



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

**APLICACIÓN DEL HORARIO ROTATIVO Y LA VULNERACIÓN
A LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE LOS TRABAJADORES DE
SODIMAC DE SAN JUAN DE MIRAFLORES-2017**

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

AUTOR:

DENNIER VILLANUEVA DOMÍNGUEZ

ASESORES:

DR. ELEAZAR ARMANDO FLORES MEDINA

DR. JOSÉ JORGE RODRÍGUEZ FIGUEROA

DR. MARIANO RODOLFO SALAS QUISPE

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

REFORMA LABORAL

LIMA – PERÚ

2018

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña)
 QUINCE VILLANUEVA DOMÍNGEZ
 cuyo título es: ADAPTACIÓN DEL HORARIO ROTATIVO Y LA
NUMERACIÓN A LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE LOS TRABAJADORES
DE SÍNDICAL DE SAN JUAN DE MORAFIORES - 2017

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el
 estudiante, otorgándole el calificativo de: 15... [número] BUENO.....
 (letras).

Lugar y fecha: 17 de diciembre de 2017

.....

 PRESIDENTE
 DR. RODRÍGUEZ FIGUEROA
 JOSÉ JORGE

.....

 SECRETARIO
 DR. SALAS QUISPE
 MARIANO

.....

 VOCAL
 Hg. FLORES MEDINA
 ELEGOR

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

DEDICATORIA

Dedico en primer lugar a mis amados padres;
sin dejar de lado a mis amados hermanos,
grandes amigos y profesores.

AGRADECIMIENTO

Sin duda alguna, mi gratitud eterna es para mi gran Dios Todopoderoso, créame que me faltarían hojas de enumerar su gratitud y misericordia hacia mi vida; aunado a ello, a mis padres, hermanos, familiares en general y amigos.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, DENNIER VILLANUEVA DOMINGUEZ, estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo, filial - Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado **"Aplicación del horario rotativo y la vulneración a la educación superior de los trabajadores de Sodimac de San Juan de Miraflores-2017"**, presentada en "239" folios para la obtención del grado académico / título profesional de ABOGADO es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo,

Este trabajo de investigación no ha sido precisamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 12 de diciembre de 2018



.....
DENNIER VILLANUEVA DOMINGUEZ
DNI N° 75215988

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

La presente investigación titulada “Aplicación del horario rotativo y la vulneración a la educación superior de los trabajadores de Sodimac de San Juan de Miraflores-2017” tiene como objetivo general Proponer alternativas de solución frente a la aplicación del horario rotativo y la vulneración a la educación superior de los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017.

En ese orden de ideas, al tratarse de una investigación doctrinal y puramente teórica, ésta se basa en el análisis de fuentes documentales, consistente en el estudio de la jurisprudencia, doctrina y normatividad respectiva; así como también, corroborada y coadyuvada por las opiniones de expertos en la materia a través de la realización de entrevistas a jueces laborales y a los abogados especialistas en el derecho Laboral.

Conforme al reglamento de grados y títulos de la universidad César Vallejo, la presente investigación se desarrolla de la siguiente manera: El capítulo uno está conformado por la parte introductoria en donde se consigna la aproximación temática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema (marco teórico), la formulación del problema, la justificación, objetivos y supuestos jurídicos tanto generales como específicos de la investigación. El capítulo dos está conformado por la metodología de la investigación la misma que ha sido desarrollada bajo el diseño de la teoría fundamentada, con en el enfoque cualitativo, el método de muestreo y el rigor científico. En el capítulo tres se detalla los resultados de la investigación; en el capítulo cuatro se realiza la discusión de los resultados con las teorías, los antecedentes y la comprobación o no de los supuestos propuestos, lo que permite arribar al capítulo cinco en donde se detallan las conclusiones; y finalmente en el capítulo seis se presentan las sugerencias pertinentes para la practicidad de dicha investigación. Todo ello con el respaldo bibliográfico de manera ordenada de acuerdo a los capítulos y de las evidencias contenidas en el anexo de la presente investigación.

El autor.

INDICE

Pagina del Jurado.....	¡Error! Marcador no definido.
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	¡Error! Marcador no definido.
Presentación.....	vi
Índice	vii
Índice de Figuras	ix
Índice de Tablas.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. APROXIMACIÓN TEMÁTICA.....	13
1.1.1. Trabajos previos o antecedentes	16
1.2. MARCO TEÓRICO	21
1.2.1. Horario laboral.....	21
1.2.2. La jornada laboral.....	26
1.2.3. La jornada y el horario laboral en la jurisprudencia nacional	34
1.2.4. la jornada y el horario laboral en el derecho comparado.....	35
1.2.5. El tiempo de alimentación	38
1.2.6. El control de asistencia	39
1.2.7. Principios del derecho laboral	40
1.2.8. El contrato de trabajo y la relación laboral.....	45
1.2.9. El ius variandi.....	57
1.2.2. El derecho a la educación	68
1.2.3. La educación superior.....	73

1.3.	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	83
1.4.	JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	84
1.5.	SUPUESTOS Y OBJETIVOS DE TRABAJO	85
II.	MÉTODO	87
2.1.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	87
2.1.1.	Teoría Fundamentada	87
2.2.	METODO DE MUESTREO	89
2.2.1.	Muestreo no Probabilísticos	89
2.2.2.	Escenario de estudio	89
2.2.3.	Caracterización de sujetos	91
2.2.4.	Plan de análisis o trayectoria metodológico	92
2.3.	RIGOR CIENTÍFICO.....	92
2.4.	ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS DATOS	94
2.5.	ASPECTOS ÉTICOS	95
III.	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	96
3.1.	Descripción de los resultados de las entrevistas.....	96
3.2.	Descripción de los resultados del análisis de documentos	113
3.3.	Descripción de los resultados de las encuestas.....	121
IV.	DISCUSIÓN	125
V.	CONCLUSIONES	144
VI.	RECOMENDACIONES	146
	BIBLIOGRAFÍA	148
	ANEXOS	154

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: El Horario.....	25
Figura 2: La jornada laboral	32
Figura 3: La jornada y el horario laboral.....	38
Figura 4: Principios del derecho laboral.....	45
Figura 5: El contrato de trabajo	57
Figura 6: El Ius Variandi	68
Figura 7: El derecho a la educación superior	79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Entrevistados – Expertos del Derecho Laboral	91
Tabla 2: Cuadro de validación de la Guía de Entrevista	93
Tabla 3: Cuadro de Validación de Guía de Análisis Documental.....	93
Tabla 4: Cuadro de validación de Guía de Encuestas	94
Tabla 5: Encuestados – Trabajadores con horario rotativo	122

RESUMEN

La presente investigación se trata de la aplicación del horario rotativo y la consecuencia de esta en los trabajadores, las consecuencias negativas de dicho horario son muchas, pero en la presente se ha delimitado solamente a la vulneración y/o obstaculización a la educación superior de los trabajadores; y en cuanto al territorio es en el Distrito de San Juan de Miraflores, principalmente en aquellas empresas que su producción puede ser pausada, como es el caso de Sodimac, Tottus, Metros, etc. en cuanto al tiempo está enfocada y delimitada en el año dos mil diecisiete.

En la teorías en la que se basó la presente investigación es en la postura española (Decreto Real), norma de dicho país que también es tomada en cuenta como en el análisis documental, asimismo la posición constitucional de que ninguna relación jurídica laboral puede vulnerar, obstaculizar o afectar los derechos constitucionales inherentes a la apersona (trabajador), especialmente el derecho a la educación superior. El método genérico que se ha empleado para los objetivos propuestos es el enfoque cualitativo, bajo el diseño de teoría fundamentada.

Importante también señalar la muestra de la investigación, las mismas que fueron los especialistas del derecho laboral como abogados laboristas, asistentes, especialistas y magistrados de juzgados laborales, aunado a ello veinte entrevistados (los trabajadores bajo el horario rotativo de las empresas de Sodimac, Tottus y Metro del distrito de San Juan de Miraflores). Estos ayudaron a lograr de manera satisfactoria los resultados detallados en su oportunidad (análisis discusión y conclusión de resultados)

Es menester preciar la conclusión general de manera concisa; esto es, que los trabajadores bajo el horario rotativo puedan en prima facie conciliar con su empleador, si este hace caso omiso, el trabajador pueda acudir a la vía jurisdiccional con la acción de amparo, fundamentada en los artículos pertinentes a la vulneración u obstaculización a la educación superior de los trabajadores.

Palabras claves: El horario rotativo, el Ius Variandi, necesidad de la empresa, vulneración y estudio superior.

ABSTRACT

The present investigation is about the application of the rotating schedule and the consequence of this in the workers, the negative consequences of this schedule are many, but in the present it has been delimited only to the violation and / or obstacle to the higher education of the workers. workers; and as for the territory it is in the District of San Juan de Miraflores, mainly in those companies that its production can be paused, as it is the case of Sodimac, Tottus, Meters, etc. as regards time, it is focused and delimited in the year two thousand and seventeen.

In the theories on which the present investigation was based is on the Spanish position (Royal Decree), that country's norm that is also taken into account as in the documentary analysis, as well as the constitutional position that no labor legal relationship can violate, obstruct or affect the constitutional rights inherent to the aperson (worker), especially the right to higher education. The generic method that has been used for the proposed objectives is the qualitative approach, under the design of grounded theory.

It is also important to point out the sample of the investigation, which were the specialists in labor law as labor lawyers, assistants, specialists and magistrates of labor courts, together with twenty interviewees (workers under the rotating schedule of Sodimac companies, Tottus and Metro of the district of San Juan de Miraflores). These helped to satisfactorily achieve the results detailed in their opportunity (analysis, discussion and conclusion of results)

It is necessary to value the general conclusion in a concise manner; that is, that the workers under the rotating schedule can on a prima facie basis reconcile with their employer, if this ignores, the worker can go to the jurisdictional way with the action of amparo, based on the articles pertinent to the violation or obstruction to the higher education of the workers.

Key words: The rotating schedule, the Ius Variandi, need of the company, violation and higher education.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. APROXIMACIÓN TEMÁTICA

La arbitrariedad por parte del empleador para establecer horarios rotativos de los trabajadores continuamente ha hecho que se vulnere sus derechos fundamentales; por ejemplo, el derecho a la religión, a sus costumbres, bienestar familiar, personal y laboral, a la educación superior, etcétera. Obligándolo indirectamente a deshacerse de algún anhelo de estudio, u otra actividad paralela de su interés. La rotación del horario laboral como un acto unilateral del empleador para variar consecutivamente la hora de entrada y salida del trabajador, casi siempre no se hace para la mejor producción de la empresa, lo que se llama la necesidad de la empresa doctrinariamente, sino más bien para perjudicar al trabajador o simplemente para beneficio del empleador sin justificación legal. ¿Qué hay del trabajador que también quiere estudiar alguna carrera paralelamente con trabajar? Simplemente no podrá debido al desorden de horario laboral que posee.

El ser humano es aquella persona que se adapta a un determinado orden rutinario que puede tener día a día en cuanto a sus necesidades alimentarias, fisiológicas, etcétera. Si una persona suele acostarse a las diez de la noche, su cuerpo se adapta a ello; si suele desayunar a las ocho de la mañana, almorzar a las doce del mediodía y cenar a las ocho de la noche, su cuerpo se adapta a ello. En consecuencia; al estar en constante alteración esto puede perjudicar a dicha persona grandemente en cuanto a su salud y posteriormente ser posesionario de enfermedades como gastritis, insomnio, enfermedades cardíacas, desnutriciones, etcétera.

