographic materials, through the interview, the results were obtained by the Atlas software. You, as a result of your experience, the conclusion is reached, since the right of the worker is violated in medium and small companies, despite their rights established in the Law.

Keywords: Labor exploitation, labor rights, worker

I. INTRODUCCIÓN

La crisis económica ocasionada por la pandemia del COVID -19 ha causado impactos negativos, ya que dentro de los diferentes sectores de la economía se constata una elevada afectación directa al trabajador debido que, al notar el estado de necesidad de muchas personas, se ha generado explotación laboral, por lo que el trabajo en algunos casos ha incrementado sus niveles de actividad. Sin embargo, aquellos que se desempeñan en actividades de atención de la salud han estado enfrentando no sólo demandas por jornadas laborales más extensas, sino correr el riesgo de contraer dicha enfermedad. Por lo que se han vulnerado sus derechos generando la probabilidad de perder las plazas laborales y enfrentar recortes salariales y la reducción de horas trabajadas. (Rosales, 2020).

Por otro lado, la ley de productividad y competitividad laboral N.º 728, en su Artículo 19, expresa que el convenio para finalizar un contrato laboral por acuerdo de ambas partes debe ser manifestada de manera escrita o dentro de la liquidación de los beneficios sociales.

Por otra parte, el Estado debe garantizar el derecho de las personas en fomentar el aprendizaje y educación laboral en los trabajadores y con ello mejoren sus ingresos y su productividad y protegerlos contra despidos arbitrarios y manteniendo un respeto hacia las normas constitucionales y los tipos de contratación laboral, que el empleador cumpla con lo relacionado a las normativas laborales sin afectar sus derechos y no solo enfocarse en los beneficios de la empresa (Avendaño, 2017).

El Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Supremo N° 003-97- TR e Instrumentos Internacionales, que han creado acciones de garantía y protección frente a una violación de estos derechos. Todo ello no es suficiente al tiempo de indicarse a la seguridad jurídica, puesto que según informes de la OIT alrededor de 1 400 000 000 de trabajadores laboraban en un centro que vulneraba sus derechos en el año 2020, y se hace un pronóstico de que otros 35 000 000 se adhieran al presente año (Villavicencio, 2018).

En países que se encuentran en vías de desarrollo, el empleo que vulnera derechos afecta en forma masiva a sus pobladores. La Organización Internacional del Trabajo señala que el Perú se encuentra entre los países con un alto porcentaje

de trabajadores sin contrato, este resultado se asemeja con la media mundial, trabajadores que no poseen alguna forma de contrato de trabajo, esto es consecuencia de que la mayoría hace de manera propia dicha labor, de forma informal o a plazo fijo, pero se debe tener en cuenta que desde el primer día un trabajador puede tener la condición de estable si es que no existe un motivo que señale la temporalidad de la contratación (Cordova, 2021).

Hay que recordar que muchos de los resultados se dan por la aptitud del empleo o por el lapso organizacional de la informalidad al tiempo de contratar, no existe la certeza de ser miembro de una empresa si al momento de realizar el contrato no se manifiesta la voluntad del contratante (Jordan, 2019).

España es uno de los países que tiene mayores incidencias con casos sobre explotación laboral, tal es el caso que el Consejo de Europa, refirió que urge a dicho país tomar urgentes medidas y que reprocha la falta de políticas públicas que protejan a los trabajadores. Además, el consejo europeo refiere que existen casos importantes que se encuentran inmersos en problemas de desempleo, así se reveló en la plataforma del diario el Periódico. Así mismo, un informe publicado por los expertos de la Agencia Europea de Derechos Fundamentales dio a conocer que trece países de la Unión Europea tienen mayor índice de explotación laboral, además dicha Entidad refirió que algunos especialistas nacionales en la materia han visto dos o más casos a la semana (Aycelaborytax, 2019).

En consecuencia, Problema general, ¿Por qué la explotación laboral vulnera los derechos del trabajador?; los problemas específicos: P1 ¿Es el exceso de horas de trabajo una forma de vulneración directa al empleado en las medianas y pequeñas empresas?; P2. ¿Las jornadas seguidas sin descanso perjudican al trabajador en las medianas y pequeñas empresas? y P3. ¿El exceso de tareas laborales es siempre remunerado por el empleador en las medianas y pequeñas empresas?

La justificación planteada; justificación teórica; más de la mitad de las medianas y pequeñas empresas del Perú realizan contratos con trabajadores sin respetar la ley laboral, debido a que tienen contratos de locación de servicio, sin embargo, se encuentran regidos a horarios fijos, la obligación de laborar en los días feriados y realizar horas extras. Según la normativa las personas que mantienen un

contrato celebrado mediante un recibo por honorarios no poseen horarios, tampoco un jefe, debido a que el contrato es realizado para un trabajo en específico. La explotación laboral abarca el hostigamiento laboral, negarle al trabajador su derecho a tener vacaciones o dilatarlas continuamente, no otorgar un seguro de salud, tampoco el hecho de dar las herramientas de seguridad al trabajador. El cual señala que la explotación laboral es aquella secuencia de hechos que atentan contra la integridad del trabajador por parte del empleador; entre ellos tenemos un irrisorio salario por debajo de la remuneración mínima vital, así mismo, laborar bajo condiciones de amenazas, condiciones precarias, jornadas que superan las 12 horas diarias (Jaramillo, 2020).

Así mismo se realizó la Justificación metodológica: señala que la investigación, en el plano metodológico, buscar realizar una nueva forma de estrategia para crear conceptos que sean válidos y fiables. La investigación sugiere un mejor enfoque sobre la explotación laboral: vulneración a los derechos del trabajador en las medianas empresas y su metodología se centra en el hecho de hacer uso del análisis y crear conocimiento sobre el tema en estudio, de esta manera se hizo uso de fuentes documentales y entrevistas a abogados especialistas en materia de derecho laboral. A la par, se hace un análisis de la normativa nacional y extranjera, recopilar una información que brinde mayor confianza sobre anteriores estudios que constan la existencia de esta realidad que enfrenta el trabajador (Hernández et al., 2014).

Del mismo modo se planteó la justificación práctica, este estudio realizado será considerado como un antecedente a futuras investigaciones, ya que se tiene como meta la mejora de las condiciones que tienen los trabajadores, que son sometidos a actividades inhumanas, debido a que se enfrenta no solo a una crisis económica sino también procurar la protección del trabajador en cuanto a su salud y otros aspectos, por lo que no es un tema que se debe pasar por alto, sino sembrar conciencia en el área empresarial y el Estado que pese a su normativa aún existen personas regidas sin protección alguna al realizar un trabajo diario trasgreden su integridad y se nota que varios derechos incoados en la constitución no se están considerando en una práctica que se considera que debe ser para generarle ingresos propios y con ello tener un desarrollo integral, el trabajador

merece un trato conforme a su labor realizada, ya que es el eje de una empresa sin su fuerza no podría darse la marcha de esta.

Con la relevancia de este estudio, se dará una mejor cercanía con el sector laboral privado, ya que genera una mayor precisión con respecto a la vulneración de los derechos del trabajador. Ya que muchas medianas y pequeñas empresas no se sujetan a las horas determinadas conforme al contrato celebrado y explotan al trabajador, por lo que se ve expuesto al no amparo de sus derechos respectivos pese a que existe leyes, pero estas no prevalecen en ciertos ámbitos.

Por lo tanto, el objetivo general de la investigación fue: Determinar si la explotación laboral vulnera los derechos del trabajador; Los objetivos específicos fueron: 1. Esclarecer si el exceso de horas de trabajo es una forma de vulneración directa al empleado en las medianas y pequeñas empresas. 2. Evaluar si las jornadas seguidas sin descanso vulneran los derechos del trabajador en las medianas y pequeñas empresas 3. Verificar si el exceso de las tareas laborales es siempre remunerado por el empleador en las medianas y pequeñas empresas.

II. MARCO TEÓRICO

Almada (2016) enfatizó en la protección del derecho del trabajador entre el garantismo y la flexibilidad debido al problema del desempleo, es la base del porque se devalúa posteriormente el valor del trabajo, por lo que el empleador debe enfocarse en conservar y preservar la salud de sus trabajadores, al existir competitividad entre las empresas estas aumentan el empleo pero no le brindan un ambiente optimo en que desarrollar la función indicada, en las medianas empresas las contrataciones se dan fuera del marco laboral, contratación de supuestos autónomos o tercerización, estas afectan la relación del empleo genera una segmentación del mercado de trabajo, retracciones de salarios , duración de la jornada y existe la pérdida del poder de negociación de los empleadores.

Muy (2020) concluyó que el contexto de Ecuador, frente a la pandemia se llevaron a cabo la aparición de una figura del teletrabajo, esta es una forma novedosa que está en etapa de ajuste para su tratamiento respectivo. Debido a los elementos de riesgo, estos no son tomados de manera directa como riesgos laborales. Es a partir de ahí que la ley se encuentra relacionada con la subsunción y similitud.

Benavides (2020) mencionó en la jurisprudencia se ha considerado categorías de despidos los cuales, en la tutela restitutoria del despido nulo, consideran que generan una trasgresión a los derechos fundamentales, los jueces han calificado que a los trabajadores que son víctimas de estos despidos sin causa o realizados con fraude les corresponde una indemnización por daños y perjuicios.

Altamirano (2014) señaló con relación a la vulneración de los derechos de los niñas, niños y adolescentes en cuanto a la ausencia de la ley ante eventos de explotación laboral. Ambato, Ecuador. Concluyó que en la actualidad hablar de trabajo infantil se nos viene a la mente toda labor que se realiza en exceso de horas, trabajos forzosos, sin respetarse los derechos del niño, pero también existen trabajos que los menores pueden realizar por las cuales obtendrán recompensas, por que ayudarán a formar su personalidad y de cara a la sociedad nos brindara una persona.

Chuquiaguayta (2017) enfatizó respecto a la eficacia de la dirección regional del trabajo y promoción del empleo frente a la explotación de niños y adolescentes que laboran en el sector interprovincial de transporte calca Cusco 2017. Concluyó que la explotación laboral hacia los menores se debe a la falta de información de sus derechos y a la nula presencia del estado a través de la dirección regional del trabajo que debe cumplir su labor de fiscalizar, en la mayoría de los casos los menores son movidos a realizar este tipo de labores aun siendo explotados en sus derechos.

Suárez (2017) tuvo como objetivo mencionar acerca de las desigualdades entre el empleador y el trabajador, el respeto laboral como una posibilidad constitucional para hablar sobre la igualdad y lo importante que son los derechos fundamentales dentro de los vínculos labores, cuyo contenido se plasma en tres ideas: la responsabilidad por parte del trabajador, el resguardo de sus derechos y la tensión laboral.

Ríos (2018) mencionó con respecto a la aptitud de vida laboral y responsabilidad organizacional que tienen los trabajadores de la empresa inversiones mineras los ángeles; Carhuaz, Ancash 2016; concluyó mediante una encuesta o test que existe una excelente relación entre disposición de vida laboral y de compromiso organizacional, teniendo un alto porcentaje de eficacia y confianza, también quedó demostrado que existe una relación excelente.

Valdez (2014) explicó con relación al análisis de especie del ejercicio de los derechos laborales dentro de los sectores medios de Lima metropolitana. Concluyó que existen factores que pueden ser causante de un maltrato a los derechos de los trabajadores, siendo estos por razones étnicas, económicas estas condiciones del ser humano trabajador ponen en mayor exposición al maltrato y a la vulneración progresiva de sus derechos por parte de sus empleadores.

Explotación laboral es aquella secuencia de hechos que atentan contra la integridad del trabajador por parte del empleador; entre ellos podemos tener un mal salario por debajo del salario normal, así mismo, laborar bajo condiciones de amenazas, condiciones precarias, jornadas que superan las 12 horas diarias, prácticas violatorias (Pacecca, 2015).

Podemos comprender mediante estas páginas que las exclusiones sociales muchas veces son tratadas como exclusión laboral por lo cual debemos entender y dar a cada caso el trato que debe ser, no se debe confundir estos dos términos, la exclusión de estas personas en la sociedad genera lo que ya conocemos como movimiento migratorio, y que mediante las remisiones que mandan a sus países de orígenes se ven resarcidos (Pérez y Mora, 2016).

De Oliveira (2016) indicaron que los Jóvenes y precariedad laboral en México. México; Concluyó que el trato laboral hacia los jóvenes en México viene siendo de una manera muy precaria, dado a la gran desigualdad que existe en la sociedad mexicana, esta trato precario y desigual se debe por diferentes factores y muchas veces debido a la carga de trabajo que presentan los distintos y diferentes empresas que causan la desigualdad entre los jóvenes, para muchos autores estamos viviendo una etapa muy difícil que no se sabe si es de una duración muy larga, sabiendo que los modelos económicos son cambiantes.

Ugarte (2014) detalló que la Tutela de derechos fundamentales y derecho del trabajo: de erizo a zorro. Santiago, Chile. Concluyó que los derechos fundamentales necesitan de una tutela y que muchas veces son dadas a pedido de los empresarios y otro dado a negociaciones políticas, ya que existe una falta de garantías jurídicas que sirven para proteger estos derechos; ahora se está tratando de implementar y respetar estos derechos, aunque esto sea un procedimiento largo que muchas veces tienen que ser introducidos de forma forzada para que estos derechos fundamentales puedan ser respetados.

