



**Universidad César Vallejo**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador  
en Lima, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Abogada**

**AUTORA:**

**Morales La Torre, Claudia Ariana (orcid.org/0000-0002-1738-6662)**

**ASESORA:**

**Mg. Garcia Gutierrez, Endira Rosario (orcid.org/0000-0001-9586-1492)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral,  
Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales**

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

**Desarrollo económico, empleo y emprendimiento**

**LIMA – PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

A mi madre, Carmen La Torre, por su incansable esfuerzo en mi formación como profesional con valores y su apoyo constante para alcanzar mis metas.

A mi querida abuelita Fidelia Campomanes, que descansa en paz, con todo mi amor y gratitud.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradezco a Dios por ser mi proveedor y sustento diario, por rodearme de personas que alientan mis sueños y se alegran por mis logros, y por permitirme estudiar, practicar y servirle al mismo tiempo.

A cada uno de los profesionales que participaron en mi investigación, personas sabias con quienes tuve la oportunidad de compartir mis ideas y recibir respetuosamente sus sólidos conocimientos en la materia.

Agradezco especialmente a mi asesora por su acompañamiento y exigencia, elementos fundamentales para mi éxito profesional. También a los docentes que, con su amplio conocimiento, brindaron valiosa retroalimentación en el momento oportuno.

Mi profundo agradecimiento a mi casa de estudios, la Universidad César Vallejo, por proporcionar servicios que permiten a los estudiantes poner en práctica los conocimientos adquiridos y culminar con éxito la carrera universitaria.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GARCIA GUTIERREZ ENDIRA ROSARIO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022", cuyo autor es MORALES LA TORRE CLAUDIA ARIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12%, 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, 25 de Noviembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GARCIA GUTIERREZ ENDIRA ROSARIO <b>DNI:</b> 29116305 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9586-1492	Firmado electrónicamente por: EGARCIAGU el 25- 11-2023 09:37:30

Código documento Trilce: TRI - 0664807

## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, **MORALES LA TORRE CLAUDIA ARIANA** estudiante de la **FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES** de la escuela profesional de **DERECHO** de la **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE**, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
CLAUDIA ARIANA MORALES LA TORRE DNI: 76644659 ORCID: 0000-0002-1738-6662	Firmado electrónicamente por: CLATO21 el 25-11- 2023 10:26:59

Código documento Trilce: TRI - 0664808

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización .....	11
3.3. Escenario de estudio .....	12
3.4. Participantes .....	12
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.6. Procedimiento .....	17
3.7. Rigor científico.....	17
3.8. Método de análisis de datos .....	18
3.9. Aspectos éticos .....	19
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	20
V. CONCLUSIONES.....	36
VI. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS .....	38
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de categorización .....	12
Tabla 2. Participantes del estudio .....	13
Tabla 3. Análisis documental de doctrina .....	14
Tabla 4. Análisis documental de normas .....	14
Tabla 5. Análisis documental de doctrina .....	15
Tabla 6. Análisis documental de doctrina .....	15
Tabla 7. Análisis documental de derecho comparado .....	16
Tabla 8. Validación del instrumento .....	18

## RESUMEN

En 1919, la creación del Organismo Internacional del Trabajo abordó la problemática del trabajo excesivo como parte del abuso laboral. Aunque se estableció una duración máxima para la jornada diaria y semanal, se permitió excepcionalmente el trabajo en horas extraordinarias. Esta excepción se ha vuelto común, siendo un problema también presente en el Perú, donde la normativa nacional no establece límites al sobretiempo, a diferencia de otros países de América Latina. Al respecto, esta investigación tuvo como objetivo general analizar de qué manera el sobretiempo ilimitado afecta los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022, por lo que para la recolección de datos se emplearon las técnicas de la entrevista y de análisis documental con sus respectivos instrumentos. Los resultados indicaron que el sobretiempo ilimitado puede llevar a la explotación del trabajador, afectar su salud, descanso y libertad, así como dificultar la conciliación entre la vida laboral y personal. En conclusión, el sobretiempo ilimitado afecta negativamente los derechos fundamentales del trabajador, la ausencia de límite de horas permite que el trabajador, a cambio de una compensación económica, labore en exceso, lo que dificulta su recuperación entre jornadas y favorece el riesgo de sufrir accidentes y enfermedades.

**Palabras clave:** Derecho a la salud, horas de trabajo, productividad laboral, trabajo.



## **ABSTRACT**

In 1919, the creation of the International Labor Organization addressed the problem of excessive work as part of labor abuse. Although a maximum duration was established for the daily and weekly shift, overtime work was exceptionally permitted. This exception has become common, and is also a problema in Peru, where national regulations do not establish limits on overtime, unlike other Latin American countries. In this regard, the general objective of this research was to analyze how unlimited overtime affects the fundamental rights of workers in Lima, 2022, so interview and documentary analysis techniques with their respective instruments were used to collect data. The results indicated that unlimited overtime can lead to worker exploitation, affect their health, rest and freedom, as well as make it difficult to reconcile work and personal life. In conclusion, unlimited overtime negatively affects the fundamental rights of the worker, the absence of a limit on hours allows the worker, in exchange for financial compensation, to work excessively, which makes it difficult to recover between shifts and increases the risk of suffering accidents and diseases.

**Keywords:** right to health, working time, labor productivity, labour.

## I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación surgió de la realidad problemática del sobretiempo u horas extras en el Perú. Según el Decreto Supremo 008-2002-TR el sobretiempo se define como el periodo de trabajo que excede el horario regular establecido en el lugar de empleo, incluso si se trata de una jornada laboral reducida, sin embargo, se encuentra regulado exento de límite de horas.

Desde inicios del siglo XIX trabajar excesivamente representaba un riesgo que comprometía tanto la salud del empleado como el bienestar de su familia (Organización Internacional del Trabajo [OIT], s.f). Es por ello que mediante el convenio número treinta de la OIT se estableció que la jornada de trabajo no debe ser superior a 8 horas diarias ni 48 horas por semana. Sin embargo, en la práctica, este límite legal no es absoluto, por cuanto la ejecución de labores en horas extra es permitida por acuerdo entre las partes (Carrillo, 2022).

Según una encuesta sobre empleo llevada a cabo en el país de México, alrededor de 14.8 millones de personas trabajan más de 48 horas semanales. Esta cantidad representa el 26% de toda la fuerza de trabajo de ese país (Hernández, 2022). En ese sentido, el límite de la jornada laboral no se respeta, ello en función al acuerdo entre empleador y trabajador para la realización de trabajo en horas extras. Si bien la remuneración del trabajador puede no ser suficiente para solventar sus necesidades, motivo por el cual labora horas extras, esto implica a su vez el desgaste en su salud a largo o corto plazo.

En el Perú, mediante el artículo 10 de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo se estableció que el pago por trabajar horas extras se realizará mediante un recargo acordado, mismo que no puede ser inferior al 25% durante las dos primeras horas calculado sobre el valor hora de la remuneración del trabajador y para las horas restantes el 35% (Decreto Legislativo N° 854). Al respecto, se infiere que la ley regula la realización de trabajo fuera de la jornada diaria o semanal exento de límite, ya que, a partir de la tercera hora en adelante, es decir, cuarta, quinta y sucesivamente, se abonará al trabajador acotado porcentaje superior.

A nivel local, de acuerdo con lo informado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática, entre el año 2017 y 2020 el índice de trabajo en sobretiempo fue el más alto comparado con otros años. A inicios del 2020, un

promedio de 1.46 millones de limeños laboraron más de 50 horas a la semana y alrededor de 114 mil trabajadores accedieron laborar hasta 80 horas semanales. Actualmente, esta cifra se mantiene, según lo esbozado en los últimos informes del INEI sobre la situación del mercado laboral en Lima, luego de la pandemia nuevamente más de 1 millón de personas laboraron entre 51 a 81 horas por semana y se prevé el aumento debido al incremento de población ocupada en las cuatro sectores económicos más importantes del país.

A modo de comparación, en otros países el sobretiempo sí posee un límite de horas extras como máximo, en Chile es de 2 horas diarias o 12 semanales (Código del Trabajo, 2002). En Argentina es de 3 horas diarias o 30 semanales (Reglamentación de la Ley 11.544, 1933). Si bien el sobretiempo resulta de la voluntariedad de las partes, ello no implica que se deba minimizar derechos como al descanso y la salud por una compensación económica, ignorando las consecuencias que el trabajador pueda sufrir, ya que la prolongación del trabajo desmesurado afectaría no solo el desempeño del trabajador dentro de la empresa, sino que además su salud y vida familiar (Peña, Toala y Toala, 2022).

Por lo expuesto, sobre la base de la problemática descrita, surgió como interrogante general de la investigación ¿de qué manera el sobretiempo ilimitado afecta los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022? En mérito a ello, se pretendió determinar los siguientes problemas, específico 1, ¿cómo el sobretiempo ilimitado afecta el derecho al descanso del trabajador en Lima, 2022? Y específico 2, ¿cómo el sobretiempo ilimitado afecta el derecho a la salud del trabajador en Lima, 2022?

Esta investigación posee justificación teórica debido a que representa un aporte bibliográfico para futuros investigadores respecto a la afectación de los derechos fundamentales debido a la ausencia del límite del sobretiempo en la normativa nacional. También cuenta con justificación social debido a que con los resultados de la investigación se beneficiará a la población trabajadora, por cuanto no establecer límites al sobretiempo afecta el equilibrio entre el ámbito laboral y personal de los trabajadores, además de permitir que los empleadores puedan cometer abusos ante las necesidades organizacionales. Asimismo, este estudio posee justificación práctica, ya que se pretende contribuir con la modificación de la norma que regula el sobretiempo, Decreto Legislativo 854,

con la finalidad de incrementar el nivel de calidad de vida y bienestar de los trabajadores, además de fomentar la creación de empleo para cubrir la necesidad de contratar, estableciendo un límite a las horas extras.

Por consiguiente, se planteó como objetivo general del estudio analizar de qué manera el sobretiempo ilimitado afecta los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022. De ese modo, como objetivo específico 1 describir como el sobretiempo ilimitado afecta el derecho al descanso del trabajador en Lima, 2022 y como específico 2 se propuso describir como el sobretiempo ilimitado afecta el derecho a la salud del trabajador en Lima, 2022.

En ese sentido, como supuesto general, se esbozó que el sobretiempo ilimitado afecta negativamente los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022. Como supuesto específico 1 el sobretiempo ilimitado afecta negativamente el derecho al descanso del trabajador en Lima, 2022. Y como supuesto específico 2 el sobretiempo ilimitado afecta negativamente el derecho a la salud del trabajador en Lima, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes, teorías y enfoques conceptuales empleados para la realización de la investigación corresponden a investigaciones publicadas en distintas bases de datos, repositorios universitarios y editoriales.

Gómez et al. (2023) investigó sobre la relación entre las jornadas de trabajo por semana y las lesiones por accidente de trabajo en la población asalariada de la ciudad ecuatoriana de Guayaquil. Fue un estudio transversal, la muestra estuvo conformada por 1049 trabajadores. Los autores concluyeron que existe una mayor probabilidad de sufrir lesiones por accidente de trabajo en las jornadas laborales prolongadas entre hombres y mujeres. Las mujeres que trabajan largas jornadas tienen una mayor frecuencia de lesiones de trabajo respecto a las que trabajan jornadas estándar.

Vieten et al. (2022) por su parte, averiguó las relaciones de varios aspectos de las horas de trabajo ilimitadas con el estado de recuperación de los empleados. Fue un estudio longitudinal, la muestra estuvo compuesta por empleados de la población activa alemana. Arribaron a la siguiente conclusión: altogether, our findings indicate that various aspects of boundaryless working hours pose a risk to employee's state of recovery and that especially psychological detachment is a potential mechanism in these relationships. [varios aspectos de las horas de trabajo ilimitadas como las horas extras representan un riesgo para el estado de recuperación de los empleados y que especialmente el desapego psicológico es un mecanismo potencial en estas relaciones].

Watanabe (2022) a su vez investigó sobre el efecto del trabajo de horas extra en la salud mental y los factores específicos. Fue un estudio transversal, cuya muestra estuvo compuesta por trabajadores de Japón. Concluyeron que: Long working houts do not affect mental health directly; however, shortener sleep duration and irregular mealtimes mediate the effect of long working hours on psychosomatic stress responses and depressive symptoms [Las largas jornadas laborales no afectan directamente la salud mental; sin embargo, la duración más corta del sueño y los horarios de comida irregulares median el efecto de las largas horas de trabajo sobre las respuestas al estrés psicosomático y los síntomas depresivos].

Le et al. (2022) indagó sobre el impacto de las largas horas de trabajo y las horas extras en el deterioro de la salud. Fue un estudio transversal, la muestra estuvo compuesta por empleados del medio oeste de Estados Unidos. Llegó a la conclusión de que: it is evident long work hours and overtime, particularly working more than 60 h each week, are associated with increased stress and burnout and decreased overall health of these workers [Trabajar más de sesenta horas a la semana, están asociadas con un aumento del estrés y agotamiento, resultando disminución en la salud general de los trabajadores]

Arias (2022) estudió el límite de horas extras máximas de una jornada laboral a fin de que no se afecte el derecho al descanso. Fue un estudio transversal y la muestra estuvo compuesta por abogados colegiados de Lima. La autora concluyó que se logró evidenciar la ausencia normativa sobre los límites de las horas extra dentro de la jornada laboral, lo cual ha llegado a ocasionar una vulneración al derecho al descanso de los trabajadores, mismo que desarrolla un aspecto fundamental en la salud del trabajador como en el desarrollo de este.

Sato et al. (2020) indagó sobre la relación entre las características del horario de trabajo y la salud mental del trabajador. Fue un estudio longitudinal, la muestra estuvo compuesta por trabajadores de industria manufacturera japonesa. El autor concluyo que: working for long hours, after midnight or during weekend tends to deteriorate workers' mental health. Futhermonre, such effects of work schedule characteristics on mental health may differ depending on the job type. [Trabajar largas horas, después de la medianoche o durante el fin de semana, tiende a deteriorar la salud mental de los trabajadores, estas pueden diferir según el tipo de trabajo].

McHugh et al. (2020) por su parte, examinó los costos adicionales de atención médica en los que incurren dos empresas manufactureras estadounidenses debido a sus políticas relacionadas con el trabajo por turnos y las largas jornadas laborales. La muestra estuvo compuesta por trabajadores de plantas manufactureras en Estados Unidos. Concluyeron que: Excess health care costs associated with shift work and long work hours may not be substantial enough to warrant major changes in work schedules. However, they should influence employres to make additional investmentes in inerventions to prevent

and manage chronic health conditions [Los costos excesivos de atención médica asociada con el trabajo por turnos y las largas jornadas laborales pueden no ser lo suficientemente sustanciales como para justificar cambios importantes en los horarios de trabajo. Pero debería influir en los empleadores para que realicen inversiones adicionales en intervenciones para prevenir y gestionar las enfermedades crónicas]

Li et al. (2019) indagó la asociación entre las largas horas de trabajo y el bienestar mental de los empleados. Fue un estudio transversal, la muestra estuvo compuesta por empleados de distintos distritos de Shanghai. Concluyeron que: long working hours over 60 h/week were uniformly associated with a decline in mental health status compared to standard working hours. [las jornadas laborales prolongadas por más de 60 horas a la semana se asociaron uniformemente con la disminución del estado mental del trabajador en comparación con las jornadas laborales estándar].

Kuwahara et al. (2018) investigó la asociación del trabajo en horas extras con el riesgo de diabetes mellitus tipo 2. La muestra estuvo compuesta por empleados japoneses que informaron realizar horas extra y no tenían antecedentes de diabetes al inicio del estudio en el 2008. Los autores llegaron a la conclusión de que: overtime work was not associated with an increase in T2DM risk. However, long overtime work was associated with an increased risk of T2DM among those who slept short hours [El trabajo de horas extra no estaba asociado con un aumento en el riesgo de diabetes mellitus tipo 2. Sin embargo, trabajar muchas horas extras se asoció con mayor riesgo de diabetes mellitus tipo 2 entre quienes dormían pocas horas].

Ávalos (2018) efectuó un estudio sobre las excepciones a la jornada de trabajo desde la perspectiva constitucional y supraconstitucional. Llegó a la siguiente conclusión: el tiempo de trabajo en el Perú es una de las materias laborales más flexibles, que no ha sufrido cambios importantes en los últimos 30 años. Estos antecedentes han generado una recurrente flexibilización en el control del tiempo de trabajo y las excepciones, lo que han permitido que personas hagan jornadas excesivas, se atente contra el desarrollo personal, contra el derecho al ocio, entre otros.

Respecto a la teoría relacionada con el sobretiempo, esta es, del equilibrio trabajo-vida, su autor Pfeffer (2018) sostiene que el exceso de trabajo aunado a la falta de equilibrio entre el ámbito laboral y personal puede tener consecuencias negativas para ambas partes de la relación laboral. En esta teoría, el autor hace énfasis en que no se necesita realizar trabajos peligrosos o formar parte del sector de la minería para experimentar un entorno laboral que perjudique la salud e incluso amenace la vida del trabajador, lo que a su vez conlleva pérdida en la productividad de la empresa y el aumento de costos relacionados con la salud de los empleados.

El sobretiempo posee carácter voluntario, el trabajador no puede ser forzado a laborar más horas de las ya pactas, salvo que exista un hecho fortuito o de fuerza mayor que haga inevitable su prestación (Cas. N° 2501-98 Ica). Trabajar horas extras implica un acuerdo entre trabajador y empleador, donde el primero elige trabajar más y el segundo paga por esas horas adicionales. En efecto, el sobretiempo es una opción que posibilita trabajar fuera de la jornada laboral para abordar necesidades específicas de la empresa (Quispe, 2017).

Aun cuando existen reglas relacionadas con las horas extra, observamos algunas deficiencias en la normativa, como la falta de límites, que llevan a los trabajadores a realizar jornadas excesivas, comprometiendo sus derechos constitucionales (Ávalos, 2019). Pues la realización de horas extras no es exclusiva al finalizar el día, por cuanto existen distintas realidades, desde iniciar labores en las primeras horas del amanecer hasta avanzadas horas en la noche, trabajar todo el fin de semana, entre otros. Incluso algunos trabajadores acumulan varias de estas realidades en una misma organización, afectando a un número cada vez mayor de trabajadores (Prunier y Barthe, 2021).

La teoría del capital humano de Becker (Citado en Quintero, 2020) sostiene que los empleados que han invertido en su desarrollo y adquirido habilidades específicas pueden ser más productivos y eficientes en su trabajo, con un mayor nivel de capital humano, estos son capaces de resolver problemas y adaptarse rápidamente a cambios. Por ello, ante la ausencia de personal, el empleador recurre al sobretiempo para satisfacer esta necesidad, usando su capital humano de mayor nivel, con esto evita contratar nuevos trabajadores, de modo que le ocasionaría una nueva inversión en tiempo y dinero. No obstante,



se debe tener en cuenta que, si bien el trabajador obtiene un ingreso extra, dilatar el descanso a futuro podría perjudicar su salud (Centurión, 2020).

Al respecto, si la empresa logra una adecuada gestión de sus recursos, ya sea de tiempo o humano, esto favorece al bienestar de la población trabajadora dentro y fuera de la empresa, ya que se evitaría la realización de horas extras y los trabajadores podrían pasar más tiempo con sus familias o realizando otras actividades (Realyvasquez et al., 2020).

Taiichi Ohno (citado en Sánchez, et al., 2018) en su teoría de la producción just-in-time sostiene que eliminar todo recurso que no agregue valor al producto o servicio para el cliente genera la máxima eficiencia en los procesos de producción y cumple con la demanda en el tiempo y cantidad requerido, mejorando así el desempeño de la empresa. Mismo que al tener cada vez más competencia en el mercado deben poder ajustar sus precios, ya sea de producto o servicio sin dejar la calidad que espera el cliente (Granado, 2016). Por ello, a fin de atender el incremento de la demanda en el mercado, las empresas deben mantener un nivel constante de producción.

En ese sentido, cuando se enfrenta a desafíos de capacidad, su respuesta habitual es recurrir a incrementar las horas extras y el número de turnos de trabajo de manera inmediata. No obstante, el empleador podría enfocarse en optimizar la utilización de los recursos, lo cual resultaría en mejoras del rendimiento de los trabajadores y en la reducción de las formas significativas de pérdidas para la empresa (Nallusamy et al., 2018). De modo que una alta demanda y la necesidad frecuente de personal fuera del horario, genera el reemplazo del descanso por más trabajo, obviando la autonomía que posee el trabajador lo cual le permite gestionar sus actividades de la mejor manera (Haar et al., 2019).

Con relación a la teoría institucional, los derechos fundamentales se conciben como instituciones o principios que guían la actividad estatal. Estos derechos reconocidos por la constitución son esenciales e inherentes a la persona, fundamentados en su dignidad (Landa, 2017). Según la teoría de la justicia de Rawls, los derechos del trabajador se encuentran por sobre encima de los intereses de la empresa, es decir, debe primar la defensa del individuo por sobre la necesidad de la organización, siendo este último y el estado quienes

deben asegurar los derechos del trabajador de la forma más efectiva (Valenzuela, 2021).

En ese sentido, la decisión voluntaria de comenzar una relación laboral no implica la pérdida de estos derechos, sino que su ejercicio será influenciado por la situación de subordinación ante su empleador, sin embargo, este poder de dirección está sujeto al deber de garantizar derechos esenciales, mismos que no pueden ser restringidos en su ejercicio de manera absoluta (Ferro, 2019).

Sonnentag (citada en Cassaretto, 2019) en su teoría de la recuperación y restauración sostiene que el descanso es fundamental para restaurar los recursos físicos y mentales, así como promover el compromiso y el comportamiento proactivo en el trabajo. Por ello es un derecho reconocido, el cual permite al trabajador contar con tiempo para su familia, esparcimiento y demás que coadyuva a su bienestar y ante horas de trabajo excesivas evitar la exposición de su integridad y la de terceros. Así como busca evitar perjuicios a los activos o la producción de la empresa, la reducción del rendimiento y afectación a terceros al restringir la contratación de nuevos empleados, ya que, la realización de horas extras ilimitadas podría extenderse hasta igualar una jornada adicional (Espinoza, 2017).

En efecto, el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre solo es posible si existe una determinación de la jornada de trabajo. Esto, que parece una consecuencia lógica, no lo es, por cuanto la realidad supera lo regulado en el plano jurídico. Si bien la regulación de la jornada causó en su momento un hito para la sociedad, de forma que dignificó la calidad de vida del trabajador; el triunfo, con el paso de los años, aparentemente está perdiendo su efectividad (Geldres, 2021).

La teoría del enfoque de capacidades de Sen (citada en Delgado, 2017) sostiene que el derecho a la salud no significa ausencia de enfermedad, sino que, al acceso a las condiciones indispensables para disfrutar de una vida saludable y satisfactoria, considerando otros factores que impactan en la salud como la nutrición o el empleo. Este derecho se encuentra estrechamente relacionado con la integridad física y psicológica del individuo, lo que implica la responsabilidad del estado de asegurar que la vida de una persona no peligre en manos de otra (Landa, 2017).

Es obligación del empleador asegurar el diseño e implementación de recursos y condiciones necesarias para proteger la vida y salud de sus trabajadores mientras estos realizan sus funciones (Benedetti, 2020). Pese a ello, según encuestas a nivel global, aún existen trabajadores que experimentan condiciones de trabajo generalmente desfavorables para su salud (Prunier y Barthe, 2021). Lo que en definitiva no hace más que aumentar la morbilidad de las clases que viven del trabajo, así como aumentar también los accidentes laborales (Menezes y Nogueira, 2023).

En cuanto a los enfoques conceptuales empleados son los siguientes:

Las horas extra se define, según Wohrmann et al. (2016) como el exceso de las horas de trabajo acordadas contractualmente. La cantidad de horas extraordinarias deriva así de la diferencia entre las horas de trabajo reales y las de trabajo acordadas a través de un contrato.

El ausentismo laboral, que de acuerdo con Salas y Huaranga (2018) es la no presentación del trabajador en el lugar y horario acordado para ejecutar las funciones por las cuales ha sido contratado. Esta se da por factores, atribuidos al trabajador, al empleador o en su minoría, fenómenos de la naturaleza.

La demanda en palabras de Pinedo (2016) está conformada por el conjunto de consumidores y/o posibles consumidores de bienes y servicios presentes en el mercado, esta representa la cantidad que el público quiere y puede adquirir para la satisfacción de sus necesidades.

Respecto a los derechos constitucionales, según Albán (2019) son derechos que se fundamentan en la dignidad del hombre de forma amplia, no se limita al contenido del artículo 2 de la Constitución Política.

El descanso para Almeyda (2017) es aquel derecho que posee el trabajador de interrumpir sus actividades laborales durante un periodo con el objetivo de recuperar las energías gastadas en su desempeño a fin de preservar su salud, promover una mayor eficiencia y tener la oportunidad de atender otras responsabilidades que contribuyan a su crecimiento personal y familiar.

Por último, la salud, según Torres (2021) es un derecho fundamental innegable que implica alcanzar y mantener un estado de equilibrio físico y mental y permite ejercer otros derechos, aunque no se encuentre expresamente reconocido en la sección de derechos fundamentales de la Constitución.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Esta investigación se realizó a través del enfoque cualitativo, dado que se analizaron documentos relacionados con el sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales, no siendo cuantificables. Este enfoque se considera innovador y adaptable, directamente influenciado por la cultura y las interacciones sociales específicas, lo cual significa que la realidad subjetiva se basa en la comprensión y análisis del conocimiento acerca de las formas en que el sujeto cognoscente percibe, piensa, siente y actúa (Corona, 2018).

El tipo de investigación, según su finalidad, corresponde a la básica, toda vez que se pretendió ampliar el conocimiento que ya se tiene respecto al tema materia de estudio, sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales. Este tipo de investigación se distingue por centrarse exclusivamente en los fundamentos teóricos, sin considerar los objetivos prácticos. Su objetivo es generar nuevos conocimientos o modificar los principios teóricos ya establecidos (Escudero y Cortez, 2018).

En esa línea, el diseño de investigación fue la teoría fundamentada, por qué el análisis de la problemática respecto del sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales permitió el surgimiento de conocimiento basado en los resultados obtenidos y no en hipótesis. Por cuanto este diseño busca identificar conceptualizaciones emergentes a partir de datos, organizándolos en patrones integrados y categorizados. A través de un proceso riguroso de comparación constante, este enfoque analiza los datos en pasos sistemáticos. Su objetivo es generar conceptos y teorías que se basan en los datos almacenados, de ahí su nombre (De la Espriella y Gómez, 2020).

#### **3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización**

A continuación, se presenta las definiciones conceptuales de las categorías y subcategorías desarrolladas:

**Tabla 1***Matriz de categorización*

<b>Categoría</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Subcategorías</b>
Sobretiempo ilimitado	El sobretiempo es una opción que posibilita trabajar fuera de la jornada laboral para abordar necesidades específicas de la empresa (Quispe, 2017). Este se torna ilimitado cuando no se establecen restricciones en cuanto a la cantidad de horas extraordinarias que el trabajador puede realizar.	Ausencia de personal  Incremento de la demanda
Derechos fundamentales	Landa (2017): Los derechos fundamentales se conciben como instituciones o principios que guían la actividad estatal. Estos derechos reconocidos por la constitución son esenciales e inherentes a la persona, fundamentados en su dignidad.	Derecho al descanso  Derecho a la salud

### **3.3. Escenario de estudio**

El escenario de estudio fue el distrito de Lima, debido a que en los últimos cinco años las estadísticas del sobretiempo u horas extra han incrementado en comparación con años anteriores. Distrito en el cual se desarrolló las entrevistas a los expertos en materia laboral en los lugares y horarios que estos dispusieron a fin de llevar a cabo la entrevista de forma cómoda y segura. Asimismo, para la recopilación del material analizado se empleó bases de datos, repositorios universitarios, entre otras fuentes confiables.

### **3.4. Participantes**

Los sujetos participantes quienes brindaron información valiosa para la investigación fueron profesionales, abogados y abogadas especialistas en materia laboral, que pertenecen a entidades públicas y privadas con igual o mayor a cinco años de experiencia.