También se precisa que el ser humano no debe dejar sus roles, deberes, derecho y obligaciones con respecto a su familia, ya que es vital para ambas partes; aunado a ellos, los hijos se la pasan toda la semana estudiando, esperando ansiosamente el fin de semana para irse a divertir, acudir a lugares recreativos (parque, cine, juegos, etcétera.) conjuntamente con sus padres, de esa forma no solamente colmar y afianzar los lazos de amor entre la familia, sino también cumplir lo señalado por el ordenamiento jurídico; esto es, el deber de recreación a los hijos.

En ese orden de ideas; se señala también que en el Perú existen personas de distintas costumbres y religiones, las cuales tienen horarios establecidos para ejercerlo. La agrupación religiosa de los Testigos de Jehová, los Israelitas, etcétera. Suelen reunirse en un determinado horario, sobre todo los sábados; sin embargo, infinidad de veces esto se ve afectada por el constante cambio del horario laboral.

La Ley N° 728 en el artículo 9° segundo párrafo señala “*El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo*”. Tal como señala dicha norma, el empleador solamente puede variar el contrato laboral en cuanto a su forma (ciertas actividades), el territorio (espacio o geografía) y el tiempo (el horario laboral); asimismo, debe estar sumisa bajo dos reglas estrictamente rígidas; esto es, la necesidad de la empresa y razonabilidad. En caso de tomar por alto alguna de estas dos reglas, se considera una arbitrariedad por parte del empleador. Si bien es cierto, el artículo analizado es de aplicación para contratos ya establecidos mas no para contratos por realizarse; sin embargo, debe tenerse en consideración en el momento que las partes van a fijar el contrato laboral.

Partiendo de la premisa que el horario rotativo por el simple hecho de aplicarse ya genera ciertas afectaciones al trabajador, más aún si es aplicada arbitrariamente. En su inicio, el horario rotativo solamente era aplicable para empresas de electricidad, transporte, comida, lugares recreativos, fábricas, etcétera; sin embargo, esto ha cambiado en la actualidad. Hoy en día la celebración contractual entre el empleador y el trabajador es dejada de lado por el Estado y la normatividad laboral; esto se ve reflejada en la libertad descomunal del empleador para fijar las cláusulas que mejor le convenga sin importar la condición del trabajador, aprovechándose de alto nivel de desempleo en el Perú.

El párrafo 3 del artículo 23° de la Constitución Política del Perú del año 1993 estipula que “*Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador*”. La relación jurídica laboral entre el trabajador y su empleador no tiene por qué afectar y/o restringir los derechos de la parte débil (el trabajador). La Ley General de la Educación N° 28044 en su artículo 3° señala que “*La educación es un derecho fundamental de la persona y de la sociedad. El Estado garantiza el ejercicio del derecho a una educación integral y de calidad para todos y la*

universalización de la Educación Básica. La sociedad tiene la responsabilidad de contribuir a la educación y el derecho a participar en su desarrollo". La obligación del Estado es garantizar el derecho educativo en todos sus niveles, no solamente contribuyendo en la legislación y enseñanzas de conocimiento, sino también poniendo freno a horarios rotativos que pretenden afectar al trabajador para que pueda superarse intelectualmente. La responsabilidad no solamente depende del Estado sino también de la sociedad y la sociedad somos todos, incluido las empresas jurídicas; en ese sentido, colaborar con horarios flexibles para que el trabajador se desarrolle intelectualmente.

En el contexto internacional también se viene lidiando con esta problemática, en distintos países del mundo. En toda empresa, el trabajador es el máximo motor, para ello, el empleador tiene que aplicar cierta política laboral para mantener exitosa y productiva su empresa; de ahí que las mismas leyes le confieren el poder al empleador sobre el trabajador, ello conlleva a que estos (jefes o empleadores) varíen infinidad de veces el horario laboral, muchas veces vulnerando los derechos fundamentales.

El Perú es un país que está saliendo lentamente de la pobreza; para lograrlo se tiene que trabajar y estudiar al mismo tiempo, de igual manera no dejar de lado la familia. También se debe precisar que el Perú es un país que tiene poco empleo y mucha juventud desempleada; en el año 2017 según la Cámara de Comercio de Lima, el nivel de desempleo en los jóvenes de 15 a 29 años fue de 420 mil aproximadamente, mientras que en el año 2018 según la OIT hay más de un millón de jóvenes desempleados entre 14 a 25 años; he aquí, la razón por la que muchas personas deciden aceptar un trabajo con un horario rotativo, la misma que será una piedra en el zapato para el verdadero progreso (la educación). La modalidad de la rotación del horario laboral de los trabajadores en estos últimos años ha sido tan común y normalizada; muchos trabajadores y empleadores de las grandes empresas de todos rubros en todo el Perú, se han visto introducidos en la dicha modalidad.

Las grandes empresas ubicadas dentro del país, tales como Ripley, Tottus, Plaza Vea, Sodimac etcétera; la gran mayoría de trabajadores se ven en la necesidad aceptar el horario rotativo por necesidad, mas no por que verdaderamente anhelan y la valoran. Una vez que se encuentran ya contratados, su única salida para sobrevivir es seguir laborando, debido al escaso empleo en nuestro país; aunado ello se debe tener en cuenta la gran migración venezolana. Por un lado, se tiene la elevada necesidad del peruano para laborar y por el

otro un gran abuso de poder del empleador, aunado a ello, un marco normativo laboral que descansa en sus laureles sin hacer ningún esfuerzo para que esto cambie; en ese sentido se está vulnerando los derechos fundamentales del trabajador, principalmente el derecho a ejercer el estudio superior en sus distintas modalidades.

Esta estrategia que emplean tales empresas, se desconoce la causa o el móvil de su aplicación de manera exacta; sin embargo, la empresa Sodimac de San Juan de Miraflores tipifica en todos los contratos de los trabajadores en la cláusula número octavo señalando lo siguiente “[...] *EL TRABAJADOR se compromete a no realizar actividades similares a las que desarrolla LA EMPRESA, ya sea que actué en forma dependiente o independiente, o que lo haga en calidad de trabajador [...]*”. Lo estipulado en dicha cláusula da mucho que pensar ¿Acaso no es esto una esclavitud moderna, camuflada e indirecta hacia los trabajadores? Aunado a ello de manera genérica se cree que es por beneficios mayores que obtiene la empresa al contratar a trabajadores con el horario rotativo, así como también prohibir indirectamente al trabajador para laborar en otra empresa o personalmente en el tiempo que le resta (después del trabajo). El hecho que el trabajador acuda a su centro laboral día a día, en horarios distintos a las anteriores, hace que este se enfoque solamente a su trabajo. Al tener un horario rotativo, también el descanso semanal no será el día (domingo) en que quizá este pueda gozarla en familia, ejercer sus derechos religiosos, políticos, entre otros; las mismas que emanan de la Constitución.

De mantenerse este problema, se seguirá vulnerando los derechos fundamentales del trabajador, sobre todo el derecho a la educación superior; el trabajador seguirá siendo aquel ser robotizado que solamente se dedica a trabajar y nada más que trabajar, dejando de lado la familia, sus derechos religiosos, políticos, costumbristas, etcétera. Se estará fatigando demasiado al trabajador, haciendo crecer la tasa de mortalidad de los trabajadores; finalmente el Perú carecerá de personas profesionales y si es que los tiene, serán simplemente mediocres.

1.1.1. Trabajos previos o antecedentes

Nacionales

Toyama (2007, p. 300-303). En su tesis titulada “*Derechos inespecíficos de los trabajadores en los empleadores ideológicos*” llega a la conclusión que:

Los empleadores ideólogos, o mejor dicho las personas que tienen un pensamiento, costumbre o modalidad de vivir, ya sean por ser de distintas religiones, partidos políticos, organizaciones, sindicatos, etcétera; tendrán que lidiar con los derechos fundamentales del trabajador, si este pertenece a otro distinto del empleador. He aquí la existencia de una contraposición de los derechos fundamentales de ambas partes. También otra de sus conclusiones es que el trabajador puede ejercer libremente sus derechos fundamentales en su centro laboral; si bien es cierto, el empleador tiene el poder y la dirección de trabajador, eso no quiere decir que se vaya a vulnerar sus derechos fundamentales (ideología, religión, costumbre, entre otros). Muchas veces en esta colisión de derechos fundamentales, el trabajador puede renunciar a su centro laboral o simplemente ser rotado laboralmente por su empleador.

Pacheco (2016, p. 234-235). En su tesis titulada “*El derecho de resistencia como mecanismo de control ante el uso desmedido o abuso del Ius Variandi*” llega a la conclusión que:

El poder de dirección del empleador y el deber de obediencia del trabajador son dos instituciones que se contraponen; sin embargo que el poder de dirección no es absoluto ya que está sujeto a ciertos límites como la conexión con el trabajo, la razonabilidad y el respeto a los derechos constitucionales. Señala también que las ordenanzas de los empleadores se presumen absolutamente su legitimidad, implicando que se vulneren los derechos constitucionales y desmedros económicos. Finalmente; concluye que el derecho de resistencia no está normado explícitamente, pero si existen normas que avalan al trabajador para que este pueda oponerse al sentirse afectado a sus derechos fundamentales.

Laiza (2018, p. 121). En su tesis titulada “*fundamentos jurídicos para regular la ley contra el Mobbing laboral a efectos de garantizar el respeto de los Derechos laborales*” llega a la conclusión que:

Los actos de hostilidad y el Mobbing tienen como finalidad violentar al trabajador por parte del empleador para su renuncia voluntaria, vulnerando la dignidad y la vida laboral. Asimismo se debe responsabilizar de forma solidaria entre el empleador y las personas que fueron participes en los actos hostiles al trabajador.

De Lama (s.f. p.102). En su tesis titulada “*El Ius Resistentiae frente al deber de obediencia. Una visión sustantiva y procesal*” llega a la conclusión que:

El ius Resistentiae y la obediencia son dos caras distintas de la moneda y que no es absoluto; asimismo, tiene límites y esto puede clasificarse entre interna y externa: la primera está ligada a la conexión o relación con el trabajo y en cuanto al externo está bajo los criterios de la razonabilidad. También el ius Resistentiae debe ser ejercido frente a la arbitrariedad y la vulneración de los derechos del trabajador considerándose de esta manera un desacato legítimo. Asimismo, la legislación nacional acoge la regla de que toda orden del empleador debe ser cumplida y en caso de que el trabajador incumpla, el empleador lo sancionará, razón que es deslindada por el órgano jurisdiccional dándole la legitimidad de la desobediencia al trabajador en casos excepcionales.

Flores (2014, p. 180). En su tesis titulada “*relación entre política educativa con la calidad de la educación en la Universidad Privada Sise, año 2014*” llega a la conclusión que:

La calidad de la educación se vincula estrechamente con las relaciones políticas educativas institucionales en todas las universidades; asimismo concluye que las universidades no se preocupan por la formación profesional ni estrategias para llegar a la sociedad.

Internacionales

Sánchez (s.f. p.277). En su tesis titulada “*análisis de los efectos de la nocturnidad laboral permanente y de la rotación de turnos en el bienestar, la satisfacción familiar y el rendimiento perceptivo-visual de los trabajadores*” llega a la conclusión que:

El trabajo nocturno permanente y el horario rotativo tienen similares afectaciones al bienestar personal, familiar, y sexual del trabajador; incluso el horario rotativo puede causar más afectación en muchos ámbitos de su vida, privándoles de muchos beneficios y ventajas de distintos aspectos de su vida. Otro punto fundamental con la que concluye es que al tratarse del trabajo nocturno permanente y/o rotativo no existe una congruencia con el bienestar del trabajador.