Rojas (2014) precisó que los desafíos actuales del derecho del trabajo en Chile. Se deben crear organizaciones fuertes que puedan representar con firmeza a los trabajadores y luchar por sus derechos, ya que vivimos en democracia, la leyes deben permitir que se creen estos grupos humanos que fomenten el orden y el respeto estricto de los derechos labores, por lo cual se debe dar paso a que las leyes puedan determinar esa autonomía colectiva con la que debe gozar todo colectivo de trabajo, dando paso a un proceso de grupos sindicales, que deben velar por el respeto y los derechos que tienen todos.

Enuncio que la explotación laboral en menores de edad es muy común en diversos países del mundo debido a que son más vulnerables, manipulables y en el mayor de los casos no tienen conocimiento de sus derechos y esto es utilizado por personas o empleadores para abusar de ellos mediante altas jornadas laborables y sobre todo a pésimas condiciones inhumanas (De Elena, 2014).

Indicó que el impago de los trabajadores puede acarrear el rompimiento del contrato laboral, muchas de las causas graves que pueden generar este rompimiento del contrato son los cambios en las cláusulas y condiciones de trabajo, la falta de pago, otros tipos de causas son los tratos discriminatorios, ofensivos y abusivos que pueda tener el empresario con el empleado, para no perder los derechos que le asisten el empleado (González y Pérez, 2015).

Enfatizó que la extinción del contrato por voluntad propia del trabajador es una medida que se puede tomar el empleado siempre y cuando pueda informar con un tiempo prudente al empleador, este trabajador no tendrá derecho a indemnización, y su renuncia será aceptada solo si es por voluntad propia, el retraso o incumplimiento de los pagos también pueden llevar al empleado a tomar tal decisión (González y Pérez, 2018).

Enunció que el pago de los trabajadores debe ser de una manera puntual y con los documentos que certifiquen que, si hubo realizado tal transacción, el incumplimiento de los pagos puede acarrear a la empresa que se le denuncie por incumplimiento de pago, tal demora puede generar que la empresa pague un monto de interés por el tiempo de demora, el retraso también puede hacer que el trabajador quiera poner por extinta el contrato (Ferrer, 2014).

Señaló en relación con los todos los pagos que se realicen a los trabajadores deben ser consignados en las boletas de pago, y solo puede ser detenido estos derechos si se llega a una etapa de cierre o cese de las actividades del trabajador, mediante artículos que demostrado que se justifica este accionar se producen actos de prejuicios hacia los trabajadores (De la villa, 2016).

Señaló que las jornadas seguidas regularmente se dan por la noche de manera permanente y rotatoria; ya sea con el objetivo de terminar un trabajo u

obedecer tareas encargadas por el superior. Lo que produce pérdida del sueño y alteración del ritmo cardíaco, además, laborar por más de veinticuatro horas aumenta el riesgo de realizar bien la tarea (Barahona, 2013).

Precisó que las jornadas seguidas de turno de noche deben reducirse lo más posible; ya que las jornadas prolongadas de doce horas, si no se está en un ambiente adecuado y óptimo tiene la posibilidad de causar un perjuicio en la salud de los trabajadores; lo cual, podría causar daños irreversibles en los trabajadores (Santana, 2014).

Dijo que el trabajo sin tener descanso puede generar en los trabajadores grandes cambios y alteraciones físicas y psicológicas. Pueden provocar un estado de humor negativo, como el estrés elevado, también el síndrome del trabajador quemado, el horario irregular de trabajo es el aspecto más estresante (Deschamps, et.al. 2016).

Describió que el trabajo sin descanso, denominado también demasía o sobrecarga de trabajo, también conocido como trabajo expandido; es aquella situación en la que el empleador aumenta las horas de trabajo haciendo que sus empleados laboren más allá de lo habitual; lo cual significa realizar jornadas laborales dobles o jornadas laborales triples, puede causar daños (Cruz et al., 2015).

Acerca del exceso de trabajo mencionó que al empleado le genera una carga alta de estrés, esto pueden ser causadas por la carga mental excesiva, por la frustración a las tareas que se le da al trabajador, estas son algunas de las causas de los episodios de estrés que se puede ver un centro de labor, las mujeres son las que en su mayoría presentan estrés (Muñoz, et.al 2016).

El estrés es uno de los problemas y padecimiento explicó que puede aquejar a muchos trabajadores, las cuales son por exceso de horas laborables, trabajos múltiples, sobretiempo, podemos agregar las condiciones laborales que ofrece el empleador, el bajo salario que perciben estas son las principales causas que generan problemas (Mejía et, al.2019).

El exceso de trabajo es una práctica común en distintos rubros empresariales, detalló que esto es generado por la carga de trabajo que existe en la empresa, el empleado está obligado muchas veces a realizar horas extras, esto es indistinto al cargo que ocupe, por lo general todos pasan por este proceso, cabe señalar que existen empleados afrontando dicha situación (Santibáñez y Sánchez, 2017).

Enfatizo que los derechos de los trabajadores son un grupo de compromisos que el empleador tiene con el empleado y que se encuentran establecidos en diferentes normas y leyes reguladas por cada Estado. Entre ellos, se encuentran una remuneración mínima, el refrigerio, la gratificación, la compensación y otros (Antezana, 2018).

Precisó que los derechos laborales son obligaciones que todo empleador debe cumplir con su empleado, el Estado a través de instituciones son los encargados de fomentar y fiscalizar que estos derechos se cumplan y se respeten para la satisfacción del empleado, y también cumple un rol fiscalizador los juzgados laborales del sistema de justicia (Palomo, 2013).

Indicó que las normativas basadas en los derechos del trabajador pueden ser utilizadas como un arma eficaz para la reactivación de la economía en cada país, pudiéndose lograr esto mediante el respeto estricto de estos derechos, también podemos encontrar que el Estado no cumple con fiscalizar y garantizar que estos derechos sean respetados (Chiriboga et al., 2018).

Señaló que en los últimos años el trabajo que viene realizando la mujer en el ámbito laboral viene siendo reconocida y protegido por el Estado, estos beneficios y medidas que protegen los derechos laborales generan una mayor confianza en sí mismo, personalidades firmes y que permitan aportar al desarrollo personal de cada trabajador (Pacheco, 2015).

Las gratificaciones son beneficios que las empresas están obligadas a dar a sus colaboradores; el monto que se dará al trabajador no está sujeta a ningún descuento, salvo al impuesto a la renta, además es preciso mencionar que la

remuneración le corresponderá en su integridad si trabajó seis meses (Del Rey, 2017).

Casación laboral N° 3759-2018-Moquegua, se advirtió que el recurrente trabajó como ayudante de reparación de volquetes en el local de producción minera metalúrgica de la compañía que fue demandada, situación por la cual el trabajador adquirió la enfermedad de nombre neumoconiosis por sílice cuya enfermedad se encuentra demostrada con el informe médico de incapacidad, por lo tanto, se declaró fundado tal recurso de casación. (Sala Suprema ,2018).

La gratificación es un derecho laboral que se encuentra regulado dentro de nuestro marco normativo; es un pago extra que se adquiere muy aparte de la remuneración de los trabajadores. Se encuentran establecidas en los meses de Julio y diciembre, al tener seis meses laborando (Otero, 2014).

El descanso remunerado es un derecho social ganado y reconocido dentro de las diferentes normas de un Estado, por lo cual, se debe tutelar, ya que muchos empleadores suelen incumplir el pago cuando se trata del día de descanso que tuvo el trabajador. Se define al descanso remunerado como un beneficio del trabajador (Cruz et.al., 2016).

(Sala suprema, 2018). Casación laboral N° 25294 - 2018-Lima Norte cese de actos de hostilidad del análisis del recurso de casación se desprendió que la acción hostil denunciada ya no tiene posibilidad de ser debatida por el tema de sustracción de materia, pero no deja de ser un un suceso objetivo y concreto, porque el demandante estuvo cuatro meses en el auditorio(zona administrativa) sin prestar labor efectiva, causándole daño moral, ya que se encontraba en incertidumbre laboral, por lo que se declaró infundada el recurso de casación que el demandado presentó.

Casación laboral N° 21599-2018 – Sullana, indemnización por despido arbitrario del análisis del caso se concluyó que no fue suficiente la sola presentación de una causa justa con relación al trabajador despedido por la reducción de sus habilidades físicas y mentales, ya que los documentos médicos presentados por el empleador eran particulares, sin estar sustentados por

certificaciones emitidas por Es Salud, Ministerio de salud o el colegio de médicos del Perú, por lo que se declaró infundado dicho recurso presentado por el empleador (Sala Suprema ,2018).

El objetivo de los descansos con remuneración es que los empleados tengan la posibilidad de recuperar energías gastadas en el tiempo que laboraron; así mismo puedan compartir más tiempo con sus seres queridos y para sí mismo, además se pueda reconocer los diferentes días festivos a los que el Estado reconoce, también es preciso mencionar estos días descansados se pagan con la remuneración de los días ordinarios de trabajo (Piedimonte y Depaula, 2018).

Concluyó que el empleador no está obligado a conceder el día Domingo como día de descanso, pero el trabajador si tiene derecho a gozar de dicho descanso un día a la semana; es decir, el trabajador solo tendrá derecho a la remuneración ordinaria de un día, ello, reconocido dentro de las normas pertinentes, además, los días festivos reconocidos por el Estado se computan como si ellos hubieran prestado el servicio (Díazgranados, 2016).

Refirió que todo trabajador tiene la potestad de acceder al descanso con remuneración, ya sean en los días de fiesta civil o religiosa; así mismo, están reconocidos por nuestra legislación los días domingos y días de fiesta que son reconocidos, el día de descanso puede ser cambiado por otro día, lo cual no quiere decir que sea prohibido, ello lo establece el empleador, previa comunicación al trabajador (Trigueros, 2014).

La jornada laboral se estableció que aquel número de horas en las que el trabajador realiza un servicio al día; puede denominarse aquel cómputo de horas semanales, mensuales o anuales en la que el trabajador labora. Es decir, se considera jornada de trabajo aquella circunstancia en la que el trabajador emplea su esfuerzo para producir eficientemente en un determinado centro laboral en el cual se encuentra registrado (Cueto, 2013).

La jornada de trabajo se consideró que es el tiempo del empleado, trabajador o colaborador cumple de acuerdo con el contrato que el firmo con su empleador, se contabiliza el tiempo mediante el cual el trabajador ocupo para la realización de una

determinada tarea; pudiendo esta ser días, semanas, meses o años; es decir, la jornada de trabajo es aquel tiempo empleado por el trabajador para realizar sus actividades para lo cual fue contratado (Ortega, 2018).

El tiempo de trabajo señaló que por parte del trabajador obedece estrictamente a una relación contractual con el empleador. Es decir, el tiempo de la prestación de servicio está enmarcada estrictamente a un vínculo establecido y ello tendrá un tiempo establecido en el cual el trabajador tendrá que realizar tareas establecidas y por otra parte el empleador tendrá que remunerar dicho trabajo realizado por el empleado (Costa, 2015).

Refirió que una jornada laboral es el lapso en el cual el trabajador ocupa su tiempo para la actividad en la cual, pueden ser horas, días o meses; es preciso recordar que la jornada laboral establece que son 40 horas laborales promedio a la semana. El trabajo realizado por el trabajador obedece estrictamente al vínculo del contrato (Valera, 2015).

Refirió que las disposiciones a largo plazo es la de iniciar el cambio de sentido de TC respecto a la adecuada defensa del trabajador frente a un despido que no tiene causa aparente. se espera incrementar el número de empleados formales en los contratos de tiempo indefinido, con la finalidad de proveer un empleo de mayor calidad y a la vez la protección a lo señalado en el contrato a plazo fijo, ya que en estos años son de corta duración y no permiten llegar a lograr un contrato indefinido (Jaramillo, et .al,2019).

Detalló que el principio de Irrenunciabilidad del derecho laboral, el trabajador únicamente puede acogerse si hubiere una norma dispositiva. Si el caso fuese de una ley imperativa, disiparía todos los derechos laborales que le han sido otorgados (Arévalo, 2016).

En cuanto a los vinculado al principio de aplicación de la norma que le sea más favorable al trabajador, este principio solo puede ser usado cuando haya un conflicto de disconformidad, o sea, en el momento en que dos normas se basan en un mismo hecho jurídico de manera opuesta (Chavarro,2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es básico, dado que a decir de Valderrama (2018) sustentó que tiene como finalidad recolectar información de la realidad y generar riqueza en el conocimiento científico, guiando al descubrimiento de principios y leyes. De esta manera, este trabajo de estudio es de tipo básico puesto que se va a analizar y comprender el contenido de la ley laboral promulgadas en la etapa de pandemia, sin tener como objetivo cambiar la realidad, al contrario, solo se busca comprenderla y de esta manera hacer algunas modificaciones.