**Tabla 2***Participantes del estudio*

<b>Nombre</b>	<b>Profesión y especialidad</b>	<b>Cargo</b>	<b>Organización</b>	<b>Años de experiencia</b>
Iván Rafael Valentín Peralta	Abogado especialista en derecho laboral	Gerente	Trabajo derecho & gestión E.I.R.L	30
Karla Alexandra Carbajal Medina	Abogada	Abogada en secretaria técnica	Municipalidad	5
Abelardo Alfredo Aguirre Muñante	Abogado especialista en RR.HH y negociación colectiva	Ex subgerente de RR.HH	Municipalidad	20
Jorge Edwards Esquivel Tornero	Abogado especialista en derecho civil y laboral	Dirección regional	Sector publico	20
Miguel Angel Nuñez Zevallos Alvarez	Abogado especialista en derecho laboral	Consultor legal	Independiente	10
Abdul Kazan Espinoza Guerra	Abogado especialista en derecho laboral	Abogado	Transportes Cruz del Sur	6
Eleana Rodríguez Castillo	Abogada especialista en derecho laboral y social	Especialista legal	Servir	17
Francisco Gómez Valdez	Abogado especialista en derecho laboral	Abogado	Estudio Jurídico	50
Gloria Eleodora Rodríguez Castilla	Abogada especialista en derecho socio-laboral y RR.HH	Consultora legal	Sector publico	8
Lety Juliette Cusi Barreto	Abogada especialista en derecho del trabajo y seguridad social	Inspectora de Trabajo	Sunafil	15
Pedro Dante Granda Patiño	Abogado	Juez	Poder Judicial	22

De igual forma, se recopilaron fuentes bibliográficas, mismas que fueron examinadas y analizadas para la realización de la investigación. De ese modo, para el objetivo general se empleó la guía de análisis documental de doctrina y de normas.

**Tabla 3**

*Análisis documental de doctrina*

<b>Autor</b>	<b>Título</b>	<b>Año</b>	<b>Tipo</b>	<b>Fuente</b>
Pilar Desirée González	Derecho humano al tiempo libre y la recreación y su incidencia en la productividad de los trabajadores	2017	Artículo de revista	Redalyc
Žnidaršič, Jasmina y Bernik, Mojca	Impacto de los resultados del equilibrio trabajo-familia en el compromiso laboral de los empleados dentro de la organización: el caso de Eslovenia	2021	Artículo de revista	Ebscohost

**Tabla 4**

*Análisis documental de normas*

<b>Norma</b>	<b>Ámbito</b>
C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)	Internacional
C030 - Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)	Internacional
R116 - Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116)	Internacional
Ley N° 27671 que modifica la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo	Nacional

Para el objetivo específico 1 se empleó la guía de análisis documental de doctrina.

**Tabla 5**

*Análisis documental de doctrina*

<b>Autor</b>	<b>Título</b>	<b>Año</b>	<b>Tipo</b>	<b>Fuente</b>
José Antunes	Largas jornadas de trabajo: efectos sobre la salud	2020	Artículo de revista	Scielo
Pia Svedberg, Lisa Mather, Gunnar Bergström, Petra Lindfors y Victoria Blom	La presión del tiempo y los problemas de sueño debidos a pensamientos sobre el trabajo como factores de riesgo de futuras ausencias por enfermedad	2018	Artículo de revista	Springerlink

Para el objetivo específico 2 se empleó la guía de análisis documental de doctrina y derecho comparado.

**Tabla 6**

*Análisis documental de doctrina*

<b>Autor</b>	<b>Título</b>	<b>Año</b>	<b>Tipo</b>	<b>Fuente</b>
Kanami Tsuno, Ichiro Kawachi, Akiomi Inoue, Saki Nakai, Takumi Tanigaki, Hikaru Nagatomi, Norito Kawakami y Grupo JSTRESS	Largas jornadas laborales y síntomas depresivos: efectos moderadores del género, el nivel socioeconómico y los recursos laborales	2019	Artículo de revista	Springerlink
Mika Kivimäki	Largas jornadas laborales, estatus socioeconómico y riesgo de diabetes tipo 2: un metanálisis de datos publicados y no publicados de 222 120 personas	2015	Artículo de revista	Science Direct



**Tabla 7***Análisis documental de derecho comparado*

<b>Nombre</b>	<b>País</b>
Reglamentación de la Ley 11.544 sobre jornada legal del trabajo modificado por el Decreto N° 484/2000	Argentina
Texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo D.F.L núm. 1	Chile
Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo D.S. N° 008-2002-TR	Perú

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para lograr la recopilación de datos se realizó la entrevista, técnica que implica una serie de encuentros directos entre el investigador y el entrevistado, con el propósito de obtener la opinión y perspectiva del individuo sobre sus experiencias vividas. El entrevistador se encarga de recopilar esta visión particular (Sánchez, Fernández y Díaz, 2021). Para ello, el instrumento que se utilizó fue la guía de entrevista, esta contenía preguntas relacionadas con los objetivos de la investigación, las cuales fueron respondidas por los profesionales según sus experiencias y conocimientos. Este instrumento contribuye a comprender una conducta al considerar el contexto sociocultural en el que los individuos interpretan, piensan y otorgan significado a las cosas (Troncoso y Amaya, 2017).

Además, se aplicó la técnica del análisis documental, la cual viene a ser un procedimiento de revisión del contenido de un documento con la finalidad de obtener datos. Deben ser fuentes primarias que permitan al investigador recopilar información y presentar los resultados para concluir el estudio (Arias, 2020). Por lo tanto, el instrumento que se empleó fue la guía de análisis de doctrina, normas y derecho comparado, a través de los cuales se tiene en cuenta el aspecto externo, es decir, la identificación del documento que se analizará y el aspecto interno, la temática o información contenida en el documento (Arias, 2020).

### **3.6. Procedimiento**

En primer lugar, se procedió a establecer la materia a investigar, esta es derecho laboral. Una vez escogida la materia se procedió con la identificación de la problemática, el incremento del índice del sobretiempo en Lima. Se planteó el título y se esperó la aprobación de la asesora metodológica, con ello se continuó con la elaboración de la tabla de categorización para verificar las categorías, subcategorías, problemas, objetivos y de ser necesario los supuestos de la investigación.

Luego, se recolectó información a través de bases de datos reconocidas como Ebscohost, Web Of Science, así como de repositorios universitarios para identificar antecedentes, teorías y enfoques conceptuales, al culminar el marco teórico se redactó la metodología que contiene el enfoque, tipo y diseño de la investigación y demás datos del estudio.

Posteriormente, se procedió a invitar a los profesionales a participar en la investigación, una vez confirmado la participación se les envió el consentimiento informado para su revisión y posterior firma. Las entrevistas se desarrollaron en fecha y hora dispuestas por los participantes, empleando la guía de entrevista validada por los jueces expertos. Asimismo, para la recolección de datos se emplearon distintos tipos de guías de análisis documental. Se sintetizaron los datos obtenidos por cada objetivo, para luego compararlos, analizar y sintetizar la investigación a través de conclusiones y se redactaron las respectivas recomendaciones.

### **3.7. Rigor científico**

La investigación revistió de rigor científico, dado que las teorías aplicadas y los instrumentos de recolección de datos otorgaron garantía de la calidad del procedimiento antes señalado. Revistió del criterio de dependencia, que consiste en que distintos investigadores recolectan datos similares de una materia y arriben al mismo análisis, generando resultados equivalentes (Rojas y Orosio, 2017), toda vez que del análisis se brindaron datos que posean consistencia con otras investigaciones.

Asimismo, revistió de credibilidad, que se establece cuando la población estudiada que haya experimentado o estado en contacto con el fenómeno

investigado considera los resultados de la investigación como auténticos (Rojas y Osorio, 2017), ya que para la obtención de los resultados se recolectaron datos a base de experiencias de los participantes, estos datos no fueron creados a base de supuestos, sino que se respetó lo esbozado por los profesionales.

Además, el criterio de auditabilidad refiere a que cada individuo percibe cada suceso de distintos puntos de vista y la interpreta bajo su propio criterio. Es también la habilidad de continuar el estudio del autor original siempre y cuando se concluya bajo una misma lógica (Rojas y Osorio, 2017). El estudio contó con ese criterio debido a que, si bien los efectos individualmente fueron abordados por distintos autores, cada sujeto posee una perspectiva única respecto a un fenómeno social.

Por último, a través del criterio de la transferibilidad se demuestra la posibilidad de aplicar el estudio en una población o contexto distinto, debiendo para ello describir el lugar y las características de las personas donde el fenómeno será estudiado (Rojas y Osorio, 2017). Por ello se describió de forma precisa el escenario y participantes del estudio para verificar bajo qué contexto se desarrolló la investigación, el cual puede ser adaptado. Aunado a todo ello, se elaboraron herramientas e instrumentos como la guía de análisis documental y de entrevista que permitieron la recolección de datos, este último fue validado por expertos, quienes evaluaron la claridad, coherencia y relevancia de la guía en concordancia con los objetivos de la investigación.

**Tabla 8**

*Validación del instrumento*

<b>Validador</b>	<b>Cargo</b>	<b>Opinión</b>
Raúl Augusto Arroyo Gerónimo	Docente en la UCV	Aplicable
José Antonio Reyna Ferreyros	Docente en la UCV	Aplicable
Julio Cesar Escobar Andia	Docente en la UCV	Aplicable

**3.8. Método de análisis de datos**

Se empleó el método hermenéutico, el investigador explora y reflexiona sobre el texto aplicado diversas estrategias a fin de lograr la comprensión

del mismo y aumentar el conocimiento de la disciplina (Quintana y Hermida, 2019) de modo que, este método permitió el análisis de los textos escogidos, estos son doctrina, normas y derecho comparado. El método analítico, a través del cual se descompone un fenómeno para contrastar la teoría y la práctica, se aplicó para una mejor comprensión del tema de estudio, comprender sus elementos y causas (Pérez y Lopera, 2016). El método inductivo consiste en la observación, recolección de datos y formulación de hipótesis, lo cual es fundamental para generar nuevo conocimiento (Rodríguez y Pérez, 2017) es por ello que la inducción de un caso particular hacia lo general resultó pertinente para la creación de las teorías sobre el tema a investigar.

### **3.9. Aspectos éticos**

Este trabajo se realizó teniendo en cuenta criterios internacionales, lineamientos como la norma American Psychological Association (APA), en cuanto a los criterios nacionales, se respetaron los lineamientos establecidos por la casa de estudios, la Resolución de Vicerrectorado de Investigación N° 062-2023-VI-UCV. Asimismo, obedeciendo criterios como el principio de beneficencia, se le informó al sujeto participante los resultados obtenidos de la investigación, además se le informó que no recibirá beneficio económico o de otra índole para el desarrollo de la entrevista, ya que los resultados de la investigación coadyuvarán a la salud pública.

Así también, bajo el criterio de no maleficencia, dado que se informó a los participantes la no existencia de daño en el presente estudio, siendo que, ante incomodidad con alguna pregunta, el experto podrá obviarla. Bajo el criterio de autonomía por cuanto el sujeto fue libre de aclarar sus dudas y decidir no participar del estudio en cualquier momento sin que ello acarree algún problema. Por último, pero no menos importante, la investigación se desarrolló bajo el criterio de justicia, los datos fueron recolectados con confidencialidad, ya que el investigador custodió los datos, estos no fueron divulgados con otro propósito que no sea para la realización de la investigación.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para dilucidar el objetivo general de la investigación, que consistió en “analizar de qué manera el sobretiempo ilimitado afecta los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022” se formularon cuatro preguntas. Respecto a la primera ¿considera que el sobretiempo ilimitado puede llevar a que los trabajadores laboren jornadas excesivamente prolongadas? Los entrevistados Valentín, Carbajal, Cusi y Granda (2023) coincidieron en señalar que el sobretiempo ilimitado lleva a que los trabajadores laboren jornadas excesivamente prolongadas. Gómez (2023) agregó que el artículo 103 de la Constitución Política no ampara el abuso de derechos, el sobretiempo ilimitado es claro y definitivamente un abuso de derechos.

Al mismo tiempo, Espinoza, Rodríguez y Rodríguez (2023) presentaron una opinión similar argumentando que, el trabajo excesivo no solo afecta la productividad del trabajador sino además su salud, lo que resulta en accidentes y enfermedades ocupacionales que, de ser comprobado su nexo con la labor en sobretiempo, genera multas y demandas de indemnización en contra el empleador o empresa.

Por otro lado, Núñez (2023) consideró conveniente diferenciar que, en primer lugar, el sobretiempo en términos generales es extraordinario, no lo habitual, en segundo lugar, a las jornadas que incluyan una prestación de servicio superior a las 8 horas diarias y 48 horas semanales se le denominan jornadas atípicas o relativas, en este último caso las horas extra forman parte de la jornada habitual. Entonces, en el caso de jornadas extraordinarias en las cuales el trabajador habitualmente labora 8 horas y eventualmente se quedará más tiempo creo que no daría lugar a ese tipo de jornadas excesivas porque la hora es precisamente extraordinaria, no se da siempre.

Asimismo, Esquivel (2023) manifestó que existen dos ópticas, efectivamente si es que el empleador obliga sistemáticamente al trabajador a quedarse más de las horas que un ser humano pueda tener una fuerza laboral o desempeñarse laboralmente, efectivamente habría un perjuicio, sin embargo, esas cosas se ven muy poco, sistemáticamente se puede ir dando, pero también es el derecho del trabajador a decir bueno ya no puedo trabajar horas extras porque mi fuerza laboral no me lo permite o mi salud. Aguirre (2023) agregó que

el sobretiempo se autorregula, por eso es que generalmente las horas máximas en Lima son de doce horas, no he encontrado personas que pueden hacer más de doce horas, en mi experiencia en el ámbito de Lima nunca se me ha presentado la necesidad de tener una persona más de doce horas trabajando.

En cuanto a la segunda pregunta ¿considera que el sobretiempo ilimitado dificulta la conciliación entre el trabajo y la vida personal? Los entrevistados Carbajal, Aguirre, Espinoza, Rodríguez, Cusi y Granda (2023) coinciden en que el sobretiempo ilimitado dificulta la conciliación entre el trabajo y la vida personal si gran parte de las horas del día el individuo solamente se dedica a trabajar. Gómez (2023) añadió que de ser así el sujeto dejó de ser humano, dejó de ser una persona social, verdaderamente renunció a su dignidad.

A su vez, Núñez (2023) recalcó que el día tiene 24 horas son 8 horas para trabajar, 8 horas para descansar 8 horas para emplearlo en otras cosas , entonces esa proporción que se establece tiene una razón, un fundamento, de hecho hay personas que trabajan más de 8 horas, si a eso le sumas que vives en Lima, tiempo que las personas se demoran en trasladarse de un lado al otro, la vida laboral absorbe la mayor cantidad de tiempo, entonces eso le vas a aumentar más tiempo de trabajo evidentemente va a empezar a afectar otros aspectos de la vida de una persona como su familia, su salud, el estudio en fin es que sí se debe considerar.

Por su parte, Valentín (2023) refirió que algunos llegan a trabajar sábados y domingos, algunos hemos trabajado Navidad y Año Nuevo de practicantes, entonces no es bueno porque uno necesita también tener un tiempo libre, desarrollarse culturalmente, derecho al ocio, son derecho de tercera generación, derechos humanos de tercera generación y lamentablemente es una terminología que lo leí hace 30 años en la universidad y todavía parece lejos del Perú. Rodríguez (2023) agregó que no solamente hay una mella en la vida personal y profesional, sino que aunado atenta contra el derecho a la salud, contra el derecho a la vida. Son esos dos componentes que están de la mano, la vida y la salud del trabajador, es importante garantizarlo ya no solamente como el empleador, sino también el estado, nuestra constitución lo establece, pero esto es letra muerta en la realidad. Letra muerta como insisto porque venimos de un mercado laboral frágil e informal y eso complica todo el panorama.

Por otro lado, Esquivel (2023) consideró que todo lo que es en exceso siempre va a repercutir en el trabajo y en la vida personal de un ser humano, está reglamentado que en las horas de trabajo son 8 horas sin embargo también podemos ver otras experiencias a nivel internacional donde hay gente que trabaja 15,16 horas y se desempeñan muy bien porque son actividades distintas en 2 o 3 trabajos como en Estados Unidos.

Con relación a la tercera pregunta ¿considera que el sobretiempo ilimitado puede llevar a la explotación del trabajador? Los entrevistados Valentín, Carbajal, Aguirre, Gómez, Rodríguez y Cusi (2023) coincidieron en que el sobretiempo ilimitado lleva a la explotación del trabajador. Espinoza (2023) agregó que el empleador se va a aprovechar de que no haya estos límites y a pesar de que paga estas horas extras, las sobretasas correspondientes generan que de forma indiscriminada y desproporcionalmente programe horas extra a los trabajadores. Por otro lado, Rodríguez (2023) consideró que el sobretiempo ilimitado lleva a la explotación del trabajador siempre y cuando no esté remunerado. Granda (2023) añadió que solo podría considerarlo cuando haya una desproporción entre pago y trabajo.

Desde otra perspectiva, Esquivel (2023) enfatizó en que no habría explotación toda vez de que es un sobretiempo remunerado hablando en el trabajo decente en el trabajo formal, pero en el trabajo informal definitivamente es una explotación, son dos miradas distintas. Núñez (2023) agregó que explotación en términos legales no, en la medida en que se cumpla el pago, o sea si yo acepto trabajar 12 horas, pero me vas a pagar 4 horas extras no me estás explotando en realidad, probablemente yo me estoy explotando solo si es que considero que no es justo lo que me pagan, pero eso va a ser un percepción que yo tenga, algo subjetivo, porque objetivamente si te pagan tus horas extra de acuerdo a la ley no hay ningún tipo de explotación, por ese lado no creyera eso, salvo que sean de las que no se paguen, en ese caso si definitivamente más que explotación sería un acto ilegal.

En cuanto a la cuarta pregunta ¿de qué manera considera que el sobretiempo ilimitado afecta los derechos fundamentales del trabajador? Los entrevistados Carbajal, Esquivel, Núñez, Cusi, Rodríguez (2023) coincidieron en que afecta el derecho a tener una salud adecuada. Por su parte, Carbajal y

Granda (2023) consideraron que se afecta el derecho al descanso del trabajador. Asimismo, Rodríguez (2023) argumentó que atenta derechos fundamentales como la libertad, por ejemplo, creo que hay una relación entre el hecho de que esta persona decida realizar horas más allá del sobretiempo por decisión personal o por obligación, entonces si es que nos encontramos ante un escenario así podría por ejemplo atentar contra el derecho en libertad.

Por otro lado, Aguirre, Espinoza y Gómez (2023) coincidieron en que se afectan diversos ámbitos como el social y familiar, así como derechos del trabajador como el de recreación, de cultura, de esparcimiento. Valentín (2023) agregó que en el Perú hay una gran cantidad de trabajadores que no tienen información profesional, sea universitaria o técnico, entonces si ellos quisieran formarse, que podrían hacerlo de noche o terminando sus labores, estarían limitados porque estaría casi el mayor tiempo de la vigilia trabajando, hablando de Educación. Hablando de distracción, de ocio, de creatividad, hay personas que son muy hábiles en otros ámbitos, aparte del trabajo, en el arte, en la música, etcétera, no tendrían esos espacios. Y claro, el ámbito personal familiar, todo es parte de nuestra naturaleza humana, es querer tener algún entorno familiar y ese entorno familiar se tiene que construir a partir de la presencialidad, no la eventualidad y si no está presente la madre o el padre, no se va a poder fomentar ese ambiente familiar que también necesita de esa persona. Por eso se habla de que no solamente son derechos laborales los que están presentes en la reacción laboral, sino también derechos fundamentales de la persona.

De las guías de análisis documental de doctrina se obtuvo que el exceso de horas de trabajo y la ausencia de límite del sobretiempo puede privar al trabajador de su derecho al tiempo libre y de recreación, asimismo la falta de políticas públicas relacionadas con estos derechos puede coadyuvar a la afectación del bienestar de la población trabajadora, lo que desencadena consecuencias en la productividad y satisfacción laboral de estos individuos. Asimismo, se obtuvo que para el cumplimiento de metas el empleador hace laborar en exceso al trabajador, lo que, sumado a la ausencia de límite del sobretiempo, dificulta la conciliación de la vida laboral y familiar, afectando a su vez el derecho al tiempo libre del trabajador en su ámbito familiar. En efecto, perder el equilibrio trabajo-familia conlleva la pérdida de las relaciones



personales, familiares y, por otro lado, pérdida de eficiencia y productividad del trabajador dentro de la empresa, hecho que el empleador equivocadamente pasa por alto.

Finalmente, de la guía de análisis documental de normas internacional y nacional se obtuvo que los lineamientos internacionales de la organización internacional del trabajo coinciden en que las autoridades de cada país deben establecer el límite de las horas extraordinarias, dado que estas son la excepción de la jornada laboral máxima y no lo usual. Si bien esta organización no determina el número máximo de horas, esto no significa que las autoridades revistan de facultades ilimitadas, sino que esta debe deducirlo de la jornada máxima. No obstante, en el Perú las horas extraordinarias o sobretiempo es ilimitado, en la normativa nacional no ha sido establecido el límite de horas para su ejecución, lo cual permite la sobre exigencia del trabajador y una serie de consecuencias negativas en él.

Para dilucidar el objetivo específico 1 de la investigación, que consistió en “describir como el sobretiempo ilimitado afecta el derecho al descanso del trabajador en Lima, 2022” se formularon tres preguntas. Respecto a la primera ¿considera que ante ausencia de personal en la empresa el empleador recurre habitualmente a sobretiempo en lugar de contratar personal? Los entrevistados Valentín, Carbajal, Esquivel, Núñez, Espinoza, Rodríguez y Cusi (2023), coincidieron en que ante ausencia de personal en la empresa el empleador recurre habitualmente a sobretiempo en lugar de contratar personal a fin de ahorrarse costos laborales.

Por su parte Rodríguez (2023), con una opinión similar argumentó que estando en un mercado tan frágil al trabajador no le queda más que someterse un poco a las reglas del juego por qué a defecto como hoy en día está en boga los trabajos de naturaleza temporal, pues si no quieres laborar bajo las condiciones que yo te propongo tu contrato finaliza el día que llega a su término y detrás de ti pues me es más fácil colocar una mano de obra barata, una mano de obra extranjera que ni siquiera tengo que incorporar una planilla porque muchas veces ni siquiera tienen carné de extranjería, ni su documentación.

En esa línea, Gómez (2023), agregó que el único que sabe que va a hacer horas extras es el empleador, no el trabajador, por lo tanto, el sí puede por el

carácter conmutativo del contrato de trabajo establecer una estrategia, pero no lo hace. En el Perú, cosa que sí suceden en otros países del mundo la medición de la jornada de trabajo, no hay un ingeniero que se encargue de ver los tiempos, porque como eso tiene un sobre costo, como dicen los empresarios, entonces prefieren al cholo barato, pero el empleador sabe cuántas horas de trabajo son las que necesita durante una semana. Granda (2023) añadió que el empleador debería buscar los mecanismos suficientes para contratar personal antes que las horas extras, incluso hay empresas que lo hacen, incluso tercerizan el trabajo mediante contratos de tercerización o intermediación.

En cuanto a la segunda pregunta ¿considera que el sobretiempo ilimitado dificulta el descanso y la recuperación adecuada del trabajador? los entrevistados Valentín, Carbajal, Aguirre, Esquivel, Espinoza, Rodríguez, Gómez, Rodríguez, y Granda (2023) coincidieron que el sobretiempo ilimitado dificulta el descanso y la recuperación adecuada del trabajador. Cusi (2023) añadió que el descanso semanal, así como el descanso vacacional, tiene una finalidad, la recuperación de las energías, las actividades particulares, privadas, religiosas, deportivas, para el trabajador es una necesidad.

Al mismo tiempo, Núñez (2023) manifestó que probablemente si tienes menos tiempo para descansar va a ser menos el tiempo que logre desconectarte del trabajo entonces vas a estar pensando más en el trabajo en lo que hiciste o vas a tener que hacer, probablemente no permitan que aproveche bien del tiempo con tu familia o te estreses y no descansas adecuadamente, lo cual a la larga puede generar un daño en la salud del trabajador ya sea en su esfera psíquica o emocional, incluso la falta de descanso que pueda generar accidentes de trabajo o el tipo de lesión no porque la realidad de cada persona es distinta. Gómez y Valentín (2023) agregaron que además existen riesgos físicos y psicosociales, así como enfermedades profesionales que empiezan justamente por el desequilibrio que hay entre las horas extras.

Con relación a la tercera pregunta ¿de qué forma considera que el sobretiempo ilimitado afecta el derecho al descanso del trabajador? Los entrevistados Carbajal, Aguirre, Espinoza, Gómez, Rodríguez (2023) coincidieron en que el sobretiempo ilimitado afecta el derecho al descanso del trabajador. Rodríguez (2023) añadió que ya a través estudios se ha demostrado

que el ser humano para que viva tranquilo debe de dormir mínimamente unas 7 u 8 horas, entonces si a eso le sumas el hecho de que un trabajador tiene que desplazarse hasta el trabajo y luego debe tener horas de ocio propias de una persona en el día, entonces si tienen que hacer horas adicionales o incluso las de sobretiempo ya de por sí impactaría en el sueño de la persona.

Por otra parte, Rodríguez (2023) argumentó que afecta el derecho al descanso porque no existe un marco normativo que regule cuál es el tope máximo que puede laborar un trabajador en sobretiempo. Al no existir este tope permite al empleador que a su criterio él pueda disponer de ser el caso la cantidad de horas en sobretiempo que este trabajador pueda laborar. Biológicamente, el cuerpo ya no descansa y no solamente el cuerpo no descansa, sino que neurológicamente hay una afectación cuando el cerebro no descansa un mínimo de 7 horas, hay una afectación neurológica, hay una especie de atrofia en las neuronas y esto ya no se recupera así es ya no se recupere entonces así tuvieras un descanso compensatorio o una compensación económica por estas extensivas jornadas de sobretiempo, mi vida ya no es la misma.

Asimismo, Valentín (2023) manifestó que algunos trabajadores hemos sido adictos al trabajo o muy amantes de nuestra experiencia laboral y querer desarrollarlo lo más que podamos el mayor tiempo posible que tenemos. Granda (2023) agregó que, más que el descanso afectaría su salud propiamente dicha, o sea, estamos hablando de su salud mental, su salud física, podría traer males a largo plazo.

De las guías de análisis documental de doctrina se obtuvo que la competitividad en los mercados globales ha llevado al aumento de las horas de trabajo, esta prolongación colisiona con la capacidad de los trabajadores para obtener horas de sueño adecuadas, que sumado a la ausencia de límite del sobretiempo dan como resultado que el trabajador desarrolle insatisfacción laboral, problemas de salud y disminuye su productividad. Por ello es una necesidad equilibrar las demandas laborales para preservar el bienestar de la fuerza laboral. Asimismo, se obtuvo que, debido a las extensas jornadas y la ausencia de límite del sobretiempo, el trabajador ha desarrollado preocupación persistente por el trabajo durante sus tiempos de descanso, lo cual desencadena

problemas de sueño en el individuo y dado que el bienestar mental y físico se encuentran conectados, posteriormente este problema se convierte en un factor de riesgo para ausencias en el trabajo.

Para dilucidar el objetivo específico 2 de la investigación, que consistió en “describir como el sobretiempo ilimitado afecta el derecho a la salud del trabajador en Lima, 2022” se formularon tres preguntas. Respecto a la primera, ¿considera usted que ante incremento de la demanda en el mercado, el empleador recurre habitualmente al sobretiempo en lugar de contratar personal de temporada? Los entrevistados Valentín, Carbajal, Rodríguez y Cusi (2023) coincidieron en que, ante el incremento de la demanda en el mercado, el empleador recurre habitualmente al sobretiempo en lugar de contratar personal de temporada. Rodríguez y Granda (2023) presentaron una opinión similar, argumentando que, agregar nuevos trabajadores a una planilla genera una serie de sobrecostos, en cambio, pagar horas extras no le conllevo esos gastos económicos.