Velásquez (2011, p.141-142). En su tesis titulada “*ejercicio del ius variandi: Aplicación, límites y efectos*” llega a la conclusión que:

El *ius variandi* es la facultad del patrono para variar algunos elementos de la relación laboral, con la única finalidad y necesidad de la empresa y la producción; esta figura jurídica debe interpretarse restrictivamente debido a que es la excepción de la no variación del contrato. El *ius variandi* debe ser aplicada por el patrono sin violar los derechos del trabajador, debe ser conciliable; de esta forma se evitará el ejercicio del derecho colectivo laboral (la huelga).

García y Pérez (2013, p.36) En su tesis titulada “*Los horarios laborales y su influencia en la percepción del equilibrio trabajo-familia. Una revisión de literatura*” concluyen que:

El trabajo ha evolucionado por muchos aspectos, esto ha hecho que el ámbito familiar y laboral muchas veces se encuentre en conflicto, por ellos para conciliar estas dos variables, no solamente es necesario de variables sociodemográficas, sino también de las características laborales que desempeña el trabajador. También concluye que el horario laboral y funciones que desempeñe el trabajador van a generar consecuencias físicas, psicológicas, sociales, productivas y familiares.

Ribeiro (2012, p. 459-462) en su tesis titulada “*la flexibilización del tiempo de trabajo y la violación del derecho a la salud laboral: Análisis de los ordenamientos jurídicos brasileño y español*” concluye que:

Primero; que la limitación del tiempo de trabajo ayuda al trabajador a ejercer sus derechos fundamentales; dado que el trabajador labora para ganarse la vida y no para morir en su centro laboral; la prestación de sus servicios no le hace perder su condición humana; es decir, el trabajo no puede privarse de sus derechos personalísimos y fundamentales reconocidos en la Constitución. Asimismo que el tiempo de trabajo influencia en el proyecto de vida del trabajador ya que el quantum de tiempo restante posibilita el desarrollo de sus actividades personales, familiares y sociales. Segundo; concluye que no hay dignidad de la persona si no se le concede un tiempo suficiente para gozar de sus derechos fundamentales, ya que el trabajador tiene derecho a desarrollar su personalidad sin ninguna restricción, y que por ello debe conciliarse la vida personal, familiar y laboral del trabajador.

Feo (2007, p.47). En su tesis titulada “*Influencias del trabajo por turnos y la vida cotidiana*” llega a la conclusión que:

El trabajo por turnos (rotativo) tiene infinidad de consecuencias negativas al trabajador en muchos aspectos de su vida: En el ámbito laboral; problemas con el sueño, trastornos alimenticios, fatiga, estrés, etcétera. En el ámbito familiar y social; enfriamiento de la relación de pareja, enfriamiento familiar (poco tiempo con ellos), afectaciones a la actividad social y recreacional (actividades religiosas, deportivas, políticas, entre otros).

Manrique (2009, p. 253-254). En su tesis titulada “*protección constitucional del derecho a la educación y responsabilidad estatal por falla en el servicio de la educación*” llega a la conclusión que:

El derecho a la educación más que una política, debe ser una responsabilidad del estado, para garantizar su desarrollo, ya que es un derecho constitucional; el derecho a la educación debe estar en primer lugar. La educación es un derecho de primer orden que tiene que avanzar socialmente. Concluye también que tanto en avance o el estancamiento de la educación, la responsabilidad lo tiene el estado; este tiene la obligación de hacer cumplir y garantizar una correcta aplicación de la educación.

Gonzales (2017, p. 308). En su tesis titulada “*El debate sobre la calidad de la educación en la reforma constitucional mexicana de 2013*” llega a la conclusión que:

Garantizar el derecho humano a la educación presentaría un gran desarrollo para fortalecer la democracia, ya que con ello se logra el desarrollo integral de las personas así como la participación en sus derechos y obligaciones ante la sociedad. También los servicios educativos logran incrementar la calidad de vida de las personas.

Barrera (s.f. p. 119). En su tesis titulada “*El retorno de la inversión individual en la Educación Superior Privada en México*” llega a la conclusión que:

Es necesario analizar la relación del costo beneficio, relacionado entre los costos hechos en los estudios universitarios o superiores y los beneficios productos de la educación.

Maldonado (2014, p. 160) En su tesis titulada “*El incumplimiento al principio de gratuidad como causa de vulneración al derecho de la educación superior en Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas en el Ecuador*” llega a la conclusión que:

El acceso a la educación en todos sus niveles es un ejercicio del derecho fundamental y que garantizar la gratuidad es obligación de todas las instituciones; asimismo señala que el

principio de gratuidad en la educación superior no puede ser aplicado como tal; sin embargo la excepción debe ser para personas de bajos recursos para así garantizar el principio de igualdad de oportunidades y el principio de no discriminación.

1.2. MARCO TEÓRICO

El derecho laboral es un conjunto de normas y principios que regulan las relaciones de los empleadores y los trabajadores dentro de un marco territorial. Pérez (1983) señala lo siguiente:

[...] como el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, derivadas tanto de la prestación individual de trabajo como de la acción gremial organizada en defensa de los interés profesionales. (p. 72).

El derecho laboral no solamente regula los principios y normas de las relaciones entre el trabajador y el empleador, sino también de esos dos sujetos frente al Estado; este tercer sujeto es la que interviene frente a la violación o arbitrariedad de cualquiera de las partes (trabajador y el empleador), con cualquiera de sus órganos u organismos; tales como el Poder Judicial, PNP, la SUNAFIL, Ministerio de Trabajo, etcétera.

También al hablar de derecho laboral, no solamente se tiene en cuenta individualmente, sino también gremial o colectivamente. En el derecho laboral individual, el trabajador esta solo frente al empleador; mientras que en el derecho laboral colectivo, el trabajador pertenece a un grupo estructurado llamada el sindicato, para que frente al abuso del empleador, este grupo en esencia pueda luchar por sus derechos laborales de toda la colectividad.

Los derechos laborales no solamente están regulados en leyes con rango de ley, sino también constitucionalmente, esto hace que el Estado debe garantizar su cumplimiento, al mismo tiempo velar por el máximo respeto de estos.

1.2.1. Horario laboral

Cornejo (2013) haciendo diferencia entre la jornada laboral y el horario laboral señala:

[...] La jornada de trabajo es el tiempo en que el trabajador pone su fuerza laboral a disposición del empleador, respetando los límites máximos establecidos por la legislación

laboral vigente, y que el horario de trabajo refiere a la hora de inicio y de término de la jornada laboral. (p. 247).

El horario laboral es fijado por el empleador de acuerdo a las necesidades de producción de la empresa; es decir, es la hora que da inicio y pone fin el día de la jornada laboral en cualquiera de sus modalidades. El horario laboral direcciona y concretiza a la jornada laboral. Una de las más grandes diferencias entre estas dos, son las fuentes; es decir, de quien emana; la jornada laboral es establecida por la ley, mientras que el horario laboral es establecido por el empleador. También dice Cabanellas (1963) que el horario de trabajo depende de la organización técnica de la empresa, por la voluntad del patrono y que no es absoluta por tres razones; a) el intervencionismo del estado que prohibirá ciertos horarios; b) por la acción conjunta de los colectivos; y c) por el propio contrato individual de trabajo. (p. 135).

La jornada laboral y el horario laboral están estrictamente vinculadas, no son sinónimos hablar de las dos figuras jurídicas en mención, ya que la jornada laboral es el tiempo que el trabajador está disponible para desarrollar las actividades establecida por el empleador, mientras que el horario laboral es la hora de entrada y salida del trabajador; tal como señala Bernuy (2015) “*El horario de trabajo se encuentra determinado por la hora de ingreso y la hora de salida*” (p.2).

Clases de horario laboral

a) El horario nocturno

El horario nocturno, es considerada a partir de las diez en punto de la noche hasta las seis de la mañana, en ese rango de horas. El trabajador nocturno recibirá como salario aparte con un 35% de sobretasa del salario simple.

b) El horario diurno

El aquel horario que abarca desde las seis de la mañana hasta diez de la noche, de ahí en adelante conforme lo desarrollado anteriormente se considera horario nocturno, remitiéndose tal como corresponde.

c) El horario extraordinario

Este tipo de horario es aquel que sobrepasa lo ordinario (las 8 horas diarias y 48 horas semanales), de la mano con la autonomía privada de la voluntad de las partes interviniente en el contrato laboral individual (2) y de la necesidad extraordinaria de la empresa (2); en cuanto a la primera, el sobrepasar las horas que corresponde a la jornada ordinaria es por voluntad consiente del trabajador y del empleador, en cuanto al segundo punto no es necesario la voluntad del trabajador ya que primará la necesidad extraordinaria de la empresa con la finalidad de mantener en salvaguarda la misma por circunstancia de fuerza mayor o caso fortuitos.

El artículo 268° de la Ley General del Trabajo (Perú) dice:

El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación, salvo que resulte indispensable por caso fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas, los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.

Dicha norma también señala que las dos primeras horas extraordinarias es el 25% del salario diario del trabajador; mientras que a partir de las 3 horas extraordinarias el recargo es de 35% del salario diario del trabajador. Ejemplo, si la hora de entrada de A es a las ocho de la mañana y su horario de salida es a las cuatro y cuarenta y cinco de la tarde, con una remuneración semanal de S/ 400.00 soles, sin embargo A se queda voluntariamente el día sábado hasta las seis y cuarenta y cinco de la tarde; asimismo, su sueldo por día es S/ 57.14 soles y por hora S/ 7.14 soles; por lo que haciendo una recarga de 25% en dos horas sería la suma de S/ 17.88 soles (S/ 14.28 más S/ 3.6). En conclusión, en el fin de semana el empleador de A no pagaría S/ 400.00 soles, sino S/ 417.88 soles por las horas extraordinarias trabajadas. También la misma fórmula se aplicará para recargar el 35 % al sueldo por hora del trabajador.

¿Por qué a partir de 3 horas extraordinarias el recargo es el 35% y no 25%? Como bien se sabe, el trabajador cuanto más horas trabaje el desgaste físico y mental va ser más alto, en ese sentido, es racional pagar más al trabajador cuando sus horas laborales se incrementen, no solo como una forma de compensar sino para poder reducir las horas extraordinarias excesivas.

Haciendo una opinión realista, en el país esto es casi imposible, ya que el empleador en infinidad de veces hace laborar al empleador sin reconocer sus horas extraordinarias, y el

Ministerio de Trabajo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral incumpliendo su obligación y deber de fiscalización y protección al trabajador,

d) El horario rotativo laboral o trabajo por turnos

Este horario cambia consecutivamente cada día, un día es muy distinta a la anterior en cuanto a la hora de entrada y salida del trabajador. Este horario tiene su génesis en aquellas empresas que por su naturaleza o tipo de producción así lo requerían; aunado a ello, bajo la premisa del respeto de los derechos del trabajador en todos los sentidos, así como también bajo el criterio de razonabilidad.

La revista Newsletter (s.f.) dice que el horario rotativo *“Es un trabajo organizado en equipo en el cual los trabajadores van rotando sucesivamente por los mismos puestos de trabajo pero a horas diferentes y en períodos determinados de días o semanas”*. (p.2).

En esta era contemporánea y post moderna las empresas de todo tipo de rubro está aplicado esta política, sin ningún amparo de los derechos del trabajador, peor aun aplicándolo sin necesidad de producción de la empresa.