El diseño Fenomenológico, de acuerdo con Hernández (2016), tiene como objetivo principal el de explorar, describir y comprender las experiencias de las personas que han vivido un fenómeno y con ello descubrir que elementos tienen en común los participantes sobre tales vivencias. En la investigación se observó los hechos como ocurren en la realidad, igualmente se recolectó datos de un momento determinado.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Tabla 1

Categorías y subcategorías

N°	Categoría	Subcategoría	Criterio 1	Criterio 2
1	Explotación laboral Arazola (2014)	Retraso de los pagos. Avendaño (2017)	Jornadas seguidas sin descanso. Ávila (2015)	Exceso de tareas Ferro (2019)
2	Derechos laborales Antezana (2017)	Gratificaciones Ferro (2019)	Jornada laboral (2015)	Descanso remunerado. Ramos (2016)
3	Mediana empresa. Parra (2020)	Regulación de la relación laboral, garantiza el derecho del trabajo. Valdez (2020)	Impacto de la regulación en materia laboral en pandemia Lavalle (2021)	Adoptar las medidas complementarias para el financiamiento de la mediana empresa. Rioja (2020)

3.3. Escenario de estudio

El escenario de estudio se encuentra conformado por las medianas y pequeñas empresas de Lima, debido a que los especialistas siendo los abogados del área de derecho laboral, se obtendrá de ellos los cambios respecto a la coyuntura del estado de emergencia sanitaria, estas entrevistas se desarrollaron de forma presencial a la vez el uso de medios informáticos como correos electrónicos y otros.

3.4. Participantes

Tabla 2

Lista de participantes

Profesión y cargo	Nombres	Número	Código
Juez	Dr. Carlos Coñez Falcón	1	P1
Abogado especialista en Laboral	Dr. Benito Cirilo Huarsaya Mayhua	2	P2
Abogado especialista en Laboral	Jose.L.Marañon Benavides	3	P3
Abogado especialista en Laboral	Jaime Manuel Díaz Luis.	4	P4
Empleado (Operario de máquinas)	Carlos Quispe Luna	5	P5

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Explicó que la entrevista es una manera de conseguir datos mediante una conversación personal que se da entre el entrevistador y el entrevistado, para que de esta manera el investigador pueda recolectar información que le es útil. Su principal ventaja es que las personas que son integrantes de esta situación brindan datos concernientes a sus conductas, actitudes, deseos, expectativas, sentires y actitudes (Hernández et al., 2014).

La técnica de bola de nieve es usada en muestras no probabilísticas, son seleccionados participantes claves y se añaden a la muestra, se les consulta si conocen a otras personas que tengan la posibilidad de brindar más datos o ampliar la información (Hernández et al., 2014.).

3.6. Procedimiento

Es conveniente poseer diversas fuentes de información para recoger datos, dentro del enfoque cualitativo hay una mayor amplitud y profundidad de datos que nace de diferentes participantes, variadas fuentes y de diversas maneras de recolección. Es así que al acto de usar variadas fuentes y diversos métodos de recolección se le llama triangulación de datos (Hernández, 2014).

3.7. Rigor científico

La investigación cualitativa, se lleva a cabo de una manera que presente calidad, ya que su objetivo es el rigor de la metodología de la investigación. Los expertos en el tema han considerado un conjunto de criterios para introducir la confiabilidad, validez y objetividad cuantitativa, que son tomados como válidos por muchos investigadores (Hernández et al 2018).

La dependencia es un tipo de confiabilidad cualitativa, conocida también como equilibrio lógico, debate lo concerniente a un tema relacionado más con el concepto de estabilidad. Se refiere al grado en que diferentes investigadores cuando consigan similares datos en el campo de estudio y realicen los mismos análisis obtengan resultados equivalentes. Indica que los datos tienen que ser revisados por diferentes investigadores y estos deben obtener definiciones congruentes (Hernández et al 2018).

La credibilidad es un símbolo de eficacia e indica si el investigador ha captado el significado total y profundo de las experiencias de los participantes, individualmente de las que respectan al planteamiento del problema, la profundidad de los significados, las vivencias y los conocimientos de los participantes (Hernández et .al).

3.8. Método de análisis de la información:

Dentro del análisis cualitativo, se aplica un análisis profundo y creativo del investigador. Para realizar esta tarea se hizo uso del programa Atlas ti, un programa elaborado para dividir la información en unidades de significado, convertir los datos en código y elaborar teoría al relacionar los conceptos, categorías y temas. El investigador se encarga de completar los datos o documentos primarios, los agrupa

según el esquema que ha trazado. Las normas de categorización las crea el mismo investigador (Hernández, et al. 2014).

3.9. Aspectos Éticos

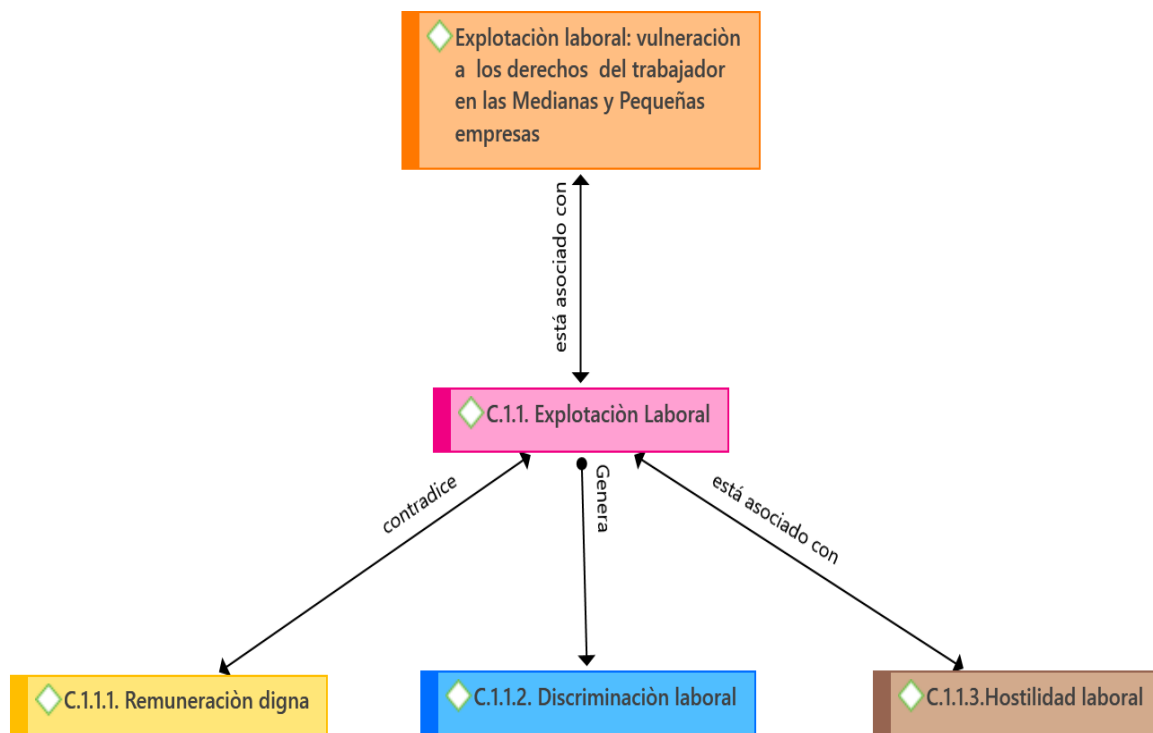
Se redactó el estudio de investigación, conforme a distintos aspectos técnicos, basada en los el enfoque cualitativo aplicando una recolección de datos las fuentes confiables y el uso de artículos científicos, nacionales e internacionales, antecedentes y también de órganos establecidos bajo normas laborales regidas, nos basamos en conforme los parámetros del formato APA para una cita conforme a las reglas establecidas y las referencias bibliográficas , respetando el derecho de autor, lo relacionado al programa de turnitin para acreditar.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el siguiente capítulo, se presentan los resultados conseguidos mediante las entrevistas aplicadas a los expertos del tema en estudio, ha sido dividido en tres categorías que se encuentran vinculadas a los objetivos de la investigación

Figura 1

Categoría 1: explotación laboral



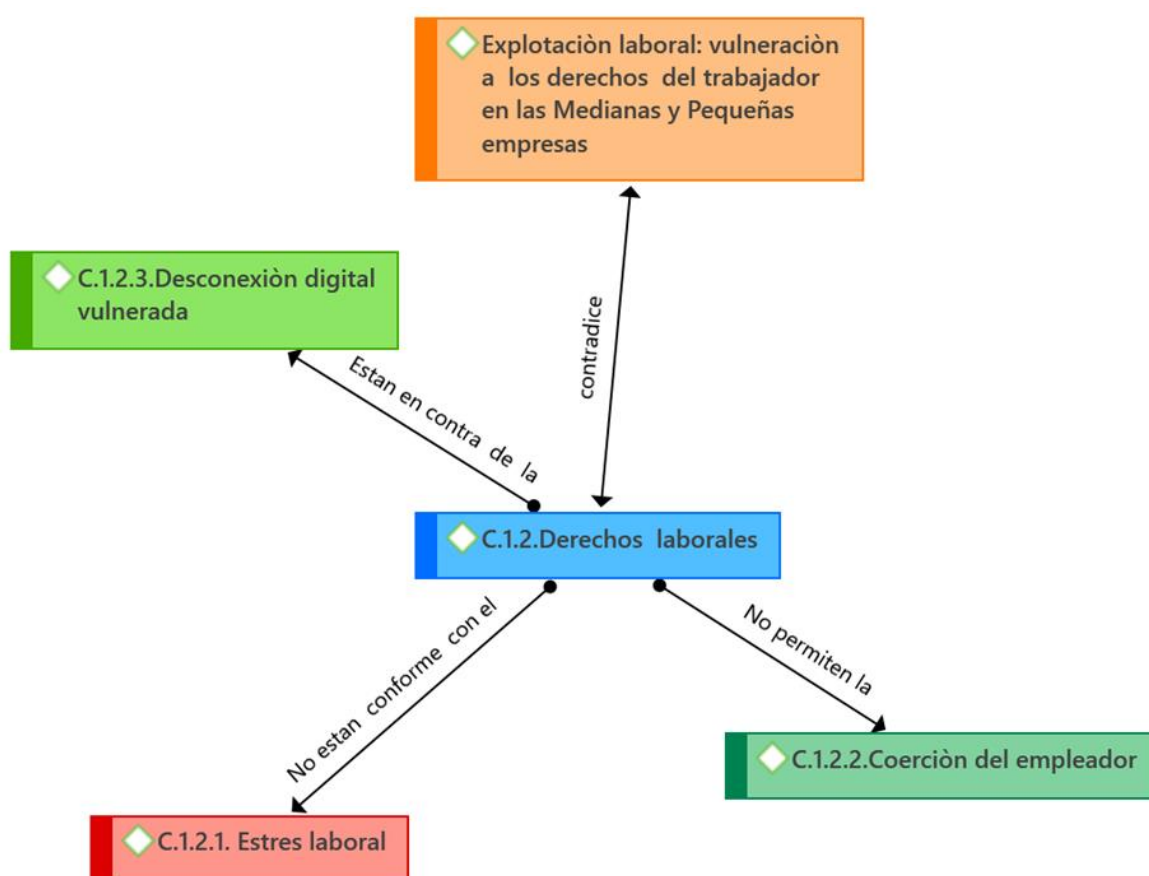
Según la figura se entiende que en las Medianas y Pequeñas empresas se vulnera los derechos del trabajador, por lo que está asociado con la explotación laboral, por tal razón dicho hecho se contradice con la remuneración digna, que es una obligación muy importante del empleador, además de ser un derecho fundamental, porque dicha contraprestación sirve para cubrir los gastos diarios que tiene que asumir el empleado, para que puede supervivir dignamente satisfaciendo sus necesidades básicas y la de su familia.

Con respecto a la discriminación laboral esta se entiende como la conducta injusta del empleador que trata de manera distinta y humillante a los trabajadores por su condición social, económica, o por motivo de raza, pensamiento, sexo, religión y de otra índole, lo que no condice con los derechos laborales, por lo que

es evidente que tal conducta es generada por la explotación laboral en las Medianas y Pequeñas empresas.

Se aprecia que la explotación laboral está asociado o relacionado con la hostilidad laboral que es cuando el empleador presenta una actitud agresiva, despectiva, desagradable, provocativa y contraria a las normativas laborales vigentes, en contra de los trabajadores, generalmente sin motivo alguno, por lo que tales hechos deben ser excluidos de la relación laboral para beneficio de las partes y de las Medianas y pequeñas empresas.