No obstante, Gómez (2023) manifestó que prefieren las horas extras a pesar de que los derechos de los trabajadores se generan a partir de los primeros 30 días de trabajo, o sea un empleador no le costaría en verdad casi nada ocupar a un trabajador dos semanas tres semanas, pero prefieren no hacerlo a pesar de que ese trabajo no tiene ningún derecho, salvo el pago de su remuneración. Los derechos empiezan a generarse a partir del primer mes de trabajo, al parecer los empresarios hasta eso ignoran. Bien podría ser una solución inteligente, sana, puede tener horas extra durante veinticinco días, va a salir mucho más barato, pero claro, ese trabajador que hace las horas extras, pues ya está capacitado, el nuevo probablemente no.

Por otro lado, Espinoza (2023) consideró conveniente enfatizar en que debería existir una flexibilidad o una mejor regulación sobre los contratos de trabajos para tener certeza de que no se van a desnaturalizar en algún momento. Finalmente, esto se va a traducir que no programen o no afecten al grupo de trabajadores que ya están trabajando para la empresa, ni solicitarles que realicen horas extras de forma desproporcionada.

Sin embargo, Aguirre, Esquivel y Zevallos (2023) coincidieron en que, ante incremento de la demanda en el mercado, el empleador si contrata personal

de temporada, contrata mayor personal, sobre todo en picos de demanda, fluctuaciones como en las festividades o hace una mezcla de ambos tipos de trabajadores en esta situación. Consideran además que se recurre al sobretiempo solo para cubrir necesidades inmediatas.

En cuanto a la segunda pregunta ¿considera usted que el sobretiempo ilimitado favorece la exposición física-mental del trabajador a sufrir accidentes y enfermedades? Los entrevistados Valentín, Carbajal, Aguirre y Esquivel, Espinoza, Rodríguez, Cusi y Granda (2023) coinciden en que el sobretiempo ilimitado favorece la exposición física-mental del trabajador a sufrir accidentes y enfermedades. Núñez (2023) agregó que la mayor cantidad de trabajo genera mayor cantidad de estrés, hay un tema que es la doble presencia que es cuando en la empresa estoy pensando en mi familia y cuando estoy con mi familia estoy pensando en el trabajo, en la empresa. Entonces, mientras más tiempo pasa en la empresa es probable que más presente estén en los pensamientos los temas de la empresa, esto a la larga que genera que un trabajador venga y esté desconcentrado y aquí es cuando ocurren los accidentes y también si estás estresado también eso genera daños en la salud.

Además, Rodríguez (2023) consideró que un trabajador que no duerme bien, probablemente tenga burnout, estrés laboral, entonces eso contribuye no solamente las enfermedades, sino también accidentes de trabajo que pueda sufrir. Sin embargo, Gómez (2023) argumentó conocer casos de trabajadores que han muerto en accidentes, es frecuente, sino que los accidentes en el Perú desafortunadamente cuestan muy poco. Una persona muerta son treinta y seis sueldos que se pagan, si es que el trabajador no tiene un seguro, pero si lo cubre el seguro ¿Cuánto pagó por el seguro? De repente por ese trabajador 200 o 300 soles, entonces le salió a cuenta.

Con relación a la tercera pregunta ¿de qué forma considera que el sobretiempo ilimitado afecta el derecho a la salud del trabajador? Valentín, Núñez y Cusi (2023) coinciden en que el sobretiempo ilimitado afecta la salud tanto a nivel psicológico como físico. Carbajal, Rodríguez y Rodríguez (2023) presentan un argumento similar respecto a que el sobretiempo ilimitado no garantiza el descanso del trabajador, lo que produce cansancio en el trabajador y posteriormente desencadena accidentes de trabajo. Espinoza (2023) agregó

que también tenemos los temas de hostilidad laboral, por ejemplo, si un trabajador se niega a realizar horas extras y el empleador es incisivo, le programa de todas maneras las horas extras incluso, lo coacciona o amenaza para que realice las horas con no renovar el contrato, simplemente despedirlo, el trabajador pues se va a haber condicionado a realizar estas horas extras, finalmente todo esto se traduce en un estrés posterior.

Al mismo tiempo, Granda (2023) considera que el trabajador desarrolla posible enfermedad de hipertensión, que es lo más general, además tensión, estrés, sobrecarga, un montón de cosas que van a afectar no solamente su salud física sino también su salud mental, por qué una persona que no descansa correctamente también se ve afectado en su salud mental. Aguirre (2023) añadió que incluso hay enfermedades ocupacionales por temas de posturas, por temas de cargas o exceso de cargas.

Por último, Esquivel (2023) con una óptica distinta, argumentó que el sueldo mínimo vital del trabajador no alcanza para cubrir sus necesidades del mes y el trabajador de forma sistemática se ve obligado a tomar esas horas extras para que sus ingresos sean por lo menos algo adicional. Entonces ahí creo que el trabajador no va a decir que me está perjudicando a mi salud, en mi desarrollo emocional, ni a mi familia que ya no los veo, sino que sobre todo va a ver que por lo menos lo que él se sacrifica le va a alcanzar en algo, entonces el problema no es las horas extras, el problema de fondo es que el sueldo del Perú no está acorde con la canasta familiar.

De las guías de análisis documental de doctrina se obtuvo que el trabajo prolongado y las horas extra están asociados a la depresión, riesgo que no es uniforme, pues las mujeres y jóvenes pueden experimentar una mayor gravedad, ya sea por roles de género o la capacidad de manejar el estrés, respectivamente. En ese sentido, la ausencia de límite del sobretiempo, así como la falta de control de las horas de trabajo en el centro laboral, coadyuvan al aumento de los síntomas y del número de personas que lo posee. Asimismo, se obtuvo que la ausencia de límite del sobretiempo permite laborar prolongadamente y a consecuencia de esto el trabajador puede llegar a desarrollar enfermedades como diabetes tipo 2, sin embargo, este efecto no se presenta en todos los individuos, sino en aquellos de nivel socioeconómico bajo. En efecto, la

afectación no es homogénea, sino que está condicionada a factores como alimentación y cuidado de la salud, mismos que difieren en cada situación en concreto.

Finalmente, de la guía de análisis documental de derecho comparado se obtuvo que las autoridades de países latinoamericanos fronterizos, obedeciendo los lineamientos o directrices internacionales respecto a las horas y duración del trabajo han determinado el número de horas máximas para la ejecución de horas extraordinarias, ya sea permanente o temporal, con mayor rigurosidad para este último. Teniendo en cuenta que las horas extraordinarias son la excepción de la jornada laboral y no la regla. Así mismo, en estos países otorgan al trabajador un recargo superior al mínimo establecido, de lo cual se presume lo hacen con el objeto de que el empleador no utilice estas horas de forma habitual, sino que prime la excepcionalidad a fin de salvaguardar los derechos del trabajador. Sin embargo, en el Perú la normativa es distinta, ya que nuestras autoridades no han determinado ni establecido el límite de horas del sobretiempo y se han conformado con otorgar el porcentaje mínimo para las 2 primeras horas y uno mayor a partir de la tercera hora, existe aquí una discrepancia ya que se estaría promoviendo la ejecución de las extra en lugar de emplearlas en situaciones específicas, como resultado se perjudica la salud de la fuerza laboral.

En el siguiente apartado se elaboró la discusión de los resultados obtenidos de las guías de entrevista y de análisis documental, mismos que fueron contrastados con el marco teórico, y analizados con investigaciones precedentes.

Respecto al objetivo general, analizar de qué manera el sobretiempo ilimitado afecta los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022, los resultados revelan que el sobretiempo ilimitado conduce a jornadas laborales excesivamente prolongadas, lo que constituye un claro abuso de derechos, generando dificultades sustanciales para la conciliación entre la vida laboral y personal, lo que a su vez, plantea la posibilidad de explotación del trabajador, especialmente cuando la compensación no es proporcional a las demandas laborales adicionales. Este escenario repercute directamente en la salud, descanso, libertad y otros aspectos fundamentales de los trabajadores. La falta de límites claros en el sobretiempo, específicamente en el contexto peruano,

emerge como un factor contribuyente a la sobre exigencia, con consecuencias negativas palpables para los trabajadores.

Resultados que fueron comparados con lo encontrado por Ávalos (2018) quien sostuvo en el Perú el tiempo de trabajo ha mantenido una notable flexibilidad en las normas laborales durante las últimas tres décadas, sin experimentar cambios significativos, lo que ha propiciado una recurrente flexibilización en el control de las horas trabajadas y las excepciones. Como resultado, algunas personas han llevado a cabo jornadas excesivas, lo que ha tenido repercusiones negativas en el desarrollo personal y ha afectado derechos fundamentales como el derecho al ocio.

Con estos datos se pudo inferir que las normas internacionales del trabajo, en adelante NIT, que rigen el derecho laboral, han permitido excepciones a la jornada laboral, conocidas como horas extras, que corresponden a periodos trabajados fuera del límite máximo establecido para la jornada laboral en el centro de trabajo. Estas horas extra se conciben como excepcionales y están destinadas a situaciones específicas, previstas en las NIT, con el propósito de prevenir el trabajo excesivo, reconocido como perjudicial para el trabajador desde hace dos siglos. Dado que la jornada laboral tiene un tiempo máximo reconocido como un derecho del trabajador, se argumenta que las horas extras también deberían contar con un límite.

Aunque las NIT no establezcan un límite específico para estas excepciones temporales, reconocen las posibles consecuencias negativas para el trabajador. En este sentido, se recomienda a las autoridades de cada país, considerando la economía y la realidad social de cada territorio, establecer límites para las horas extra. No obstante, en el contexto peruano, dicho límite no ha sido establecido en la normativa laboral, lo que permite que los empleadores hagan uso indiscriminado de las horas extras y como resultado, la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador. Esto cobra validez con lo sustentado por Ávalos (2019) quien indicó que a pesar de la existencia de disposiciones normativas que abordan las horas extraordinarias, se evidencian deficiencias en la regulación, específicamente en la carencia de límites, lo que propicia que los trabajadores se vean compelidos a llevar a cabo jornadas laborales excesivas trasgrediendo sus derechos consagrados en la constitución.



Respecto al objetivo específico 1, describir como el sobretiempo ilimitado afecta el derecho al descanso del trabajador en Lima, 2022, los resultados obtenidos revelan que existe una tendencia común entre los empleadores de recurrir al sobretiempo en lugar de contratar nuevo personal, motivados por la ausencia de recursos humanos y el deseo de minimizar los costos laborales, en un mercado laboral caracterizado por su fragilidad. Esta práctica, junto con la carencia de una regulación específica que delimite las horas extras, impacta de manera adversa en el derecho al descanso del trabajador. De modo que dificulta significativamente la recuperación adecuada, lo que a su vez se provoca efectos en la salud, insatisfacción laboral y una disminución en la productividad.

Datos que fueron comparados con lo encontrado en por Vieten et al. (2022) quien argumentó que diversos elementos relacionados con jornadas laborales sin límite, como las horas extras, constituyen una amenaza para la recuperación de los trabajadores. En particular, el desapego psicológico emerge como un posible mecanismo de estas dinámicas laborales. Arias (2022) demostró que la carencia de normativas que regulen los límites de las horas extraordinarias durante la jornada laboral ha conducido a la violación del derecho al descanso de los empleados. Este derecho reviste de importancia fundamental tanto para la salud del trabajador como para su desarrollo integral. Kuwahara et al. (2018) halló la existencia de una asociación entre trabajar un elevado número de horas extra y un mayor riesgo de diabetes mellitus tipo 2 en individuos que experimentan una duración reducida de sueño.

Con estos resultados se pudo inferir que en nuestro país predomina la informalidad laboral, sin embargo, el porcentaje de la formalidad no es el absoluto, puesto que dentro de este también existe un porcentaje inferior de informalidad, es por ello que la economía laboral no ha alcanzado su estabilidad. Esto usualmente es atribuido al empresario o a la empresa cuando no obedece las normas sociolaborales en cada ámbito específico, incumpliendo sus obligaciones y trasgrediendo derechos de la fuerza laboral. Sin embargo, la informalidad no debe ser atribuida en su totalidad al empleador, ya que el deber de velar, garantizar y promover políticas de desarrollo socioeconómico-laboral es deber del estado a través de sus distintos poderes mediante normas.

No obstante, la creación o implementación de nueva normativa no frena

la informalidad, sino más bien, se deben adecuar las normas ya establecidas y a su vez garantizar su cumplimiento, que es lo que aqueja en el ámbito laboral, así como en otros aspectos, siendo que para ello el estado cuenta con una entidad que supervisa el cumplimiento de las normas sociolaborales. Esta función resulta necesaria porque sucede que el empleador, ya sea por desconocimiento o un ánimo de sortear las normas, no recurre a la contratación de personal o si lo hace es vulnerando su naturaleza. Sin embargo, la ley establece diversas modalidades que pueden cubrir sus necesidades organizacionales, como la contratación de personal ante la necesidad del mercado, para suplir el puesto de un trabajador, para un servicio determinado o las demás contempladas en la ley.

A pesar de todo lo mencionado, el empleador opta por el trabajo en sobretiempo de forma habitual, lo que es contrario a la naturaleza temporal de esta excepción, así como a la normativa nacional e internacional. En ese sentido, la falta de límites al sobretiempo coadyuva en la amplificación del poder del empleador sobre el trabajador, de modo que este último estaría restringido de poder gestionar su tiempo libre o la reducción del periodo de tiempo para descansar y como resultado se perjudica la salud mental y física del individuo. Esto cobra validez con lo manifestado por Sonnentag (citada en Cassaretto, 2019) respecto a que el reposo desempeña un papel crucial en la recuperación de los recursos físicos y mentales, además de fomentar el compromiso y la iniciativa en el ámbito laboral.

Es un derecho reconocido que posibilita al trabajador disponer de su tiempo, lo que contribuye a su bienestar. Geldres (2021) sostuvo que la posibilidad de ejercer el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre está condicionada por la definición de la jornada laboral. A pesar de que esto podría considerarse como una consecuencia lógica, la realidad supera lo establecido en el ámbito jurídico, debió a que la efectividad de la regulación de la jornada laboral parece disminuir, pese a que en su momento marcó un hito significativo.

Por último, sobre el objetivo específico 2, describir como el sobretiempo ilimitado afecta el derecho a la salud del trabajador en Lima, 2022, los resultados revelan que existe la tendencia de recurrir al sobretiempo en lugar de contratar personal de temporada por la percepción que se tiene de que añadir personal

genera sobrecostos. Esta práctica común en el contexto laboral limeño expone a los trabajadores a riesgos físicos y mentales, al encontrarse conectado el exceso de trabajo, el estrés y la disminución del descanso. Los efectos en la salud son variados, afectando tanto el bienestar psicológico como físico, incluyendo la posibilidad del desarrollo de enfermedades ocupacionales. La carencia de límites específicos para las horas extras en la normativa peruana, combinada con la falta de control en el tiempo de trabajo, amplifica los síntomas físicos y mentales, agravado por la insuficiencia laboral.

Resultados que fueron comparados con lo encontrado por Gómez et al. (2023) quien afirma que existe una mayor propensión a sufrir lesiones laborales en contextos de jornadas laborales extendidas, tanto para hombres como para mujeres. En el caso de las mujeres, aquellas que cumplen con jornadas prolongadas presentan una frecuencia más elevada de lesiones en comparación con aquellas que trabajan en jornadas estándar. Watanabe (2022) sostuvo que la reducción en la duración del sueño y la irregularidad en los honorarios de comida sirven como mediadores para el impacto de las largas jornadas laborales en las respuestas al estrés psicosomático y los síntomas depresivos. Le et al. (2022) manifestó que el desempeño laboral por encima de sesenta horas semanales se vincula con un incremento en los niveles de estrés y agotamiento, lo que conduce a una disminución en la salud del empleado.

Sato et al. (2020) afirmó que la ejecución de labores durante extensos periodos, ya sea después de medianoche o durante fines de semana, suele tener un impacto negativo en la salud mental del trabajador, mismo que varía dependiendo de la naturaleza específica del trabajo. McHugh et al. (2020) dedujo que, aunque los gastos elevados de atención médica asociados con jornadas laborales prolongadas podrían no ser lo bastante significativo como para justificar cambios drásticos en los horarios de trabajo, deberían servir como incentivos para que los empleadores intervengan en acciones de prevención y gestión de las enfermedades que se produzcan en el trabajador. Li et al. (2019) argumentó que las jornadas laborales extensas superiores a sesenta horas semanales demostraron de manera consistente una correlación con la deterioración del bienestar mental de los trabajadores en comparación con las jornadas laborales convencionales.

Con estos datos se pudo inferir que como fue analizado con anterioridad, el empleador recurre al sobretiempo en lugar de optar por la contratación temporal, dado que una incorrecta elaboración del contrato y la falta de control de los plazos que la ley establece para estas modalidades, vulneraría su naturaleza, que en vía judicial puede culminar en el reconocimiento del vínculo laboral del trabajador además del pago de sus beneficios, resultando un gasto para el empleador. No obstante, debo resaltar que existiría una deficiencia en la redacción del contrato, no siendo el problema la modalidad temporal, sino su mal aplicación para las necesidades temporales por desconocimiento o evadir responsabilidad.

De igual forma, las horas extras no son como tal las que causan perjuicio al trabajador, sino que se ha constatado que la ejecución del trabajo en horas extra prolongado, es lo que afecta a la salud del trabajador. En efecto, esto se debe a que, en primer lugar, la falta de límites al sobretiempo en la normativa nacional, en segundo lugar, un ineficiente control del tiempo de trabajo o permanencia del trabajador en el centro laboral y por último, la escasa supervisión a la normativa sociolaboral por parte de las autoridades.

Esto en su conjunto da rienda suelta a los poderes del empleador, siendo el más perjudicado el trabajador, en su salud mental y física. Lo que cobra validez con lo afirmado por Sen (citada en Delgado, 2017) cuando explicó que el derecho a la salud se refiere al acceso a las condiciones esenciales para llevar una vida saludable y satisfactoria, influenciado por factores como la nutrición y el empleo. Landa (2017) enfatizó que el estado está en obligación de garantizar la salud de toda persona, dado que este guarda una estrecha relación con la integridad física y psicológica del individuo. Benedetti (2020) manifestó que el empleador comparte esta responsabilidad, además brindar condiciones indispensables para preservar la vida y salud de los trabajadores durante el ejercicio de sus labores.

## V. CONCLUSIONES

1. En el Perú la normativa en materia laboral no contempla un límite para el sobretiempo, a diferencia de otros países de América latina y pese a que las normas internacionales del trabajo indican que las autoridades de cada país deben fijar este límite, dado que estas horas extraordinarias son la excepción de la jornada de trabajo, debiendo darse solo en contextos específicos contemplados en las NIT. Es en ese sentido que, el sobretiempo ilimitado afecta negativamente los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022, pues la falta de límite de horas permite que el trabajador a cambio de una compensación económica labore en exceso.
2. En el mercado laboral peruano existe una preferencia por utilizar indiscriminadamente el sobretiempo ante la ausencia de personal en lugar de contratar uno nuevo, a razón de minimizar costos laborales, lo cual no es refutado por los trabajadores, dado la fragilidad del mercado. Por ello, el sobretiempo ilimitado afecta negativamente el derecho al descanso del trabajador en Lima, 2022, puesto que la falta de límite de horas dificulta la adecuada recuperación del trabajador al finalizar su jornada e iniciar otra en corto tiempo.
3. En el mercado laboral peruano existe una preferencia por utilizar indiscriminadamente el sobretiempo ante el incremento de la demanda en lugar de contratar personal de temporada, por la errada percepción de que ello genera elevados costos. No obstante, en la normativa nacional se pueden encontrar variedad de contratos a plazo fijo que, estructurados adecuadamente y cumpliendo con su naturaleza, no acarrea mayores gastos. En consecuencia, el sobretiempo ilimitado afecta negativamente el derecho a la salud del trabajador en Lima, 2022, debido a que la falta de límite de horas favorece la exposición física y mental del trabajador a sufrir accidentes y enfermedades.

## VI. RECOMENDACIONES

1. De acuerdo con los elevados índices de trabajo en sobretiempo de los últimos cinco años, se deben reforzar las políticas internas en cada centro de trabajo para asegurar el efectivo cumplimiento de la jornada laboral, sea diaria o semanal. En este reforzamiento se pueden aplicar herramientas de gestión de riesgos a efectos de evitar el trabajo excesivo y promover el adecuado descanso de los trabajadores.
2. Se deben implementar en las empresas, sin importar su tamaño, herramientas de gestión que analicen y evalúen riesgos provenientes de sus operaciones que puedan perjudicar al trabajador, así como mecanismos para mitigar los impactos negativos, de ese modo se actuaría en base a la conducta empresarial responsable, respetando lineamientos internacionales y la dimensión laboral de los derechos humanos.
3. Se recomienda revisar la normativa nacional en material laboral, específicamente la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, reglamento y modificatorias, y velar por el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo, los cuales establecen principios básicos aplicados en la esfera laboral, que rigen para todos los países miembros de forma vinculante y no vinculante.
4. Evaluar la posibilidad de modificar el Decreto Supremo 008-2002-TR que aprueba el reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo para establecer como límite máximo 2 horas diarias o 10 horas semanales de sobretiempo, tomando como referencia la legislación de otros países de América Latina y teniendo en cuenta la economía laboral peruana junto con la necesidad de cada rubro de la actividad económica.
5. Realizar investigaciones sobre la problemática, desde la perspectiva del trabajador, para obtener un mayor alcance sobre esta realidad en los distintos sectores económicos, a fin de elaborar políticas públicas correspondientes. Además, se debe analizar la diferencia del reconocimiento económico del sobretiempo en los sectores público y privado, así como evaluar las implicancias que el pago del primero produciría en la economía del país.

## REFERENCIAS

- Albán, W. (2019). *La Defensoría del Pueblo en el Perú y en el mundo*. Fondo editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú
- Almeyda, C. (2017) *El trabajo decente: descanso y sobre carga laboral* [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/345>
- Antunes, J. (2020). Longas jornadas de trabalho: efeitos na saúde. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 21(2), 311-321. <https://doi.org/10.15309/20psd210207>
- Arias, J. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. *Enfoques Consulting* EIRL. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2238>
- Arias, M. (2022). El límite de las horas extras máximas de una jornada laboral y su afectación al derecho al descanso, Perú [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/12341>
- Ávalos, B. (2018). Excepciones a la jornada de trabajo: límites y alternativas [Tesis de maestría, Pontificia universidad católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/14140>
- Ávalos Rodríguez, B. (2019). Jornada laboral: importancia y aspectos críticos de su regulación. *THEMIS Revista De Derecho*, (75), 17-32. <https://doi.org/10.18800/themis.201901.002>
- Benedetti, C. (2020) *La responsabilidad civil por accidentes de trabajo y el problema de la prueba* [Tesis de Maestría, Pontificia universidad católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/18588>
- Carrillo, D. (2022). La ordenación del tiempo de trabajo desde la perspectiva de la OIT. *Agencia Estatal Boletín Oficial Del Estado*, 165-189. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8683950>
- Casación N° 2501-98 Ica
- Cassaretto, M. (2019). La salud y sus determinantes personales en jóvenes universitarios de Lima. [Tesis de Doctorado, Pontificia Universidad Católica Del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/15220>

- Centurión, J. (2020) El pago de las horas extras a los trabajadores de confianza para proteger la remuneración laboral en el excedente a la jornada máxima para optar título profesional de abogado [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7466>
- Corona, J. (2018). Investigación cualitativa: fundamentos epistemológicos, teóricos y metodológicos. *Vivat Academia*, (144), 69-76. <https://doi.org/10.15178/va.2018.144.69-76>
- De la Espriella, R. & Gómez, C. (2020). Teoría fundamentada. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 49(2), 127-133. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2018.08.002>
- Decreto Legislativo 854 ley de la Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo
- Delgado, A. (2017). El Enfoque de las capacidades. Algunos elementos para su análisis. *Espacio Abierto*, 26(2), 201-217. <https://www.redalyc.org/journal/122/12252818012/html/>
- Escudero, C., & Cortez, L. (2018). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. *Machala: Universidad Técnica De Machala*. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/12501>
- Espinoza, C. (2017) *Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata. ¿Determinación objetiva o libre decisión del empleador?* [Tesis de segunda especialidad, Pontificia universidad católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/8395>
- Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Pontificia Universidad Católica del Perú
- Geldres, G. (2021) El derecho fundamental al descanso y disfrute del tiempo libre: visión crítica desde el teletrabajo [Tesis de segunda especialidad, Pontificia universidad católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/21954>
- Gómez, A., Merino, P., Guaman, T., y Rodas, L. (2023). Jornadas laborales prolongadas y lesiones por accidentes de trabajo: estimaciones de la Primera Encuesta sobre Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en



- Ecuador. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 26(1), 25-40.  
<https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2023.26.01.03>
- González, P. (2018). Derecho humano al tiempo libre y la recreación y su incidencia en la productividad de los trabajadores. *Ánfora*, 25(44), 69-90.  
<https://www.redalyc.org/journal/3578/357856333005/html/>
- Granado, H. (2016) *Desarrollo e implantación de lean production y sistema jit en una empresa* [Tesis de grado, Universidad de Valladolid].  
<http://uvadoc.uva.es/handle/10324/22170>
- Haar, J. (2019). A Cross-National Study on the Antecedents of Work–Life Balance from the Fit and Balance Perspective. *Social Indicators Research.*, 142(1), 261–282. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1875-6>
- Hernández, G. (07 de junio de 2022). Horas extras y productividad, una relación caduca en el nuevo mundo del trabajo. *El Economista*.  
<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Horas-extras-y-productividad-una-relacion-caduca-en-el-nuevo-mundo-del-trabajo-20220606-0087.html>
- Kivimäki, M., Virtanen, M., Kawachi, I., Nyberg, S. T., Alfredsson, L., Batty, G. D., ... Jokela, M. (2015). Long working hours, socioeconomic status, and the risk of incident type 2 diabetes: a meta-analysis of published and unpublished data from 222,120 individuals. *The Lancet Diabetes & Endocrinology*, 3(1), 27-34. [https://doi.org/10.1016/S2213-8587\(14\)70178-0](https://doi.org/10.1016/S2213-8587(14)70178-0)
- Kuwahara, K., Imai, T., Miyamoto, T., Kochi, T., Eguchi, M., Nishihara, A., Nakagawa, T., Yamamoto, S., Honda, T., Kabe, I., Mizoue, T., & Dohi, S. (2018). Sleep Duration Modifies the Association of Overtime Work With Risk of Developing Type 2 Diabetes: Japan Epidemiology Collaboration on Occupational Health Study. *Journal of Epidemiology*, 28(7), 336-340.  
<https://doi.org/10.2188/jea.JE20170024>
- Landa, C. (2017). *Los derechos fundamentales*. Fondo editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú
- Le, A., Balogun, A., & Smith, T. (2022). Long Work Hours, Overtime, and Worker Health Impairment: A Cross-Sectional Study among Stone, Sand, and Gravel

- Mine Workers. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 19(13), 7740. <https://doi.org/10.3390/ijerph19137740>
- Li, Z., Dai, J., Wu, N., Jia, Y., Gao, J., & Fu, H. (2019). Effect of Long Working Hours on Depression and Mental Well-Being among Employees in Shanghai: The Role of Having Leisure Hobbies. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(24), 4980. MDPI AG. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph16244980>
- McHugh, M., French, D. D., Kwasny, M. M., Maechling, C. R., & Holl, J. L. (2020). The Impact of Shift Work and Long Work Hours on Employers' Health Care Costs. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 62(12), 1006–1010. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001994>
- Menezes, A. e Nogueira, Á. (2023). Superexploração da força de trabalho na saúde em um contexto de pandemia de Covid-19 no Brasil. *Trabalho, Educação e Saúde*, 21. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-ojs2093>
- Nallusamy, S., Kumar, V., Yadav, V., Prasad, U., & Suman, S. (2018). Implementation of total productive maintenance to enhance the overall equipment effectiveness in medium scale industries. *International Journal of Mechanical and Production Engineering Research and Development*, 8(1), 1027-1038. <https://www.doi.org/10.24247/ijmpedfeb2018123>
- Organización internacional del trabajo (abril 2023). Tiempo de trabajo. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang--es/index.htm>
- Peña, D., Toala, M., & Toala, B. (2022). Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida. *RECIMUNDO*, 6(suppl 1), 29-40. [https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(suppl1\).junio.2022.29-40](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(suppl1).junio.2022.29-40)
- Perez, J. y Lopera, I. (2016). Gestión humana de orientación analítica: un camino para la responsabilización. *Revista De Administração De Empresas*, 56(1), 101–113. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020160109>
- Pfeffer, J. (2018). Dying for a paycheck: How modern management harms employee health and company performance--and what we can do about it. HarperBusiness