La revista *EmprendePyme. Net* (s.f.) señala que:

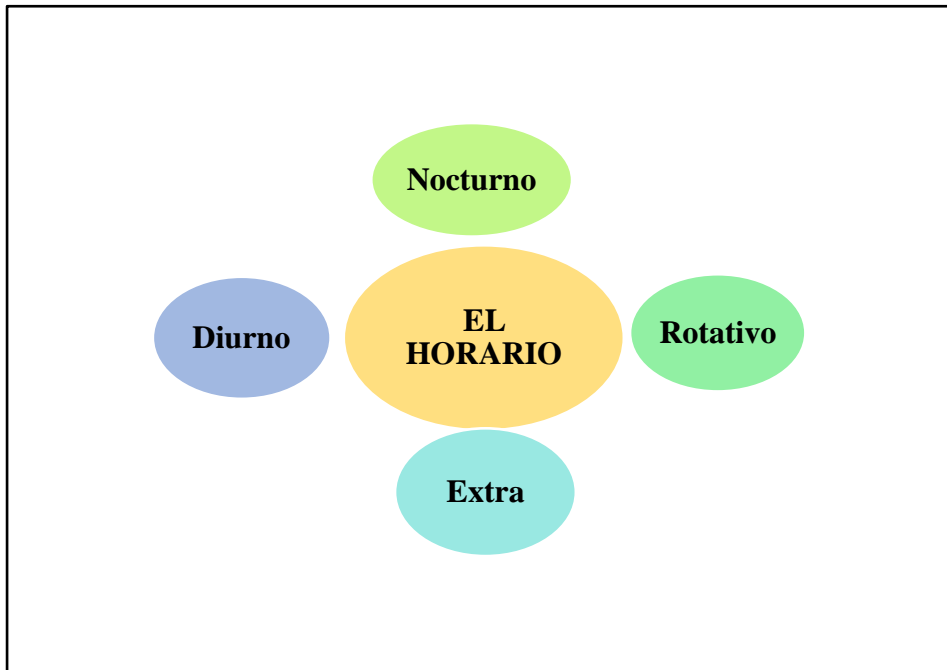
Los trabajadores siguen turnos de trabajo rotatorios, y van alternando su jornada laboral de mañana, de tarde o de noche. Esta jornada se aplica en trabajos donde la actividad no puede paralizarse, por razones productivas o de servicio, ya sea en aeropuertos, hospitales u hoteles.
(p.2).

Es interesante lo que señala dicha revista, ya que como ya se dijo, el horario rotativo afecta por el simple hecho de serlo; por consiguiente se tiene que aplicar solo para empresas que por su producción o rubro así lo requieran. En esa misma premisa la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003, en su artículo 2° inciso 5 señala:

[...] toda forma de organización del trabajo en equipo por la que los trabajadores ocupen sucesivamente los mismos puestos de trabajo con arreglo a un ritmo determinado, incluido el ritmo rotatorio, y que podrá ser de tipo continuo o discontinuo, implicando para los trabajadores la necesidad de realizar un trabajo en distintas horas a lo largo de un período dado de días o semanas.

Una de las características del horario rotativo es el cambio del turno pero no de la modalidad del empleo. Es importante señalar que en el derecho comparado el horario rotativo también es denominado trabajo por turnos; muchas veces el trabajo rotativo (horario rotativo) es confundido con la rotación del personal; ante ello, se debe tener en claro que, en uno se rota o cambia al personal o trabajador, mientras que en el otro lo que se rota es el tiempo de entrada y salida (horario).

Figura 1: El Horario



Fuente: Elaboración propia, Lima (2018).

e) Críticas al horario rotativo laboral

Este horario como señalan muchos investigadores, médicos y sociólogos, afecta no solo a la salud, sino también al bienestar personal, familiar, y ciertos derechos fundamentales (el derecho a la educación superior).

López, Marques y Rocha (2010) señalan que el trabajo en turnos afecta grandemente el proceso biológico de la persona, excesivos sueños a la hora de trabajar, falta de apetito, etcétera. Toda esta problemática debido a la alteración de los horarios; por lo que las organizaciones de salud y las que protegen al trabajador deben de evitar estas modalidades laborales. (p.6).

El Estado como defensor de la familia, no solamente debe protegerla directamente, sino también indirectamente. En ese sentido, establecer una correcta normatividad que garantice la armonía entre el trabajo y la familia; es decir, que el trabajador no deje de asistir en todos los aspectos a causa de su trabajo.

Se cree que si existiera una ley que señale taxativamente que “*el horario rotativo laboral está prohibido*”, el empleador se vería en la obligación de obedecer la ley; en cambio si se le autoriza variar de acuerdo a las necesidades de la empresa sin ver la afectación al trabajador, este muchas veces atropella dicha facultad. Lo que se necesita es que la ley obligue y no faculte; y si faculta, se debe realizar una fiscalización laboral permanente a las empresas.

1.2.2. La jornada laboral

La jornada laboral es el tiempo de subordinación del trabajador dentro de su centro laboral, es el tiempo en la que el empleado está bajo disposición y dependencia de su patrono, realizando actividades objeto del contrato laboral. El maestro laboralista Cabanellas (1964) dice que:

Por jornada de trabajo se entiende el lapso convenido por las partes, que no puede exceder el máximo legal, durante el cual se encuentra el trabajador a las órdenes del patrono o empresario, con el fin de cumplir la prestación laboral que este exija. (p. 279).

La jornada laboral es fundamental dentro del derecho laboral, ya que es la mayor directriz del que emanan otras figuras jurídicas laborales tales como el horario laboral, las vacaciones semanales o dominicales, las vacaciones anuales, etcétera.

En nuestra legislación, la jornada laboral más común y cotidiana es la que se conoce como jornada ordinaria, regulada en el artículo 25° de la Constitución “*La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo.*” También el Decreto Legislativo 845, en su artículo 1° dice “*La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo*”. Este Decreto se diferencia de la norma Constitucional, en que la última especifica los sujetos que estarán bajo la modalidad ordinaria; esto es, varones y mujeres mayores de edad.

La jornada laboral se establece de acuerdo a las edades del trabajador (menos o mayor de edad), de acuerdo a la sexualidad (mujer y varón), las actividades empresariales, entre otras peculiaridades.

Clases de Jornadas Laborales

a) Jornadas por razón de horas

a.1. Jornada ordinaria (típica)

Es aquella jornada común de 8 horas diarias o 48 horas semanales, esta puede ser establecida para los hombres y mujeres mayores de edad. Su fundamento radica en que la persona menor de los 18 años, tiene que ser minorada su jornada laboral, debido a su vulnerabilidad y para garantizar su bienestar familiar, salud y vida.

La jornada ordinaria, máxima o legal tiene como límite las 48 horas semanales, pudiendo el trabajador trabajar por día más de las 8 horas; Cornejo (2013) señala:

Al respecto, resulta necesario destacar que la jornada máxima tiene, finalmente, solo un límite semanal, pues nada impide que un trabajador labore más de ocho (8) diarias siempre que no supere el límite de cuarenta y ocho (48) horas semanales. Así pues, si una empresa quiere optimizar la jornada máxima de trabajo en cinco (5) días a la semana, podría establecer una jornada laboral diaria de nueve (9) horas con treinta y seis (36) minutos. (p.232)

La jornada ordinaria da origen a la jornada extraordinaria; es decir, habiéndose culminado la jornada ordinaria y si el trabajador sigue laborando por voluntad propia y del empleador, debe ser reconocido patrimonialmente.

La excepción de la jornada laboral ordinaria

El Decreto Supremo N° 007-2002-TR en el artículo 5° señala “*No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia*”. El efecto de no estar comprendidos en la jornada ordinaria, máxima o legal es que no podrán accionar a la vía jurisdiccional cuando trabajen más de las 8 horas o más de 48 horas semanales; por consiguiente no serán reconocidos monetariamente cuando trabajen horas extras. El espíritu de esta norma imperativa radica bajo el principio de propiedad ficta o compromiso leal; es decir, el tipo de trabajador que

se subsume en estas premisas es aquella persona que se siente comprometida con la empresa por lo menos más que el trabajador ordinario, ya que desempeña cargos importantes como gerente general, director, representante, cargo de confianza, entre otros; de ahí que el legislador amplió esto, regulando a los trabajadores que no están sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia.

Los trabajadores de dirección; son aquellos trabajadores que actúan con mayor compromiso en la empresa, muchas veces son aquellas personas que tienen el poder de dirección en el trabajador, aun siendo también ellos otros trabajadores; son consideradas cuasi empleadores y al mismo tiempo cuasi trabajadores. La doctrina también incluye bajo este supuesto a los trabajadores de confianza; es decir, a aquellos trabajadores que tienen acceso a los secretos laborales, profesionales, empresariales, etcétera. A opinión personal, no debe incluirse a este tipo de trabajadores ya que la ley es clara al señalar solamente a los trabajadores de dirección; mediante una interpretación analógica podría incluirse, sin embargo es casi imposible dado que el trabajador de confianza tiene grandes diferencias a comparación con el trabajador de dirección.

Los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata; es aquel trabajador que solo tiene contacto con su empleador para dar cuenta del trabajo realizado, en ello se encuentran aquellos trabajadores que laboran por comisiones.

Los trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia; son aquellos trabajadores que laboran en distintos lapsos de tiempo, los trabajadores de seguridad, entre otros.

a.2. Jornada extraordinaria

La jornada extraordinaria, es facultativa para el trabajador en el mayor de los casos, ya que se computa como horas extras, es decir mayor a las 8 horas diarias. En la jornada extraordinaria el trabajador es quien tiene la última palabra; siendo así, por las primeras dos horas extras le corresponde el 25% de la remuneración por hora, al ser de 3 horas extras a más es el 35% de la remuneración por hora.

a.3. Jornada acumulativa o atípica

A diferencia de la Constitución de 1993, del 1979 regulaba solo la jornada laboral ordinaria, máxima o legal, dejando de lado este tipo de jornada, por ser en la mayoría de

los casos perjudicial para el trabajador; sin embargo la Constitución presente lo reconoce siempre en cuando sea necesaria para la producción de la empresa y sea compensada al trabajador bajo este tipo de jornada.

Todo lo contrario a la jornada ordinaria o lo que escapa de ella, es considerada jornada atípica; Obregón (2009) señala que:

[...] La jornada de trabajo atípica-acumulativa supone la distribución del tiempo de trabajo en una unidad que excede la semana (el tiempo típico) pero que tiene el límite máximo de tres semanas y que dentro de esa unidad de tiempo extendida operan los límites legales de 8 horas diarias o 48 horas semanales en promedio. (p.2).

El hecho de establecerse una jornada atípica no quiere decir que se va exceder el límite de 48 horas. La jornada acumulativa o atípica puede aplicarse como plazo máximo de tres semanas. Ejemplo; un trabajador que labora dos días a la semana cada uno por ocho horas, en dos semanas haría cuatro días y en tres semanas seis días laboradas cada uno con 8 horas diarias, completando así el máximo de 48 horas. En el ejemplo citado es en razón de considerarse el máximo de tiempo (3 semanas) puede ser en menos tiempo (dos semanas, una semana y medio, etcétera).

El caso citado no es el único que se considera atípico; como ya se dijo, es todo aquello que escapa de la jornada ordinaria; tal como dice Cornejo (2009):

Ante cualquier alteración de dichos elementos estaremos ante jornadas atípicas. Dentro del concepto “jornadas atípica” podemos encontrar jornadas alternativas (cuando los días de trabajo son intercalados), jornadas acumulativas (cuando la unidad de tiempo exceda la semana), jornada irregulares (cuando no es predecible el número de horas y días a trabajar); este tipo de jornadas atípicas puede tener una combinación de elementos, lo que nos da nueve posibilidades de jornadas atípicas. (p.2).