Figura 2
Categoría 2: derechos laborales

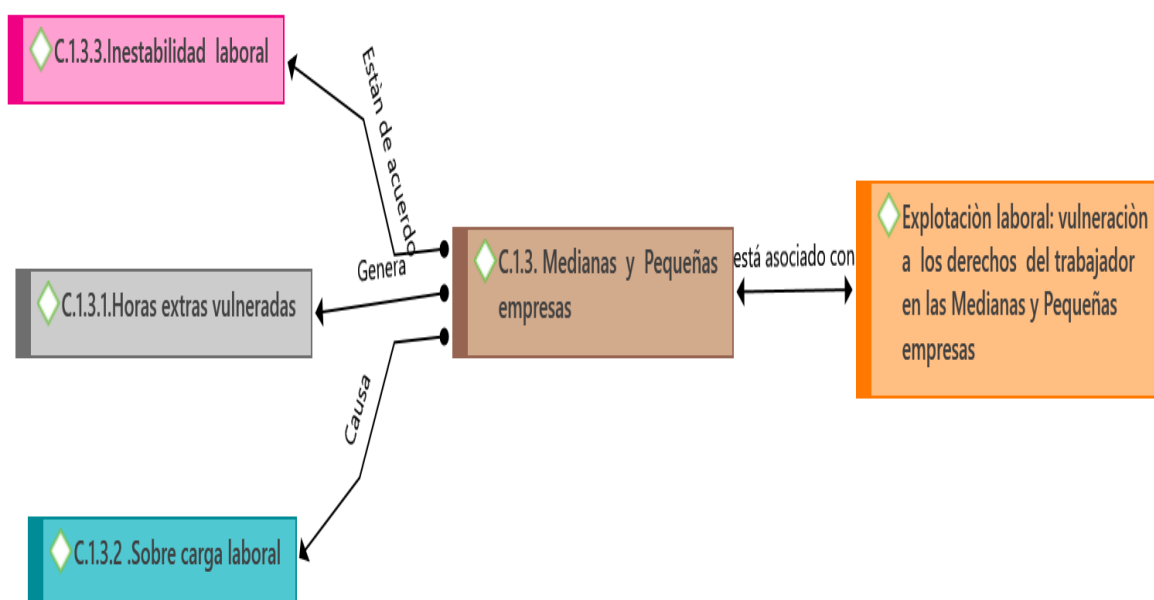


Los derechos laborales deben de proteger al trabajador con estos desarrollar un ámbito que genere seguridad y ofrecer un espacio adecuado para el desarrollo de sus funciones, pero el trabajo continuo sin reposos ocasiona fatiga física y con ellos surgen otros accidentes y esto ocasiona en el trabajador un estrés laboral que afecta la integridad física de este.

Se ha observado que los trabajos desarrollados de forma virtual que algunas empresas han optado durante la pandemia, pero no han permitido que el trabajador se desconecte digitalmente, las exigencias del empleador que cree que el trabajador está a disposición las 24 horas del día, Los trabajadores que han laborado de forma presencial lo usual es que ellos marcan la hora de ingreso real, pero la hora de salida marcan a la hora que establece en el contrato pero estos siguen laborando por dos o tres horas más de la hora pactada , no existe un registro que el trabajador reclame en un proceso judicial el reclamo de esas horas extras realizadas, vulneran sus derechos de jornadas máximas indicadas en la constitución y la propia ley laboral.

Figura 3

Categoría 3: medianas empresas



En las medianas y pequeñas empresas se han causado despidos y cierres de estas, lo que dificulta la recuperación de la economía, lo cual indica que el cierre de empresas destruye el conocimiento empresarial y todo el capital físico, así como las cadenas de producción completas.

Por otro lado , el impacto de la pandemia fue más notorio la forma de prestación del trabajo remoto, las remuneraciones y las comunicaciones de trabajador con el empleador de manera virtual , descansos médicos a trabajadores contagiados de COVID 19 , se estableció dicha enfermedad como ocupacional, ceses mutuo acuerdo, suspensión perfecta laboral y los ceses colectivos,

compensaciones de la CTS por remuneraciones percibidas por trabajo no realizado, de la inestabilidad laboral ocasionada al trabajador y con ello horas extras vulneradas debido al recorte de personal con ello trajo que los trabajadores que aun laboraban debían de continuar con esas actividades pero existió la sobre carga laboral afectando el derecho del trabajador ante la posibilidad de un despido y más aun con la situación que se enfrenta respecto a despidos en distintos rubros.

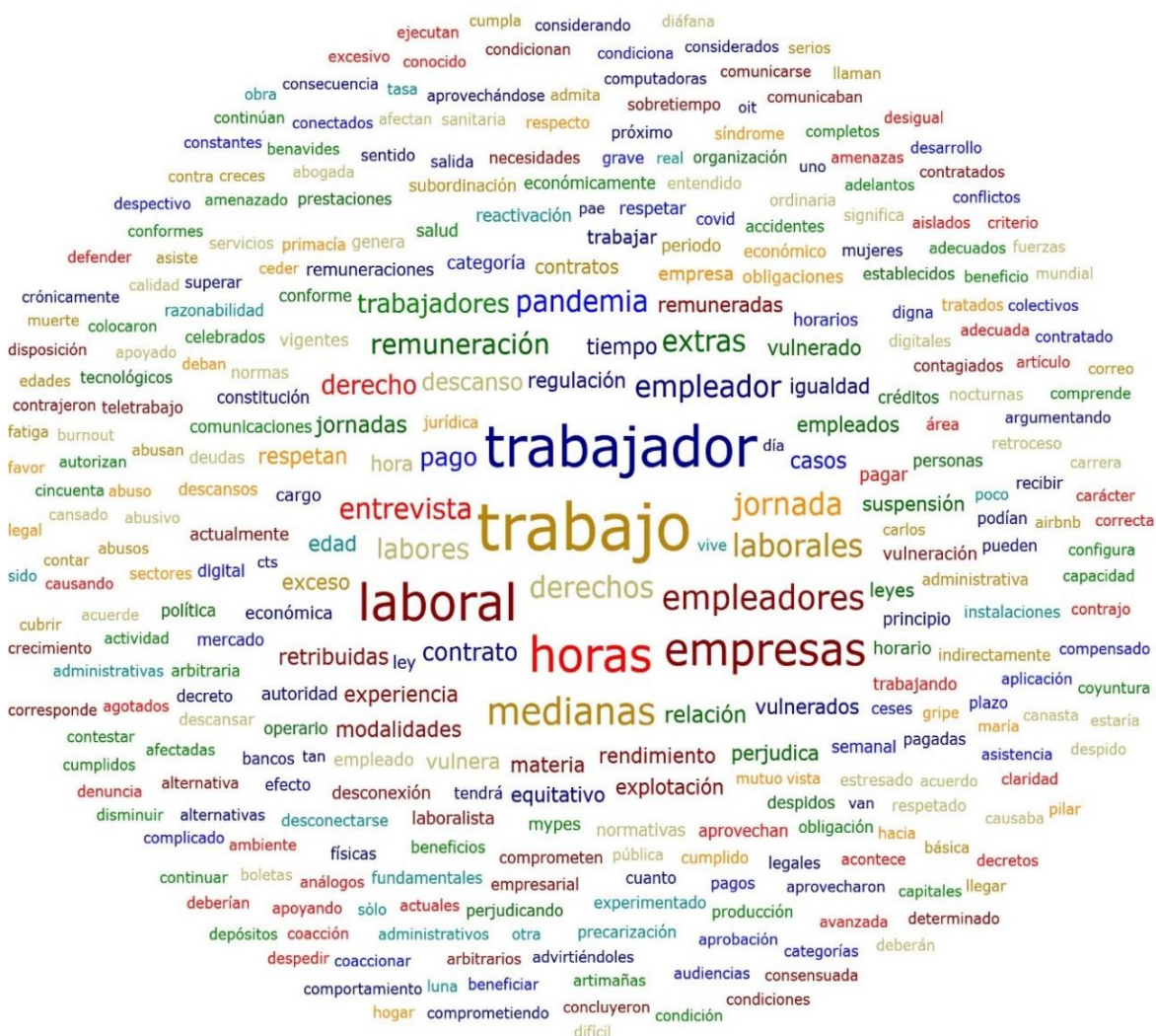
Figura 4
Grupo de redes



Se aprecia en este grupo de red que la explotación laboral en las Medianas y Pequeñas empresas causan sobre carga laboral, generando horas extras vulneradas porque están de acuerdo en la inestabilidad laboral y además están asociadas a la transgresión de las potestades del trabajador, por otro lado el derecho que se tiene a la desconexión digital está siendo vulnerada, y los empleadores coaccionan a los trabajadores causándoles estrés laboral.

Con respecto a la remuneración digna esta no está conforme con la explotación laboral, ya que la misma genera discriminación y está asociada con la hostilidad en el campo laboral.

Figura 5
Nube de palabras



Se puede apreciar en la presente figura las palabras más resaltantes e importantes extraídas de mis entrevistas realizado a los especialistas en materia laboral, aplicando el Atlas. Ti.

La discusión se contextualiza por el aporte de los resultados conseguidos en las entrevistas asignadas a los especialistas y las definiciones recabadas en lo teórico y los antecedentes antes señalados. Respecto a la explotación laboral, el especialista JCF indica que la realidad que enfrenta el trabajador. Retraso de los pagos por parte del empleador al cumplir con las prestaciones, referente a los criterios de jornadas establecidas en un contrato, subordinación del empleador, una remuneración digna que tengan relación con las normas vigentes, tal derecho se encuentra prescrito en la Constitución vigente, que protege los derechos fundamentales, así como en las leyes laborales vigentes del sistema laboral de la actuación privada, como por ejemplo: El Decreto Legislativo 728 y el Decreto Supremo 013- 2013- PRODUCE- ley del desarrollo productivo y crecimiento empresarial, tener al trabajador con suspensión laboral irregular, abusivo. Explotación laboral es aquella secuencia de hechos que atentan contra la integridad del trabajador por parte del empleador; entre ellos podemos tener un mal salario por debajo del salario normal, así mismo, laborar bajo condiciones de amenazas, condiciones precarias, jornadas que superan las 12 horas diarias, prácticas violatorias (Pacecca, 2015).

Enfatizó que la extinción del contrato por voluntad propia del trabajador es una medida que se puede tomar el empleado siempre y cuando pueda informar con un tiempo prudente al empleador, este trabajador no tendrá derecho a indemnización, y su renuncia será aceptada solo si es por voluntad propia, el retraso o incumplimiento de los pagos también pueden llevar al empleado a tomar tal decisión. (González y Pérez, 2018).

El participante CQL opina que muchos empleadores aprovecharon la coyuntura actual para despedir injustificadamente aquellos trabajadores que presentaban signos de estar contagiados de Covid 19, cuando al final solo padecían otros tipos de enfermedades, otras por ser personas que superan los cincuenta años, los empleadores les comunicaban que se encontraban bajo el imperio de la ley de Suspensión Perfecta de Labores, y que no podían continuar trabajando en

la empresa, porque el contrato se había suspendido lo que significaba que el empleado no podía trabajar y tampoco recibir una remuneración para su subsistencia, cuando ni siquiera habían solicitado por escrito al Ministerio de Trabajo para la inspección y aprobación respectiva.

En la segunda categoría de los derechos laborales en el que refiere estrés laboral. Describió que el trabajo sin descanso, denominado también demasía o sobrecarga de trabajo, también conocido como trabajo expandido; es aquella situación en la que el empleador incrementa la carga horaria ocasionando que el empleado trabaje más horas de lo habitual; lo cual quiere decir realizar jornadas laborales dobles o jornadas laborales triples, puede causar daños (Cruz et al., 2015).

Acercas del exceso de trabajo mencionó que al empleado le genera una carga alta de estrés, esto pueden ser causadas por la carga mental excesiva, por la frustración a las tareas que se le da al trabajador, estas son algunas de las causas de los episodios de estrés que se puede ver un centro de labor, las mujeres son las que en su mayoría presentan estrés (Muñoz, et.al 2016).

Coerción del empleador, los entrevistados señala respecto al poder de dirección que indican conforme a ley en distintas ocasiones esto hace que el empleador exceda en esta bajo la justificación de subordinación a la que se rige como un elemento del trabajo, pero esto no debe regirse como la imposición que se aplica sobre un trabajador para obligar a que tenga un comportamiento o una modificación en su voluntad, se basa en la amenaza física o psicológica para condicionar la conducta del trabajador. Como bien indica deben ser variantes mínimas que refieren en el contrato de trabajo, se da de forma específica con límites, esto no debe generar perjuicio en la labor del trabajador.

(Ferro,2019) en el *ius variandi* que es el poder de dirección del empleador frente al trabajador este puede introducir o modificar turnos u horas de trabajo, pero estas medidas deben ajustarse a una exigencia aplicando la razonabilidad y conforme a las necesidades del trabajo.

Los usos de las TIC no solo han generado beneficios en la relación laboral, también ha ocasionado una serie de aspectos negativos, no existe disposición

contractual ni por reglamento interno que obligue a los trabajadores a estar atentos de las redes sociales de comunicación con la empresa, fuera del horario de trabajo, esto ocasiona mantener la mente del trabajador puesta en todo tiempo en sus quehaceres laborales, genera que no se concentre en su ámbito familiar o social ya que el descanso interrumpido fuera de la jornada de trabajo es visible.