- Pinedo, Y. (2016). *Estrategias de promoción turística para el incremento de la demanda en el área de conservación privada gotas de agua, Jaén-Cajamarca* [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/3539>
- Prunier, S., Barthe, B., Santos, M., & Leitão, A. (2021). Tempos de trabalho atípicos e temporalidades humanas: a necessidade de uma abordagem interdisciplinar em ergonomia. *Laboreal*, 17(2), e18054. <https://doi.org/10.4000/laboreal.18054>
- Quintana, L. y Hermida, J. (2019). La hermenéutica como método de interpretación de textos en la investigación psicoanalítica. *Perspectivas En Psicología*, 16(2), 73-80. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7217578>
- Quintero, W. (2020). La formación en la teoría del capital humano: una crítica sobre el problema de agregación. *Análisis económico*, 35(88), 239-265. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-66552020000100239&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-66552020000100239&lng=es&tlng=es)
- Quispe, S. (2017). El reconocimiento del trabajo en sobretiempo en el régimen publico laboral y la ineficiencia de las normas que las regulan [Tesis para optar el titulo profesional de abogado, Universidad Andina de Cusco]. <https://hdl.handle.net/20.500.12557/1334>
- Realyvásquez, A., Arredondo, K., Blanco, J., Sandoval, J., Jiménez, E., & García, J. (2020). Work Standardization and Anthropometric Workstation Design as an Integrated Approach to Sustainable Workplaces in the Manufacturing Industry. *Sustainability*, 12(9), 3728. <https://doi.org/10.3390/su12093728>
- Reglamentación de la Ley 11.544 sobre jornada legal del trabajo modificado por el Decreto N° 484/2000. (Argentina).
- Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo D.S. N° 008-2002-TR. 04 de julio del 2002 (Perú).
- Rodríguez, A. y Pérez, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, 82, pp.179-200. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>

- Rojas, X. y Osorio, B. (2017). Criterios de Calidad y Rigor de la Metodología Cualitativa. *Revista gaceta pedagógica* (36), 63-75.  
<https://gacetadepedagogia.iimdofree.com/revista-n%C2%BA-36-a%C3%B1o-2017/>
- Salas, E. y Huaranga K. (2018). *El absentismo y su relación con el rendimiento laboral en los recursos humanos de la empresa Misol Minig Solutions unidad carahuacra junin, 2018* [Tesis de grado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/696>
- Sánchez, D., Rodríguez R., Martínez J. y Caballero S. (2018) Implementation of Continuous Flow in the Cabinet Process at the Schneider Electric Plant in Tlaxcala, Mexico. *Interfaces* 48(6):566-577.  
<https://doi.org/10.1287/inte.2018.0966>
- Sánchez, M., Fernández, M., & Díaz, J. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1), 107–121.  
<https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.400>
- Sato, K., Kuroda, S., y Owan, H. (2020). Mental health effects of long work hours, night and weekend work, and short rest periods. *Social Science & Medicine*, 246, 112774.  
<https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2019.112774>
- Svedberg, P., Mather, L., Bergström, G. et al. Time pressure and sleep problems due to thoughts about work as risk factors for future sickness absence. *Int Arch Occup Environ Health* 91, 1051–1059 (2018).  
<https://doi.org/10.1007/s00420-018-1349-9>
- Texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo D.F.L núm. 1. 31 de julio de 2002 (Chile).
- Torres, G. (2021). *El derecho fundamental a la salud y su exigibilidad en el ordenamiento jurídico peruano* [Tesis de grado, Universidad de Piura].  
<https://hdl.handle.net/11042/4969>

- Troncoso, C., y Amaya, A. (2017). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Revista de la Facultad de Medicina*, 65(2), 329-332. <https://doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>
- Tsuno, K., Kawachi, I., Inoue, A. et al. Long working hours and depressive symptoms: moderating effects of gender, socioeconomic status, and job resources. *Int Arch Occup Environ Health* 92, 661–672 (2019). <https://doi.org/10.1007/s00420-019-01401-y>
- Valenzuela, M. (2021). Hacia una reconstrucción liberalsocialista del contrato social: algunas consideraciones desde el enfoque de Norberto Bobbio. *Areté*, 33(2), 389-413. <https://doi.org/10.18800/arete.202102.009>
- Vieten, L., Wöhrmann, A. M. & Michel, A. (2022). Boundaryless working hours and recovery in Germany. *Int Arch Occup Environ Health* 95, 275–292. <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01748-1>
- Watanabe, T., Masuya, J., Hashimoto, S., Honyashiki, M., Ono, M., Tamada, Y., Fujimura, Y., Inoue, T., & Shimura, A. (2022). Long Working Hours Indirectly Affect Psychosomatic Stress Responses via Complete Mediation by Irregular Mealtimes and Shortened Sleep Duration: A Cross-Sectional Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11), 6715. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116715>
- Wöhrmann, A., Gerstenberg, S., Hünefeld, L., Pundt, F., Reeske, A., Brenscheidt, F. y Beermann, B. (2016) Arbeitszeitreport Deutschland 2016. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund. <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20160729>
- Žnidaršič, J. y Bernik, M. (2021). Impacto de los resultados del equilibrio trabajo-familia en el compromiso laboral de los empleados dentro de la organización: el caso de Eslovenia. *PLoS ONE*, 16 (1), 1–17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0245078>

## ANEXOS

### Anexo 1. Tabla de categorización

Categoría	Definición	Subcategoría	Problema	Objetivo	Supuesto	Metodología
Sobretiempo ilimitado	El sobretiempo es una opción que posibilita trabajar fuera de la jornada laboral para abordar necesidades específicas de la empresa (Quispe, 2017). Este se torna ilimitado cuando no se establecen restricciones en cuanto a la cantidad de horas extraordinarias que el trabajador puede realizar.	1.1 ausencia de personal	General: ¿de qué manera el sobretiempo ilimitado afecta los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022?	General: analizar de qué manera el sobretiempo ilimitado afecta los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022.	General: el sobretiempo ilimitado afecta negativamente los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022, toda vez que la falta de límite de horas permite que el trabajador a cambio de una compensación económica labore en exceso.	Enfoque: Cualitativo  Tipo de investigación: Básica  Diseño de investigación: Teoría fundamentada
		1.2 incremento de la demanda	Específico 1: ¿cómo el sobretiempo ilimitado afecta el derecho al descanso del trabajador en Lima, 2022?	Específico 1: describir como el sobretiempo ilimitado afecta el derecho al descanso del trabajador en Lima, 2022.	Específico 1: el sobretiempo ilimitado afecta negativamente el derecho al descanso del trabajador en Lima, 2022, puesto que la falta de límite de horas dificulta la adecuada recuperación del trabajador al finalizar su jornada e iniciar otra en corto tiempo.	Estudio: No experimental  Nivel: Descriptivo
Derechos fundamentales	Landa (2017): Los derechos fundamentales se conciben como instituciones o principios que guían la actividad estatal. Estos derechos reconocidos por la constitución son esenciales e inherentes a la persona, fundamentados en su dignidad.	1.1 derecho al descanso	Específico 2: ¿cómo el sobretiempo ilimitado afecta el derecho a la salud del trabajador en Lima, 2022?	Específico 2: describir como el sobretiempo ilimitado afecta el derecho a la salud del trabajador en Lima, 2022.	Específico 2: el sobretiempo ilimitado afecta negativamente el derecho a la salud del trabajador en Lima, 2022, debido a que la falta de límite de horas favorece la exposición física y mental del trabajador a sufrir accidentes y enfermedades.	Documentos: Artículos científicos de revistas indexados a bases de datos, normas  Técnicas: Entrevista y análisis documental  Instrumentos: Guía de entrevista y guía de análisis documental
		1.2 derecho a la salud				

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### GUÍA DE ENTREVISTA

Universidad César Vallejo

Estudio acerca del sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador, Lima 2022

Lugar, fecha y hora de la entrevista:	Lima, 21 de setiembre de 2023. 18:08
Entrevistadora:	Claudia Ariana Morales La Torre
<b>DATOS GENERALES/SOCIODEMOGRÁFICOS</b>	
Nombre del entrevistado:	Iván Rafael Valentín Peralta
Formación (especialidad y grado académico):	Abogado especialista en derecho laboral
Cargo y organización del entrevistado:	Gerente. Trabajo derecho & gestión E.I.R.L
Años de experiencia:	30

#### **5.a ¿Considera que el sobretiempo ilimitado puede llevar a que los trabajadores laboren jornadas excesivamente prolongadas?**

Si es un riesgo, por las dos razones que antes decía o porque quieren mantener el empleo o porque quieren percibir un poco más de ingreso porque el que reciben no les es suficiente para cubrir sus necesidades.

#### **5.b ¿Considera que el sobretiempo ilimitado dificulta la conciliación entre el trabajo y la vida personal?**

Definitivamente porque al trabajar tantas horas algunos llegan a trabajar sábados y domingos, algunos hemos trabajado Navidad y Año Nuevo de practicantes, entonces no es bueno porque uno necesita también tener un tiempo libre, desarrollarse culturalmente, derecho al ocio, son derecho de tercera generación, derechos humanos de tercera generación y lamentablemente es una terminología que lo leí hace 30 años en la universidad y todavía parece lejos del Perú.

#### **5.c ¿Considera que el sobre tiempo ilimitado puede llevar a la explotación del trabajador?**

Sí, por supuesto si lo puede llevar.

#### **6. En su opinión ¿de qué manera considera que el sobretiempo ilimitado afecta los derechos fundamentales del trabajador?**

Por ejemplo el derecho a la formación a la educación, hay trabajadores creo en el Perú hay una gran cantidad de trabajadores que no tienen información profesional o sea Universitaria técnico Entonces si ellos quisieran formarse para que tengan una capacidad técnica o una formación Universitaria que podrían hacerlo de noche o terminando sus labores estarían limitados porque estaría casi el mayor tiempo de la vigilia trabajando, hablando de Educación, hablando de distracción de ocio de creatividad hay personas que son muy hábiles en otras en otros ámbitos aparte del trabajo en el arte en la música etc. no tendrían esos espacios y claro el ámbito personal familiar todo es parte de nuestra naturaleza humana es querer tener algún entorno familiar y ese entorno familiar se tiene que construir a partir de la presencialidad, no la eventualidad y si no está presente la amada el padre el hijo etc no se va a poder fomentar ese Ambiente familiar que también necesita de esa persona. por eso se habla de que no solamente son derechos laborales los que están presentes en la reacción laboral sino también derechos fundamentales de la persona, un gran ejemplo

#### **8. ¿Considera que ante ausencia de personal en la empresa el empleador recurre habitualmente al sobretiempo en lugar de contratar personal?**

El empleador hace eso prefiere y Lamentablemente lo hace porque no le paga porque si le

pagara las horas extras se daría cuenta que es preferible contratar a un trabajador Part time adicional al trabajador a tiempo completo económicamente le Saldría más, podría ser mejor pero claro el nuevo trabajador tiene a su vez sus propios requerimientos tiene sus propias licencias sus propios permisos Y eso es lo que el empleador quiere evitarse quiere facilitarse en no tener más personal además que más personal también algunos empleadores los disuade el hecho de no tener veinte trabajadores tienes que tener comité de seguridad en el trabajo, cien trabajadores tienen que tener reglamento interno en el trabajo y tienes que contratar trabajador social el sindicato a partir de veinte se puede conformar, hay empleadores que tienen en cuenta estos toques y puestos mínimos porque no quieren tener esas relaciones de ese tipo o tener esas obligaciones.

**9. ¿Considera que el sobretiempo ilimitado dificulta el descanso y la recuperación adecuada del trabajador?**

Si, Hay un tema hasta ergonómico de los riesgos físicos, los riesgos psicosociales, qué la jornada extensa agota y hace daño a la persona al trabajador como a su entorno.

**10. ¿De qué forma considera que el sobretiempo ilimitado afecta el derecho al descanso del trabajador?**

Hay algunos trabajadores que hemos sido workaholic o sea muy amantes de nuestra experiencia laboral y querer desarrollarlo lo más que podamos el mayor tiempo posible que tenemos y eso aunque sea una situación promovida por el propio trabajador, el empleador lo acepta lo tolera porque lo beneficia, pero una vez más estamos lo remuneran extraordinariamente le da algún tipo de facilidad movilidad para ir a su casa no sé, entonces no tener límites puede afectar su desarrollo individual, personal, social hasta su rendimiento laboral. (respondió en otra pregunta)

**12. ¿Considera usted que ante incremento de la demanda en el mercado el empleador recurre habitualmente al sobretiempo en lugar de contratar personal de temporada?**

Si definitivamente y su falta de gestión técnica de gestión profesional del negocio, a veces hay empleadores menores de microempresas pequeña empresa no tienen un staff mínimo de trabajadores que le ayuden a gestionar el negocio, en el Perú la mayor cantidad de empresas son microempresas y por eso que la mayor cantidad de trabajadores no está en la gran industria está en las en las miles de microempresas que existen en donde no suele haber una gestión profesional del negocio.

**13. ¿Considera usted que el sobretiempo ilimitado favorece la exposición física-mental del trabajador a sufrir accidentes y enfermedades?**

Si definitivamente si, las actividades rutinarias el cansancio el agotamiento si por ejemplo es una organización que tiene un débil sistema en gestión de seguridad en el trabajo, ese trabajador va a estar muy expuesto a todo lo que menciona.

**14. ¿De qué forma considera que el sobretiempo ilimitado afecta el derecho a la salud del trabajador?**

Muy directamente porque como le digo el agotamiento no solamente es físico sino también mental y hay enfermedades de dolor por ejemplo el dolor de cabeza que a veces se solía Escuchar que era principalmente femenino el problema de cefaleas, pero ahora el problema de la migraña en especial que es un es una enfermedad que alguna vez los médicos Me comentaron que solía ser una enfermedad femenina Ya se está presentando en más población masculina, Por qué la tención la preocupación. el espacio del trabajo Tiene ciertas reglas donde tú te sientes libre amplio en poder desenvolverte más fácilmente en tu espacio personal Entonces cómo estás retenido porque sabes que hay ciertas normas de conducta lo tienes que observar en tu centro de trabajo eso ejerce la presión sobre la Salud Mental del trabajador.



# GUÍA DE ENTREVISTA

Universidad César Vallejo

Estudio acerca del sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador, Lima 2022

Lugar, fecha y hora de la entrevista:	Lima, 22 de setiembre de 2023. 15:00
Entrevistadora:	Claudia Ariana Morales La Torre
<b>DATOS GENERALES/SOCIODEMOGRÁFICOS</b>	
Nombre del entrevistado:	Karla Alexandra Carbajal Medina
Formación (especialidad y grado académico):	Abogada
Cargo y organización del entrevistado:	Abogada en secretaria técnico de PAD. Municipalidad
Años de experiencia:	5

**5.a ¿Considera que el sobretiempo ilimitado puede llevar a que los trabajadores laboren jornadas excesivamente prolongadas?**

Por supuesto, sí.

**5.b ¿Considera que el sobretiempo ilimitado dificulta la conciliación entre el trabajo y la vida personal?**

Claro, de todas maneras.

**5.c ¿Considera que el sobretiempo ilimitado puede llevar a la explotación del trabajador?**

Si, también considero que sí.

**6. En su opinión ¿de qué manera considera que el sobretiempo ilimitado afecta los derechos fundamentales del trabajador?**

Toda persona tiene derecho a un descanso después de una larga jornada. Entonces si tu no cumples como persona como ser humano tus horas de descanso, como aportarás en tu trabajo, como conseguirías hacer un buen trabajo si tu estas cansado. Entonces si tú te excedes de tiempo, si no hay un límite con respecto a eso no podrías tu dar lo mejor en tu trabajo entonces de todas maneras una persona necesita descanso tanto físico como mental para mí eso es muy básico y creo que si no hubiera un límite, creo que sería un caos tanto como para el empleador como al trabajador, porque no rendiría como debería ser.

**8. ¿Considera que ante ausencia de personal en la empresa el empleador recurre habitualmente al sobretiempo en lugar de contratar personal?**

Si, si claro porque obviamente sería un gasto para la empresa o entidad contratar más personas a que una sola se quede más tiempo trabajando lo que va a hacer otra persona. Obviamente entonces si pues no les conviene a ellos contratar a alguien más, sino que te queda, darle más a la persona que la tienes ahí al costado.

**9. ¿Considera que el sobretiempo ilimitado dificulta el descanso y la recuperación adecuada del trabajador?**

Sí, creo que sí.

**10. ¿De qué forma considera que el sobretiempo ilimitado afecta el derecho al descanso del trabajador?**

Como te digo o sea para mí el descanso es básico tanto físico como mental, porque a veces no haces por ejemplo nosotros que trabajamos en oficina no hacemos ninguna desgaste físico, pero el mental sí entonces a veces es mucho más que el desgaste físico porque llegas a casa y eso tiene consecuencias porque te genera estrés te genera dolor de cabeza te genera ansiedad entonces son muchas cosas no porque o sea a veces la

mente te juega muchas malas pasadas entonces qué haces si tú solo te dedicas a trabajar a ser adictivo al trabajo porque hay personas si lo hacen pero quizá hay personas que lo toleran mucho mejor que otras, es depende de cada persona por ejemplo hay personas les encanta, derrepente no tienen ninguna responsabilidad y te dedicas a trabajar pero personas por ejemplo que tenemos familia es un poco más complicado yo creo que depende de cada persona de cada persona cada trabajador cada situación que vive su realidad dentro de su vida personal también es que eso es un fundamento ahí de cada quien porque es lo que tú decides o sea si tú decides pues sigues trabajando como loco y no parar entonces tú sabes en tu conciencia de que tú vas a estar después fatal es así o sea, depende de cada persona (respondió en otra pregunta)

**12. ¿Considera usted que ante incremento de la demanda en el mercado el empleador recurre habitualmente al sobretiempo en lugar de contratar personal de temporada?**

Sí definitivamente mil veces prefieren eso que contratar a alguien más

**13. ¿Considera usted que el sobretiempo ilimitado favorece la exposición física-mental del trabajador a sufrir accidentes y enfermedades?**

Por supuesto que sí

**14. ¿De qué forma considera que el sobretiempo ilimitado afecta el derecho a la salud del trabajador?**

Por ejemplo, qué pasa si tú estás con el cansancio con el sueño tú puedes o sea a veces el cuerpo te gana y no estás concentrada a mil te vuelves como dice la palabra zombie y quizá podrías caerte quizá podrías sufrir un accidente ósea no está dentro de tus 5 sentidos como debe ser entonces por eso podría por ahí ocasionarte quizá un accidente o algo pues con el cuerpo cansado a veces no eres tan lúcido (respondió en otra pregunta)

# GUÍA DE ENTREVISTA

Universidad César Vallejo

Estudio acerca del sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador, Lima 2022

Lugar, fecha y hora de la entrevista:	Lima, 22 de setiembre de 2023. 16:00
Entrevistadora:	Claudia Ariana Morales La Torre
<b>DATOS GENERALES/SOCIODEMOGRÁFICOS</b>	
Nombre del entrevistado:	Abelardo Alfredo Aguirre Muñante
Formación (especialidad y grado académico):	Abogado especialista en RR.HH y negociación colectiva
Cargo y organización del entrevistado:	Ex subgerente de la oficina de RR.HH. Municipalidad
Años de experiencia:	20

**5.a ¿Considera que el sobretiempo ilimitado puede llevar a que los trabajadores laboren jornadas excesivamente prolongadas?**

Yo creo que se autorregula por eso es que generalmente las horas máximas en Lima son de doce horas no he encontrado personas que pueden hacer más de doce horas, en mi experiencia en el ámbito de Lima nunca se me ha presentado la necesidad de tener una persona más de doce horas trabajando.

**5.b ¿Considera que el sobretiempo ilimitado dificulta la conciliación entre el trabajo y la vida personal?**

Sí por supuesto

**5.c ¿Considera que el sobretiempo ilimitado puede llevar a la explotación del trabajador?**

También obviamente

**6. En su opinión ¿de qué manera considera que el sobretiempo ilimitado afecta los derechos fundamentales del trabajador?**

Más que derechos fundamentales como trabajador, derechos fundamentales como persona, porque tenemos que tener en cuenta que el trabajo no solamente es parte de la cotidianidad de la persona sino también el vivir con su familia descansar en su casa, de pronto hasta estudiar y ver otras cosas que la misma persona podría promover para sí mismo emprendimientos no lo sé, cualquier otra cosa hobbies, a una persona tendríamos que tener un robot que trabaje 24 horas el exceso de trabajo tampoco es bueno.

**8. ¿Considera que ante ausencia de personal en la empresa el empleador recurre habitualmente al sobretiempo en lugar de contratar personal?**

Sí y no, si porque lo que pasa es que ocurren como decíamos hace un rato picos de productividad necesarios por el tema de la fluctuación de demandas que no nos permiten tener mayor personal por la carga laboral que podría generar este, pero no considero que sea así.

**9. ¿Considera que el sobretiempo ilimitado dificulta el descanso y la recuperación adecuada del trabajador?**

Sí por supuesto el sobre tiempo ilimitado ocasionaría esto.

**10. ¿De qué forma considera que el sobretiempo ilimitado afecta el derecho al descanso del trabajador?**

Afectaría totalmente por qué hay derechos laborales y Derechos Humanos, los Derechos Humanos son distintos abarcan todo la OIT incluso señala algunos parámetros dentro de lo que signifique el descanso las jornadas laborales y el derecho también de participar con la familia entonces esas cosas son las que debemos tener muy en claro recursos humanos ahora se caracteriza más por el tema de la participación del trabajador con la familia para

poder mejorar también la productividad yo creo que por allí vamos avanzando.

**12. ¿Considera usted que ante incremento de la demanda en el mercado el empleador recurre habitualmente al sobretiempo en lugar de contratar personal de temporada?**

Hasta donde yo he visto si se contrata personal de temporada, pero se hace un mix. Generalmente tenemos gente con tiempo extra o con horas extras y adicionalmente a esto se contrata personal de temporada, pero son los picos las fluctuaciones que tenemos en el mercado las demandas y los tiempos en los que ocurren estos hechos cómo estábamos hablando hace un rato tema de los retails que tienen picos en Navidad fiestas patrias día de la madre son los tiempos en los que no solamente se contrata más gente, sino que también acuden o participan de las horas extras yo creo que es un tema básicamente de poder mejorar el tema de servicio, pero no de una explotación.

**13. ¿Considera usted que el sobretiempo ilimitado favorece la exposición física-mental del trabajador a sufrir accidentes y enfermedades?**

Si, por supuesto que si

**14. ¿De qué forma considera que el sobretiempo ilimitado afecta el derecho a la salud del trabajador?**

Nuevamente hablando de seguridad y salud en el trabajo o sea es eso básicamente incluso hay enfermedades ocupacionales por temas de posturas por temas de cargas o exceso de cargas Entonces yo creo que sí afecta.

# GUÍA DE ENTREVISTA

Universidad César Vallejo

Estudio acerca del sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador, Lima 2022

Lugar, fecha y hora de la entrevista:	Lima, 25 de setiembre de 2023. 14:56
Entrevistadora:	Claudia Ariana Morales La Torre
<b>DATOS GENERALES/SOCIODEMOGRÁFICOS</b>	
Nombre del entrevistado:	Jorge Edwards Esquivel Tornero
Formación (especialidad y grado académico):	Abogado especialista en derecho civil y laboral
Cargo y organización del entrevistado:	Dirección Regional del trabajo y promoción del empleo. Sector público
Años de experiencia:	20

## 5.a ¿Considera que el sobretiempo ilimitado puede llevar a que los trabajadores laboren jornadas excesivamente prolongadas?

Tengo 2 miradas ahí no porque sí efectivamente si es que el empleador obliga sistemáticamente al trabajador a quedarse más de las horas que un ser humano pueda tener una fuerza laboral o desempeñarse laboralmente, efectivamente habría un perjuicio, sin embargo, esas cosas se ven muy poco, pueden ser sistemáticamente se puede ir dando pero este también es el derecho del trabajador a decir bueno ya no puedo trabajar horas extras porque mi fuerza laboral no me lo permite o mi salud

## 5.b ¿Considera que el sobretiempo ilimitado dificulta la conciliación entre el trabajo y la vida personal?

Todo lo que es en exceso siempre va a repercutir en el trabajo y en la vida personal de un ser humano, está reglamentado que en las horas de trabajo son 8 horas sin embargo también podemos ver otras experiencias a nivel internacional donde hay gente que trabaja 15,16 horas y se desempeñan muy bien porque son actividades distintas en 2 o 3 trabajos como en Estados Unidos.

## 5.c ¿Considera que el sobretiempo ilimitado puede llevar a la explotación del trabajador?

No habría explotación toda vez de que es un sobretiempo remunerado hablando en el trabajo decente en el trabajo formal, pero en el trabajo informal definitivamente es una explotación son dos miradas distintas.

## 6. En su opinión ¿de qué manera considera que el sobretiempo ilimitado afecta los derechos fundamentales del trabajador?

Obviamente si es que hay una excesiva desproporción en otorgarle horas extras al trabajador va a afectar primero en su salud, segundo en según su desempeño laboral y tercero en su vida diaria como persona también, definitivamente.

## 8. ¿Considera que ante ausencia de personal en la empresa el empleador recurre habitualmente al sobretiempo en lugar de contratar personal?

Depende, desde la mirada del empleador si yo conozco a mi trabajador yo preferiría tomarnos a ellos como ya los conozco podría saber de qué ellos me trabajarían y conocerían en el trabajo que les voy a demandar, pero en otro punto sería pues contratar un personal adicional que me pueda cubrir esa esa demanda laboral que tengo, podría también servirme porque incluso solamente era contrataría por temporadas.

## 9. ¿Considera que el sobretiempo ilimitado dificulta el descanso y la

### **recuperación adecuada del trabajador?**

Me parece que es una pregunta que ya me hiciste hace unos minutos este y te dije que sí, definitivamente, lo excesivo va a perjudicar definitivamente a la a la salud a lo emocional y a la personal

#### **10. ¿De qué forma considera que el sobretiempo ilimitado afecta el derecho al descanso del trabajador?**

\*Sin respuesta, consideró ya haber respondido con anterioridad, pregunta 6.

#### **12. ¿Considera usted que ante incremento de la demanda en el mercado el empleador recurre habitualmente al sobretiempo en lugar de contratar personal de temporada?**

En estos tiempos no se está dando el sobretiempo lo que está escaseando acá es el trabajo y lo que se está generando es al contrario buscar puestos laborales, a aquel trabajador que les ofrece un puesto de sobretiempo este los toma porque el costo de vida con el sueldo no equipara la necesidad, un tema que estamos viviendo en el país

#### **13. ¿Considera usted que el sobretiempo ilimitado favorece la exposición física-mental del trabajador a sufrir accidentes y enfermedades?**

Sí.

#### **14. ¿De qué forma considera que el sobretiempo ilimitado afecta el derecho a la salud del trabajador?**

Actualmente esta figura de sobretiempo laboral, la jornada laboral se está tornando mucho más constante, se está tomando como natural es que está viendo como que las horas extras ya se van a normalizar, sin embargo, el sueldo mínimo vital de qué trabajador no alcanza para cubrir sus necesidades del mes y el trabajador de forma sistemática se ve obligado a tomar esas horas extras para que sus ingresos sean por lo menos algo adicional o algo superior y pueda pagar algo es necesidad, entonces es muy importante tomar en cuenta. el trabajador no tomaría las horas extras si sus gastos cubrieran con sus ingresos. El problema es atacar esa situación crítica que está viviendo el país, quien puede vivir con 1000 soles mensuales, 250 soles a la semana y con una canasta básica de 35 soles diarios, no alcanza definitivamente entonces que me obliga voluntariamente a tomar las horas extras que me va a llegar a al obtener entre 1200 1300 soles si hay suerte pero yo quiero más, más horas extras porque no es suficiente los 1300 o 1400 soles, necesito más y ahí creo que el trabajador no va a decir que me está perjudicando a mi salud en mi desarrollo emocional ni a mi familia que ya no lo veo, sino sobre todo va ver que por lo menos lo que él se sacrifica le va a alcanzar en algo entonces acá el problema no es las horas extras, el problema de fondo es que el sueldo del Perú no está acorde con la canasta familiar (respondió en otra pregunta)

# GUÍA DE ENTREVISTA

Universidad César Vallejo

Estudio acerca del sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador, Lima 2022

Lugar, fecha y hora de la entrevista:	Lima, 25 de setiembre de 2023. 17:00
Entrevistadora:	Claudia Ariana Morales La Torre
<b>DATOS GENERALES/SOCIODEMOGRÁFICOS</b>	
Nombre del entrevistado:	Miguel Ángel Nuñez Zevallos Alvarez
Formación (especialidad y grado académico):	Abogado especialista en derecho laboral
Cargo y organización del entrevistado:	Consultor legal. Independiente
Años de experiencia:	10

## 5.a ¿Considera que el sobretiempo ilimitado puede llevar a que los trabajadores laboren jornadas excesivamente prolongadas?