Las jornadas atípicas surgieron a razón del poder de dirección del empleador para mantener y crecer la producción de la empresa, mediante el uso del *ius variandi*.

a.4. Jornada reducida

Como su nombre mismo dice, es la jornada inferior a las 8 horas diaria y 48 horas semanales por distintas causales, ya sea por las características de las actividades de la empresa, condiciones del trabajador, por decisión unilateral del empleador y por estar establecido en el Convenio Colectivo.

Menores de edad: Por la minoría de edad del trabajador, el Estado así como el empleador están en el deber de aplicar la jornada pertinente. De 12 a 14 años, la jornada laboral será de 4 horas como máximo y 24 horas semanales; de los 15 a 16 años, la jornada laboral es de 6 horas como máximo por día y 36 horas semanales (artículo 56° del Código de Niños y adolescentes). Es importante señalar también que esta jornada es aplicable a nivel familiar y laboral.

Actividades con mayor esfuerzo: Existen trabajos en la que se hace uso del intelecto humano, como de la fuerza y la energía del trabajador; casi siempre lo que más desgasta y debilita al trabajador son los trabajos en la que se hace uso de la fuerza y la energía. Es por ello que el empleador para garantizar la vida y la salud del trabajador se siente en el deber de bajar la jornada ordinaria.

Decisión del empleador: La jornada laboral en acuerdo de las partes del contrato laboral, puede bajarse menos de las 8 horas diarias, así como también establecer las jornadas *part time* o medio tiempo, esta figura también cambia el monto y modo de pago.

b) Jornadas por razón de turnos

b.1. Jornada nocturna

Es aquella jornada laboral que se realiza en la noche. La doctrina y diferentes teorías han tratado de delimitar este tipo de jornada; otros señalan que se debe computar desde que se oculta el sol hasta que vuelve a salir, otros debaten las horas que debe considerarse para la jornada nocturna.

Sin embargo para nuestra legislación, la jornada nocturna se computa a partir de las diez en punto de la noche hasta las seis en punto de la mañana; asimismo esto trae consecuencias en cuanto a la remuneración del trabajador nocturno ya que no debe ser menos de la Remuneración Mínima Vital (en adelante RMV), más el 35 % de sobretasa de la remuneración simple. Ejemplo, si el trabajador nocturno gana S/ 950.00 soles, de ese monto el 35 % que sería S/ 332.50 soles; sumando la remuneración simple y la sobretasa sería S/1282.50 soles; esto sería el sueldo del trabajador nocturno.

La sobretasa se sustenta bajo la premisa que el trabajador al desempeñarse laboralmente en un horario en la que podría estar ejerciendo su derecho de descanso, bienestar familiar y coital, etcétera; lo está empleando al contrario en el desgaste (trabajando); en ese sentido,

existe una rotunda diferencia en todo los aspectos entre la jornada laboral diurna y nocturna.

b.2. Jornada diurna

Es aquella jornada en la que el trabajador se desempeña dentro las seis de la mañana hasta las diez en punto de la noche; para esta jornada no existe ninguna sobretasa por ser un horario natural y correcto para laborar.

b.3. Jornada mixta

Es aquella jornada que consisten en la mezcla entre la jornada diurna y nocturna; la condición para este tipo de jornada es que las horas diurnas sean mayores que las nocturna, de lo contrario de debe considerarse como una jornada nocturna. La jornada mixta puede ser estable y rotativa.

Estable: Ejemplo; un trabajador que laboral de las cuatro de la tarde hasta las doce de la madrugada (6 horas diurnas y 2 horas nocturnas)

Rotativos: Ejemplo, lunes de las cuatro de la tarde hasta doce de la madrugada, martes de las cinco de la tarde hasta la una de la mañana, miércoles de ocho de la noche hasta las tres de la mañana; de esa manera, día a día cambiando a distintos horarios.

c) Jornadas por razón de la actividad o circunstancia

c.1. Jornada especial y/o emergente (artículo 9° del Decreto Legislativo 854, segundo párrafo)

Es aquella en la que se altera la jornada laboral ordinaria por razones extraordinarias, en la que la voluntad del trabajador no es tan relevante, ya que la única razón es la protección de la producción necesaria y esencial de la empresa; Lastra (1997) dice:

Es aquella que requiere una prolongación del trabajo más allá del límite ordinario de trabajo, por causas o circunstancias de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa. (p. 427).

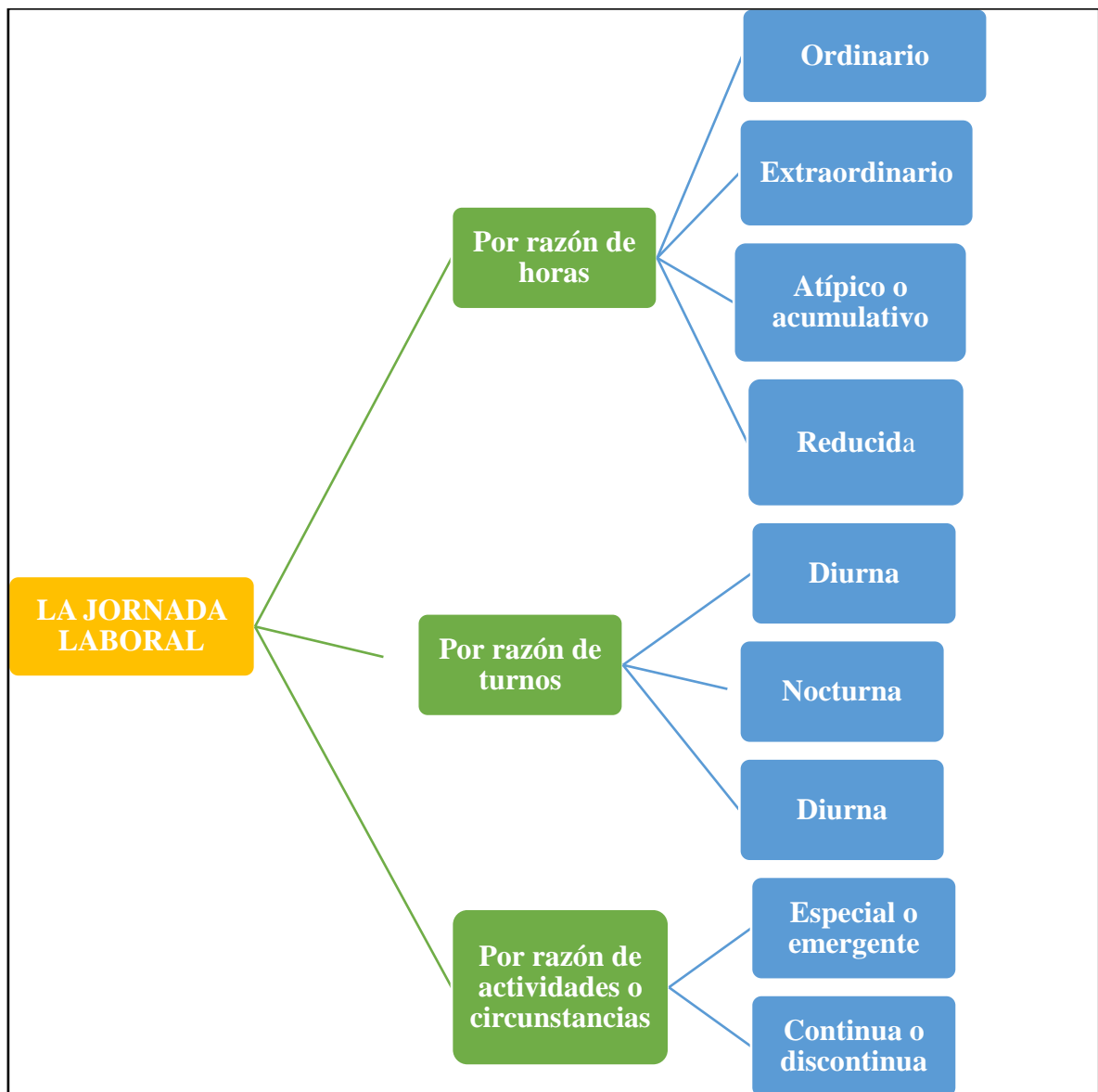
Podría darse el caso que la empresa pase por problemas en la que la labor del trabajador es fundamental para prevenir o minorar el daño, es ahí donde la jornada laboral ordinaria será desnaturalizada, a pesar de la insatisfacción del trabajador. En consecuencia se debe

precisar que la jornada extraordinaria es voluntaria y la jornada emergente puede ser voluntaria como también obligatoria.

c.2. Jornada continua y/o discontinua

La continuidad como la discontinuidad depende de las actividades que realice la empresa; la diferencia fundamental entre estos dos tipos de jornadas es la interrupción. Ejemplo, las empresas que se dedican al servicio de alimentos (restaurantes), en la que el trabajador realiza sus funciones de manera discontinua muchas veces, dado que el cliente es por temporadas u horas.

Figura 2: La jornada laboral



Fuente: Elaboración propia, Lima (2018).

La Jornada laboral desde la óptica constitucional

En la Constitución Política de Perú del año 1993 bajo el Capítulo II titulada “los derechos sociales y económicos” a partir de los artículos 22° hasta el artículo 29° de la Constitución regula todo lo concerniente al trabajo y los derechos laborales en general.

Específicamente la Jornada laboral se encuentra situada en el artículo 25° de nuestra carta magna, señalando que la jornada ordinaria es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales; asimismo en cuanto a las jornadas acumulativas o atípicas también no deben pasar a dicho monto de horas semanales.

La jornada ordinaria, legal, máxima o común, es aquella que mayormente se aplica en el país, sin embargo también existen las jornadas acumulativas o atípicas, o las que no está reguladas legislativamente, ya que son aplicadas por necesidad de la empresa y de manera racional, en el ejercicio legal del *ius variandi*.

La Constitución Política del Perú del año 1979 a diferencia de la Constitución vigente, establecía un capítulo autónomo para regular todo lo concerniente al trabajo; a partir del artículo 42° hasta el artículo 57°, teniendo 15 artículo para su amparo.

Con respecto a la jornada laboral, dicha Constitución en su artículo 44° señala:

La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho horas semanales. Puede reducirse por convenio colectivo o por ley. Todo trabajo realizado fuera de la jornada ordinaria se remunera extraordinariamente. La ley establece normas para el trabajo nocturno y para el que se realiza en condiciones insalubres o peligrosas [...].

La cantidad de horas por día y por semana en la jornada ordinaria es la misma que la Constitución vigente. Asimismo la ex Carta Suprema señalaba que la jornada laboral puede reducirse por convenio colectivo (organizaciones sindicales) o por ley. Si bien es cierto, la Constitución vigente al no tipificarlo, no quiere decir que el espíritu de ese artículo no siga vigente. El segundo párrafo del artículo 1° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR señala que “*Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias*”. Con la vigencia de la Constitución de 1979 el empleador de forma unilateral no podía bajar la cantidad de horas para establecer la jornada laboral, mientras que en la actualidad en aras de este Decreto Supremo en mención si es posible.

Más allá de las pequeñas similitud entre las constituciones señaladas, cabe resaltar la importancia de regular la jornada laboral en la base normativa más importante del país (la Constitución). Sin embargo, más allá de tener tipificado dicha figura jurídica laboral, es necesario que el empleador las deba cumplir; se menciona esto porque el Perú tiene a los empleadores más abusivos y violadores de derechos laborales, frente a ello el Estado descansa en sus laureles.