V. CONCLUSIONES

1. Si existe explotación laboral en las medianas y pequeñas empresas, ya que, según los entrevistados, en esta pandemia se ha evidenciado claramente el trato desigual por parte de los empleadores en contra de los trabajadores, lo que se configura como actos discriminatorios y contra la moral que dañan la dignidad del trabajador, además de colocarlos en estado de necesidad debido a la coyuntura que aún se sigue viviendo en el Perú.
2. De igual manera concluimos que el exceso de horas de trabajo es una forma de vulneración directa los derechos del trabajador, porque tal hecho ocasiona fatiga física y psíquica en los trabajadores. Además, esto genera estrés agudo, lo que se entiende como el síndrome del trabajador quemado o síndrome de Burnout, por lo que por más que el empleador cumpla con pagar las horas extras establecidas por ley o por contrato, no quiere decir que el trabajador no se sienta agotado y con mucho sueño.
3. Se concluye que las jornadas seguidas sin descanso si vulneran los derechos del trabajador en las pequeñas y medianas empresas, porque en el caso del trabajo remoto y teletrabajo los empleados digital , lo que significa desconectarse de las TIC, para que el trabajador pueda gozar también de su derecho a la intimidad, lo que no acontece en la realidad, ya que los empleadores exigen a los trabajadores el excesivo uso de los medios tecnológicos un considerar las jornadas establecidas en las leyes y contratos laborales , en ese contexto los empleadores se comunican cada momento con los trabajadores sin importar la hora que sea.
4. Además se concluyó que el exceso de las tareas laborales no es siempre remunerado por el empleador medianas y pequeñas empresas, porque son muy pocas las que cumplen dicha obligación argumentado con la excusa de que son Mypes no están en el deber de pagar el sobre tiempo y solo la remuneración, lo que significa que se aprovechan de las necesidades e ignorancia de los trabajadores y con relación al trabajo remoto sucede lo mismo, las Mypes se valen de estas nuevas modalidades para asignarles a los empleados laborales

excesivas que sobrecargan considerablemente el trabajo, pero sin recibir la contraprestación correspondiente.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda que; unificar las normas de la legislación laboral, porque existe superfluos y excesivas leyes que origina que muchos trabajadores y sujetos de derecho notan a cada norma menos vinculante, en ese contexto el incremento de leyes le quita valor al gobierno de la ley y provoca inseguridad jurídica, que vulneran la veracidad, confianza y el acatamiento del ciudadano perjudicando al trabajador, por lo tanto, los legisladores deberían considerar la creación de un código laboral que deje en claro las leyes establecidas conforme a los cambios que enfrentan el ámbito laboral en la actualidad.

Se recomienda que el empleador evite que estos excesos de horas de trabajo afecten al trabajador en su actividad laboral , la subordinación a la cual se sujeta al momento de establecer una relación laboral trae consigo también hacer respetar los derechos que lo respaldan ,se conoce que la existencia de una modalidad de prestación de trabajo el cual está siendo vigente el trabajo remoto deben regirse por los acuerdos establecidos conforme a su rol respectivo , con lo que es el disfrute al su tiempo libre, descanso, y este pueda conciliar su vida personal y familiar .

Se recomienda fortalecer la SUNAFIL incrementando el número de inspectores, ya que, no es suficiente dicha labor, si no fuera así no existirían tantos abusos y accidentes en los centros laborales en perjuicio de los trabajadores, que por ignorancia o necesidad muchas veces no denuncian tales maltratos, por lo tanto, la SUNAFIL debe también capacitar integralmente a su personal para poder reducir y combatir la explotación laboral.

Con los alcances brindado hasta la fecha, recomendamos que se integre personal y recursos a las entidades reguladoras a fin de que puedan cumplir su función a cabalidad, logrando así una correcta supervisión y fiscalización con la finalidad de proteger al trabajador en vista que, contra el empleador resulta siendo el más afectado a raíz de la vulneración de su derecho.

REFERENCIAS

- Arévalo, V, J. (2016), Tratado de Derecho Laboral. Lima, Perú: Instituto Pacifico S.A.C.
- Almada, C, C. (2016), La protección del derecho al trabajo (digno): entre el garantismo y la flexibilidad (Tesis de doctorado Universidad de Barcelona, España). recuperado de:
https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/400085/CCAL_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Álvarez, P, D (2018), Regulación de la Jornada laboral en Chile: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/BCN. Publicado el 11 de marzo del 2018. Recuperado de:
https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/27047/1/PA_Jornadas_laborales_rev_par_IA_final_pdf.pdf.
- Asquerino, L.M. (2016), El periodo de prueba en los contratos de trabajo (Tesis de doctorado, Universidad de Sevilla, Sevilla, España). Recuperado de:
<https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/34788>
- Altamirano, R. (2014). *Vulneración de los derechos de las niñas, niños y adolescentes respecto a la falta de normativa legal ante casos de explotación laboral* (tesis para optar el título de grado, Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Ecuador). Recuperado de:
<http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/2767/1/TUAAB015-2014.pdf>
- Antezana, P. (2018). Historia del derecho laboral. Revista de difusión cultural y científica de la Universidad la Salle en Bolivia. 5 (5). 67-78. Bolivia. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v5n5/v5n5_a07.pdf
- Arrazola, F. (2014). El concepto del derecho del trabajo, Elementos y amenazas ante la crisis de la Ley como fuente del Derecho. Revista de Derecho Público, 1(32), 6-10.

- Barahona, A. (2013). El trabajo nocturno y sus implicaciones en la salud de médicos, enfermeras y oficiales de seguridad de los hospitales de la caja costarricense del seguro social en Costa Rica. *Revista medicina legal*. 30(1). 17-36. Costa Rica. Recuperado de: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v30n1/art03v30n1.pdf>
- Bartolomé, J. y Díez, E. (2013). *La jornada laboral problemática legal y práctica*. Madrid, España: Fundación Confemetal.
- Becerra et,al (2020). Perú regula el Derecho a la Desconexión Digital. <https://ius360.com/peru-regula-el-derecho-a-la-desconexion-digital-yanira-becerra-y-melina-cespedes/>
- Benavides, M, M (2020) *Remuneraciones devengadas ¿Privilegio del despido nulo o consecuencia derivada de la reposición en el empleo reconocida a otros tipos de despido?* Recuperado de: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19197/BENAVIDES_MAZA_MARIA_FATIMA%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Cadavid, I. y Arenas, E. (2014). *Cartilla del trabajo* (2ª ed.). Medellín, Colombia: Universidad de Medellín.
- Campos, M. (2018). Más normas, menos seguridad: El problema de la seguridad jurídica en todo proceso de reforma. *Revista Vox Juris*, 1(35),117-125.
- Castillo, J. E. (2012). *Contratos de Trabajo y Casuística Laboral*. Lima, Perú: Tinco S.A.
- Chavarro, J y Cortes G (2018), *Cartilla Laboral*, Editorial La Nueva Legislación, 1(34), 18-24.
- Chiriboga, G., Jiménez, E. y Toscanini, P. (2018). El derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica. *Revista Universidad y Sociedad*. 10(1). 226-231. Ecuador. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100226

- Chuquiaguayta, L. (2017). *Eficacia de la dirección regional del trabajo y promoción del empleo frente a la explotación de niños y adolescentes que laboran en el sector interprovincial de transporte calca - Cusco 2017* (tesis para optar el título de abogada, Universidad Andina del Cusco, Cusco, Perú). Recuperado de:
http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/862/3/Liz_Tesis_bachiller_2017.pdf
- Costa, M. (2015). *Introducción a la economía laboral*. Barcelona, España: Universidad de Barcelona.
- Cruz, A., Noriega, M. y Garduño, M. (2016). p.1137). Trabajo remunerado, trabajo doméstico y salud. *Revista Cadernos de saude Pública*. 19(4).1129-1138. Brasil. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/%0D/csp/v19n4/16861.pdf>
- Cruz, M. et al. (2015). Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de salud. *Revista Cubana de enfermería*. 26(1). 52-64. Cuba. Recuperado <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v26n1/enf09110.pdf>
- Cueto, A. (2015). La construcción endógena del Estado: el caso de los inspectores laborales en el Perú. (Pontifica Universidad Católica del Perú). Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6820/CUETO_PIAZZA_ALEJANDRA_IRENE_CONSTRUCCION.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- De Elena, J. (2014). *Desigualdad social y relaciones de trabajo*. Salamanca, España: Universidad de Salamanca
- De la villa, L. (2016). *Ley de procedimiento laboral comentada y con jurisprudencia*. Madrid, España: La Ley.
- Diazgranados, L. et. al. (2018). *Derecho Laboral en Colombia*. Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia. Recuperado en: <https://publicaciones.ucatolica.edu.co/pdf/derecho-laboral-en-colombiacato.pdf>

- Fernández, Z. (2017). *Reflexiones sobre la aplicación de la suspensión perfecta de labores aprobada automáticamente dentro del cese colectivo por motivos económicos*. Recuperado de: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.7DF40F05&lang=es&site=eds-live>.
- Ferro, D.V. (2019), *Derecho individual del trabajo en el Perú*, Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Fondo Editorial.
- Gómez, V. F. (2015). *Derecho del Trabajo*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Gómez, D. L. (2015), *La aplicación de la teoría de actos propios en materia laboral*. (Para obtener tesis el grado de Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Pontificia Católica, Lima, Perú). Recuperado de [file:///C:/Users/diana/Documents/Downloads/GOMEZ DOUENEL LUIS LA APLICACION DE LA TEORIA%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/diana/Documents/Downloads/GOMEZ%20DOUENEL%20LUIS%20LA%20APLICACION%20DE%20LA%20TEORIA%20(1).pdf)
- Jordan, C, A y Oddo, D y Arriagada, J y et al. (2019), Código del Trabajo. Dirección del trabajo: Chile. Publicado el 01 de enero de 2019. Recuperado de https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles95516_recurso_2.pdf.
- Jaramillo, Ñopo (2020). COVID 19 y shock externo: impactos económicos y opciones de política en el Perú. Lima: Grade.
- Jaramillo Baanante, M, & Campos Ugaz, D.(2019). ¿ Son los contratos temporales un peldaño hacia un contrato por tiempo determinado? Lima: Grade.
- Mejia et al. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica Asociación Médica Trabajo 2019; 28: 204-211.
- Muy, E. (enero de 2020). Los riesgos laborales en la Modalidad del teletrabajo en Ecuador. tesis para optar al grado de Magíster en derecho laboral y seguridad social. Cuenca, Ecuador: Universidad de Cuenca.
- Nieves Mujica (2017). Introducción al Derecho del trabajo. Lima, Perú: Palestra.

- Rosales, J. (marzo, 2020). Emergencia por coronavirus: ¿cómo pueden proceder las empresas en materia laboral? *Semana Económica*. Recuperada de: <https://search.proquest.com/docview/2377887259?accountid=37408>.
- Trigueros, C. (2017). Incidencia de la reciente doctrina del tñue sobre temporalidad en el empleo público. *Anales De Derecho*, 35(2), pp. 1-29. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/2002005555?accountid=37408>
- Valderrama, L., García, I., & Paredes, A. (2015). *Sistema de Legislación Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Valera, F. (2016). Curso "DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO". Academia de la Magistratura. Lima, Perú.
- Verano, L. (2016). Aspectos favorables de la suspensión temporal perfecta de labores por motivos económicos. (Tesis para optar la segunda especialidad en Derecho Laboral y de la Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/PUCP_a84dee866f7d6894d2ced44e481d1c51/Details.
- Villavicencio, R. A. (2018). *La contratación laboral en el Perú*. Lima, Perú: Editorial Grijley.

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de categorización apriorística

Titulo	Problema de Investigación	Preguntas de la Investigación	Objetivo General	Objetivos Específicos	Categorías	Sub categorías
La Explotación laboral: vulneración a los derechos del trabajador en las medianas y pequeñas empresas.	¿Por qué la explotación laboral vulnera los derechos del trabajador ?	¿Es el exceso de horas de trabajo una forma de vulneración directa al empleado en las medianas y pequeñas empresas ?;	Determinar si la explotación laboral vulnera los derechos del trabajador	Esclarecer si el exceso de horas de trabajo es una forma de vulneración directa al empleado en las medianas y pequeñas empresas.	Explotación laboral	Jornadas seguidas sin descanso. Ávila (2015)
		¿Las jornadas seguidas sin descanso perjudican al trabajador en las medianas y pequeñas empresas?		Evaluar si las jornadas seguidas sin descanso vulneran los derechos del trabajador en las medianas y pequeñas empresas.	Derechos laborales	Retraso de los pagos. Avendaño (2017)
		¿El exceso de tareas laborales es siempre remunerado por el empleador en las medianas y pequeñas empresas?		Verificar si el exceso de las tareas laborales es siempre remunerado por el empleador en las medianas y pequeñas empresas.	Mediana empresa.	Adoptar las medidas complementarias para el financiamiento de la mediana empresa. Rioja(2020)

Anexo 2. Declaración de consentimiento informado

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación que tiene como objetivo: Determinar si la explotación laboral vulnera los derechos del trabajador; en la mediana y pequeña empresa. Lo cual para ello requerimos de su participación voluntaria como experto en la materia, el mismo que es desarrollado por Jesús Stevens Silva Mirabal del XII ciclo de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo – Lima Este. Dicha participación consistirá en desarrollar el instrumento de recolección de datos (Entrevista) de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres, Especialización, empleándose en el informe de investigación
- La entrevista que se realizara de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom, o cualquier plataforma virtual como Google met, de acuerdo a su disposición.
- La entrevista será grabada con fines académicos, en cualquier caso, usted podrá interrumpir la grabación
- Siéntase libre de preguntar cualquier inquietud respecto a la investigación, antes o durante el desarrollo de la entrevista.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.

Entrevistado:

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación que tiene como objetivo: Determinar si la explotación laboral vulnera los derechos del trabajador, en la mediana y pequeña empresa, para ello requerimos de su participación voluntaria como experto en la materia, el mismo que es desarrollado por Jesús Stevens Silva Mirabal del XII ciclo de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo - Lima Este. Dicha participación consistirá en desarrollar el instrumento de recolección de datos (Entrevista) de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres, Especialización, empleándose en el informe de investigación
- La entrevista que se realizara de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom, o cualquier plataforma virtual como Google met, de acuerdo a su disposición.
- La entrevista será grabada con fines académicos, en cualquier caso, usted podrá interrumpir la grabación
- Siéntase libre de preguntar cualquier inquietud respecto a la investigación, antes o durante el desarrollo de la entrevista.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.