Bueno si partimos de que no hay actualmente un límite al sobretiempo esto implica de que las jornadas puedan ser tan ilimitadas pero ahí creo que sería conveniente diferenciar dos cosas , uno es el sobretiempo que en términos generales es algo extraordinario no es algo habitual el sobretiempo, en cambio jornadas que incluyan una prestación de servicio superior a las 8 diarias o 48 horas semanales es lo que se denomina las jornadas atípicas o relativas, en esos casos las horas extras forman parte de la jornada habitual ya sea que compensan con descanso equivalente o en pago. Entonces en el caso de jornadas extraordinarias en las cuales el trabajador habitualmente labora 8 horas y eventualmente se quedaron más tiempo creo que no daría lugar a ese tipo de jornadas excesivas porque la hora es precisamente es extraordinaria, no se da siempre. En cambio en el tema de la jornada acumulativas en los cuales es habitual las horas extras sí habría un límite, pero sobre ese tema no sé si tenga que ver con la investigación, pero las jornadas atípicas exceden las 8 diarias 48 horas semanales tiene un límite que lo establece el tribunal constitucional y establece que el promedio elaborado uno de esos superior a las 48 horas semanales en jornadas que no deben exceder las 3 semanas por ese lado si hay un límite , el límite no está probablemente en las jornadas en las cuales las cifras son extraordinaria, yo te puedo decir un día quédate en 4 horas y otro día te puedo decir hasta el trabajo vuela 18 horas no sé si alguien lo puede hacer pero si podría darse el caso.

## 5.b ¿Considera que el sobretiempo ilimitado dificulta la conciliación entre el trabajo y la vida personal?

Si efectivamente que sí , porque los que instituyeron ese tema en las jornadas de 48 horas que son los trabajadores de Chicago establecieron un límite de 8 horas diarias porque se supone que el día tiene 24 horas son 8 horas para trabajar, 8 horas para descansar 8 horas para emplearlo en otras cosas , entonces esa proporción que se establece tiene una razón, un fundamento, de hecho hay personas que trabajan más de 8 horas, si a eso le sumas que vives en Lima, tiempo que las personas se demoran en trasladarse de un lado al otro, la vida laboral absorbe la mayor cantidad de tiempo, entonces eso le vas a aumentar más tiempo de trabajo evidentemente va a empezar a afectar otros aspectos de la vida de una persona como su familia, su salud, el estudio.

## 5.c ¿Considera que el sobretiempo ilimitado puede llevar a la explotación del trabajador?

Explotación en términos legales no, en la medida de que se cumpla el pago, o sea si yo acepto trabajar 12 horas pero me vas a pagar 4 horas extras no me estas explotando en realidad, probablemente yo me estoy explotando solo si es que considero que no es justo lo que me pagan, pero pues eso va a ser una percepción que yo tenga, algo subjetivo, porque objetivamente si te pagan tus horas extra de acuerdo a la ley no hay ningún tipo de explotación, por ese lado no creyera eso, salvo que sean de las que no se paguen, en ese caso si definitivamente más que explotación sería un acto ilegal.

**6. En su opinión ¿de qué manera considera que el sobretiempo ilimitado afecta los derechos fundamentales del trabajador?**

Bueno afectaría en el derecho a tener una salud adecuada, compartir tiempo con tu familia distintos los aspectos del ser humano, todos los derechos fundamentales regulados en la constitución realmente se puedan ver afectados porque lo que no vas a tener es tiempo para desarrollar entonces va a afectar tu vida familiar, va a afectar tu salud, el tiempo que fuese para capacitarte para que sea un mejor trabajo pero siempre y cuando en la medida que el trabajador lo acepte, porque hay que tener en cuenta es que puede que no haya un límite para establecer un sobretiempo tal vez pero lo que sí hay es un límite respecto a aceptar el sobretiempo, entonces si yo no quiero no lo hago pero si yo acepto una cantidad de horas es decisión personal

**8. ¿Considera que ante ausencia de personal en la empresa el empleador recurre habitualmente al sobretiempo en lugar de contratar personal?**

Sí en algunos casos sí algunos casos sí es más barato o hacer eso antes de contratar a otras personas probablemente es una razón válida o mejor dicho un factor importante pero también en mi experiencia también obedece a la preparación a la experiencia que tienen algunas personas no porque tratar a otras personas implica capacitar la entrenarla y esperar a cierto tiempo que desarrolle ciertas capacidades dependiendo cada puesto, en cambio una persona que ya conoce el su trabajo su desempeño más fácil que pueda cumplirlo no entonces parte del tema económico el costo también puede obedecer a un tema de beneficioso para la empresa no en los términos del proceso productivo de las actividades que desarrolla

**9. ¿Considera que el sobretiempo ilimitado dificulta el descanso y la recuperación adecuada del trabajador?**

Bueno probablemente si tienes menos tiempo para descansar va ser menos el tiempo que logre desconectarte del trabajo entonces vas a estar pensando más en el trabajo en lo que hiciste o vas a tener que hacer, probablemente no permitan que aproveche bien del tiempo con tu familia o te estreses y no descansas adecuadamente, lo cual a la larga puede generar un daño en la salud del trabajador ya sea en su esfera psíquica o emocional, incluso la falta de descanso que pueda generar accidentes de trabajo o el tipo de lesión no porque la realidad de cada persona es distinta no entonces bueno puede ser que haya personas que están yendo a la empresa lo único que hacen es ir a dormir porque tengan que atender a sus familiares que tengan otros trabajos o problemas es probable que la falta de descanso genere mayores complicaciones.

**10. ¿De qué forma considera que el sobretiempo ilimitado afecta el derecho al descanso del trabajador?**

\*sin respuesta

**12. ¿Considera usted que ante incremento de la demanda en el mercado el empleador recurre habitualmente al sobretiempo en lugar de contratar personal de temporada?**

En el caso de contratos temporada como Navidad, fiestas patrias, campañas escolares si hay sobretiempo porque aumenta la demanda por lo menos en mi experiencia en lo que veo es que siempre se contrata mayor personal, si te pones a pensar esto principalmente



en lo que es atención al público no porque aumenta la demanda pero aumenta en principalmente la cantidad de personas que asisten en un lugar entonces el sobretiem po no va necesariamente pulir ello con necesidades inmediatas, en esos casos sí se requiere y se recurre a ello a la contratación de mayor cantidad de personas

**13. ¿Considera usted que el sobretiem po ilimitado favorece la exposición física-mental del trabajador a sufrir accidentes y enfermedades?**

Si definitivamente que si, como te comentaba la mayor cantidad de trabajo genera mayor cantidad de estrés hay un tema que es la doble presencia que es cuando en la empresa estoy pensando en mi familia pues estoy con mi familia estoy pensando en el trabajo en la empresa entonces mientras más tiempo pasa en la empresa es probable que más presente estén en los pensamientos los temas de la empresa esto a la larga que genera que un trabajador venga y esté desconcentrado y aquí es cuando ocurren los accidentes y también si estás estresado también eso genera daños en la salud.

**14. ¿De qué forma considera que el sobretiem po ilimitado afecta el derecho a la salud del trabajador?**

Bueno lo que comentábamos, la generación de riesgos psicosociales que tienen daños en la salud del trabajador también se puede generar daños a nivel psicológico por enfermedad algún tipo de estrés o el tipo de enfermedad privada de ello o también daños físicos no generan a consecuencia , también debe considerarse ciertas actividades no por ejemplo un soldador de por si realiza una labor riesgosa mientras más tiempo pase trabajando mayor daño se va a generar o se va poner mucho más rápido el daño no en su salud, en sus oídos generativa minera en construcción civil hasta una persona que esté en oficinas no en menor medida pero mientras más tiempo esté sentado en una computadora tu cuerpo también se va a empezar a resentir no entonces eso también es importante.

# GUÍA DE ENTREVISTA

Universidad César Vallejo

Estudio acerca del sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador, Lima 2022

Lugar, fecha y hora de la entrevista:	Lima, 25 de setiembre de 2023. 19:00
Entrevistadora:	Claudia Ariana Morales La Torre
<b>DATOS GENERALES/SOCIODEMOGRÁFICOS</b>	
Nombre del entrevistado:	Abdul Kazan Espinoza Guerra
Formación (especialidad y grado académico):	Abogado especialista en derecho laboral
Cargo y organización del entrevistado:	Abogado. Transportes Cruz del Sur
Años de experiencia:	6

## 5.a ¿Considera que el sobretiempo ilimitado puede llevar a que los trabajadores laboren jornadas excesivamente prolongadas?

Sí, en algunos casos sí, como no hay límites al a la jornada sobre tiempo genera pues que los empleadores de forma indiscriminada programen unas altas horas de trabajo a los trabajadores que finalmente van a tener impacto pues hay cuestiones de seguridad y salud en el trabajo, vas a tener al día siguiente trabajadores y productivos trabajadores cansados pueden ocasionarte accidentes de trabajo no van a seguir los lineamientos de la empresa hasta incluso pueden generar multas por parte de sunafil si vienen inspecciones inopinadas.

## 5.b ¿Considera que el sobretiempo ilimitado dificulta la conciliación entre el trabajo y la vida personal?

Sí considero que la prolongación de jornadas excesivas pues tenga un impacto en la vida personal y familiar de la persona porque finalmente si una persona tiene programada puede soportar ahora pues una reunión personal eh y que te programen horas extras y cuando tú has aceptado estas horas extras ya te compromete con la empresa y pues tienes que mostrar planes personales que finalmente van a generar un problema, va a genera estrés bueno en general pues diversos temas de que como repito van a impactar en la seguridad y salud en el trabajo

## 5.c ¿Considera que el sobretiempo ilimitado puede llevar a la explotación del trabajador?

Básicamente es eso podría, si bien es cierto las empresas pagan las sobretasas de 25% o 35% pero el programar o no tener una limitación a las horas extras finalmente genera que haya una explotación del trabajador, si no hay límites el empleador se va a aprovechar de que no haya estos límites y a pesar de que paga estas horas extras, las sobretasas correspondientes generan que de forma indiscriminada y desproporcionalmente programe horas extra a los trabajadores. la ley no limita que se le programe a un trabajador 10 horas seguidas de horas extra entonces pueden aprovecharse de esto, de este vacío legal para poder explotar o sobre explotar a un trabajador

## 6. En su opinión ¿de qué manera considera que el sobretiempo ilimitado afecta los derechos fundamentales del trabajador?

Bien cuando programan horas extra a los trabajadores estos ya se ven limitados a generar o realizar planes en horario posterior a su jornada laboral regular por ejemplo si un grupo de trabajadores ha programado pues un partido de fútbol a la a las 8:00 de la noche un

jueves y el empleador le solicita que realicen horas un promedio de 3 horas extras ya pierden estas actividades de recreación puede ser tanto de recreación como familiares que por ejemplo no sé tiene un familiar que se encuentran en mal estado de salud realizar las horas extras a fin de cubrir las medicina de familia ya le limita ir temprano a su casa para poder pues este realizar los cuidados correspondientes (respondió en otra pregunta)

**8. ¿Considera que ante ausencia de personal en la empresa el empleador recurre habitualmente al sobretiempo en lugar de contratar personal?**

Sí, por ahorrarse el costo laboral el empresario por lo general explota a los trabajadores programándoles mayores horas extra cuando un trabajador que realiza en promedio 4 horas diarias de horas extras bien lo podría ser podría cubrir esto es este periodo por otro trabajador en horario nocturno o en el mismo horario para que la producción sea eficaz, entonces es una forma ahorrarse el costo laboral o sea definitiva el empresario se quiere ahorrar contratar más personas y prefiere programar horas extra para que la producción se no se vea afecta a los demás trabajadores que ya están empresa

**9. ¿Considera que el sobretiempo ilimitado dificulta el descanso y la recuperación adecuada del trabajador?**

En definitiva, si va a afectar el descanso del trabajador

**10. ¿De qué forma considera que el sobretiempo ilimitado afecta el derecho al descanso del trabajador?**

Hay dos formas a ver por lo que yo he podido ver en mi experiencia hay horas extras que son programadas de forma semanal hacia los trabajadores mediante acuerdos quedan con un grupo que van a generar horas extras pues un promedio de 2 a 3 horas diarias de lunes a sábado y luego la otra forma son las horas extras de forma improvisada no falta alguien necesitas que cubran este turno y solicita a una persona antes que se vaya a su jornada laboral que por favor realice horas extra, de alguna forma convencen al trabajador y como lo que mueve en este es obtener mayores ingresos mensualmente acepta la realizar las horas extra, entonces las realiza (respondido en otra pregunta)

**12. ¿Considera usted que ante incremento de la demanda en el mercado el empleador recurre habitualmente al sobretiempo en lugar de contratar personal de temporada?**

Sí, pero lo que genera esta figura es que las entidades fiscalizadoras son bastante rigurosas o no hay una regulación efectiva para los contratos de temporada porque si bien es cierto tú puedes contratar a un grupo de trabajadores por temporada , vamos a poner el ejemplo que es el de empresa Gloria , estamos en septiembre ya sabemos que para diciembre tienen proyectado producir paletones entonces la empresa contrata un grupo de trabajadores para que trabajen para ellos y generen para entonces elaborar mal el contrato de trabajo por temporada genera de que esos trabajadores puedan demandar por desnaturalización de contrato entonces esta naturalización de contrato va se va a traducir por un lado en indemnizaciones por despido arbitrario judicialmente en proceso judicial o reposiciones de esos trabajadores cuando finalmente el empleador o empresario no proyectó tener trabajadores permanentes sino tener trabajadores por temporada. entonces a mi criterio debería haber una flexibilidad o una mejor regulación sobre los contratos de trabajos de toda modalidad porque así va a permitir de que un empleador tenga la posibilidad de contratar de forma temporal un grupo de trabajadores por temporada y tener certeza de que no se van a desnaturalizado en algún momento , entonces flexibilizar los contratos por temporada o los contratos por sujetos a modalidad en general va a permitir de que los empleadores no tengan miedo de contratar trabajadores y finalmente esto se va a traducir que no programen o no afecten al grupo de trabajadores que ya están trabajando para la empresa ni solicitarles que realicen horas extras de forma desproporcionada

**13. ¿Considera usted que el sobretiempo ilimitado favorece la exposición física-**

### **mental del trabajador a sufrir accidentes y enfermedades?**

Sí, tener un trabajador cansado por la realización de horas extras que al día siguiente tiene que volver al a su turno va a generar que esté por un lado mentalmente cansado y esto puede ocasionar accidentes de trabajo, debemos tener en cuenta que el accidente de trabajo es objetivo, que quiere decir que cualquier accidente producido en la empresa así haya habido capacitaciones previas o así este sea por culpa del trabajador, ese accidente se califica como tal como el accidente trabajo y por otro lado tenemos la afectación mental, que a la larga se genera una enfermedad ocupacional como por ejemplo el estrés tiene más distintas variables entonces todo se engloba en la seguridad y salud en el trabajo

### **14. ¿De qué forma considera que el sobretiempo ilimitado afecta el derecho a la salud del trabajador?**

De la misma forma por un lado tenemos una persona que está cansada o sea que realizar labores estando físicamente cansada no le va a permitir realizar sus funciones pues de acuerdo a lo que requiere la empresa o con la misma efectividad que tú proyectas cooperación y por otro lado la persona que también se encuentra mentalmente cansada le va a generar estrés posterior y esto se va al trabajo estrés laboral entonces bueno cualquiera de las dos formas va a generar contingencias para la empresa por otro lado también tenemos que los temas de hostilidad laboral por ejemplo si un trabajador se niega a realizar horas extras y el empleador es incisivo, le programa de todas maneras las horas extras incluso lo coacciona o amenaza para que revise las zonas con no renovar el contrato simplemente despedirlo, el trabajador pues se va a haber condicionado a realizar estas horas extras, finalmente todo esto se traduce en un estrés posterior.

# GUÍA DE ENTREVISTA

Universidad César Vallejo

Estudio acerca del sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador, Lima 2022

Lugar, fecha y hora de la entrevista:	Lima, 28 de setiembre de 2023. 22:00
Entrevistadora:	Claudia Ariana Morales La Torre
<b>DATOS GENERALES/SOCIODEMOGRÁFICOS</b>	
Nombre del entrevistado:	Eleana Rodríguez Castillo
Formación (especialidad y grado académico):	Abogada especialista en derecho laboral y social
Cargo y organización del entrevistado:	Especialista legal de la oficina de RR.HH. Servir
Años de experiencia:	17

## 5.a ¿Considera que el sobretiempo ilimitado puede llevar a que los trabajadores laboren jornadas excesivamente prolongadas?

Claro que sí, no solamente excesivamente jornadas laborales que incluso pueden ser no pagadas sino que más allá de ello creo que esas excesivas jornadas de labores no garantizan una productividad óptima y como efecto colateral viene también que esto puede ser incidencias en la salud del trabajador incidencias en la salud del trabajador que incluso puede generar a posteriori enfermedades ocupacionales que si lograrse el trabajador determinar el nexo causal de su enfermedad con las labores en sobretiempo que realiza, podría generarle al empleador posteriormente indemnizaciones por enfermedades ocupacionales que se generan justamente producto ese trabajo en sobretiempo excesivo.

## 5.b ¿Considera que el sobretiempo ilimitado dificulta la conciliación entre el trabajo y la vida personal?

Completamente de acuerdo, pero no solamente hay una mella en la vida personal y profesional, sino que aunado atenta contra el derecho a la salud, contra el derecho a la vida, el derecho a la vida es que pone en juego del trabajador. Son esos 2 componentes que están de la mano, la vida y la salud del trabajador, van de la mano, es importante garantizarlo como estado también, ya no solamente como el empleador sino también el estado tiene que garantizar y nuestra constitución lo establece, pero esto es letra muerta en la realidad. Letra muerta como vuelvo a insistir porque venimos de un mercado laboral frágil e informal y eso complica todo el panorama.

## 5.c ¿Considera que el sobretiempo ilimitado puede llevar a la explotación del trabajador?

Si, es una forma siempre y cuando 1 no está remunerado y 2 siempre y cuando que este sea un sobre tiempo excesivo que ponga en peligro la integridad física y mental también del trabajador porque estamos solamente mirando el componente de la salud física pero también las jornadas laborales prolongadas en el tiempo pueden generar también daños psicológicos estrés, burnout en el trabajador. solamente muchas veces miramos los daños físicos o enfermedades somáticas, pero también hay un efecto también en la psiquis del trabajador puede generar estrés, en muchos países por ejemplo como Japón donde viven largas jornadas de trabajo porque viven bajo presión, el trabajo bajo presión es una sociedad demasiado competitiva, generan que algunos trabajadores se suicidan, se logran suicidar, es el otro extremo también.

## 6. En su opinión ¿de qué manera considera que el sobretiempo ilimitado afecta los derechos fundamentales del trabajador?

Si bien es cierto tenemos un marco normativo pero en cuanto a las limitaciones del

sobretiempo sí ahí hay un punto digamos álgido que no ha sido abordado normativamente, entonces al no haber sido normado esto da pie a que muchas veces existan jornadas de trabajo excesivamente que pasan muchas veces los límites de la fuerza de una persona, está comprobado científicamente hay muchos estudios que toda persona requiere un mínimo de 7 horas de descanso al día, es un descanso prolongado llamado sueño de manera continua y el no descansar estés horario mínimo o este tiempo mínimo desencadena una serie de enfermedades el cáncer, hipertensión, diabetes entre otros. entonces a la luz de lo que te comento evidentemente es importante velar por la salud y por la vida de los trabajadores. Porque la larga sabes que como te vuelvo a repetir un trabajador enfermo me cuesta a mí como empleador, me cuesta más allá de lo que yo me puedo imaginar, por qué tengo que pagarle días de trabajo no laborado y no solamente le cuesta al empleador o le cuesta también al estado cuando ese trabajador enferma superado más allá de los 20 días tú no sabes los 20 primeros días de incapacidad laboral lo pague empleador pero a partir que esta enfermedad sí o accidente comienza a prolongarse en el tiempo o sea a partir del día 21 esto ya lo asume el estado a través de salud que puede prolongarse hasta 1 año y ya salvo que luego una junta médica se determine que esta enfermedad o esta incapacidad que tiene el trabajador es absoluto y ya no tiene nada que hacer de vuelta al trabajo. entonces hay que mirar todos estos factores que no solamente estamos hablando de una incidencia en la vida y en la salud del trabajador, sino que también le cuesta le cuesta al estado peruano a través de salud y también le cuesta al empleador, es un efecto boomerang al final. Hay una incidencia en el mercado laboral pero muy pocos evalúan estos aspectos creo yo.

**8. ¿Consideran que ante la ausencia de personal en la empresa el empleador recurre habitualmente a sobretiempo en lugar de contratar personal?**

Sí, muchas veces los empleadores sabiendo que en una empresa pueden tener turnos de 12 horas prefieren tener simplemente un solo trabajador que me haga 12 horas en vez de tener tal vez dos trabajadores que me hagan 6 horas o sea 8 horas podría darse tiempo suplementarios de 2 horas cada uno tendría que completar, pero en la praxis no o sea el empleador mira básicamente cuáles son sus costos laborales y pues al final decide lo que mejor encaja digamos un poco en su política laboral. entonces mira solamente desde su óptica como empleador pero no tiene una mirada desde la óptica del trabajador y estando en un mercado tan frágil al trabajador no le queda más que someterse un poco a las reglas del juego por qué a defecto como hoy en día está en boga los trabajos de naturaleza temporal, pues si no quieres laborar bajo las condiciones que yo te propongo pues tu contrato finaliza el día que llega a su término y detrás tuyo pues me es más fácil colocar una mano de obra barata, una mano de obra extranjera que ni siquiera tengo que incorporar una planilla porque muchas veces ni siquiera tienen carné de extranjería, ni su documentación en orden entonces sí en verdad son temas bastante delicados.

**9. ¿Considera que el sobretiempo ilimitado dificulta el descanso y la recuperación adecuada del trabajador?**

Claro que sí porque ya no solamente estuvo te había manifestado ya no hablamos de un tema estrictamente laboral sino que ya abarca temas que están ligados con la dignidad del trabajador temas que están ligados con proteger y garantizar su vida y la salud del trabajador garantizando la vida y la salud del trabajador no solamente protegemos al trabajador como persona en su dignidad sino también protegemos a la familia de este trabajador y en consecuencia nos cuesta menos a nivel de seguridad social si a este trabajador le sucede algo imagínate que fallezca este trabajador, al estado es quien le corresponde asumir tal vez una pensión de orfandad o una pensión de viudez en el caso que ese trabajador haya estado en planilla en el caso que el trabajador haya trabajado en una empresa formal y que evidentemente existan las cotizaciones que correspondan, en el caso que el trabajador haya tenido un seguro de vida un seguro de vida ley en el caso que sea trabajadora y tiene un seguro complementario de trabajo de riesgo si su muerte es consecuencia de un accidente laboral etcétera. Entonces sí yo creo que es importante la limitación para garantizar no solamente el respeto al trabajador como persona en su

dignidad sino también como trabajador y también es una manera de proteger a su familia.

**10. ¿De qué forma considera que el sobretiempo ilimitado afecta el derecho al descanso del trabajador?**

Afecta el derecho al descanso porque no existe un marco normativo que regule cuál es el tope máximo que puede elaborar un trabajador en sobretiempo entonces al no existir este tope permite al empleador que a su criterio él pueda disponer de ser el caso la cantidad de horas en sobretiempo que este trabajador pueda laborar. Olvidaba comentarte que el trabajo en sobre tiempo es de naturaleza excepcional y muchos empleadores creen que forma parte de la jornada no es que en teoría el trabajo en sobretiempo es algo excepcional pero en la praxis no es así ¿por qué? porque los empleadores para reducir costos le digo lejos de tener una planilla 5 tienen 2 y esos 2 que me dan el trabajo de 5 evidentemente jamás van a poder cumplir el trabajo de 5 porque son 2 humanos y evidentemente esto conlleva a jornadas prolongadas y como no existe pues un tope yo te pago lo que yo pueda como yo pueda y si soy buena gente incluso te puedo reconocer sí todas las horas de sobretiempo que tu haz hecho pero es un reconocimiento pecuniario pero nadie mira el trasfondo de estas jornadas extensas de trabajo que pueden afectar la vida y la salud de los trabajadores. Hay estudios científicos que establecen por más imagínate que yo pueda trabajar en sobretiempo no sé mi jornada termina a las 5 y yo comienzo mi mi sobre el tiempo desde las 5.1 hasta las 5:00 de la mañana eso estoy maximizando ya pues al día siguiente el empleador me dice tienes todo el día para descansar, pero es que ya, biológicamente el cuerpo ya no descansa y no solamente el cuerpo no descansa sino que neurológicamente hay una afectación cuando el cerebro no descansa un mínimo de 7 horas hay una afectación neurológica hay una especie no sé si calza la palabra como una especie de atrofia en las neuronas y esto ya no se recupera así es ya no se recupere entonces así tuvieras un descanso compensatorio o una compensación económica por estas extensas jornadas de sobretiempo mi vida ya no es la misma ya no ya no puedo volver a foja cero entonces ves tú todos estos componentes no solamente hablamos de un tema normativo si no porque al hablar de un tema normativo y tan sensible como las jornadas no podemos perder de vista justamente esta afectación a la vida y a la salud de los trabajadores que puede tener consecuencias incluso a corto mediano y a largo plazo y cuando son a mediano y largo plazo hay consecuencias en la seguridad social.

**12. ¿Considera usted que ante el incremento de la demanda en el mercado el empleador recurre habitualmente a sobretiempo en lugar de contratar a personal de temporada?**

Si, claro que sí, porque generar una planilla para nuevos trabajadores genera una serie de sobre costos no te olvides tenemos el tema de las gratificaciones tenemos un tema de las vacaciones, tenemos la obligación de CTS, tenemos el tema del seguro vida ley, tenemos la agenda el tema de utilidades, es si realizan un trabajo de riesgo, un seguro complementario de riesgo tenemos el seguro de salud que corre por parte del empleador. Entonces ciertamente si el empleador hace digamos un análisis de todos los costos laborales que le cuestan por trabajador definitivamente va a preferir tener una plantilla que haga sobretiempo a contratar a un nuevo trabajador salvo que se encuentre en una micro o una pequeña empresa ahí todavía incluso es peor porque aun cuando la micro y pequeña empresa hay una serie de flexibilizaciones en materia de derechos laborales ahí incluso se encuentra el gran segmento de la informalidad en nuestro país la idiosincrasia también ya del empresario, de la micro y pequeña empresa muchas veces es el no reconocimiento de los derechos mínimos que tienen los trabajadores pues ahí también es un poco complicado abordar ese sector.