1.2.3. La jornada y el horario laboral en la jurisprudencia nacional

En nuestra legislación el exceso del uso de las facultades de variar el contrato de trabajo por parte de empleador es considerado un acto de hostilidad; para ello es menester el análisis de las casaciones; la Casación Laboral N° 18711-2015-Arequipa, señala:

[...] Se debe tener en cuenta el precepto *ius variandi*, que se entiende como aquella facultad especial que tiene el empleador de modificar, entre otros, los elementos no esenciales de una relación laboral o aquellas condiciones accesorias a la relación laboral; además, que esta facultad se encuentra expresado dentro del poder de dirección del empleador; es decir, del elemento de subordinación (elemento esencial del vínculo laboral), toda vez que el empleador, como dueño del centro laboral, puede realizar las acciones pertinentes, así como establecer las directrices necesarias para el correcto y adecuado funcionamiento del centro laboral. Asimismo, este precepto deberá estar dentro de los criterios de razonabilidad [...]. (p. 7).

Como bien señala esta porción citada de la presente Casación, el empleador puede hacer uso del *ius variandi* (derecho de variar) para modificar ciertas condiciones no esenciales del contrato laboral individual del trabajador con el criterio de razonabilidad. La Casación también precisa que, para considerarse actos de hostilidad, no solamente basta con lo que señala el artículo 9° de la Ley N° 728 sino también analizar la afectación a los derechos humanos, fundamentales y constitucionales del trabajador.

Casación Laboral N° 18554-2015-Huánuco señala también:

En ese sentido, puede darse el traslado del trabajador siempre que existan razones justificadas para ello, y siempre que no desmejore las condiciones del trabajador, es así que, en el caso del *Ius variandi* en materia de traslado del lugar donde se presta servicios, corresponderá verificar si tal acto es ostensiblemente arbitrario y afecta en forma clara, grave y directa los derechos fundamentales del trabajador o de su núcleo de familia. (p.10).

Es importante lo que señala dicha jurisprudencia, ya que para la aplicación del Ius Variandi no basta la razonabilidad, sino también el amparo de los derechos fundamentales, así como la no afectación a los derechos patrimoniales.

1.2.4. la jornada y el horario laboral en el derecho comparado

Empezando con lo nuestro; como ya se dijo anteriormente, estas dos figuras jurídicas fundamentales dentro del contrato de trabajo guardan una línea fina de similitud, es por ello nuestra legislación laboral no tipifica el concepto de horario laboral, pero sí de la jornada laboral.

Artículo 255° de la Ley General del Trabajo (Perú) dice *“La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta el servicio contratado con el empleador. Integran dicha jornada los periodos de inactividad requeridos por la prestación contratada”*. Es interesante desarrollar la jornada laboral y el horario laboral conjuntamente, ya que la segunda pone en ejecución al primero; la jornada laboral es estático dado que solo es el tiempo que presta sus servicios el trabajador a su empleador, mientras que el horario laboral ayuda a hacer dinámico a la jornada laboral, indicando la hora de salida y entrada del trabajador a su centro laboral.

El segundo párrafo del artículo hace entender que la jornada laboral también cuenta el tiempo que el trabajador está en inactividad por causas ajenas a su persona, causas que pueden ser imputadas al empleador, fuerza mayor y caso fortuito; como el caso del trabajador vendedor que puede estar en inactividad todo el día sin ejecutar ninguna venta, o del trabajador que es contratado para realizar una determinada obra y el empleador aun no compró los materiales, todo ello no lo exime al trabajador de ser acreedor del salario pactado en el contrato laboral individual. Este párrafo es importante dado que esfuma la idea del empleador ante un posible descuento de salario por inactividad, salvo cláusulas específicas en el contrato laboral.

En Chile

Según el artículo 21° del Código del Trabajo de Chile dice:

Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato. Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en

que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.

El concepto de jornada laboral es similar con nuestra legislación, también con respecto al segundo párrafo; sin embargo el artículo señalado es un poco más equipado que la nuestra, por especificar que “por causas que no le sean imputables”. Puede darse el caso que la inactividad sea imputable al trabajador, en el caso de darse ello en Perú, igual seguirá subsumiéndose dentro de la jornada laboral, pero si esto se da en Chile, las consecuencias serán otras. En nuestra legislación no importa si es causa propia o ajena al trabajador.

También otra de las ventajas para el trabajador chileno es que la jornada laboral es de 45 horas máxima por semana, mientras que en el Perú 48 horas semanales; el trabajador de Chile trabaja 3 horas menos que el trabajador peruano por lo menos en teoría.

En Venezuela

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en el artículo 167° señala:

Se entiende por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador o la trabajadora están a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo en el proceso social de trabajo. El patrono o patrona deberá fijar anuncios relativos a la concesión de días y horas de descanso en un lugar visible del establecimiento.

El primer párrafo, es igual que la legislación peruana y chilena, solamente está tipificada con otros términos. En cuanto al segundo párrafo señala el aviso del derecho a descanso en un lugar visible dentro del establecimiento laboral; en el caso de tener un horario fijo o permanente, a nuestra opinión no es importante dar aviso sobre ello, ya que el trabajador tiene en mente el día y hora de salida y entrada, así como el día que le corresponde su respectivo descanso. Sin embargo cuando se trata de un horario con cambio consecutivo u horario rotativo es necesario dar aviso en un lugar visible y con anticipación, porque el trabajador no sabe a simple análisis el día de su descanso, peor aún el horario de entrada y salida de cada día laborable.

La jornada es 8 horas diarias y 40 horas semanales, si líneas arriba se admiraba a Chile por sus 45 horas semanales, ahora Venezuela es quien rompe el record con 40 horas semanales.

En México

El artículo 58° de la Ley Federal del Trabajo de México señala que “*Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo*”. Un concepto nada nuevo, sin embargo en cuanto a la jornada diurna abarca desde las seis de la mañana hasta las ocho de la noche, mientras que la jornada nocturna de ocho de la noche hasta las ocho de la mañana.

En Bolivia

En el artículo 47° de la Ley General del Trabajo señala “*Jornada efectiva de trabajo, es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono. La jornada de trabajo podrá elevarse en caso de fuerza mayor y en la medida indispensable*”. La legislación boliviana tipifica un concepto parecido a la nuestra, asimismo regula la jornada emergente, mencionado que la jornada laboral se extenderá por causas ajenas a la voluntad del trabajador (fuerza mayor y en medidas indispensables). La jornada laboral es de 8 horas diarias y 48 horas semanales.

En Cuba

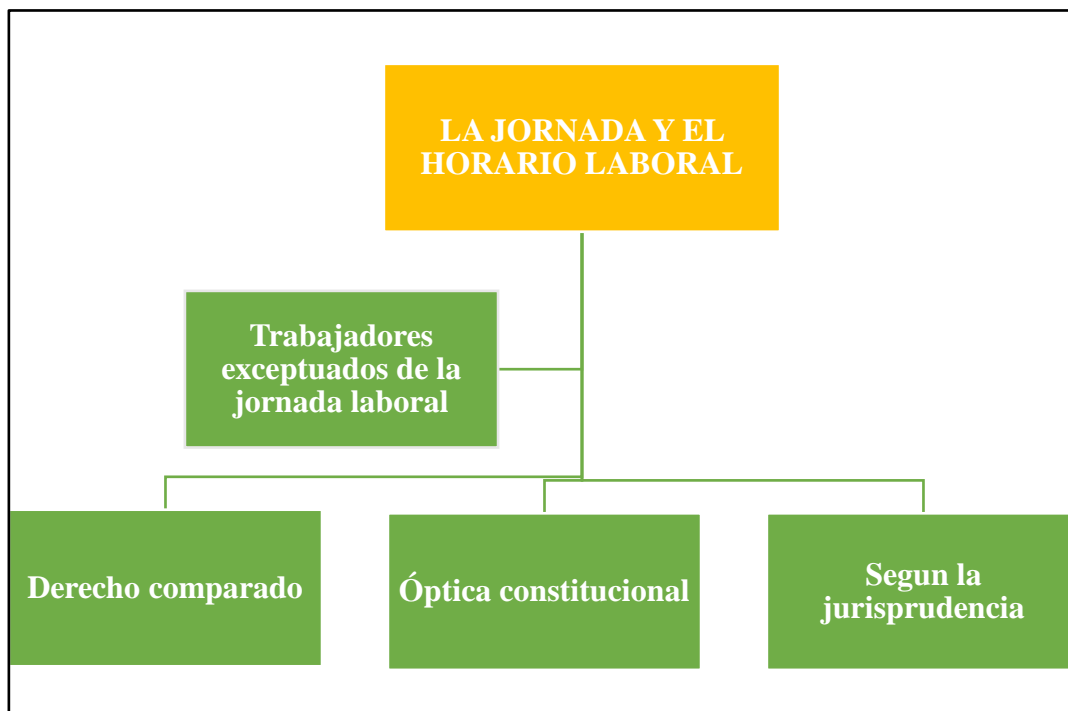
Al igual que en la nuestra, la jornada laboral es de 8 horas diarias y de 48 horas semanales; sin embargo, cabe recalcar que es el único país hasta ahora que no señala taxativamente el concepto de jornada laboral; por otro lado, con respecto al horario de trabajo lo establece o regula; *a)* el Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social; y *b)* los órganos provinciales del Poder Popular; como última alternativa, en caso de no existir las dos mencionadas, lo puede hacer la administración de la entidad laboral y los sindicatos. Lo regulado en la legislación cubana lo hace diferente frente a otras legislaciones, incluso a la nuestra, ya que el horario laboral lo establece el empleador con la necesidad de la empresa, sin embargo en Cuba esta es diferente.

A opinión propia, cabe recalcar la importancia de dicha tipificación, ya que de esa manera podría ayudar a combatir la mala aplicación del *ius variandi* por el empleador; si bien es cierto este es el amo y señor del centro laboral y quien tiene el poder de dirección para llevar adelante la productividad de la empresa, en infinidad de veces tanto a nivel nacional como internacional el empleador actúa de manera arbitraria en el momento de establecer el horario laboral para los trabajadores, así como también en cuanto a los descansos semanales o dominicales.

Otros

La legislación japonesa regula también la jornada laboral de 8 horas diarias y 40 horas semanales, en España 40 horas semanales, en Francia 35 horas semanales, en Argentina 48 horas semanales, en Brasil 44 horas semanales, en Ecuador 40 horas semanales y finalmente Alemania quien tiene 35 horas semanales, no contento con ello está pensado bajar a 28 horas semanales. Es importante reconocer que las grandes potencias tercermundistas en la actualidad están reconociendo los derechos laborales del trabajador y ello se ve reflejada en las horas que establecen y quiere establecer para la jornada laboral, aunque sea esto de manera teórica y pocas veces llevada a la práctica.

Figura 3: La jornada y el horario laboral



Fuente: Elaboración propia, Lima (2018)

1.2.5. El tiempo de alimentación

Es aquel tiempo que el trabajador cesa intermitentemente sus labores para dedicarse a la satisfacción personal, específicamente a la alimentación. El artículo 7° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR señala:

En el caso de trabajo en horario corrido, el trabajador tiene derecho a tomar sus alimentos de acuerdo a lo que establezca el empleador en cada centro de trabajo, salvo convenio en contrario. El tiempo dedicado al refrigerio no podrá ser inferior a cuarenta y cinco (45) minutos. El tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada ni horario de trabajo, salvo que por convenio colectivo se disponga algo distinto.

Es importante lo que señala la normal, al no especificar la hora para hacer efectivo los 45 minutos como mínimo para la alimentación; ya que es la libre voluntad del trabajador dependiendo a sus costumbres y/o hábitos. En ese sentido, si el trabajador desea puede usarlo esos 45 minutos en horas de la mañana o en la tarde, siempre en cuando este dentro de la jornada y el horario laboral.