Entrevistado: _____

Carlos Cortés Falcón
DNI: 42368814
CAL: 42491

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación que tiene como objetivo: Determinar si la explotación laboral vulnera los derechos del trabajador; en la mediana y pequeña empresa, para ello requerimos de su participación voluntaria como experto en la materia, el mismo que es desarrollado por Jesús Stevens Silva Mirabal del XII ciclo de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo - Lima Este. Dicha participación consistirá en desarrollar el instrumento de recolección de datos (Entrevista) de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres, Especialización, empleándose en el informe de investigación
- La entrevista que se realizara de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom, o cualquier plataforma virtual como Google met, de acuerdo a su disposición.
- La entrevista será grabada con fines académicos, en cualquier caso, usted podrá interrumpir la grabación
- Siéntase libre de preguntar cualquier inquietud respecto a la investigación, antes o durante el desarrollo de la entrevista.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.

Entrevistado: _____

Benito Cirilo Huarraya Nayhua
DNI: 10519146
CAL: 56121

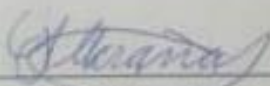
DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación que tiene como objetivo: Determinar si la explotación laboral vulnera los derechos del trabajador en la mediana y pequeña empresa, para ello requerimos de su participación voluntaria como experto en la materia, el mismo que es desarrollado por Jesús Stevens Silva Mirabal del XII ciclo de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo – Lima Este. Dicha participación consistirá en desarrollar el instrumento de recolección de datos (Entrevista) de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres, Especialización, empleándose en el informe de investigación
- La entrevista que se realizara de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom, o cualquier plataforma virtual como Google met, de acuerdo a su disposición.
- La entrevista será grabada con fines académicos, en cualquier caso, usted podrá interrumpir la grabación
- Siéntase libre de preguntar cualquier inquietud respecto a la investigación, antes o durante el desarrollo de la entrevista.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sirvase a dar su consentimiento a través de su firma.

Entrevistado:


José L. Marañón Benavides.
Ced: N° 75841

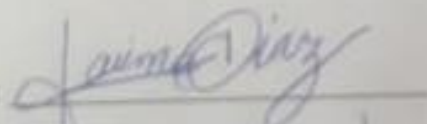
DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación que tiene como objetivo: Determinar si la explotación laboral vulnera los derechos del trabajador; en la mediana y pequeña empresa, para ello requerimos de su participación voluntaria como experto en la materia, el mismo que es desarrollado por Jesús Stevens Silva Mirabal del XII ciclo de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo - Lima Este. Dicha participación consistirá en desarrollar el instrumento de recolección de datos (Entrevista) de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres, Especialización, empleándose en el informe de investigación
- La entrevista que se realizará de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom, o cualquier plataforma virtual como Google meet, de acuerdo a su disposición.
- La entrevista será grabada con fines académicos, en cualquier caso, usted podrá interrumpir la grabación
- Siéntase libre de preguntar cualquier inquietud respecto a la investigación, antes o durante el desarrollo de la entrevista.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.

Entrevistado:


Jaime Manuel Díaz Luis
Cul. 75 265

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación que tiene como objetivo: Determinar si la explotación laboral vulnera los derechos del trabajador, en la mediana y pequeña empresa, para ello requerimos de su participación voluntaria como experto en la materia, el mismo que es desarrollado por Jesús Stevens Silva Mirabal del XII ciclo de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo – Lima Este. Dicha participación consistirá en desarrollar el instrumento de recolección de datos (Entrevista) de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres, Especialización, empleándose en el informe de investigación
- La entrevista que se realizara de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom, o cualquier plataforma virtual como Google meet, de acuerdo a su disposición.
- La entrevista será grabada con fines académicos, en cualquier caso, usted podrá interrumpir la grabación
- Siéntase libre de preguntar cualquier inquietud respecto a la investigación, antes o durante el desarrollo de la entrevista.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.

Entrevistado: _____

Carlos Avispeluna
operario de maquina
DNI: 10033838

GUIA DE ENTREVISTA

TITULO: “Explotación laboral: vulneración a los derechos del trabajador en las medianas y pequeñas empresas”.

Cargo o puesto en que se desempeña	Juez
Nombres y apellidos	FALCON COÑES, CARLOS
Código de la entrevista	Especialista 1
Fecha	12 de Octubre de 2021
Lugar de la entrevista	MOVIL-CELULAR

Nº	Categoría / Subcategoría	Preguntas de la entrevista
1	Explotación laboral	¿Considera usted que el pago de la remuneración fuera de tiempo al trabajador vulnera sus derechos laborales?
2		¿Usted considera que el empleador en esta pandemia ha vulnerado el derecho a la igualdad y al trato equitativo al trabajador debido a la edad o por ser persona de riesgo?
3	Derechos laborales	¿Considera Usted que el trabajo continuo y sin reposo perjudica al trabajador en su rendimiento laboral?
4		¿Usted considera que las horas de trabajo que establece el contrato laboral son vulnerados por sus empleadores?
5		¿Según su experiencia prevalece el descanso de jornada en la actual relación laboral a través del trabajo remoto que algunas medianas y pequeñas empresas han optado en nuestro país?
6	Medianas empresas	¿Considera Usted que las medianas y pequeñas empresas respetan las horas extras del trabajador después de concluir su jornada de trabajo que deben ser remuneradas?
7		¿Para Usted, las nuevas modalidades de trabajo generan exceso de labores, sin ser retribuidas?
8		¿Cuáles son las posibles consecuencias del impacto de la regulación en materia laboral en pandemia que rigen en las medianas y pequeñas empresas?

Nro.	Preguntas de la entrevista	Respuestas
1	<p>¿Considera usted que el pago de la remuneración fuera de tiempo al trabajador vulnera sus derechos laborales?</p>	<p>En efecto, porque el empleado al cumplir con sus prestaciones u obligaciones laborales en el marco de los criterios de la jornada establecida en un contrato, bajo la subordinación del empleador, el trabajador tendrá derecho a una remuneración digna conforme a las normas legales vigentes, ya que mediante el pago semanal, quincenal o mensual esto le servirá al trabajador, para que pueda pagar las deudas que contrajo esperanzado en el pronto cumplimiento de su pago.</p>
2	<p>¿Usted considera que el empleador en esta pandemia ha vulnerado el derecho a la igualdad y al trato equitativo al trabajador debido a la edad o por ser persona de riesgo?</p>	<p>En efecto, en esta pandemia se ha mostrado con diáfana claridad el trato desigual por parte del empleador hacia sus trabajadores, tal es así que se materializa en tener al trabajador con suspensión laboral irregular, abusivo; puesto que el empleador no solicita la suspensión perfecta de labores al Ministerio de Trabajo, que es la forma correcta de proceder para una suspensión perfecta de labores, y solo le indican al trabajador que esta con suspensión perfecta, no trabaja no se le paga, o en algunos casos solicitan suspensión perfecta para algunos empleados y para otros no, en aquellos casos de trabajadores vulnerables, muchas veces son tratados como seres de última categoría, son hostilizados por el empleador solo por padecer dicha condición. La hostilización o despido a mujeres embarazadas, mujeres en periodo de lactancia, el trato despectivo a aquellos trabajadores que tienen que someterse a atenciones médicas regulares.</p>
3	<p>¿Considera Usted que el trabajo continuo y sin reposo perjudica al trabajador en su rendimiento laboral?</p>	<p>Por supuesto, el trabajo continuo sin reposo genera fatiga física y psíquica en el trabajador, que es causa de muchos accidentes de trabajo que pueden ser mortales en algunos casos, además de la merma en el rendimiento de sus labores, también genera irritabilidad, mal humor que percute en el clima laboral de la empresa, así como en la familia del trabajador.</p>

4	<p>¿Usted considera que las horas de trabajo que establece el contrato laboral son vulnerados por sus empleadores?</p>	<p>Los empleadores, olímpicamente incumplen las horas de trabajo estipulados en el contrato laboral, para ello, utilizan mecanismos como marcar la hora de ingreso real, pero la hora de salida marcan a la hora que establece el contrato y continúan laborando por dos o tres horas más. Muchos no tienen o no marcan asistencia, pero tienen que llegar a su hora de ingreso y la salida es después de dos o tres horas de la hora pactada, no existe registro es muy difícil para el trabajador demostrar en un proceso judicial el reclamo de las horas extras.</p>
5	<p>¿Según su experiencia prevalece el descanso de jornada en la actual relación laboral a través del trabajo remoto que algunas medianas y pequeñas empresas han optado en nuestro país?</p>	<p>El incumplimiento por parte de los empleadores con respecto a los descansos al término de la jornada laboral en trabajo remoto, no siempre es respetado la llamada desconexión digital, en ese contexto es muy renuente la insistencia en la sobrecarga laboral y la exigencia del empleador que cree que el trabajador está a su disposición las 24 horas del día sin respetar, las jornadas máximas de trabajo consagradas en la constitución política del Perú.</p>
6	<p>¿Considera Usted que las medianas y pequeñas empresas respetan las horas extras del trabajador después de concluir su jornada de trabajo que deben ser remuneradas?</p>	<p>No, son muy pocas las empresas que cumplen con el pago de las horas extras en las medianas y pequeñas empresas, por lo que es latente tal abuso con el pretexto de que son "MYPES" señalan que no están obligados a pagar el sobretiempo y solo la remuneración. Lo cual no es cierto, porque la ley obliga a toda empresa a respetar la jornada máxima de ocho horas y el pago de las horas extras. Por otro lado las normas que regulan actualmente a las micro y pequeña empresas autorizan la esclavización, que trae como consecuencias la precarización del empleo y sobre todo la precarización económica del trabajador, ya que tales hechos constituyen el retroceso en el progreso del trabajador, puesto que los beneficios de las</p>

		<p>trabajadoras del hogar son mejores que los de las mypes.</p>
7	<p>¿Para Usted, las nuevas modalidades de trabajo generan exceso de labores, sin ser retribuidas?</p>	<p>El uso masivo de la tecnología y los nuevos patrones de comportamiento humano están favoreciendo a la globalización económica, cultural y laboral; eso trae como consecuencia que el trabajo haya experimentado nuevas formas como el teletrabajo, el trabajo remoto, el startup, uber, Airbnb etc.</p> <p>Por otro lado también es cierto que muchas empresas aprovechan estas nuevas modalidades de trabajo para designarles a los empleados labores excesivas que sobrecargan de manera desproporcionada las actividades, pero sin ser retribuidas económicamente.</p>
8	<p>¿Cuáles son las posibles consecuencias del impacto de la regulación en materia laboral en pandemia que rigen en las medianas y pequeñas empresas?</p>	<p>En el Estado de Emergencia Sanitaria Nacional, se han aprobado Decretos de Urgencia con la finalidad de promover la reactivación económica, el financiamiento de capital de las micro y pequeñas empresas, tales como el PAE-MYPE, que es un programa de apoyo empresarial a las micro y pequeñas empresas, con el objeto de otorgar créditos para capital con la garantía del gobierno central.</p> <p>Sin embargo, estas medidas no tienen un impacto positivo para el trabajador, puesto que los empleadores de las Mypes utilizan dichos créditos de capital para otros menesteres, y no efectivamente para una reactivación económica.</p> <p>Por otro lado, el impacto de la pandemia fue más notorio en la forma de prestación de trabajo, esto es por ejemplo el trabajo remoto, las remuneraciones, las comunicaciones del trabajador con el empleador de manera virtual, las entregas de boletas de</p>

		<p>manera virtual, los pagos de remuneraciones mediante depósitos, en el tema de los procesos laborales tenemos a las audiencias virtuales, adelantos de vacaciones, reducción de remuneraciones, despidos arbitrarios en plena pandemia con mayor índice en todos los sectores económicos, descansos médicos a trabajadores contagiados de Covid -19 y se estableció dicha enfermedad como ocupacional, ceses por mutuo acuerdo, la suspensión perfecta de labores, los ceses colectivos, compensaciones de la CTS por remuneraciones percibidas por trabajo no realizado.</p>
--	--	---

GUIA DE ENTREVISTA

TITULO: “Explotación laboral: vulneración a los derechos del trabajador en las medianas y pequeñas empresas”.

Cargo o puesto en que se desempeña	Abogado Laboralista.
Nombres y apellidos	José L. Marañón Benavides.
Código de la entrevista	Especialista 2
Fecha	07 de Octubre de 2021
Lugar de la entrevista	Correo electrónico

Nº	Categoría / Subcategoría	Preguntas de la entrevista
1	Explotación laboral	¿Considera usted que el pago de la remuneración fuera de tiempo al trabajador vulnera sus derechos laborales?
2		¿Usted considera que el empleador en esta pandemia ha vulnerado el derecho a la igualdad y al trato equitativo al trabajador debido a la edad o por ser persona de riesgo?
3	Derechos laborales	¿Considera Usted que el trabajo continuo y sin reposo perjudica al trabajador en su rendimiento laboral?
4		¿Usted considera que las horas de trabajo que establece el contrato laboral son vulnerados por sus empleadores?
5		¿Según su experiencia prevalece el descanso de jornada en la actual relación laboral a través del trabajo remoto que algunas medianas y pequeñas empresas han optado en nuestro país?
6	Medianas empresas	¿Considera Usted que las medianas y pequeñas empresas respetan las horas extras del trabajador después de concluir su jornada de trabajo que deben ser remuneradas?
7		¿Para Usted, las nuevas modalidades de trabajo generan exceso de labores, sin ser retribuidas?
8		¿Cuáles son las posibles consecuencias del impacto de la regulación en materia laboral en pandemia que rigen en las medianas y pequeñas empresas?