**13. ¿Considera usted que el sobretiempo ilimitado favorece la exposición física-mental del trabajador a sufrir accidentes y enfermedades?**

Claro que sí, accidentes laborales, suicidios laborales estrés burnout y te digo el final quien pagan los platos rotos en esta historia se bien es cierto a priori es el empleador porque el trabajador podría incluso demandarlo en la vía laboral si logra comprobar este nexo de causalidad entre su enfermedad o su accidente ligado justamente a estos trabajos

excesivos de sobretiempo pero yo te digo también teniendo en cuenta que a la larga le sale costando esto a la seguridad social cuando hablo de la seguridad social es porque se generan pensiones ya sea de invalidez sobre todo pensiones de invalidez eso le cuesta el estado. Hay un componente que le cuesta al estado y ¿porque hay un componente que le cuesta al estado? porque hoy en día también existen pensiones mínimas que salen del erario público o sea hay pensiones mínimas que son generadas por los trabajadores pero también hay pensiones que son otorgadas a nivel del estado como una política porque hay algunos trabajadores que no logran ni siquiera reunir el mínimo legal para poder cotizar y el final es el estado quien tiene digamos que otorgarle digamos un mínimo de sobrevivencia ya sea a nivel de pensiones de jubilación o ya sea también a través del sistema de salud a través del SIS, porque el SIS lo financia el estado con nuestro dinero de todos. Por eso digo que le cuesta el estado eso, nos cuesta a todos al final.

**14. ¿De qué forma considera que son de tiempo ilimitado afecta el derecho a la salud del trabajador?**

Bien como ya lo habíamos conversado, el al no existir un límite en el trabajo en sobretiempo que se le puede asignar a un trabajador el empleador a su criterio puede extender o puede otorgar trabajo en sobretiempo que no garantice un descanso mínimo para el trabajador y evidentemente al no garantizar tus descansos mínimos tal vez a mediano plazo y a largo plazo estas prácticas un tanto excesivas sin respetar estos descansos mínimos pueden generar enfermedades ocupacionales a defecto accidentes laborales justamente por esta sobreexposición de trabajo por esta fatiga visual, por esta fatiga muscular otro tipo de fatiga que puede desencadenar el trabajo en sobretiempo. entonces sí de hecho que hay una digamos una ecuación directa entre el sobretiempo sin límites y los accidentes o enfermedades ocupacionales que se puedan generar así el trabajador, pero al mismo tiempo hay una afectación también a este derecho a conciliar la vida familiar y laboral del trabajador.



# GUÍA DE ENTREVISTA

Universidad César Vallejo

Estudio acerca del sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador, Lima 2022

Lugar, fecha y hora de la entrevista:	Lima, 30 de setiembre de 2023. 11:30
Entrevistadora:	Claudia Ariana Morales La Torre
<b>DATOS GENERALES/SOCIODEMOGRÁFICOS</b>	
Nombre del entrevistado:	Francisco Gómez Valdez
Formación (especialidad y grado académico):	Abogado especialista en derecho laboral
Cargo y organización del entrevistado:	Abogado. Estudio Jurídico Francisco Gómez Valdez Y Asociados
Años de experiencia:	50

## **5.a ¿Considera que el sobretiempo ilimitado puede llevar a que los trabajadores laboren jornadas excesivamente prolongadas?**

Si, es un abuso de hecho, el artículo 103 de la constitución dice cree que la ley no ampare el abuso de derechos, acá estamos clara y definitivamente frente a un abuso de derechos, es nauseabundo pues que existan formas o que no existan para provocar esa suerte de bandera blanca para que sea para que el empleador haga lo que verdaderamente debe.

## **5.b ¿Considera que el sobretiempo ilimitado dificulta la conciliación entre el trabajo y la vida personal?**

Definidamente, estar sujeto a solamente trabajar y seguir trabajando, dejó de ser humano, dejó de ser una persona social, dejó de ser una persona social, verdaderamente renuncio a su identidad y a su dignidad.

## **5.c ¿Considera que el sobretiempo ilimitado puede llevar a la explotación del trabajador?**

No solamente a la explotación, lo está llevando verdaderamente y hay muchos ejemplos, lo lleva a la muerte, enfermedades, con los años ya eso yo lo veo, con lo años de trabajo por esa exposición los llevan lamentablemente a enfermedades degenerativas, se sabe pues que el Parkinson, el Alzheimer en muchos casos se debe a esta exposición. obviamente que los estudios aquí como que un tanto maquilla las cosas, pero se debería hacer un estudio porque mayoritariamente lo primero que sufren estos trabajadores es pues en el sistema nervioso, ya si una persona tiene afectada el sistema nervioso fácil que se pueda afectar cualquier otro órgano.

## **6. En su opinión ¿de qué manera considera que el sobretiempo ilimitado afecta los derechos fundamentales del trabajador?**

Bueno el artículo primero es claro, el ser humano es el eje de la sociedad, es el primer artículo de la constitución que se ve afectado, el artículo 103 que es el abuso, está el artículo segundo que habla de todos derechos fundamentales, derecho inalienable, un derecho que no puede obedecer absolutamente ningún mercadeo por más que se pague, porque entonces se estaría prostituyendo el trabajo, el trabajo lo que hace es dignificar justamente a la persona. En tercer lugar, el trabajador tiene un proyecto de trabajo, pero también tiene un proyecto de vida, un proyecto de social, político, cultura, de esparcimiento, de formación profesional. Entonces el ser humano no puede ser sustraído única y exclusivamente al trabajo, el ser humano si bien es cierto es un animal, pero hace bastante tiempo dejó de serlo.

**8. ¿Considera que ante ausencia de personal en la empresa el empleador recurre habitualmente al sobretiempo en lugar de contratar personal?**

Sí, esa la verdad. Al limitar o prohibirlas, el empleador automáticamente se vería precisado a tener grupo de trabajadores reten, de manera pues que cuando salgan de vacaciones cuando haya horas extra etc. pueda ver esa situación, pero hay un detalle adicional, el único que sabe que va a hacer horas extras es el empleador no el trabajador. Por lo tanto, el sí puede por el carácter conmutativo del contrato de trabajo establecer una estrategia, pero no lo hace porque tampoco este país, bendito que es para muchas cosas, pero malditos también en otras más, es que no se hace en el Perú cosa que sí suceden en otros países del mundo la medición de la jornada de trabajo, no hay un ingeniero que se encargue de ver los tiempos, porque como eso tiene un sobre costo como dicen los empresarios, entonces prefieren al cholo barato. Pero el empleador sabe cuántas horas de trabajo son las que necesita durante una semana, en otro país durante 1 año tienen que ser un balance que lo dan más o menos por estas fechas cuántas son las horas de trabajo que van a tener a partir del primero de enero al treinta y uno de diciembre, y como allá se respetan las horas entonces saben cuántos trabajadores trabajan y cuántos se van a requerir.

**9. ¿Considera que el sobretiempo ilimitado dificulta el descanso y la recuperación adecuada del trabajador?**

Obviamente, las enfermedades profesionales empiezan justamente por ese desequilibrio, ojo que hay personas que hacen horas extras en turnos nocturnos, porque como no hay límite, lo hacen, lo cual ya la fatiga es en demasía.

**10. ¿De qué forma considera que el sobretiempo ilimitado afecta el derecho al descanso del trabajador?**

Siempre se habló el 3x8 se trabaja 8 horas se descansa 8 horas y se mantiene la vida social durante 8 horas, si eso se equilibra indudablemente va a ser un superávit en el trabajo y un déficit en las otras medidas de descanso y del recorte familiar que el ser humano requiere, no olvidemos que el ser humano es un animal social, un animal político.

**12. ¿Considera usted que ante incremento de la demanda en el mercado el empleador recurre habitualmente al sobretiempo en lugar de contratar personal de temporada?**

Si, es lo que normalmente se presenta porque vea usted esto es también abominable, prefieren las horas extras a pesar de que los derechos de los trabajadores se genera a partir de los primeros 30 días de trabajo, o sea un empleador no le costaría en verdad casi nada ocupar a un trabajador dos semanas tres semanas, pero prefieren no hacerlo a pesar de que ese trabajo no tiene ningún derecho salvo el pago de su remuneración, los derechos empiezan a generarse a partir del primer mes de trabajo, al parecer los empresarios hasta eso ignoran. Bien podría ser una solución inteligente, sana, puede tener horas extra durante veinticinco días, va a salir mucho más barato, pero claro ese trabajador que hace las horas extra pues ya está capacitado, el otro (nuevo) probablemente no.

**13. ¿Considera usted que el sobretiempo ilimitado favorece la exposición física-mental del trabajador a sufrir accidentes y enfermedades?**

Totalmente, conozco casos de trabajadores que han muerto en accidentes, es frecuente, sino que los accidentes en el Perú desafortunadamente cuestan muy poco. Una persona muerta son treinta y seis sueldos que se pagan, si es que el trabajador no tiene un seguro, pero si lo cubre el seguro ¿Cuánto pagó por el seguro? Derrepente por ese trabajador 200 o 300 soles, entonces le salió a cuenta.

**14. ¿De qué forma considera que el sobretiempo ilimitado afecta el derecho a la salud del trabajador?**

Tiene una relación causa-efecto el ser humano desde qué es ser humano nada más trabajo

de sol a sol, si tenemos más de tres millones de años viviendo sobre la faz de la Tierra esa fue nuestra estructura, tenemos un ADN y un chip que fue hecho nada más que para trabajar, aquel que lo ha desbordado, que se cree muy fuerte, muy capaz, ese hombre de antemano se está autodestruyendo, no se puede ir en contra de lo que la naturaleza tiene establecido, el hombre no nace, fue estructurado para trabajar de esa forma.

# GUÍA DE ENTREVISTA

Universidad César Vallejo

Estudio acerca del sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador, Lima 2022

Lugar, fecha y hora de la entrevista:	Lima, 03 de octubre de 2023. 15:00
Entrevistadora:	Claudia Ariana Morales La Torre
<b>DATOS GENERALES/SOCIODEMOGRÁFICOS</b>	
Nombre del entrevistado:	Gloria Eleodora Rodriguez Castilla
Formación (especialidad y grado académico):	Abogada especialista en derecho socio-laboral y RR.HH
Cargo y organización del entrevistado:	Consultora legal. Sector publico
Años de experiencia:	8

## 5.a ¿Considera que el sobretiempo ilimitado puede llevar a que los trabajadores laboren jornadas excesivamente prolongadas?

Si definitivamente, bueno si bien es cierto en el sector público no se reconocen estas horas extras pero definitivamente los trabajadores sí las hacen y eso definitivamente perjudica a la vida personal de los trabajadores entonces Claro va a depender mucho de la situación personal que este trabajador tenga para que le pueda impactar en mayor o en menor medida pero eso no significa que no le impacte, digamos es distinto pensar en una persona que es padre de familia con hijos a una persona soltera que puede darse digamos espacios para trabajar en horas en sobretiempo y más allá de estas horas de sobretiempo pero definitivamente el impacto que tiene respecto de su vida personal es bastante alto no y ahí es donde se produce el famoso llamado por burnout o también recurrentemente caen en estrés laboral, no habrá una correlación de estas personas en el compromiso organizacional que puedan tener con la empresa.

## 5.b ¿Considera que el sobretiempo ilimitado dificulta la conciliación entre el trabajo y la vida personal?

Claro que sí definitivamente. siempre va a haber la situación particular de cada persona, pero de todas maneras yo considero que sí.

## 5.c ¿Considera que el sobretiempo ilimitado puede llevar a la explotación del trabajador?

Absolutamente sí.

## 6. En su opinión ¿de qué manera considera que el sobre tiempo ilimitado afecta a los derechos fundamentales del trabajador?

Nuevamente yo creo que es una cuestión particular de cada persona en base a su circunstancia pero sí pienso que atenta derechos fundamentales como la libertad por ejemplo, creo que hay una relación entre el hecho de que esta persona decida realizar horas más allá del sobretiempo por decisión personal o por obligación entonces si es que nos encontramos ante un escenario así podría por ejemplo atentar contra el derecho en libertad, básicamente la libertad de elección luego eso y básicamente el derecho al trabajo porque definitivamente sí en la constitución es establecido cuál es la jornada laboral entonces esto no supone que se debe hacer más de esas horas, si ya de por sí existe el sobretiempo entonces hacer más horas del sobretiempo lo que no está regulado, entonces definitivamente iría en contra del derecho al trabajo.

## 8. ¿Considera que ante ausencia de personal en la empresa el empleador recurre habitualmente a sobretiempo en lugar de contratar personal?

Si, de mi experiencia y en el sector público sí eso es lo que hace.

**9. ¿Considera que el sobretiempo ilimitado dificulta el descanso y la recuperación adecuada del trabajador?**

Si. Correcto

**10. ¿De qué forma considera que sobre tiempo ilimitado afecta el derecho al descanso del trabajador?**

Ya a través de estudios se ha demostrado que el ser humano para que viva tranquilo debe de dormir mínimamente unas 7 u 8 horas entonces si a eso le sumas el hecho de que un trabajador tiene que desplazarse hasta el trabajo y luego debe tener horas de ocio propias de una persona en el día entonces si la si tienen que hacer horas adicionales o incluso las de sobretiempo ya de por sí impactaría en el sueño de la persona entonces yo creo que es eso de esa de esa manera es que impacta porque no le vas a permitir una persona desarrollarse en toda la amplitud de los aspectos de su vida

**12. ¿Considera que en incremento de la demanda en el mercado el empleador recurra habitualmente al sobretiempo en lugar de contratar personal de temporada?**

Si.

**13. ¿Considera usted que el sobretiempo ilimitado favorece la exposición física y mental del trabajador a sufrir accidentes y enfermedades?**

Definitivamente sí porque es un trabajador que no duerme bien, que probablemente tenga burnout, que tenga estrés laboral entonces eso contribuye definitivamente a las enfermedades que pueda sufrir, no solamente las enfermedades sino también accidentes de trabajo que puedan sufrir.

**14. ¿De qué forma considera que el sobretiempo ilimitado afecta el derecho a la salud del trabajador?**

Porque un trabajador que hacen horas de sobre tiempo y adicionales a ellas ve afectada su salud porque no duerme bien porque y el dormir bien es lo que te hace descansar la mente y descansar físicamente entonces no vas a dar tus 100% en tus actividades laborales de esa forma básicamente relacionado al descanso.

# GUÍA DE ENTREVISTA

Universidad César Vallejo

Estudio acerca del sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador, Lima 2022

Lugar, fecha y hora de la entrevista:	Lima, 09 de octubre de 2023. 15:20
Entrevistadora:	Claudia Ariana Morales La Torre
<b>DATOS GENERALES/SOCIODEMOGRÁFICOS</b>	
Nombre del entrevistado:	Lety Juliette Cusi Barreto
Formación (especialidad y grado académico):	Abogada especialista en derecho del trabajo y seguridad social
Cargo y organización del entrevistado:	Inspectora de Trabajo. Sunafil
Años de experiencia:	15

## 5.a ¿Considera que el sobretiempo ilimitado puede llevar a que los trabajadores laboren jornadas excesivamente prolongadas?

Claro implica eso no si yo trabajador laboro y laboro y no tengo por ejemplo ahora con el teletrabajo que no hay una barrera tan cierta y que recién está regulándose derrepente ni siquiera se está fiscalizando el tema del teletrabajo de este tema de la desconexión digital no tiene división fija entre lo que es trabajo y lo que es la vida privada los mensajes siguen llegando, incluso se habla de una auto, me auto exploto no porque yo mismo no puedo dividir las llamadas me llegan los mensajes; incluso a veces se trabaja más entonces si trabajo más estoy excediéndome de toda norma.

## 5.b ¿Considera que el sobretiempo ilimitado dificulta la conciliación entre el trabajo y la vida personal?

Claro que sí, afecta el mismo desempeño laboral también, afectan la conciliación entre la vida privada de trabajo dependiente y la calidad del trabajo porque a veces lo que se está esperando es el producto y la cantidad, no necesariamente la calidad de trabajo, los trabajadores pueden estar sometidos a riesgos de tipo estrés de trabajadores con el síndrome del quemado porque están con excesiva carga laboral o no tienen las herramientas o no se les ha capacitado adecuadamente para que puedan desarrollar óptimamente y de repente mejorar también los tiempos. He conocido compañeros de trabajo que han tenido incluso que renunciar no porque no han podido llevar este tema de manera virtual pues definitivamente cambia no es una dinámica diferente el teletrabajo y el sobretiempo que indica también ello.

## 5.c ¿Considera que el sobretiempo ilimitado puede llevar a la explotación del trabajador?

Definitivamente sí y en este tiempo que estamos viviendo donde antes veíamos alejado el tema de la tecnología que ha venido para solucionar varios temas, pero también para agudizar algunos otros y si el derecho del trabajo no va a la par o no tiene una respuesta rápida porque el mundo digital se mueve muy rápido y si el derecho del trabajo no sea de adecua para dar soluciones prontas pues no te va a tener dificultades no hasta en los trabajadores. en el Perú todavía no se regula el tema de los trabajadores de que reparten comida hola España tiene una sentencia que ha unificado doctrina tenían juzgados que hay una sentencia de del tribunal supremo español que unifica no para que para que todos se alinien allí luego eso salió una ley , real decreto ley y este les da la calidad de trabajadores, en el Perú no hay y estos trabajadores se sobreexplotan porque si no se sobreexplotan detrás de ellos hay otros o sea se puede en una pieza más un componente más de todo el engranaje porque el modelo de trabajo ha cambiado de esa manera, el mundo digital a cambiar el modelo de trabajo.

**6. En su opinión ¿de qué manera considera que el sobre tiempo ilimitado afecta a los derechos fundamentales del trabajador?**

Afecta a su salud, el estrés laboral hay hablan ahora de eh como una especie de estrés digital no sé el nombre, pero la idea es que no sé por dónde empezar hay mucha información que llega. No ahí hay un tema ahí de conciliación con la vida familiar antes se decía que el trabajador laboraba 8 horas, descansaba 8 horas y ahora ya no es así, el trabajador tiene, no todos, pero hay un buen grupo que tiene jornadas excesivas y definitivamente el estado de salud de esos trabajadores debería hacerse un seguimiento los que tienen jornadas excesivas.

**8. ¿Considera que ante ausencia de personal en la empresa el empleador recurre habitualmente a sobretiempo en lugar de contratar personal?**

Claro que sí, hay un puesto que derrepente necesita dos trabajadores y contratan uno y hace más trabajo, sí he podido apreciar eso en mi experiencia. Se les pide a los empleadores que reorganicen su manera de trabajar porque no puedes obligarlos a hacer sobretiempo a los trabajadores, es una obligación del empleador cumplir con las normas y como empresario tiene que organizarse para ello.

**9. ¿Considera que el sobretiempo ilimitado dificulta el descanso y la recuperación adecuada del trabajador?**

Si claro, el descanso semanal, así como el descanso vacacional tiene una finalidad, la recuperación de las energías, las actividades particulares, privadas, religiosas, deportivas o lo que sea para el trabajador es una necesidad. Los trabajadores han luchado por obtener históricamente en el mundo y en el Perú también una jornada de 8 horas o 48 horas semanales y la búsqueda de tener estas normas actuales ha cobrado con sacrificios este incluso con la vida de muchos de ellos entonces se han dado puntos este muy cruciales donde los trabajadores han tenido que incluso actuar de esa manera para poder conseguir y tiene que respetarse tiene un por qué también histórico

**10. ¿De qué forma considera que sobre tiempo ilimitado afecta el derecho al descanso del trabajador?**

Porque le quita tiempo a su vida personal, le quita tiempo a su a su vida académica, digamos sí yo tengo que trabajar 8 horas y tengo quiero estudiar pero lo podré hacer porque tengo la disponibilidad para organizarme pero si yo estoy en jornadas excesivas incluso si yo quiero pertenecer a un club privado, hacer deporte o llevar una maestría, difícilmente lo voy a hacer con jornadas excesivas, no voy a tener el horario o porque no lo voy a hacer bien o porque también estar en una en un estudio de pregrado posgrado o una capacitación implica una inversión de tiempo y si no tengo ese tiempo disponible que además me corresponde por ley, voy a poder llevar a cabo y con eso tampoco mejora mi empleabilidad ni tampoco mi satisfacción por mi trabajo, por mi puesto de trabajo. El trabajador que todo es tiempo está trabajando y más aún se le obliga a ello difícilmente lo va a hacer por gusto sino por necesidad, por una obligación.

**12. ¿Considera que en incremento de la demanda en el mercado el empleador recurra habitualmente al sobretiempo en lugar de contratar personal de temporada?**

Me parece que hay sectores en que sí. hay grandes tiendas de departamento que digamos cuando tienen alta demanda sí se advierte que hay un incremento de trabajares incluso previo como preparándolos. Me parece que hay un buen número de empresas que son micro pequeñas y que son informales que no estarán en planilla que incrementarán derrepente pero no será suficiente para para poder hacer el trabajo que se necesita, incluso en universidades he visto este que los trabajadores en vez de reconocerles jornadas de 48 horas a la semana para tener una remuneración mínima o la remuneración básica que considere la universidad están a tiempo parcial pero trabajan bastantes horas, no les reconocen las horas extra. Las jornadas de los profesores tienen menos de 45 minutos de horas académicas no es una hora de sesenta minutos, pero si uno suma como trabajan a la semana, sale más de las 48 horas y no les reconocen y sus contratos son un poquito enredado quizá el ejemplo no está en este tan claro, pero a lo que iba es que este incluso

en empresas formales como las educativas hay dificultades para la contratación y el reconocimiento de las jornadas sobre tiempo a eso quería llegar.

**13. ¿Considera usted que el sobretiempo ilimitado favorece la exposición física y mental del trabajador a sufrir accidentes y enfermedades?**

Sí definitivamente estar todo el tiempo conectado estar recibiendo o pensando en el trabajo y más aún si a uno no lo capacitan suficientemente puede llevar a tema de estrés laboral, musculoesquelético porque del trabajo en oficina estar en la computadora tiene consecuencias este físicas también, incluso hemos tenido casos de compañeras que han tenido que renunciar a su puesto de trabajo. Es bastante común a raíz de la pandemia tener enfermedades que no están consideradas me parece como ocupacionales todavía, pero son musculoesqueléticos, estamos todo el tiempo sentados o el manguito rotador que he visto bastante, no había antes.

**14. ¿De qué forma considera que el sobretiempo ilimitado afecta el derecho a la salud del trabajador?**

Como te decía antes afecta tanto psicológicamente son temas de seguridad salud de riesgo psicosocial y también en temas de salud física propiamente, en los dos ámbitos afecta.



# GUÍA DE ENTREVISTA

Universidad César Vallejo

Estudio acerca del sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador, Lima 2022

Lugar, fecha y hora de la entrevista:	Lima, 10 de octubre de 2023. 11:20
Entrevistadora:	Claudia Ariana Morales La Torre
<b>DATOS GENERALES/SOCIODEMOGRÁFICOS</b>	
Nombre del entrevistado:	Pedro Dante Granda Patiño
Formación (especialidad y grado académico):	Abogado
Cargo y organización del entrevistado:	Juez del 2º Juzgado Especializado en lo Contencioso Administrativo Laboral. Poder Judicial
Años de experiencia:	22

## 5.a ¿Considera que el sobretiempo ilimitado puede llevar a que los trabajadores laboren jornadas excesivamente prolongadas?

Sí considero o sea son excesivas o sea deberían tener un tope.

## 5.b ¿Considera que el sobretiempo ilimitado dificulta la conciliación entre el trabajo y la vida personal?

Por supuesto, si gran parte de las horas del día la vas a pasar en el trabajo o sea tu vida personal, tu vida familiar, todo se ve afectada.

## 5.c ¿Considera que el sobre tiempo ilimitado puede llevar a la explotación del trabajador?

Considero que sí donde haya una desproporción entre pago y trabajo, considero que sí.

## 6. En su opinión ¿de qué manera considera que el sobretiempo ilimitado afecta los derechos fundamentales del trabajador?

Bueno afectaría creo yo a su derecho al descanso ya sea vacacional porque también ojo podemos hacer horas extras en las vacaciones u horas de trabajo durante las vacaciones o vender vacaciones, horario, pero afectaría definitivamente varios derechos fundamentales

## 8. ¿Considera que ante ausencia de personal en la empresa el empleador recurre habitualmente al sobretiempo en lugar de contratar personal?

Yo considero que el empleador debería buscar los mecanismos suficientes para contratar personal antes que las horas extras, incluso hay empresas que lo hacen incluso tercerizan el trabajo mediante contratos de tercerización o intermediación.

## 9. ¿Considera que el sobretiempo ilimitado dificulta el descanso y la recuperación adecuada del trabajador?

Si es en exceso definitivamente o sea si no hay un horario un tope como me indica si el trabajador pues trabaja mucho más de las horas adecuadas o sea es un cuerpo que no se recupera para el día siguiente y poder trabajar.

## 10. ¿De qué forma considera que el sobretiempo ilimitado afecta el derecho al descanso del trabajador?

Bueno creo yo más que el descanso afectaría su salud propiamente dicha o sea estamos hablando de su salud mental su salud física podría traer males a largo plazo desarrollar bueno un trabajador que también realiza tantas horas o jornadas de trabajo y no se alimenta bien o no recibe una alimentación adecuada o vitaminizada, va a desarrollar enfermedades que a largo plazo este lo va lo va a limitar totalmente, hablamos de diabetes, hipertensión, tensión arterial, o sea son enfermedades que se desarrollan también por el estrés y la

propia tensión y presión del trabajo.

**12. ¿Considera usted que ante incremento de la demanda en el mercado el empleador recurre habitualmente al sobretiempo en lugar de contratar personal de temporada?**

Habría que ver creo yo que le es más factible al empleador, desde el punto de vista económico. al empleador seamos honestos no le interesa el trabajador en sí sus derechos o beneficios, lo que él está buscando son sus beneficios económicos por último, qué le conviene realmente a él, si yo me pongo los zapatos de su empleador es obvio que derrepente las horas extras le conviene en vez de contratar, porque contratar a una persona bajo ciertos requisitos dentro del decreto legislativo 728 conlleva pues a muchos beneficios sociales, porque tendrías que adicionarle presupuestos a la misma empresa, pago de remuneraciones, pago de beneficios, inscripción ante los registros o sea un montón de cosas. En cambio, el pagar horas extras no le conlleva esos gastos económicos.

**13. ¿Considera usted que el sobretiempo ilimitado favorece la exposición física-mental del trabajador a sufrir accidentes y enfermedades?**

Por supuesto el exceso de labores lo que va a conllevar es al estrés tensión hipertensión, yo te comento, soy una persona que sufre de diabetes lamentablemente el trabajo que tengo es un trabajo con mucha presión y tensión, pese a estar medicado. Otras personas por ejemplo con diabetes solamente toman una metformina yo tengo que tomar de 2 a 3 metforminas al día y eso no se debe a que este la pastilla no haga efecto, sino que el tema de la tensión la presión el estrés hace que tus niveles de azúcar no bajen lo mismo y eso se desarrolló a través de efectivamente, entonces lo mismo considero yo que si un trabajador no descansa lo correcto que si un trabajador está sujeto a presión va a desarrollar enfermedades sí o sí la va a desarrollar.

**14. ¿De qué forma considera que el sobretiempo ilimitado afecta el derecho a la salud del trabajador?**

Bueno como te dije definitivamente si lo afecta, va a desarrollar enfermedad posiblemente hipertensión, que es lo más general, tensión, estrés, sobrecarga, un montón de cosas que van a afectar no solamente su salud física sino también su salud mental, por qué una persona que no descansa correctamente también se ve afectado en su salud mental.

Proporciono link de carpeta drive con grabaciones de voz -autorizadas por los profesionales- de todas las entrevistas:  
<https://drive.google.com/drive/folders/1mdFAUH7nxkATzAahZ2ylxZln3-cnmMTz?usp=sharing>

## GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: Sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador, Lima 2022

Fecha de revisión: 27 de Setiembre de 2023

Analista: Claudia Ariana Morales La Torre

---

### Objetivo general:

Analizar de qué manera el sobretiempo ilimitado afecta los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022

---

DATO GENERALES DEL DOCUMENTO	CONTENIDO DEL DOCUMENTO	ANÁLISIS
<p><b>Título:</b> Derecho humano al tiempo libre y a la recreación y su incidencia en la productividad de los trabajadores</p> <p><b>Autor:</b> Pilar Desirée Gonzáles</p> <p><b>Fecha de aprobación:</b> 09 de noviembre de 2017</p> <p><b>Páginas:</b> 69-90</p> <p><b>Fuente de información:</b> Redalyc</p>	<p>Existe déficit de políticas públicas dirigidas a la ciudadanía y a la población trabajadora, enfocadas en el tiempo libre y la recreación de tal forma que permitiera reconocer y garantizar la existencia de este derecho en todo individuo y a su vez, planificar y ejecutar líneas de acción que favorezcan a los ciudadanos pertenecientes a los diferentes grupos organizados que hacen vida en la sociedad y a los trabajadores y trabajadoras en la promoción y desarrollo de su calidad de vida.</p>	<p>La falta de atención y enfoque en políticas públicas relacionadas con el tiempo libre y la recreación contribuyen a la falta de reconocimiento y garantía de este derecho fundamental. Reconocer este derecho no es suficiente, sino también implementar estrategias efectivas que aseguren que este derecho se materialice en favor de los ciudadanos, haciendo énfasis en la necesidad de un enfoque inclusivo, considerando las necesidades y contextos de la sociedad.</p>

**CONCLUSION:** El exceso de horas de trabajo y la ausencia de límite del sobretiempo puede privar al trabajador de su derecho al tiempo libre y de recreación, asimismo la falta de políticas públicas relacionadas con estos derechos puede coadyuvar a la afectación del bienestar de la población trabajadora, lo que desencadena consecuencias en la productividad y satisfacción laboral de estos individuos.