La norma también posibilita que el tiempo de alimentación o de refrigerio sea mayor a los 45 minutos; siendo modificado por convenio colectivo, la ley o por voluntad unilateral del empleador, como amo y señor de la empresa.

Una parte de la doctrina señala que el tiempo de almuerzo o refrigerio debe estar dentro de la jornada laboral ya que el trabajador indirectamente está bajo dependencia del empleador, al no poder hacer otra cosa más que nutrirse para beneficio personal y de la empresa; aunado a ello, casi siempre el trabajador toma sus alimentos dentro de la empresa. Mientras que la teoría dominante señala que el trabajador en el momento de efectivizar los 45 minutos o más para alimentarse suspende sus labores sin importar que se quede en la empresa o salga de la dependencia laboral; sin duda, esta teoría es la más razonable, la que predomina en la nuestra y en la mayoría de los países del mundo. Ello se pone en manifiesto en el segundo párrafo del artículo 7° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR.

1.2.6. El control de asistencia

El horario laboral de los trabajadores tiene que tener un registro, donde pueda constar la hora de entrada y salida, ya sea de forma no pactada en el contrato, de modo que se pueda calcular correctamente la remuneración, el sobrecargo y/o sobretasa, vacaciones semanales y/o dominicales, etcétera. El artículo 10°-A del Decreto Supremo N° 007-2002-TR señala que:

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

La norma obliga al empleador a registrar solamente el trabajo en sobre tiempo, dejando de lado el registro del horario laboral ordinario; como ya se dijo, es fundamentalísimo registrar la hora de entrada y salida del trabajador para computar la remuneración, las vacaciones semanales y anuales, posibles sanciones y pagos por horas extras para acreditar o desacreditar en la vía jurisdiccional posibles demandas o denuncias injuriosas por el trabajador. El registro no importa cómo se haga o por qué medio, lo importante es que sea seguro e inmutable.

1.2.7. Principios del derecho laboral

Como cualquier rama del derecho, esta también tiene muchos principios que ayudan a garantizar y complementan el mundo del derecho laboral. En nuestra Constitución en el artículo 26° señala tres principios genéricos: El principio de la igualdad de oportunidades sin discriminación, el principio de la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la constitución y la ley, y por último el principio de la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de la norma. En la doctrina se han desarrollado otros principios ligados a estos tres principios genéricos, los mismos que se desarrollarán a continuación.

1.2.7.1. La igualdad de oportunidades sin discriminación

En cuanto a este principio genérico establecido por nuestra constitución, se puede decir que no es cualquier igualdad liberal o común en cuanto al trato, sino en la igualdad en las oportunidades dentro de la empresa y entre otras condiciones. Asimismo el empleador debe actuar sin discriminación a sus trabajadores ya sea por las distintas condiciones que estos pueden tener (raza, sexo, lenguaje, nacionalidad, creencia, religión, costumbres, etcétera.).

Este principio es fundamental en el derecho laboral, ya que en caso del incumplimiento por parte del empleador, se estará vulnerando derechos fundamentales del trabajador. Como bien lo señala el artículo 1° numeral 3 de la Constitución, que nadie puede discriminar por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición, etcétera; esto no solo es en el ámbito genérico y social, sino también dentro del centro laboral, entre el trabajador y su empleador.

El extranjero y el trabajador nacional, el que habla otro lenguaje o idioma distinto español, el negro y el blanco, el discapacitado; tienen las mismas oportunidades laborales. Como se dijo líneas atrás que este principio es genérico, se subdivide en otros específicos, tales como la igualdad ante la ley, igualdad de trato y la igualdad de oportunidades.

La igualdad debe reflejarse en los distintos elementos del contrato: En el sueldo, en las actividades a realizarse, en el trato, en el día de descanso, capacitaciones, etcétera; asimismo existen motivos razonables en el tema de la igualdad donde no será aplicada; es decir, si el trabajador es mejor preparado, tiene más experiencia y conocimiento, no puede dársele las mismas oportunidades ya que no está a nivel de este.

1.2.7.2. La irrenunciabilidad de derechos establecidos en la ley y la Constitución

Este principio fundamental consiste en la abstención y/o impedimento al trabajador para hacer uso de la voluntad de apartarse de sus derechos que le son concedidas por la Constitución y la ley. En la actualidad el empleador haciendo uso de su condición y su poder frente al trabajador, en el momento de celebrar el contrato de trabajo, puede estipular ciertas cláusulas ya sea directa o indirectamente para la renuncia de los derechos laborales del trabajador; frente a esto el contrato será nulo por contravenir dicha norma imperativa.

Los derechos que brinda el Estado al trabajador, establecidas en la constitución y la ley son indisponibles por la voluntad de las partes (trabajador y empleador), ya sea con o sin consentimiento, directa o indirectamente. El sujeto que no puede renunciar a sus derechos puede ser el trabajador individual o/y también de manera grupal o sindical.

En el derecho civil tenemos una figura jurídica fundamental de las partes en el momento de establecer un contrato de cualquier modalidad; esto es, la autonomía privada de la voluntad, la misma que consiste en el ejercicio de la voluntad y la libertad de las partes para estipular las cláusulas mejores y beneficiosas de acuerdo a sus intereses.

Imaginemos que el empleador proponga al futuro trabajador a laborar indeterminadamente a cambio de que renuncie a su CTS (compensación por tiempo de servicio); en caso de no existir el principio de irrenunciabilidad de los derechos laboral, esto podría ser legal sin importar que el empleador está aprovechando de su condición. El fin teleológico de este principio es para que el trabajador y su familia puedan subsistir económicamente en un determinado territorio con el goce de sus derechos que le son reconocidos en la

Constitución y la ley. Con respecto al ejemplo citado, el trabajador al no recibir su CTS, se estará debilitando económicamente, sin importar que su empleador le ha concedido un contrato indeterminado; he aquí la importancia de dicho principio.

1.2.7.3. La interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de la normal

Este principio consiste en la interpretación de la norma que favorezca al trabajador en última instancia; esto es lo que la constitución llama “la duda insalvable”. Dentro de este principio genérico existen otros específicos.

a) Indubio pro operario

Así como en el derecho penal tenemos el *indubio pro reo*; en el derecho del consumidor, el *indubio pro consumidor*; también en el derecho laboral, tenemos al principio *pro operario*. Con respecto a esto, Podetti (1997) señala:

Para la aplicación del principio de favor de la duda -entendida ésta como indeterminación del ánimo entre dos extremos contradictorios, debe ser insuperable. Insuperabilidad una vez agotado el examen de las normas en cuestión o de la meritación de la prueba según el caso. (p. 149).

En el proceso laboral, puede haber algunos medios probatorios que no logre recabarse por completo, asimismo en caso de existir dos versiones totalmente contrarias; es ahí donde será aplicado este principio en beneficio para el trabajador.

b) Interpretación favorable de la norma

Como su nombre mismo señala, también debe aplicarse la más beneficiosa al trabajador por ser la parte débil y en cuanto a la materia laboral por ser un derecho bastante tuitivo.

Haciendo referencia a la pirámide de Kelsen, en la que se establece un orden correspondiente de todo lo que el ser humano debe obedecer de acuerdo a su magnitud que emana. Más allá de profundizar ese campo, se pretende responder la siguiente pregunta ¿Qué pasa si la norma más favorable es de menor rango y tiene más beneficios? Véase lo que dice Podetti (1997):

El principio de jerarquía normativa consiste en la aplicación preferencial de las normas mínimas inderogables; y en caso de concurrencia de la norma más favorable -legal,

convencional colectiva o contractual individual- de las que rijan en la concreta situación en conflicto. (p. 147).

La constitución y la ley no especifican dicha interpretación, pero esto debería ser la interpretación correcta que se debería hacerse frente a tal controversia, aplicar la norma sin importar el rango con tal que beneficie al trabajador, todo ello en casos excepcionales.

c) Condición más beneficiosa para el trabajador

Las condiciones que no afecten la calidad de vida ni familiar del trabajador, condiciones que tengan como fin el beneficio en todas sus dimensiones; como señala la doctrina, son beneficios a los derechos adquiridos por el trabajador durante el transitar de su vida laboral en dicha empresa.

1.2.7.4. Otros

Si bien es cierto, no están prescritas en la constitución, no quiere decir que no figuren como principios del derecho laboral; son de igual importancia.

a) Primacía de la realidad

Este principio consiste en la preferencia de los hechos sobre los documentos. En este mundo en que el empresario neoliberal busca de muchas maneras enrolar al trabajador en su centro de laboral, indirectamente obteniendo otros provechos extras ilegalmente; Podetti (1997) manifiesta que:

[...] La desigualdad entre las partes, del repudio al fraude y a la simulación de ilícitos, y a la interpretación racional de la voluntad de las partes en orden a cuál es el negocio jurídico laboral que concertaron, se configura el principio de la primacía de la realidad. (p. 149).

En la ley laboral tenemos los actos de desnaturalización del contrato laboral, en la cual uno de las causales es por la aplicación de este principio. Ejemplo; cuando el empleador contrata al trabajador bajo locación de servicios, siendo este un trabajo que no cumple para dicho acto jurídico, sino que debe regirse como un contrato de trabajo dado la naturaleza. Los empleadores hacen eso con la finalidad de no pagar los derechos laborales reconocidos por la ley para trabajadores con un contrato laboral. Como bien se sabe, para la locación de servicios no es necesario la subordinación, mientras que para un contrato laboral, es un elemento fundamental. El trabajador con contrato laboral tiene más derechos laborales que el trabajador subsumido bajo un contrato por locación de servicios.

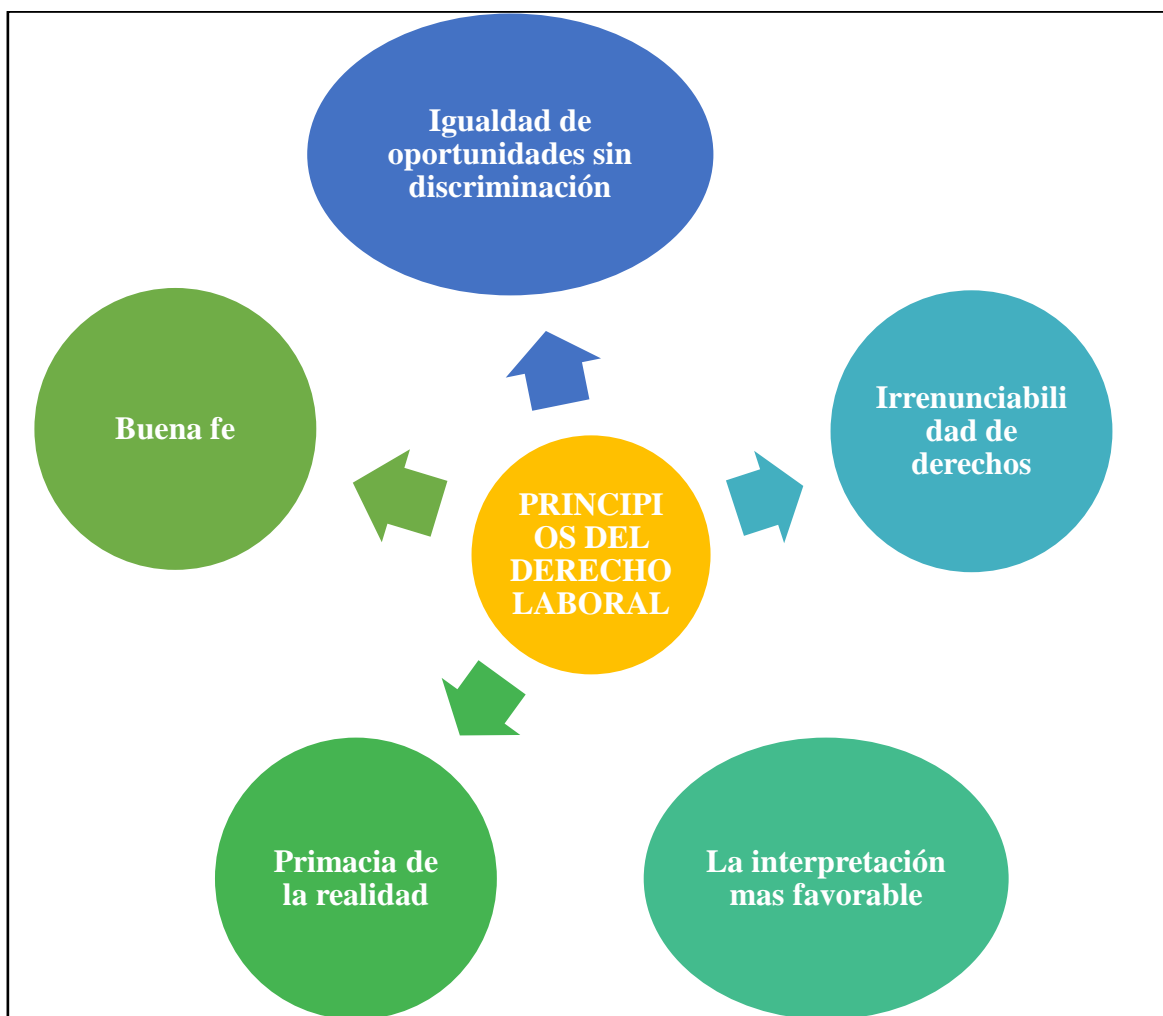
Por casos como lo señalado, se podrá aplicar el principio de primacía de la realidad. Es fundamental su participación en el derecho laboral, esto va de la mano con el principio de buena fe.