Nro.	Preguntas de la entrevista	Respuestas
1	<p>¿Considera usted que el pago de la remuneración fuera de tiempo al trabajador vulnera sus derechos laborales?</p>	<p>Considero que si, porque la remuneración es un derecho que sirve para poder supervivir, ya que a través del mismo el trabajador puede satisfacer sus necesidades y las de los suyos; por lo que el pago de tal remuneración debe ser puntual conforme a las leyes laborales actuales, y a los contratos celebrados sea a plazo indeterminado o modal. Además tal derecho se encuentra prescrito en la Constitución vigente, que protege los derechos fundamentales, así como en las leyes laborales vigentes del régimen laboral de la actividad privada, como por ejemplo: El Decreto Legislativo 728 y el Decreto Supremo 013- 2013- PRODUCE- ley del desarrollo productivo y crecimiento empresarial.</p>
2	<p>¿Usted considera que el empleador en esta pandemia ha vulnerado el derecho a la igualdad y al trato equitativo al trabajador debido a la edad o por ser persona de riesgo?</p>	<p>Considero que si, porque muchos perdieron sus puestos de trabajo o los colocaron en una situación de estado de necesidad avalado por el Estado, por el hecho de ser personas de riesgo o de avanzada edad. Además muchos empleadores tratan a dichos trabajadores de manera humillante como si fueran seres inferiores, lo cual se configura como actos discriminatorios y contra la moral que afectan la dignidad del trabajador.</p>
3	<p>¿Considera Usted que el trabajo continuo y sin reposo perjudica al trabajador en su rendimiento laboral?</p>	<p>Si, porque se estaría estresando al trabajador crónicamente y sería pasible de accidentes, que podrían causarle la muerte, y en otros casos lesiones leves y graves, perjudicando la calidad de sus labores por el detrimento de sus facultades físicas y mentales, además de causarle en muchos casos el síndrome del trabajador quemado también conocido como síndrome Burnout, llamado así por la Organización Mundial de la Salud.</p>

4	<p>¿Usted considera que las horas de trabajo que establece el contrato laboral son vulnerados por sus empleadores?</p>	<p>En muchos casos si, porque el empleador mediante estrategias de coacción y amenazas de futuros despidos comprometen y obligan indirectamente a los empleados para que hagan méritos trabajando horas extras sin la remuneración adecuada, advirtiéndoles que si no cumplen, no serán contratados para un próximo periodo.</p> <p>Estos casos son muy recurrentes en las empresas, sin importar las categorías de las mismas, además es preciso mencionar que las jornadas laborales y los horarios se pactan en los contratos que son leyes entre las partes, pero que en muchas ocasiones los empleadores no quieren cumplir, ocasionando conflictos administrativos y judiciales.</p>
5	<p>¿Según su experiencia prevalece el descanso de jornada en la actual relación laboral a través del trabajo remoto que algunas medianas y pequeñas empresas han optado en nuestro país?</p>	<p>No, porque se atropella un derecho dentro de lo que es el trabajo remoto, que es la desconexión digital, pues es un derecho de los trabajadores a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, celular, computadoras, entre otros) utilizados para la prestación de servicios.</p> <p>Se comprende que, durante el periodo de desconexión, los empleadores no podrán exigir a sus trabajadores realizar algún tipo de tarea, como responder comunicaciones o establecer coordinaciones de carácter laboral, salvo que se acuerde la realización de trabajo en sobretiempo, lo que no acontece en la realidad.</p>

6	<p>¿Considera Usted que las medianas y pequeñas empresas respetan las horas extras del trabajador después de concluir su jornada de trabajo que deben ser remuneradas?</p>	<p>Considero que las medianas y pequeñas empresas no siempre respetan los derechos laborales fundamentales que prescriben que toda empresa debe respetar la jornada ordinaria que es de hasta ocho horas diarias y 48 horas semanales como máximo. Y en el caso de las horas extras o jornada extraordinaria se aplica una sobre tasa del 25 por ciento al valor hora de la remuneración las primeras dos horas, y a partir de la tercera hora se aplica el 35 por ciento, pero la teoría no siempre sucede en la práctica, ya que los empleadores aprovechándose de las necesidades e ignorancia de los trabajadores no cumplen con las normativas vigentes pagándoles a los trabajadores porcentajes por debajo de lo establecido. Para concluir los empleadores valiéndose de artimañas y de la autoridad que tienen hacen entender al trabajador que es están en la obligación de trabajar jornadas extras, para ser contratado en un próximo periodo.</p>
7	<p>¿Para Usted, las nuevas modalidades de trabajo generan exceso de labores, sin ser retribuidas?</p>	<p>Si, porque con la situación de la digitalización del trabajo y como no van al centro de labores de manera presencial, existen abusos como no pagar una remuneración digna conforme a las normativas laborales y a los contratos celebrados.</p>
8	<p>¿Cuáles son las posibles consecuencias del impacto de la regulación en materia laboral en pandemia que rigen en las medianas y pequeñas empresas?</p>	<p>Retroceso en la capacidad formal de las Mypes pues genera un gran reto para la política pública de reactivación, ya que las empresas si bien es cierto recibieron apoyo económico del Estado, lo cual no es suficiente, ya que muchas de ellas hasta la actualidad siguen cumpliendo con las obligaciones que contrajeron con los bancos y financieras antes de que se iniciara la pandemia.</p> <p>- Las medidas de restricción les impiden a dichas empresas contar con la mano de obra necesaria para trabajar con normalidad, lo cual ocasiona un grave inconveniente considerando que muchas de</p>

		ellas están vinculadas con los sectores manufactureros y de servicios.
--	--	--

GUIA DE ENTREVISTA

TITULO: “Explotación laboral: vulneración a los derechos del trabajador en las medianas y pequeñas empresas”.

Cargo o puesto en que se desempeña	Abogado laboralista
Nombres y apellidos	Jaime Manuel Díaz Luis
Código de la entrevista	Especialista 3
Fecha	12 de Octubre de 2021
Lugar de la entrevista	

Nº	Categoría / Subcategoría	Preguntas de la entrevista
1	Explotación laboral	¿Considera usted que el pago de la remuneración fuera de tiempo al trabajador vulnera sus derechos laborales?
2		¿Usted considera que el empleador en esta pandemia ha vulnerado el derecho a la igualdad y al trato equitativo al trabajador debido a la edad o por ser persona de riesgo?
3	Derechos laborales	¿Considera Usted que el trabajo continuo y sin reposo perjudica al trabajador en su rendimiento laboral?
4		¿Usted considera que las horas de trabajo que establece el contrato laboral son vulnerados por sus empleadores?
5		¿Según su experiencia prevalece el descanso de jornada en la actual relación laboral a través del trabajo remoto que algunas medianas y pequeñas empresas han optado en nuestro país?
6	Medianas empresas	¿Considera Usted que las medianas y pequeñas empresas respetan las horas extras del trabajador después de concluir su jornada de trabajo que deben ser remuneradas?
7		¿Para Usted, las nuevas modalidades de trabajo generan exceso de labores, sin ser retribuidas?
8		¿Cuáles son las posibles consecuencias del impacto de la regulación en materia laboral en pandemia que rigen en las medianas y pequeñas empresas?

Nro.	Preguntas de la entrevista	Respuestas
1	<p>¿Considera usted que el pago de la remuneración fuera de tiempo al trabajador vulnera sus derechos laborales?</p>	<p>Desde mi punto de vista el trabajador en cuanto a su remuneración tiene relación con el nivel de vida que pueda tener, muchas veces es un ingreso ocasional, determinado con las variaciones del mercado tanto en las mercancías como en sus precios, en ese sentido el valor económico proveniente del trabajo determina el valor social y condiciones de vida.</p> <p>Por tales razones el pago de la remuneración debe ser cumplido a favor de los trabajadores en la fecha consensuada, para que ellos también puedan cumplir con sus obligaciones personales que pueden ser por razón de la canasta básica familiar, estudios superiores, deudas con los bancos, etc.</p>
2	<p>¿Usted considera que el empleador en esta pandemia ha vulnerado el derecho a la igualdad y al trato equitativo al trabajador debido a la edad o por ser persona de riesgo?</p>	<p>Pienso que existen disposiciones en cuanto al mercado laboral, el contexto en que nos encontramos "pandemia" permite al empleador tomar alternativas de trabajo como por ejemplo el Teletrabajo o Trabajo Virtual, no todos están adecuados a esta forma de trabajo, pero es una alternativa para la producción y necesidad del mercado.</p> <p>Pero considero que actualmente, por la emergencia sanitaria existe en algunos casos extremos trabajadores que por el solo hecho de presentar algunos síntomas comunes de la gripe fueron maltratados y aislados de manera arbitraria por parte de los empleadores y compañeros de trabajo</p>
3	<p>¿Considera Usted que el trabajo continuo y sin reposo perjudica al trabajador en su rendimiento laboral?</p>	<p>En todo trabajo está considerado el descanso, está considerado el refrigerio, los descansos semanales, es necesario mencionar que existe un horario establecido que no vulnere los derechos del trabajador, como por ejemplo las 8 horas de trabajo diarias o 48 horas semanales, la reciprocidad de las horas extras, es un beneficio para la mayoría de trabajadores, por otro lado aunque tales derechos laborales mencionados están vigentes y son irrenunciables, por otro lado no se puede negar que la sobre carga laboral en muchos trabajadores les</p>

		<p>causa serios problemas psicosomáticos que podrían ser letales en algunos casos particulares.</p>
4	<p>¿Usted considera que las horas de trabajo que establece el contrato laboral son vulnerados por sus empleadores?</p>	<p>En los contratos laborales se cumplen con todo los principios legales de una prestación de servicio, lo que se tiene que considerar es la desnaturalización del contrato y la primacía de la realidad, no todos los empleadores cumplen con lo que se indica en el contrato, uno de ellos es no considerar su horario de trabajo establecido.</p>
5	<p>¿Según su experiencia prevalece el descanso de jornada en la actual relación laboral a través del trabajo remoto que algunas medianas y pequeñas empresas que han optado en nuestro país?</p>	<p>No prevalece el descanso laboral en el trabajo remoto debido al exceso de horas determinadas en el sistema virtual, porque el empleador condiciona al trabajador el excesivo uso de los medios tecnológicos para realizar sus labores, sin considerar las jornadas establecidas en las leyes y contratos laborales.</p>
6	<p>¿Considera Usted que las medianas y pequeñas empresas respetan las horas extras del trabajador después de concluir su jornada de trabajo que deben ser remuneradas?</p>	<p>El principio de la primacía de la realidad, es un principio enfocado al contexto que vive un trabajador, muchas veces el empleador no considera las horas de trabajo establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en ese orden de ideas el empleado tiene que trabajar más de ocho horas sin ser reconocidos sus horas extras.</p>
7	<p>¿Para Usted, las nuevas modalidades de trabajo generan exceso de labores, sin ser retribuidas?</p>	<p>Actualmente existen nuevas modalidades de trabajo remoto, que no son retribuidas como deberían ser, y muchas veces no son reconocidas por el simple hecho de que el trabajador ya no asiste presencialmente a las instalaciones de la empresa, además de las constantes comunicaciones mediante mensajes o llamadas de los empleadores que los trabajadores tienen que contestar por simple compromiso, a pesar que ya concluyeron con sus jornadas de ley.</p>

8	¿Cuáles son las posibles consecuencias del impacto de la regulación en materia laboral en pandemia que rigen en las medianas y pequeñas empresas?	Las posibles consecuencias son la inestabilidad laboral , inseguridad jurídica, contratos determinados, informalidad, vulnerabilidad, violación de el principio de razonabilidad por parte de los empleadores, despidos injustificados y nulos, lo cual vulnera el derecho al trabajo.
---	--	---

GUIA DE ENTREVISTA

TITULO: “Explotación laboral: vulneración a los derechos del trabajador en las medianas y pequeñas empresas”.

Cargo o puesto en que se desempeña	Operario de máquina - área de producción Troy Trading International S. A
Nombres y apellidos	Carlos Quispe Luna
Código de la entrevista	Especialista 4
Fecha	13 de Octubre de 2021
Lugar de la entrevista	Móvil- Celular

Nº	Categoría / Subcategoría	Preguntas de la entrevista
1	Explotación laboral	¿Considera usted que el pago de la remuneración fuera de tiempo al trabajador vulnera sus derechos laborales?
2		¿Usted considera que el empleador en esta pandemia ha vulnerado el derecho a la igualdad y al trato equitativo al trabajador debido a la edad o por ser persona de riesgo?
3	Derechos laborales	¿Considera Usted que el trabajo continuo y sin reposo perjudica al trabajador en su rendimiento laboral?
4		¿Usted considera que las horas de trabajo que establece el contrato laboral son vulnerados por sus empleadores?
5		¿Según su experiencia prevalece el descanso de jornada en la actual relación laboral a través del trabajo remoto que algunas medianas y pequeñas empresas han optado en nuestro país?
6	Medianas empresas	¿Considera Usted que las medianas y pequeñas empresas respetan las horas extras del trabajador después de concluir su jornada de trabajo que deben ser remuneradas?
7		¿Para Usted, las nuevas modalidades de trabajo generan exceso de labores, sin ser retribuidas?
8		¿Cuáles son las posibles consecuencias del impacto de la regulación en materia laboral en pandemia que rigen en las medianas y pequeñas empresas?