---

# GUIA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: Sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador, Lima 2022

Fecha de revisión: 27 de Setiembre de 2023

Analista: Claudia Ariana Morales La Torre

## Objetivo general:

Analizar de qué manera el sobretiempo afecta los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022

DATO GENERALES DEL DOCUMENTO	CONTENIDO DEL DOCUMENTO	ANÁLISIS
<p><b>Título:</b> Impact of work-family balance results on employee work engagement within the organization: The case of Slovenia [Impacto de los resultados del equilibrio trabajo-familia en el compromiso laboral de los empleados dentro de la organización: el caso de Eslovenia]</p> <p><b>Autor:</b> Jasmina Znidarsic y Mojca Bernik</p> <p><b>Fecha de publicación:</b> 20 de enero de 2021</p> <p><b>Páginas:</b> ....</p> <p><b>Fuente de información:</b> Ebscohost</p>	<p>Theoretically, the work-family balance is becoming increasingly important, but practice shows that organizations have not succeeded in putting theory into practice because employees still have difficulties in balancing work and family life. The aim of organizations is to increase profits, often by overworking their employees. As a result, they have difficulty in balancing work and family life, and the trend towards burnout is also on the rise. Employers often don't notice that the time an employee has for oneself or one's family is extremely important not only for the individual, but in the long term also for the organization [Teóricamente, el equilibrio entre el trabajo y la familia es cada vez más importante, pero la práctica muestra que las organizaciones no han logrado llevar la teoría a la práctica porque los empleados todavía tienen dificultades para conciliar la vida laboral y familiar. El objetivo de las organizaciones es aumentar las ganancias, a menudo haciendo trabajar en exceso a sus empleados. Como resultado, tienen dificultades para conciliar la vida laboral y familiar, y la tendencia al agotamiento también va en aumento. Los empleadores a menudo no se dan cuenta de que el tiempo que un empleado tiene para sí mismo o para su familia es extremadamente importante no solo para el individuo, sino también para la organización a largo plazo].</p>	<p>Los objetivos organizacionales pueden entrar en conflicto con los del trabajador resultando de ese modo una dificultad en la conciliación de la vida laboral y familiar. La falta del equilibrio entre ambos ámbitos puede tener consecuencias negativas, pues el tiempo dedicado a uno mismo y a la familia no solo es crucial para el bienestar individual sino también para el desempeño dentro de la organización a largo plazo, lo cual representa una relación entre el equilibrio trabajo-familia y la productividad organizacional.</p>

**CONCLUSION:** Para el cumplimiento de metas el empleador hace laborar en exceso al trabajador, lo que, sumado a la ausencia de límite del sobretiempo, dificulta la conciliación de la vida laboral y familiar, afectando a su vez el derecho al tiempo libre del trabajador en su ámbito familiar. En efecto, perder el equilibrio trabajo-familia conlleva la pérdida de las relaciones personales, familiares y por otro lado pérdida de eficiencia y productividad del trabajador dentro de la empresa, hecho que el empleador equivocadamente pasa por alto.

# GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: Sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador, Lima 2022

Fecha de revisión: 10 de octubre de 2023

Analista: Claudia Ariana Morales La Torre

## Objetivo general:

Analizar de qué manera el sobretiempo ilimitado afecta los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022

	<b>C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)</b>	<b>C030 - Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)</b>	<b>R116 - Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116)</b>	<b>NACIONAL Ley N° 27671 que modifica la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo</b>
<b>CONTENIDO DEL DOCUMENTO</b>	<p>Artículo 6</p> <p>1. La autoridad pública determinará, por medio de reglamentos de industrias o profesiones: (...)</p> <p>(b) las excepciones temporales que puedan admitirse para permitir que las empresas hagan frente a aumentos extraordinarios de trabajo.</p> <p>2. Dichos reglamentos deberán dictarse previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y deberán determinar el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser autorizadas en cada caso. La tasa del salario de dichas horas extraordinarias será aumentada, por lo menos, en un 25 por ciento con relación al salario normal.</p>	<p>Artículo 7</p> <p>Los reglamentos de la autoridad pública determinarán: (...)</p> <p>2. Las excepciones temporales que puedan concederse en los casos siguientes:</p> <p>(a) en caso de accidente o grave peligro de accidente, en caso de fuerza mayor o de trabajos urgentes que deban efectuarse en las máquinas o en las instalaciones, pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en la marcha normal del establecimiento; (b) para prevenir la pérdida de materias perecederas o evitar que se comprometa el resultado técnico del trabajo; (c) para permitir trabajos especiales tales como inventarios y balances, vencimientos, liquidaciones y cierres de cuentas de todas clases; (d) para permitir que los establecimientos hagan frente a los aumentos de trabajo extraordinarios, debidos a circunstancias especiales, siempre que no se pueda normalmente esperar del empleador que recurra a otras medidas.</p> <p>3. Salvo en lo que respecta al apartado a) del párrafo 2, los reglamentos establecidos de conformidad con el presente artículo deberán determinar el número de horas de trabajo extraordinarias que podrán permitirse al día, y para las excepciones temporales, al año.</p>	<p>D. HORAS EXTRAORDINARIAS</p> <p>16. Todas las horas de trabajo efectuadas que excedan de la duración normal del trabajo deberán considerarse como horas extraordinarias, salvo si fuere uso establecido tenerlas en cuenta al fijar el salario.</p> <p>17. Excepto en casos de fuerza mayor, deberían fijarse límites al número total de horas extraordinarias que pueden efectuarse dentro de un período determinado. Dichos límites deberían ser establecidos en cada país por la autoridad o el organismo competente.</p>	<p>Artículo 10.-</p> <p>El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes (...)</p>
<b>ANÁLISIS</b>	<p>Las horas extraordinarias son el período de tiempo trabajado excediendo a la jornada laboral máxima de 8 horas diarias y 48 horas semanales, son una excepción y se divide en permanentes y temporales. Por ello las autoridades de cada país tienen la obligación de determinar un límite razonable de horas, es decir, teniendo en cuenta la intensidad del trabajo y las consecuencias que podría tener en el trabajador a fin de protegerlo, asimismo bajo el principio de tripartismo.</p>	<p>Las excepciones temporales a la jornada laboral máxima son permitidas en casos específicos como accidentes, prevenir pérdidas, trabajos especiales y aumento de este, sin embargo, la autoridad de cada país debe establecer el límite de esta excepción, siempre que el hecho pueda ser previsto, es decir, salvo accidentes.</p>	<p>Las horas extraordinarias son una excepción a la jornada laboral que, salvo la ocurrencia de un suceso inesperado como los accidentes, debe ser limitado por las autoridades de cada país.</p>	<p>En el Perú las horas extraordinarias son conocidas como sobretiempo, mismo que si bien se paga con un porcentaje no menor del 25% establecido en lineamientos internacionales, no cuenta con un límite de horas para su ejecución.</p>
<b>CONCLUSIÓN</b>	<p>Los lineamientos internacionales de la organización internacional del trabajo coinciden en que las autoridades de cada país deben establecer el límite de las horas extraordinarias, dado que estas son la excepción de la jornada laboral máxima y no lo usual. Si bien esta organización no determina el número máximo de horas, esto no significa que las autoridades revistan de facultades ilimitadas, sino que esta debe deducirlo de la jornada máxima. No obstante, en el Perú las horas extraordinarias o sobretiempo es ilimitado, en la normativa nacional no ha sido establecido el límite de horas para su ejecución, lo cual permite la sobre exigencia del trabajador y una serie de consecuencias negativas en él.</p>			

# GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: Sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador, Lima 2022

Fecha de revisión: 27 de Setiembre de 2023

Analista: Claudia Ariana Morales La Torre

## Objetivo específico 1:

Describir como el sobretiempo ilimitado afecta el derecho al descanso del trabajador en Lima, 2022

DATO GENERALES DEL DOCUMENTO	CONTENIDO DEL DOCUMENTO	ANÁLISIS
<p><b>Título:</b> Longas jornadas de trabalho: efeitos na saúde [Largas jornadas de trabalho: efectos sobre la salud]</p> <p><b>Autor:</b> José Antunes</p> <p><b>Fecha de emisión:</b> 2020</p> <p><b>Páginas:</b> 311-321</p> <p><b>Fuente de información:</b> Scielo</p>	<p>O recurso por parte dos empregadores às horas extraordinárias e às longas jornadas de trabalho tem aumentado nas últimas décadas, em todo mundo, como resposta à intensificação da concorrência decorrente da globalização. O sono, uma necessidade básica do ser humano, é uma das funções mais suscetíveis de ser afetada na medida em que os horários de sono são particularmente prejudicados pelas longas jornadas de trabalho. Mais horas de trabalho significam menos tempo de recuperação, menos horas de sono, mais fadiga e maior pressão psicológica que vão por sua vez acentuar ainda mais o impacto do trabalho extraordinário, quando este é mantido ao longo do tempo. Estes efeitos são especialmente agravados quando os trabalhadores não se sentem justamente recompensados pelo seu esforço [El uso de horas extra y largas jornadas laborales por parte de los empleadores ha aumentado en las últimas décadas en todo el mundo, en respuesta a la intensificación de la competencia resultante de la globalización. El sueño, una necesidad humana básica es una de las funciones con mayor probabilidad de verse afectada ya que los horarios de sueño se ven especialmente afectados por las largas jornadas laborales. Más horas de trabajo significa menos tiempo de recuperación, menos horas de sueño, más fatiga y mayor presión psicológica, lo que a su vez acentuará aún más el impacto del trabajo cuando se mantenga en el tiempo. Estos efectos se agravan especialmente cuando los trabajadores no se sienten justamente recompensados por su esfuerzo].</p>	<p>Para hacerle frente a la creciente competencia en los mercados globales, las empresas buscan mantenerse competitivas, para ello recurren al incremento de horas de trabajo o a las horas extra, lo cual representa una mayor demanda de tiempo y esfuerzo para los trabajadores. De modo que, las jornadas prolongadas reducen el tiempo de descanso del trabajador, esto da lugar a la privación del sueño, la reducción de las horas de sueño y, a su vez puede conducir a que el trabajador desarrolle fatiga y presión psicológica, efectos que pueden tener consecuencias negativas tanto para la salud física como mental de los trabajadores. En efecto, la falta de tiempo de recuperación luego de una jornada prolongada se acumula y agrava con el tiempo, más aún cuando el trabajador siente que su trabajo no es bien retribuido, resultando en descontento laboral, menos productividad y afectación al bienestar general de la población trabajadora.</p>
<p><b>CONCLUSION:</b> la competitividad en los mercados globales ha llevado al aumento de las horas de trabajo, esta prolongación colisiona con la capacidad de los trabajadores para obtener horas de sueño adecuadas, que sumado a la ausencia de límite del sobretiempo dan como resultado que el trabajador desarrolle insatisfacción laboral, problemas de salud y disminuye su productividad. Por ello es una necesidad equilibrar las demandas laborales para preservar el bienestar de la fuerza laboral.</p>		

# GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: Sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador, Lima 2022

Fecha de revisión: 03 de octubre de 2023

Analista: Claudia Ariana Morales La Torre

## Objetivo específico 1:

Describir como el sobretiempo ilimitado afecta el derecho al descanso del trabajador en Lima, 2022

DATO GENERALES DEL DOCUMENTO	CONTENIDO DEL DOCUMENTO	ANÁLISIS
<p><b>Título:</b> Time pressure and sleep problems due to thoughts about work as risk factors for future sickness absence [La presión del tiempo y los problemas de sueño debidos a pensamientos sobre el trabajo como factores de riesgo de futuras ausencias por enfermedad]</p> <p><b>Autor:</b> Pia Svedberg, Lisa Mather, Gunnar Bergström, Petra Lindfors y Victoria Blom</p> <p><b>Fecha de publicación:</b> 20 de agosto de 2018</p> <p><b>Páginas:</b> 1051-1059</p> <p><b>Fuente de información:</b> Springerlink</p>	<p>In conclusion, the results show that sleep problems due to thoughts about work is a risk factor for future sickness absence. This aligns with previous research showing that sleep length and disturbances, regardless of the underlying reason, is associated with sickness absence. But, experience of time pressure seems to have no effect on future sickness absence. With familial factors not seeming important for the associations studied, a direct relationship between sleep problems and sickness absence is suggested. Importantly, the inability to stop worrying about work during leisure time may link sleep to sickness absence. [En conclusión, los resultados muestran que los problemas de sueño debidos a pensamientos sobre el trabajo son un factor de riesgo para futuras ausencias por enfermedad. Esto concuerda con investigaciones anteriores que muestran que la duración del sueño y las alteraciones, independientemente del motivo subyacente, se asocian con las ausencias por enfermedad. Sin embargo, la experiencia de la presión del tiempo no parece tener ningún efecto sobre las futuras ausencias por enfermedad. Dado que los factores familiares no parecen importantes para las asociaciones estudiadas, se sugiere una relación directa entre los problemas de sueño y las ausencias por enfermedad. Es importante destacar que la incapacidad de dejar de preocuparse por el trabajo durante el tiempo libre puede vincular el sueño con las ausencias por enfermedad]</p>	<p>La calidad y la duración del sueño están vinculadas a la salud general y a una mayor probabilidad de faltar al trabajo debido una enfermedad. Los problemas de sueño debido a pensamientos sobre el trabajo se han convertido en un factor de riesgo para estas futuras ausencias debido a que la población trabajadora es incapaz de dejar de preocuparse por el trabajo durante su tiempo libre. En efecto, existe relación directa entre los problemas de sueño y las ausencias por enfermedad. Por otro lado, la presión del tiempo no contribuye significativamente a esta relación, así como tampoco los factores familiares.</p>
<p><b>CONCLUSION:</b> debido a las extensas jornadas y la ausencia de límite del sobretiempo el trabajador ha desarrollado preocupación persistente por el trabajo durante sus tiempos de descanso, lo cual desencadena problemas de sueño en el individuo y dado que el bienestar mental y físico se encuentran conectados, posteriormente este problema se convierte en un factor de riesgo para ausencias en el trabajo.</p>		

## GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: Sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador, Lima 2022

Fecha de revisión: 03 de octubre de 2023

Analista: Claudia Ariana Morales La Torre

### Objetivo específico 2:

Describir como el sobretiempo ilimitado afecta el derecho a la salud del trabajador en Lima, 2022

DATO GENERALES DEL DOCUMENTO	CONTENIDO DEL DOCUMENTO	ANÁLISIS
<p><b>Título:</b> Long working hours and depressive symptoms: moderating effects of gender, socioeconomic status, and job resources [Largas jornadas laborales y síntomas depresivos: efectos moderadores del género, el nivel socioeconómico y los recursos laborales]</p> <p><b>Autor:</b> Kanami Tsuno, Ichiro Kawachi, Akiomi Inoue, Saki Nakai, Takumi Tanigaki, Hikaru Nagatomi, Norito Kawakami y Grupo JSTRESS</p> <p><b>Fecha de publicación:</b> 12 de marzo de 2019</p> <p><b>Páginas:</b> 661-672</p> <p><b>Fuente de información:</b> Springerlink</p>	<p>Long overtime working hours were a predictor of depressive symptoms, independent of employee characteristics, commute or sleeping time, job resources, and personality traits. However, severity of depressive symptoms was greater among women, younger employees, non-managers, employees with low job control, employees with low worksite social support, and employees with high neuroticism when they suffer from long overtime working hours. [Las largas horas extras fueron un predictor de síntomas depresivos, independientemente de las características de los empleados, el tiempo de viaje o de sueño, los recursos laborales y los rasgos de personalidad. Sin embargo, la gravedad de los síntomas depresivos fue mayor entre las mujeres, los empleados más jóvenes, los no directivos, los empleados con bajo control laboral, los empleados con poco apoyo social en el lugar de trabajo y los empleados con un alto neuroticismo cuando trabajan largas horas extras]</p>	<p>La depresión, un riesgo asociado al trabajo prolongado y a largas horas extras, tiene un impacto generalizado en las personas, no obstante, la gravedad de los síntomas varía de acuerdo con las características de cada individuo. En el primer caso, las mujeres parecen experimentar una gravedad mayor en comparación con los hombres cuando trabajan horas extra, esto puede ser debido a los desafíos adicionales o roles de genero tradicionales. Respecto a la edad, los síntomas en los jóvenes pueden obedecer en la capacidad de manejar el estrés, así como a las expectativas laborales que se tiene.</p> <p>Asimismo, la gravedad de los síntomas depresivos puede aumentar en los trabajadores cuando el lugar de trabajo adolece de un correcto control de las jornadas o cuando el trabajador posea rasgos que lo hagan más susceptible ante el trabajo prolongado.</p>

**CONCLUSION:** el trabajo prolongado y las horas extra están asociados a la depresión, riesgo que no es uniforme, pues las mujeres y jóvenes pueden experimentar una mayor gravedad, ya sea por roles de género o la capacidad de manejar el estrés, respectivamente. En ese sentido la ausencia de límite del sobretiempo, así como la falta de control de las horas de trabajo en el centro laboral, coadyuvan al aumento de los síntomas y del número de personas que lo posee.



# GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: Sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador, Lima 2022

Fecha de revisión: 03 de octubre de 2023

Analista: Claudia Ariana Morales La Torre

## Objetivo específico 2:

Describir como el sobretiempo ilimitado afecta el derecho a la salud del trabajador en Lima, 2022

DATO GENERALES DEL DOCUMENTO	CONTENIDO DEL DOCUMENTO	ANÁLISIS
<p><b>Título:</b> Long working hours, socioeconomic status, and the risk of incident type 2 diabetes: a meta-analysis of published and unpublished data from 222 120 individuals [Largas jornadas laborales, estatus socioeconómico y riesgo de diabetes tipo 2: un metanálisis de datos publicados y no publicados de 222 120 personas]</p> <p><b>Autores:</b> Mika Kivimäki</p> <p><b>Fecha de emisión:</b> Enero 2015</p> <p><b>Páginas:</b> 27-34</p> <p><b>Fuente de información:</b> Science Direct</p>	<p>Third, there is a possibility that long work hours are hazardous, without the other indirect mechanisms. This effect could be due to deleterious consequences of working long working hours on personal growth and fulfilment, and happiness, but the link to the risk of physical disease seems tenuous. If being at work for more than 55 h per week is bad for metabolic health, then we ought to see an effect also in workers with a high socioeconomic status. The fact that we do not see it suggests that the association is driven by confounding or indirect effects on other risk factors. (...) In conclusion, our findings add to the understanding of the adverse health effects of long working hours by suggesting that working 55 h or more per week is associated with an increased risk of type 2 diabetes, but only in individuals from low socioeconomic status groups. [En tercer lugar, existe la posibilidad de que las largas jornadas de trabajo sean peligrosas, sin otros mecanismos indirectos. Este efecto podría deberse a las consecuencias nocivas de trabajar largas horas de trabajo sobre el crecimiento y la realización personal y la felicidad, pero el vínculo con el riesgo de enfermedad física parece tenue. Si trabajar más de 55 horas a la semana es malo para la salud metabólica, entonces deberíamos ver un efecto también en los trabajadores con un nivel socioeconómico alto. El hecho de que no lo veamos sugiere que la asociación está impulsada por efectos de confusión o indirectos sobre otros factores de riesgo (...) En conclusión, nuestros hallazgos contribuyen a la comprensión de los efectos adversos para la salud de las largas jornadas de trabajo al sugerir que trabajar 55 horas o más por semana se asocia con un mayor riesgo de diabetes tipo 2, pero sólo en individuos de grupos de nivel socioeconómico bajo]</p>	<p>El impacto de las largas jornadas de trabajo en la salud metabólica no se observa en trabajadores de nivel socioeconómico alto, por el contrario, se ha encontrado asociación de mayor riesgo de diabetes tipo 2 en trabajadores de grupos socioeconómico bajo. Esto sugiere que el impacto dependerá de factores adicionales como los diferentes estilos de vida, acceso a recursos de salud, capacitación de gestión del tiempo, entre otros.</p>

**CONCLUSION:** la ausencia de límite del sobretiempo permite laborar prolongadamente y a consecuencia de esto el trabajador puede llegar a desarrollar enfermedades como diabetes tipo 2, sin embargo, este efecto no se presenta en todos los individuos, sino en aquellos de nivel socioeconómico bajo. En efecto la afectación no es homogénea, sino que está condicionada a factores como alimentación y cuidado de la salud, mismos que difieren en cada situación en concreto.

## GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: Sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador, Lima 2022

Fecha de revisión: 11 de octubre de 2023

Analista: Claudia Ariana Morales La Torre

### Objetivo específico 2:

Describir como el sobretiempo ilimitado afecta el derecho a la salud del trabajador en Lima, 2022

### Anexo 3. Modelo de consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### Consentimiento Informado

Título de la investigación: Sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022

Investigadora: Claudia Ariana Morales La Torre

#### **Propósito del estudio**

Le invito a participar en la investigación titulada "sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022", cuyo objetivo es analizar de qué manera el sobretiempo ilimitado afecta los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022. Esta investigación es desarrollada por una estudiante de pregrado de la carrera profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

En el Perú, la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo establece un sistema de pago por horas extras que no puede ser inferior al 25% durante las dos primeras horas y al 35% para las horas restantes. La ley no establece un límite máximo en la cantidad de horas extras que un trabajador puede realizar. Aunque el sobretiempo es voluntario, su falta de límites puede llevar a jornadas laborales excesivamente largas, lo que afectaría el rendimiento laboral, la salud y la vida familiar de los trabajadores.

El incremento en el índice de trabajo en sobretiempo y como se refleja en las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística e Informática, indica que este es un problema que está afectando a un gran número de trabajadores en Lima. Por lo tanto, investigar este problema es importante para comprender sus implicaciones en la vida de los trabajadores y considerar posibles ajustes en la legislación laboral peruana para proteger mejor los derechos y el bienestar de los empleados.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. La entrevista empleando una guía de entrevista, primero le haré preguntas sobre sus datos personales y profesionales, luego sobre su experiencia y apreciaciones sobre la investigación titulada: "Sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022".
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 60 minutos y se realizará utilizando grabadoras de voz para tener un registro exacto de sus respuestas. Esta grabación servirá solo para hacer transcripciones y analizar la información conforme a los objetivos planteados en la investigación.

Este estudio no implica ningún riesgo o daño para usted. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Garantizamos que la información que usted nos brinde no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Su participación en el estudio es completamente voluntaria. Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Morales La Torre Claudia Ariana, email: [clato21@ucvvirtual.edu.pe](mailto:clato21@ucvvirtual.edu.pe) y a la Docente asesora García Gutiérrez Endira Rosario, email: [egarciagu@ucvvirtual.edu.pe](mailto:egarciagu@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar voluntariamente en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Abdul Kazan Espinoza Guerra  
Fecha y hora: 29 de setiembre de 2023 16:29 horas



FIRMA Y SELLO

ABDUL KAZAN ESPINOZA GUERRA  
ABOGADO  
REG. CAL N° 74229

## Consentimiento Informado

Título de la investigación: *Sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022*

Investigadora: *Claudia Ariana Morales La Torre*

### **Propósito del estudio**

Le invito a participar en la investigación titulada "sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022", cuyo objetivo es analizar de qué manera el sobretiempo ilimitado afecta los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022. Esta investigación es desarrollada por una estudiante de pregrado de la carrera profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

En el Perú, la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo establece un sistema de pago por horas extras que no puede ser inferior al 25% durante las dos primeras horas y al 35% para las horas restantes. La ley no establece un límite máximo en la cantidad de horas extras que un trabajador puede realizar. Aunque el sobretiempo es voluntario, su falta de límites puede llevar a jornadas laborales excesivamente largas, lo que afectaría el rendimiento laboral, la salud y la vida familiar de los trabajadores.

El incremento en el índice de trabajo en sobretiempo y como se refleja en las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística e Informática, indica que este es un problema que está afectando a un gran número de trabajadores en Lima. Por lo tanto, investigar este problema es importante para comprender sus implicaciones en la vida de los trabajadores y considerar posibles ajustes en la legislación laboral peruana para proteger mejor los derechos y el bienestar de los empleados.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. La entrevista empleando una guía de entrevista, primero le haré preguntas sobre sus datos personales y profesionales, luego sobre su experiencia y apreciaciones sobre la investigación titulada: "Sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022".
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 60 minutos y se realizará utilizando grabadoras de voz para tener un registro exacto de sus respuestas. Esta grabación servirá solo para hacer transcripciones y analizar la información conforme a los objetivos planteados en la investigación.

Este estudio no implica ningún riesgo o daño para usted. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Garantizamos que la información que usted nos brinde no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Su participación en el estudio es completamente voluntaria. Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Morales La Torre Claudia Ariana, email: [clato21@ucvvirtual.edu.pe](mailto:clato21@ucvvirtual.edu.pe) y a la Docente asesora García Gutiérrez Endira Rosario, email: [egarciagu@ucvvirtual.edu.pe](mailto:egarciagu@ucvvirtual.edu.pe)

#### Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar voluntariamente en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: LETY JULIETTE CUSI BARRETO

Fecha y hora: 09/10/2023



---

FIRMA Y SELLO

## **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: Sobre tiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022

Investigadora: Claudia Ariana Morales La Torre

### **Propósito del estudio**

Le invito a participar en la investigación titulada "sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022", cuyo objetivo es analizar de qué manera el sobretiempo ilimitado afecta los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022. Esta investigación es desarrollada por una estudiante de pregrado de la carrera profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

En el Perú, la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo establece un sistema de pago por horas extras que no puede ser inferior al 25% durante las dos primeras horas y al 35% para las horas restantes. La ley no establece un límite máximo en la cantidad de horas extras que un trabajador puede realizar. Aunque el sobretiempo es voluntario, su falta de límites puede llevar a jornadas laborales excesivamente largas, lo que afectaría el rendimiento laboral, la salud y la vida familiar de los trabajadores.

El incremento en el índice de trabajo en sobretiempo y como se refleja en las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística e Informática, indica que este es un problema que está afectando a un gran número de trabajadores en Lima. Por lo tanto, investigar este problema es importante para comprender sus implicaciones en la vida de los trabajadores y considerar posibles ajustes en la legislación laboral peruana para proteger mejor los derechos y el bienestar de los empleados.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. La entrevista empleando una guía de entrevista, primero le haré preguntas sobre sus datos personales y profesionales, luego sobre su experiencia y apreciaciones sobre la investigación titulada: "Sobre tiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022".
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 60 minutos y se realizará utilizando grabadoras de voz para tener un registro exacto de sus respuestas. Esta grabación servirá solo para hacer transcripciones y analizar la información conforme a los objetivos planteados en la investigación.



Este estudio no implica ningún riesgo o daño para usted. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Garantizamos que la información que usted nos brinde no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Su participación en el estudio es completamente voluntaria. Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Morales La Torre Claudia Ariana, email: [clato21@ucvvirtual.edu.pe](mailto:clato21@ucvvirtual.edu.pe) y a la Docente asesora García Gutiérrez Endira Rosario, email: [egarciagu@ucvvirtual.edu.pe](mailto:egarciagu@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar voluntariamente en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Abelardo Alfredo Aguilar Alvarado  
Fecha y hora: 02-09-23 Hrs 4:00



FIRMA Y SELLO



## Consentimiento Informado

Título de la investigación: Sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022

Investigadora: Claudia Ariana Morales La Torre

### **Propósito del estudio**

Le invito a participar en la investigación titulada "sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022", cuyo objetivo es analizar de qué manera el sobretiempo ilimitado afecta los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022. Esta investigación es desarrollada por una estudiante de pregrado de la carrera profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

En el Perú, la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo establece un sistema de pago por horas extras que no puede ser inferior al 25% durante las dos primeras horas y al 35% para las horas restantes. La ley no establece un límite máximo en la cantidad de horas extras que un trabajador puede realizar. Aunque el sobretiempo es voluntario, su falta de límites puede llevar a jornadas laborales excesivamente largas, lo que afectaría el rendimiento laboral, la salud y la vida familiar de los trabajadores.

El incremento en el índice de trabajo en sobretiempo y como se refleja en las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística e Informática, indica que este es un problema que está afectando a un gran número de trabajadores en Lima. Por lo tanto, investigar este problema es importante para comprender sus implicaciones en la vida de los trabajadores y considerar posibles ajustes en la legislación laboral peruana para proteger mejor los derechos y el bienestar de los empleados.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. La entrevista empleando una guía de entrevista, primero le haré preguntas sobre sus datos personales y profesionales, luego sobre su experiencia y apreciaciones sobre la investigación titulada: "Sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022".
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 60 minutos y se realizará utilizando grabadoras de voz para tener un registro exacto de sus respuestas. Esta grabación servirá solo para hacer transcripciones y analizar la información conforme a los objetivos planteados en la investigación.

Este estudio no implica ningún riesgo o daño para usted. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Garantizamos que la información que usted nos brinde no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Su participación en el estudio es completamente voluntaria. Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Morales La Torre Claudia Ariana, email: [clato21@ucvvirtual.edu.pe](mailto:clato21@ucvvirtual.edu.pe) y a la Docente asesora García Gutiérrez Endira Rosario, email: [egarciagu@ucvvirtual.edu.pe](mailto:egarciagu@ucvvirtual.edu.pe)

#### Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar voluntariamente en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: ..... KARLA ALEXANDRA CARBAJAL MEDINA .....

Fecha y hora: ..... 22.1.09.1 2023 .....

  
\_\_\_\_\_  
FIRMA Y SELLO

## **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: **Sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022**

Investigadora: **Claudia Ariana Morales La Torre**

### **Propósito del estudio**

Le invito a participar en la investigación titulada "sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022", cuyo objetivo es analizar de qué manera el sobretiempo ilimitado afecta los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022. Esta investigación es desarrollada por una estudiante de pregrado de la carrera profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

En el Perú, la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo establece un sistema de pago por horas extras que no puede ser inferior al 25% durante las dos primeras horas y al 35% para las horas restantes. La ley no establece un límite máximo en la cantidad de horas extras que un trabajador puede realizar. Aunque el sobretiempo es voluntario, su falta de límites puede llevar a jornadas laborales excesivamente largas, lo que afectaría el rendimiento laboral, la salud y la vida familiar de los trabajadores.

El incremento en el índice de trabajo en sobretiempo y como se refleja en las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística e Informática, indica que este es un problema que está afectando a un gran número de trabajadores en Lima. Por lo tanto, investigar este problema es importante para comprender sus implicaciones en la vida de los trabajadores y considerar posibles ajustes en la legislación laboral peruana para proteger mejor los derechos y el bienestar de los empleados.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. La entrevista empleando una guía de entrevista, primero le haré preguntas sobre sus datos personales y profesionales, luego sobre su experiencia y apreciaciones sobre la investigación titulada: "Sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022".
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 60 minutos y se realizará utilizando grabadoras de voz para tener un registro exacto de sus respuestas. Esta grabación servirá solo para hacer transcripciones y analizar la información conforme a los objetivos planteados en la investigación.



Este estudio no implica ningún riesgo o daño para usted. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Garantizamos que la información que usted nos brinde no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Su participación en el estudio es completamente voluntaria. Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Morales La Torre Claudia Ariana, email: [clato21@ucvvirtual.edu.pe](mailto:clato21@ucvvirtual.edu.pe) y a la Docente asesora García Gutiérrez Endira Rosario, email: [egarciaqu@ucvvirtual.edu.pe](mailto:egarciaqu@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar voluntariamente en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Jorge Edwards Esquivel Torero  
Fecha y hora: 25/09/23 - 02:56 pm

  
FIRMA Y SELLO

## **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: Sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022

Investigadora: Claudia Ariana Morales La Torre

### **Propósito del estudio**

Le invito a participar en la investigación titulada "sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022", cuyo objetivo es analizar de qué manera el sobretiempo ilimitado afecta los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022. Esta investigación es desarrollada por una estudiante de pregrado de la carrera profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

En el Perú, la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo establece un sistema de pago por horas extras que no puede ser inferior al 25% durante las dos primeras horas y al 35% para las horas restantes. La ley no establece un límite máximo en la cantidad de horas extras que un trabajador puede realizar. Aunque el sobretiempo es voluntario, su falta de límites puede llevar a jornadas laborales excesivamente largas, lo que afectaría el rendimiento laboral, la salud y la vida familiar de los trabajadores.

El incremento en el índice de trabajo en sobretiempo y como se refleja en las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística e Informática, indica que este es un problema que está afectando a un gran número de trabajadores en Lima. Por lo tanto, investigar este problema es importante para comprender sus implicaciones en la vida de los trabajadores y considerar posibles ajustes en la legislación laboral peruana para proteger mejor los derechos y el bienestar de los empleados.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. La entrevista empleando una guía de entrevista, primero le haré preguntas sobre sus datos personales y profesionales, luego sobre su experiencia y apreciaciones sobre la investigación titulada: "Sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022".
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 60 minutos y se realizará utilizando grabadoras de voz para tener un registro exacto de sus respuestas. Esta grabación servirá solo para hacer transcripciones y analizar la información conforme a los objetivos planteados en la investigación.

Este estudio no implica ningún riesgo o daño para usted. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Garantizamos que la información que usted nos brinde no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Su participación en el estudio es completamente voluntaria. Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Morales La Torre Claudia Ariana, email: [clato21@ucvvirtual.edu.pe](mailto:clato21@ucvvirtual.edu.pe) y a la Docente asesora García Gutiérrez Endira Rosario, email: [egarciaqu@ucvvirtual.edu.pe](mailto:egarciaqu@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar voluntariamente en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Iván Rafael Valentín Feraña  
Fecha y hora: 21-09-2023, 18:08 hrs

  
\_\_\_\_\_  
FIRMA Y SELLO

## Consentimiento Informado

Título de la investigación: *Sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022*

Investigadora: *Claudia Ariana Morales La Torre*

### **Propósito del estudio**

Le invito a participar en la investigación titulada "sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022", cuyo objetivo es analizar de qué manera el sobretiempo ilimitado afecta los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022. Esta investigación es desarrollada por una estudiante de pregrado de la carrera profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

En el Perú, la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo establece un sistema de pago por horas extras que no puede ser inferior al 25% durante las dos primeras horas y al 35% para las horas restantes. La ley no establece un límite máximo en la cantidad de horas extras que un trabajador puede realizar. Aunque el sobretiempo es voluntario, su falta de límites puede llevar a jornadas laborales excesivamente largas, lo que afectaría el rendimiento laboral, la salud y la vida familiar de los trabajadores.

El incremento en el índice de trabajo en sobretiempo y como se refleja en las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística e Informática, indica que este es un problema que está afectando a un gran número de trabajadores en Lima. Por lo tanto, investigar este problema es importante para comprender sus implicaciones en la vida de los trabajadores y considerar posibles ajustes en la legislación laboral peruana para proteger mejor los derechos y el bienestar de los empleados.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. La entrevista empleando una guía de entrevista, primero le haré preguntas sobre sus datos personales y profesionales, luego sobre su experiencia y apreciaciones sobre la investigación titulada: "Sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022".
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 60 minutos y se realizará utilizando grabadoras de voz para tener un registro exacto de sus respuestas. Esta grabación servirá solo para hacer transcripciones y analizar la información conforme a los objetivos planteados en la investigación.

Este estudio no implica ningún riesgo o daño para usted. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Garantizamos que la información que usted nos brinde no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Su participación en el estudio es completamente voluntaria. Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Morales La Torre Claudia Ariana, email: [clato21@ucvirtual.edu.pe](mailto:clato21@ucvirtual.edu.pe) y a la Docente asesora García Gutiérrez Endira Rosario, email: [egarciagu@ucvirtual.edu.pe](mailto:egarciagu@ucvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar voluntariamente en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: GLORIA ELEODORA RODRÍGUEZ CASTILLA

Fecha y hora: 3 de Octubre de 2023



---

FIRMA Y SELLO



## **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: Sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022

Investigadora: Claudia Ariana Morales La Torre

### **Propósito del estudio**

Le invito a participar en la investigación titulada "sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022", cuyo objetivo es analizar de qué manera el sobretiempo ilimitado afecta los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022. Esta investigación es desarrollada por una estudiante de pregrado de la carrera profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

En el Perú, la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo establece un sistema de pago por horas extras que no puede ser inferior al 25% durante las dos primeras horas y al 35% para las horas restantes. La ley no establece un límite máximo en la cantidad de horas extras que un trabajador puede realizar. Aunque el sobretiempo es voluntario, su falta de límites puede llevar a jornadas laborales excesivamente largas, lo que afectaría el rendimiento laboral, la salud y la vida familiar de los trabajadores.

El incremento en el índice de trabajo en sobretiempo y como se refleja en las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística e Informática, indica que este es un problema que está afectando a un gran número de trabajadores en Lima. Por lo tanto, investigar este problema es importante para comprender sus implicaciones en la vida de los trabajadores y considerar posibles ajustes en la legislación laboral peruana para proteger mejor los derechos y el bienestar de los empleados.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. La entrevista empleando una guía de entrevista, primero le haré preguntas sobre sus datos personales y profesionales, luego sobre su experiencia y apreciaciones sobre la investigación titulada: "Sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022".
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 60 minutos y se realizará utilizando grabadoras de voz para tener un registro exacto de sus respuestas. Esta grabación servirá solo para hacer transcripciones y analizar la información conforme a los objetivos planteados en la investigación.

Este estudio no implica ningún riesgo o daño para usted. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Garantizamos que la información que usted nos brinde no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Su participación en el estudio es completamente voluntaria. Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Morales La Torre Claudia Ariana, email: [clato21@ucvvirtual.edu.pe](mailto:clato21@ucvvirtual.edu.pe) y a la Docente asesora García Gutiérrez Endira Rosario, email: [egarciaqu@ucvvirtual.edu.pe](mailto:egarciaqu@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar voluntariamente en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Fra. Emma Valdey  
Fecha y hora: 11. 20 24 del 30-09-2023

  
\_\_\_\_\_  
FIRMA Y SELLO

## Consentimiento Informado

Título de la investigación: **Sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022**

Investigadora: **Claudia Ariana Morales La Torre**

### **Propósito del estudio**

Le invito a participar en la investigación titulada "sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022", cuyo objetivo es analizar de qué manera el sobretiempo ilimitado afecta los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022. Esta investigación es desarrollada por una estudiante de pregrado de la carrera profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

En el Perú, la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo establece un sistema de pago por horas extras que no puede ser inferior al 25% durante las dos primeras horas y al 35% para las horas restantes. La ley no establece un límite máximo en la cantidad de horas extras que un trabajador puede realizar. Aunque el sobretiempo es voluntario, su falta de límites puede llevar a jornadas laborales excesivamente largas, lo que afectaría el rendimiento laboral, la salud y la vida familiar de los trabajadores.

El incremento en el índice de trabajo en sobretiempo y como se refleja en las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística e Informática, indica que este es un problema que está afectando a un gran número de trabajadores en Lima. Por lo tanto, investigar este problema es importante para comprender sus implicaciones en la vida de los trabajadores y considerar posibles ajustes en la legislación laboral peruana para proteger mejor los derechos y el bienestar de los empleados.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. La entrevista empleando una guía de entrevista, primero le haré preguntas sobre sus datos personales y profesionales, luego sobre su experiencia y apreciaciones sobre la investigación titulada: "Sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022".
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 60 minutos y se realizará utilizando grabadoras de voz para tener un registro exacto de sus respuestas. Esta grabación servirá solo para hacer transcripciones y analizar la información conforme a los objetivos planteados en la investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Este estudio no implica ningún riesgo o daño para usted. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Garantizamos que la información que usted nos brinde no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Su participación en el estudio es completamente voluntaria. Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Morales La Torre Claudia Ariana, email: [clato21@ucvvirtual.edu.pe](mailto:clato21@ucvvirtual.edu.pe) y a la Docente asesora García Gutiérrez Endira Rosario, email: [egarciagu@ucvvirtual.edu.pe](mailto:egarciagu@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar voluntariamente en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Eleana RODRIGUEZ CASTILLO .

Fecha y hora: 28 de setiembre del 2023

-----  
Abog.Eleana RODRIGUEZ CASTILLO  
REG. CALL N°4291



## Consentimiento Informado

Título de la investigación: *Sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022*

Investigadora: *Claudia Ariana Morales La Torre*

### **Propósito del estudio**

Le invito a participar en la investigación titulada "sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022", cuyo objetivo es analizar de qué manera el sobretiempo ilimitado afecta los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022. Esta investigación es desarrollada por una estudiante de pregrado de la carrera profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

En el Perú, la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo establece un sistema de pago por horas extras que no puede ser inferior al 25% durante las dos primeras horas y al 35% para las horas restantes. La ley no establece un límite máximo en la cantidad de horas extras que un trabajador puede realizar. Aunque el sobretiempo es voluntario, su falta de límites puede llevar a jornadas laborales excesivamente largas, lo que afectaría el rendimiento laboral, la salud y la vida familiar de los trabajadores.

El incremento en el índice de trabajo en sobretiempo y como se refleja en las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística e Informática, indica que este es un problema que está afectando a un gran número de trabajadores en Lima. Por lo tanto, investigar este problema es importante para comprender sus implicaciones en la vida de los trabajadores y considerar posibles ajustes en la legislación laboral peruana para proteger mejor los derechos y el bienestar de los empleados.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. La entrevista empleando una guía de entrevista, primero le haré preguntas sobre sus datos personales y profesionales, luego sobre su experiencia y apreciaciones sobre la investigación titulada: "Sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022".
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 60 minutos y se realizará utilizando grabadoras de voz para tener un registro exacto de sus respuestas. Esta grabación servirá solo para hacer transcripciones y analizar la información conforme a los objetivos planteados en la investigación.

Este estudio no implica ningún riesgo o daño para usted. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Garantizamos que la información que usted nos brinde no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Su participación en el estudio es completamente voluntaria. Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Morales La Torre Claudia Ariana, email: [clato21@ucvvirtual.edu.pe](mailto:clato21@ucvvirtual.edu.pe) y a la Docente asesora García Gutiérrez Endira Rosario, email: [egarciagu@ucvvirtual.edu.pe](mailto:egarciagu@ucvvirtual.edu.pe)

#### Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar voluntariamente en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Miguel Ángel Núñez Zevallos Álvarez

Fecha y hora: 25.09.2023



Dr. Miguel Ángel Núñez Zevallos Álvarez  
ABOGADO  
C.R.A. 7165

## Consentimiento Informado

Título de la investigación: **Sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022**

Investigadora: **Claudia Ariana Morales La Torre**

### **Propósito del estudio**

Le invito a participar en la investigación titulada "sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022", cuyo objetivo es analizar de qué manera el sobretiempo ilimitado afecta los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022. Esta investigación es desarrollada por una estudiante de pregrado de la carrera profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

En el Perú, la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo establece un sistema de pago por horas extras que no puede ser inferior al 25% durante las dos primeras horas y al 35% para las horas restantes. La ley no establece un límite máximo en la cantidad de horas extras que un trabajador puede realizar. Aunque el sobretiempo es voluntario, su falta de límites puede llevar a jornadas laborales excesivamente largas, lo que afectaría el rendimiento laboral, la salud y la vida familiar de los trabajadores.

El incremento en el índice de trabajo en sobretiempo y como se refleja en las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística e Informática, indica que este es un problema que está afectando a un gran número de trabajadores en Lima. Por lo tanto, investigar este problema es importante para comprender sus implicaciones en la vida de los trabajadores y considerar posibles ajustes en la legislación laboral peruana para proteger mejor los derechos y el bienestar de los empleados.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. La entrevista empleando una guía de entrevista, primero le haré preguntas sobre sus datos personales y profesionales, luego sobre su experiencia y apreciaciones sobre la investigación titulada: "Sobretiempo ilimitado y los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022".
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 60 minutos y se realizará utilizando grabadoras de voz para tener un registro exacto de sus respuestas. Esta grabación servirá solo para hacer transcripciones y analizar la información conforme a los objetivos planteados en la investigación.

Este estudio no implica ningún riesgo o daño para usted. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad, Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Garantizamos que la información que usted nos brinde no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Su participación en el estudio es completamente voluntaria. Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Morales La Torre Claudia Ariana, email: [clato21@ucvvirtual.edu.pe](mailto:clato21@ucvvirtual.edu.pe) y a la Docente asesora García Gutiérrez Endira Rosario, email: [egarciagu@ucvvirtual.edu.pe](mailto:egarciagu@ucvvirtual.edu.pe)

#### Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar voluntariamente en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Pedro Dante Granda Patiño

Fecha y hora: 10 de Octubre del 2023



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA  
HUÁNUCO**

**PE德罗 DANTE GRANDA PATIÑO**  
Magistrado a cargo de la Sala de Huánuco

FIRMA Y SELLO



## Anexo 4. Matriz de evaluación por juicio de expertos



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de "Guía de entrevista". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez:

Nombre del juez (validador):	Raul Augusto Arroyo Gerónimo	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( ) Educativa (X)	Social ( ) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Jurídica: (si corresponde)		

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala: (Técnica de la entrevista)

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista
Autor(a)(es):	Claudia Ariana Morales La Torre
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	60 minutos como máximo
Ámbito de aplicación:	Lima, Perú
Significación:	La investigación tiene como categoría 1: sobretiempo ilimitado, con subcategorías: ausencia de personal e incremento de la demanda como categoría 2: derechos fundamentales, con subcategorías: derecho al descanso y derecho a la salud; cuyo objetivo general es analizar de qué manera el sobretiempo ilimitado afecta los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022.

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Sub categorías	Definición
Sobretiempo limitado	ausencia de personal Incremento de la demanda	El sobretiempo es una opción que posibilita trabajar fuera de la jornada laboral para abordar necesidades específicas de la empresa (Quispe, 2017). Esta se toma limitado cuando no se establecen restricciones en cuanto a la cantidad de horas extraordinarias que el trabajador puede realizar.
Derechos fundamentales	derecho al descanso derecho a la salud	Landa (2017): Los derechos fundamentales se conciben como instituciones o principios que guían la actividad estatal. Estos derechos reconocidos por la constitución son esenciales e inherentes a la persona, fundamentados en su dignidad.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista elaborada por Claudia Ariana Morales La Torre en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores a fin de que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindar sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Categorías y subcategorías del instrumento:** categoría 1: sobretiempo ilimitado, con subcategorías: ausencia de personal e incremento de la demanda como categoría 2: derechos fundamentales, con subcategorías: derecho al descanso y derecho a la salud.

- **Objetivos de las Categorías y subcategorías:** Recabar información de los expertos especialistas en derecho laboral y relativos, con la finalidad de lograr el objeto de estudio, consiguientemente generar teoría emergentes pertinente al estudio.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿Consideras que el sobretiempo ilimitado puede llevar a que los trabajadores laboren jornadas excesivamente prolongadas?	1	4	4	4	
¿Consideras que el sobretiempo permite que el trabajador a cambio de una compensación económica labore en exceso?	2	4	4	4	
¿Considera que el sobretiempo ilimitado dificulta la conciliación entre el trabajo y la vida personal?	3	4	4	4	



¿de qué manera considera que el sobretiempo ilimitado podría afectar los derechos fundamentales del trabajador?	4	4	4	4	
¿considera que ante ausencia de personal en la empresa el empleador recurre habitualmente al sobretiempo en lugar de contratar personal?	5	4	4	4	
¿considera que el sobretiempo ilimitado dificulta el descanso y recuperación adecuada del trabajador?	6	4	4	4	
¿de qué forma considera usted que el sobretiempo ilimitado afecta el derecho al descanso del trabajador?	7	4	4	4	
¿considera que ante incremento de la demanda en el mercado el empleador recurre habitualmente al sobretiempo en lugar de contratar personal para esta temporada?	8	4	4	4	
¿considera que el sobretiempo ilimitado favorece la exposición física-mental del trabajador a sufrir accidentes y enfermedades?	9	4	4	4	
¿de qué forma considera que el sobretiempo ilimitado afecta el derecho a la salud del trabajador?	10	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

---

---

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [  ] No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador: Raul Augusto Arzoya Geronimo

Especialidad del validador: Mg. en Derecho Penal

Lima, 16 de Set. de 2023

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del construido.  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
Mg. RAL AUGUSTO ARZOYA GERONIMO  
REG. C.A.S. N° 1281  
DEFENSOR PÚBLICO  
Oficina General de Defensor Público y Fiscalía de Justicia  
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

Firma del Experto validador

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de "Guía de entrevista". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez:

Nombre del juez (validador):	JOSÉ ANTONIO REYNA GEREZOS		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa (X)	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Jurídica: (si corresponde)			

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala: (Técnica de la entrevista)

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista
Autor(a)(es):	Claudia Ariana Morales La Torre
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	60 minutos como máximo
Ámbito de aplicación:	Lima, Perú
Significación:	La investigación tiene como categoría 1: sobretiempo ilimitado, con subcategorías: ausencia de personal e incremento de la demanda como categoría 2: derechos fundamentales, con subcategorías: derecho al descanso y derecho a la salud; cuyo objetivo general es analizar de qué manera el sobretiempo ilimitado afecta los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022.

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Sub categorías	Definición
Sobretiempo limitado	ausencia de personal incremento de la demanda	El sobretiempo es una opción que posibilita trabajar fuera de la jornada laboral para abordar necesidades específicas de la empresa (Quispe, 2017). Este se torna limitado cuando no se establecen restricciones en cuanto a la cantidad de horas extraordinarias que el trabajador puede realizar.
Derechos fundamentales	derecho al descanso derecho a la salud	Landa (2017): Los derechos fundamentales se conciben como instituciones o principios que guían la actividad estatal. Estos derechos reconocidos por la constitución son esenciales e inherentes a la persona, fundamentados en su dignidad.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista elaborada por Claudia Ariana Morales La Torre en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores a fin de que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Categorías y subcategorías del instrumento:** categoría 1: sobretiempo ilimitado, con subcategorías: ausencia de personal e incremento de la demanda como categoría 2: derechos fundamentales, con subcategorías: derecho al descanso y derecho a la salud.

- **Objetivos de las Categorías y subcategorías:** Recabar información de los expertos especialistas en derecho laboral y relativos, con la finalidad de lograr el objeto de estudio, consiguientemente generar teoría emergentes pertinente al estudio.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿Consideras que el sobretiempo ilimitado puede llevar a que los trabajadores laboren jornadas excesivamente prolongadas?	1	4	4	4	
¿Consideras que el sobretiempo permite que el trabajador a cambio de una compensación económica labore en exceso?	2	4	4	4	
¿Considera que el sobretiempo ilimitado dificulta la conciliación entre el trabajo y la vida personal?	3	4	4	4	



¿de qué manera considera que el sobretiempo ilimitado podría afectar los derechos fundamentales del trabajador?	4	4	4	4	
¿considera que ante ausencia de personal en la empresa el empleador recurre habitualmente al sobretiempo en lugar de contratar personal?	5	4	4	4	
¿considera que el sobretiempo ilimitado dificulta el descanso y recuperación adecuada del trabajador?	6	4	4	4	
¿de qué forma considera usted que el sobretiempo ilimitado afecta el derecho al descanso del trabajador?	7	4	4	4	
¿considera que ante incremento de la demanda en el mercado el empleador recurre habitualmente al sobretiempo en lugar de contratar personal para esta temporada?	8	4	4	4	
¿considera que el sobretiempo ilimitado favorece la exposición física-mental del trabajador a sufrir accidentes y enfermedades?	9	4	4	4	
¿de qué forma considera que el sobretiempo ilimitado afecta el derecho a la salud del trabajador?	10	4	4	4	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

---



---

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: JOSÉ ANTONIO REYNA PEREYROS

Especialidad del validador: HABILITER

Lima, 18 de JUL de 2023

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.  
**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
JOSE ANTONIO REYNA PEREYROS  
ABOGADO  
REG. C.A.C. 6899

Firma del Experto validador

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de "Guía de entrevista". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al que hacer jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración.

**1. Datos generales del juez:**

Nombre del juez (validador):	Julia Escobar Ancoia	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa (X)	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Jurídica: (si corresponde)		

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala: (Técnica de la entrevista)**

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista
Autor(a)(es):	Claudia Ariana Morales La Torre
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	60 minutos como máximo
Ámbito de aplicación:	Lima, Perú
Significación:	La investigación tiene como categoría 1: sobretiempo ilimitado, con subcategorías: ausencia de personal e incremento de la demanda como categoría 2: derechos fundamentales, con subcategorías: derecho al descanso y derecho a la salud; cuyo objetivo general es analizar de qué manera el sobretiempo ilimitado afecta los derechos fundamentales del trabajador en Lima, 2022.

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Sub categorías	Definición
Sobretiempo limitado	ausencia de personal incremento de la demanda	El sobretiempo es una opción que posibilita trabajar fuera de la jornada laboral para abordar necesidades específicas de la empresa (Quipe, 2017). Este se torna limitado cuando no se establecen restricciones en cuanto a la cantidad de horas extraordinarias que el trabajador puede realizar.
Derechos fundamentales	derecho al descanso  derecho a la salud	Landa (2017): Los derechos fundamentales se conciben como instituciones o principios que guían la actividad estatal. Estos derechos reconocidos por la constitución son esenciales e inherentes a la persona, fundamentados en su dignidad.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista elaborada por Claudia Ariana Morales La Torre en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores a fin de que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Categorías y subcategorías del instrumento:** categoría 1: sobretiempo ilimitado, con subcategorías: ausencia de personal e incremento de la demanda como categoría 2: derechos fundamentales, con subcategorías: derecho al descanso y derecho a la salud.

- **Objetivos de las Categorías y subcategorías:** Recabar información de los expertos especialistas en derecho laboral y relativos, con la finalidad de lograr el objeto de estudio, consiguientemente generar teoría emergentes pertinente al estudio.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿Consideras que el sobretiempo ilimitado puede llevar a que los trabajadores laboren jornadas excesivamente prolongadas?	1	4	4	4	
¿Consideras que el sobretiempo permite que el trabajador a cambio de una compensación económica labore en exceso?	2	4	4	4	
¿Consideras que el sobretiempo ilimitado dificulta la conciliación entre el trabajo y la vida personal?	3	4	4	4	

¿de qué manera considera que el sobretiempo ilimitado podría afectar los derechos fundamentales del trabajador?	4	4	4	4	
¿considera que ante ausencia de personal en la empresa el empleador recurre habitualmente al sobretiempo en lugar de contratar personal?	5	4	4	4	
¿considera que el sobretiempo ilimitado dificulta el descanso y recuperación adecuada del trabajador?	6	4	4	4	
¿de qué forma considera usted que el sobretiempo ilimitado afecta el derecho al descanso del trabajador?	7	4	4	4	
¿considera que ante incremento de la demanda en el mercado el empleador recurre habitualmente al sobretiempo en lugar de contratar personal para esta temporada?	8	4	4	4	
¿considera que el sobretiempo ilimitado favorece la exposición física-mental del trabajador a sufrir accidentes y enfermedades?	9	4	4	4	
¿de qué forma considera que el sobretiempo ilimitado afecta el derecho a la salud del trabajador?	10	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

---



---

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [  ] No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador: ESCOBAR ANDIA Julio

Especialidad del validador: DERECHO CIVIL

Lima, 18. de SET. de 2023

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Firma del Experto validador

## Anexo 5. Resultado de similitud del programa Turnitin

### TURNITIN\_MORALES CLAUDIA.docx

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>12%</b>	<b>11%</b>	<b>5%</b>	<b>5%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>2</b>	<b>www.ncbi.nlm.nih.gov</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.usmp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.ucp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>link.springer.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>issuu.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>9</b>	<b>www.emusap.com.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>