Nro.	Preguntas de la entrevista	Respuestas
1	<p>¿Considera usted que el pago de la remuneración fuera de tiempo al trabajador vulnera sus derechos laborales?</p>	<p>Yo estoy trabajando por mucho tiempo, ejerciendo la carrera técnica de operario de maquinaria en diversas empresas y en muchas ocasiones los empleadores no cumplieron con la obligación de pagarme la remuneración semanal como se pactaba en el principio, demorando el pago en algunos casos 2 o 3 días y en otras ocasiones los pagos no eran completos, por lo que tal situación me causaba mucha preocupación, ya que tengo que cubrir muchos gastos diarios, por eso pienso que el pago de mi remuneración fuera de tiempo si vulnera mis derechos de trabajador.</p>
2	<p>¿Usted considera que el empleador en esta pandemia ha vulnerado el derecho a la igualdad y al trato equitativo al trabajador debido a la edad o por ser persona de riesgo?</p>	<p>En parte si, porque he sido testigo cuando el empleador despedía a algunos compañeros que por sus edades son considerados personas de riesgo y otros que se quedaban ya no podían ni estornudar, por lo que eran tratados de manera poco cortés, también aquellos compañeros que necesitaban atenciones médicas no eran muy bien vistos, causando un ambiente muy tensionado e incomodo para todo el personal.</p>
3	<p>¿Considera Usted que el trabajo continuo y sin reposo perjudica al trabajador en su rendimiento laboral?</p>	<p>Claro que si, lo he vivido personalmente, ya que he trabajado en muchas ocasiones hasta altas horas de la noche cumpliendo horas extras incluyendo domingos, feriados y aunque en la actual empresa donde laboro me pagan por esas jornadas extras, eso no significa que no me sienta a veces demasiado agotado, estresado y con mucho sueño perjudicando a veces el producto, ganándome muchas llamadas de atención de los supervisores, y lo mismo he notado en algunos de mis compañeros.</p>
4	<p>¿Usted considera que las horas de trabajo que establece el contrato laboral son vulnerados por sus empleadores?</p>	<p>A veces sucede que los días que no puedo o no quiero trabajar más allá de la jornada establecida en mi contrato, que es de 8: am hasta las 5: pm los jefes de área nos comprometen en algunas ocasiones para que todo el personal se quede, porque hay mucho trabajo que ha quedado incompleto y se tiene que terminar si o si, por lo que yo me sentía algo amenazado indirectamente y no me quedaba otra opción, por lo que me doy cuenta</p>

		que los empleadores no siempre respetan las horas de trabajo pactados en los contratos laborales.
5	¿Según su experiencia prevalece el descanso de jornada en la actual relación laboral a través del trabajo remoto que algunas medianas y pequeñas empresas han optado en nuestro país?	Tal descanso no siempre sucede, porque los empleadores aprovechan los medios tecnológicos como el celular o el wasap, para estar siempre conectados con los empleados, sin permitirles que puedan descansar totalmente. En este sentido los empleadores molestan a cada rato a los empleados para preguntarles sobre el avance del trabajo sin importarles la hora que sea.
6	¿Considera Usted que las medianas y pequeñas empresas respetan las horas extras del trabajador después de concluir su jornada de trabajo que deben ser remuneradas?	Pienso que no siempre se respetan las horas extras que deben ser pagadas, por mi experiencia como operario de maquina en diversas empresas, los horarios establecidos como reglamento interno superan las ocho horas diarias de Lunes a Sábado, por lo que tengo entendido que las horas de trabajo semanal no deben superar las cuarenta y ocho horas y si superaran dicha jornada el empleador tendrá que pagar por las horas extras, lo que en muchas ocasiones no sucede, y el empleado tiene que ceder por temor a represalias.
7	¿Para Usted, las nuevas modalidades de trabajo generan exceso de labores, sin ser retribuidas?	Pienso que si, porque en el caso de los trabajos que los empleados operan desde sus casas muchas veces terminan sus labores a altas horas de la madrugada, terminando muy agotados y sin tener reconocimiento económico en muchos casos por parte de sus empleadores, por el simple hecho de que las labores se ejecutan desde las casas. Tal situación se torna más complicado cuando los empleadores llaman a cada rato a los trabajadores sin importar que el horario de trabajo ya se terminó.
8	¿Cuáles son las posibles consecuencias del impacto de la regulación en materia laboral en pandemia que rigen en las medianas y pequeñas empresas?	Según tengo entendido el Estado mediante leyes y prestamos ha apoyado a las empresas, para que estas no terminen tan afectadas económicamente por la pandemia, pero nosotros como empleados no hemos experimentado beneficios extras, al contrario, algunos compañeros fueron despedidos por razón de edad o salud a otros se les redujo el sueldo y otros terminaron renunciando.

GUIA DE ENTREVISTA

TITULO: “Explotación laboral: vulneración a los derechos del trabajador en las medianas y pequeñas empresas”.

Cargo o puesto en que se desempeña	Abogado Laboralista.
Nombres y apellidos	Benito Cirilo Huarsaya Mayhua.
Código de la entrevista	Especialista 5
Fecha	23 de Septiembre del 2021.
Lugar de la entrevista	Av. Salaverry 575 dpto.206 - Jesús María.

Nº	Categoría / Subcategoría	Preguntas de la entrevista
1	Explotación laboral	¿Considera usted que el pago de la remuneración fuera de tiempo al trabajador vulnera sus derechos laborales?
2		¿Usted considera que el empleador en esta pandemia ha vulnerado el derecho a la igualdad y al trato equitativo al trabajador debido a la edad o por ser persona de riesgo?
3	Derechos laborales	¿Considera Usted que el trabajo continuo y sin reposo perjudica al trabajador en su rendimiento laboral?
4		¿Usted considera que las horas de trabajo que establece el contrato laboral son vulnerados por sus empleadores?
5		¿Según su experiencia prevalece el descanso de jornada en la actual relación laboral a través del trabajo remoto que algunas medianas y pequeñas empresas han optado en nuestro país?
6	Medianas empresas	¿Considera Usted que las medianas y pequeñas empresas respetan las horas extras del trabajador después de concluir su jornada de trabajo que deben ser remuneradas?
7		¿Para Usted, las nuevas modalidades de trabajo generan exceso de labores, sin ser retribuidas?
8		¿Cuáles son las posibles consecuencias del impacto de la regulación en materia laboral en pandemia que rigen en las medianas y pequeñas empresas?

Nro.	Preguntas de la entrevista	Respuestas
1	¿Considera usted que el pago de la remuneración fuera de tiempo al trabajador vulnera sus derechos laborales?	<p>Opino que todo trabajador responsable que cumpla con sus obligaciones laborales tiene derecho a recibir la remuneración en el plazo establecido que le corresponde por haber laborado jornadas de ocho horas diarias y hasta cuarenta y ocho horas semanales y en el caso de las horas extras también estas deben ser pagadas, con mucha más razón cuando estas jornadas superan las tres horas, así como las jornadas nocturnas, ya que estas resultan ser más sacrificadas y desgastantes comprometiendo la salud del trabajador.</p> <p>Aquel empleador que no cumpliera con tales obligaciones podría ser sancionado administrativa y judicialmente siempre y cuando se presente la denuncia correspondiente ante la autoridad administrativa competente que en este caso es la SUNAFIL.</p>
2	¿Usted considera que el empleador en esta pandemia ha vulnerado el derecho a la igualdad y al trato equitativo al trabajador debido a la edad o por ser persona de riesgo?	<p>Opino que muchos empleadores aprovecharon la coyuntura actual para despedir injustificadamente a aquellos trabajadores que presentaban signos de estar contagiados de Covid - 19, cuando al final solo padecían otros tipos de enfermedades, y otras por ser personas que superan los cincuenta años, los empleadores les comunicaban que se encontraban bajo el imperio de la ley de Suspensión Perfecta de Labores, y que no podían continuar trabajando en la empresa, porque el contrato se había suspendido lo que significaba que el empleado no podía trabajar y tampoco recibir una remuneración para su subsistencia, cuando ni siquiera habían solicitado por escrito al Ministerio de Trabajo para la inspección y aprobación respectiva.</p>
3	¿Considera Usted que el trabajo continuo y sin reposo perjudica al trabajador en su rendimiento laboral?	<p>Opino que todo trabajador debe descansar lo suficiente para recuperar fuerzas, y no comprometer su salud, porque también podría disminuir las facultades físicas y mentales a la hora de ejecutar sus labores por sentirse cansado, estresado o enfermo, además él empleador no</p>

		<p>debe coaccionar u obligar a trabajar horas extras así prometa pagar con creces dichas jornadas, y por más que el empleado sea compensado con gratificaciones, eso no cubriría el adecuado descanso que merece todo trabajador y aunque la normativa establece que el empleador puede variar los horarios del trabajador, eso no quiere decir que las jornadas diarias deban superar las ocho horas o las cuarenta y ocho horas semanales, ya que se debe considerar el criterio de razonabilidad que todo trabajador puede invocar a la hora de defender sus derechos laborales.</p>
4	<p>¿Usted considera que las horas de trabajo que establece el contrato laboral son vulnerados por sus empleadores?</p>	<p>Las horas de trabajo o jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas como máximo a la semana, porque así lo dispone la Constitución Política del Perú en el artículo 25, y en las normas laborales, con relación al contrato de trabajo este se fundamenta en tres criterios; la prestación personal, la remuneración y la subordinación, que deben ser cumplidos por el trabajador y el empleador, por tanto estas reglas deben ser pilares de la relación jurídica laboral, no obstante los empleadores al tener ese poder de subordinación aprovechan forzando a los trabajadores, para que laboren horas extras sobre todo después de haber cumplido el horario establecido e incluso sin reconocerles económicamente tales derechos, argumentando que les pagaran en sus próximas liquidaciones.</p>
5	<p>¿Según su experiencia prevalece el descanso de jornada en la actual relación laboral a través del trabajo remoto que algunas medianas y pequeñas empresas han optado en nuestro país?</p>	<p>Según mi experiencia los empleadores no están conformes con la desconexión digital a pesar que está tipificado como infracción grave el no respetar tal derecho mencionado (asignar tareas, establecer coordinaciones o exigir mantener encendido herramientas digitales).</p>

		<p>Los trabajadores tienen derecho a desconectarse durante los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral, porque debe ser respetado los límites máximos de la jornada y horario de trabajo, de lo contrario los empleadores deberán ser sancionados según las normativas administrativas.</p>
6	<p>¿Considera Usted que las medianas y pequeñas empresas respetan las horas extras del trabajador después de concluir su jornada de trabajo que deben ser remuneradas?</p>	<p>Opino desde mi perspectiva que los empleadores sobre todo actualmente requieren de las prestaciones de los trabajadores hasta altas horas de la noche, que significa también trabajar en jornadas nocturnas, además las leyes laborales condicionan a todas empresa a pagar a los empleados por jornadas en sobre tiempo, pero los casos de empleados que no gozan de tal derecho se incrementan regularmente.</p>
7	<p>¿Para Usted, las nuevas modalidades de trabajo generan exceso de labores, sin ser retribuidas?</p>	<p>Opino que el exceso de labores o sobre carga laboral deben ser retribuidas según sea el caso, y con respecto al tele trabajo y el trabajo remoto algunos empleadores abusan de sus cargos y la autoridad que tienen sobre los trabajadores para recargarles actividades digitales que por la misma naturaleza del trabajo muchas veces se torna esclavizante, lo que no condice con las normativas vigentes, esto es el empleador irrespeta las jornadas y horarios establecidos así como el buen descanso que merece el trabajador.</p>
8	<p>¿Cuáles son las posibles consecuencias del impacto de la regulación en materia laboral en pandemia que rigen en las medianas y pequeñas empresas?</p>	<p>En mi opinión las consecuencias de las regulaciones en materia laboral seria por ejemplo: la aplicación arbitraria de la Suspensión Perfecta de Labores, sin tener en cuenta los presupuestos que se debe cumplir para que la autoridad competente admita dicha figura legal.</p> <p>Por otro lado el Estado mediante leyes ha gestionado la reactivación económica, apoyando a las Micro y Pequeñas Empresas otorgando créditos, pero resulta que tales empresas utilizan</p>

		dichos capitales para poder gestionar el pago de sus deudas e implementación de sus instalaciones sin beneficiar a sus empleados, que en algunos casos fueron extinguidos sus contratos o suspendidos.
--	--	--



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PALOMINO GONZALES LUTGARDA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "EXPLORACIÓN LABORAL :VULNERACIÓN A LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LAS MEDIANAS Y PEQUEÑAS EMPRESAS.", cuyo autor es SILVA MIRABAL JESUS STEVENS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 9%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 26 de Noviembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PALOMINO GONZALES LUTGARDA DNI: 22422843 ORCID: 0000-0002-5948-341X	Firmado electrónicamente por: LUPALOMINOG el 12-12-2021 20:41:28

Código documento Trilce: TRI - 0197230