b) Buena fe

La buena fe son aquellas actitudes arraigadas a la legalidad, íntegras, actitudes que no afecte a ninguna de las partes intervinientes en el acto jurídico. Este principio es necesario en cada rama del derecho, sobre todo en donde las partes van a manifestar su voluntad para celebrar ciertos actos jurídicos. La buena fe no solamente es fundamental en momentos de celebrar los contratos civiles, sino también en el contrato laboral celebrado entre el trabajador y el empleador.

Existen infinidad de modalidades en la que el empleador aprovecha su condición para violar los derechos del trabajador, esto puede empezar desde el momento de estampar una firma en el contrato que da inicio a la relación laboral, hasta el cese el contrato. Ejemplo, cuando el empleador concede el contrato de trabajo al futuro trabajador para que este firme, aunado a ello una hoja en blanco para que también firme, para que posteriormente si el empleador quiere alegar la renuncia consentida o voluntaria del trabajador, lo acredite con la hoja en blanco que firmo al empezar la relación laboral. Al igual que estos casos existen infinidades en la que no solamente el empleador hace uso de mala fe, sino también el trabajador; es por ello que este principio tanto subjetivo y objetivos deben ser aplicados por ambas partes.

Figura 4: Principios del derecho laboral



Fuente: Elaboración propia, Lima, 2018.

1.2.8. El contrato de trabajo y la relación laboral

El contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades de dos sujetos (el empleador y el trabajador); obligándose ambas partes a cumplir con sus obligaciones; uno de ellas, el pago de la prestación laboral y del otro, la prestación de servicios subordinadamente. A raíz de dicho contrato, se da nacimiento a la relación laboral; esto es, la manifestación del contrato laboral, es decir, la disposición de hecho del trabajador frente a su empleador. Para Hueck y Nipperdey la relación laboral es “[...] *es la relación jurídica que existe entre el trabajador individual y su empleador, en virtud de la cual aquel está obligado, frente a este, a la prestación de trabajo*”. (1963, p. 59).

Mario de la Cueva señala que el contrato de trabajo es un mero acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrono, mientras que la relación laboral es la concretización del contrato laboral. Al respecto existen dos teorías; una de ellas es la teoría del contrato de la relación de trabajo y la teoría de la incorporación. La primera postula que el contrato de trabajo crea a la relación laboral; mientras que la segunda señala que el contrato de trabajo es un simple acuerdo entre partes y que no puede crear la relación laboral, ya que el contrato laboral no obliga al trabajador a cumplir la prestación, el pago de salario, entre otros.

Con respecto a las dos teorías, la más convincente y mayoritaria es la teoría del contrato de la relación laboral, por distintas razones. Si las partes deciden estampar sus firmas con la manifestación de sus voluntades, de ahí en adelante nacen derechos y obligaciones, las consecuencias de no concretizarse la relación laboral, por culpa de cualquiera de las partes (empleador o el trabajador) puede dar lugar a la indemnización a la parte fiel; al respecto Hueck y Nipperdey (1963) citan un ejemplo controversial:

Si se celebra un contrato de trabajo el día dos de marzo, con el acuerdo de que el trabajador comience a trabajar el día uno de abril, y por cualquier causa aquella no empieza su prestación hasta el día diez. Según la teoría del contrato la relación de trabajo, que inicialmente estuvo aplazada, comienza el día uno; y según la teoría de la incorporación, el día diez de abril. (p. 60).

Con respecto al ejemplo citado, se podría decir que el único punto débil de la teoría del contrato de la relación laboral es la falta del elemento factico; es decir, no es necesario que el trabajador empiece a trabajar para que empiece la relación laboral, mientras que para la otra teoría si es fundamental la ejecución del contrato laboral.

1.2.8.1. Elementos del contrato de trabajo

El artículo 4° de la Ley N° 728, de la Productividad y Competitividad Laboral (Perú) señala “*En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado*”. El contrato laboral tiene tres elementos esenciales para considerarse como tal: La subordinación, la prestación de servicios y el salario o remuneración.

a) Prestación de servicios

El artículo 5° Ley N° 728, de la Productividad y Competitividad Laboral (Perú) señala:

Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

La prestación de servicios es la actividad que realiza el trabajador dentro del centro laboral, es la causa que dio origen al contrato de trabajo, consiguientemente a la relación laboral. Dentro del contrato de trabajo tiene que estar taxativamente de ser necesario las actividades que realizará el trabajador.

Esta actividad materia de contrato debe ser ejecutada personalmente por el contratado y no dando lugar a una persona jurídica, sino solamente a la persona natural. Si el patrono decide contratar a una persona para una determinada labor o actividad, este personalmente debe cumplir la obligación: sin embargo nuestra legislación da lugar a una cuasi excepción, en la que de igual manera puede ser ayudado o reforzado por sus familiares directos que dependan de él, dependiendo de la naturaleza de trabajo.

En la actualidad se tiene infinidad de actividades o trabajos, por lo cual cada una de ellas es particular en su gran mayoría. La doctrina llama actividades con carácter *intuito personae* o personalísimos, que consiste en la peculiaridad absoluta; es decir, son irremplazables. Ejemplo; un futbolista, un cantante, un científico, etcétera. Por otro lado, también se tiene actividades que no tienen esa característica, por lo que pueden ser remplazados con facilidad; como un pintor de inmuebles, un personal de limpieza, etcétera. La excepción que señala nuestra legislación es importante, ya que al tratarse de actividades personalísimos no podrán reemplazarse.

Imaginemos que se desea organizar una fiesta de primera categoría, para ello se contrata al mejor cantante; justo el día en que se realizará la fiesta sufre un accidente. En el ejemplo citado, el cantante no podría mandar a un familiar directo para remplazarlo, ya que no sería racional, por muy familiar que sea no podría hacer su labor igual o similar al trabajador contratado.

b) Salario o remuneración

El artículo 6° de Ley N° 728, de la Productividad y Competitividad Laboral (Perú) señala “*Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe*”

por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición [...]”.

La remuneración o salario es la recompensa que recibe el trabajador por los servicios prestados al empleador, bajo su dependencia. También se le puede llamar la ejecución de la prestación debida; Pérez (1983) también dice que *“La remuneración o salario es el pago que percibe de su patrono el trabajador como contraprestación por la labor prestada a consecuencia de la ejecución del contrato de trabajo”.* (p. 145).

En nuestra legislación el pago puede ser en dinero, en especie o cualquier otra forma. El empleador puede ejecutar el pago solo con dinero o solo en especie; asimismo cabe las posibilidades de pagar usando toda las modalidades al mismo tiempo. Ejemplo, A gana S/1000.00 soles semanales, en una tienda de ropas, su empleador le paga S/ 800.00 soles en dinero y el restante le da un pantalón que cuesta S/ 200.00 soles. En el ejemplo mencionado, el empleador está usando las distintas modalidades que la ley le permite para pagar al trabajador, dinero y especie.

Este elemento intrínseco y fundamental del contrato laboral cumple con satisfacer y cumplir las necesidades del trabajador y de su familia; por ello la remuneración no podrá ser menor a la establecida por el Estado (RMV). En caso que el empleador pueda tener deudas con terceros y el trabajador, se hará la prelación de pago; es decir, primeramente se pagará al trabajador, consecuentemente otras deudas. Dichas afirmaciones son emanadas de nuestra Constitución en su artículo 24°.

c) La subordinación

El artículo 9° de Ley N° 728°, de la Productividad y Competitividad Laboral (Perú) señala *“Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador [...]”.* La subordinación es la sumisión del trabajador a su empleador, a través de una determinada actividad; para Cabanellas (1963) la subordinación es:

[...] El estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometida, en sus prestaciones, por razón de su contrato; y que proviene de la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa. (p. 91).

Cuando se refiere a la subordinación, no es el acto de humillación por parte del empleador, sino una potestad que le brinda la ley para dirigir al trabajador; en ese sentido llevar

adelante la producción de la empresa. La doctrina y diversos juristas laborales debaten en cuanto a la subordinación, otros afirman que el trabajador tiene una subordinación económica, jurídica y/o profesional.

Los defensores de la subordinación económica afirman que el trabajador está subordinado hacia su empleador por una cuestión de desigualdad de poder económico; es decir, el trabajador está llamado a obedecer y a someterse por una cuestión económica (el pago). Mientras que los defensores de la subordinación jurídica señalan que el trabajador está bajo subordinación por orden legislativo; es decir, por mandato de la ley a raíz del contrato laboral. Finalmente a subordinación profesional, es similar a la económica, ya que el trabajador se somete por una cuestión de superioridad de conocimientos, experiencia, etcétera. La subordinación económica y profesional son teorías que carece de juricidad; véase lo que dice Cabanellas (1963):

[...] La superioridad económica es factor muchas veces aleatorio, y otras de muy difícil apreciación. El propietario de un automóvil taxímetro y el peón que copera en la explotación puedan encontrarse en igual situación económica; pues sería difícil determinar quien depende de quién en orden de la cuantía de los ingresos [...]. (p. 97).

La determinación de la subordinación no se mide quien es el más poderoso económicamente o el que es superior intelectualmente; alegar tales fundamentos sería irracional y subjetivo.. Para aclarar el tema es necesario presentar un ejemplo; A es una empresaria con secundaria completa que se dedica al comercio de papas, para manejar de manera correcta su empresa, decide contratar a un famoso abogado laboralista y comercial. En el ejemplo citado, si se basara en la subordinación económica; esta no existiría ya que el abogado como A están casi al nivel económicamente; si se apoyara la teoría de la subordinación profesional, al contrario, el trabajador (abogado) tendría subordinado a su empleador (A), ya que el abogado es superior en nivel profesional y en conocimiento a diferencia de la empresaria; caso que sería insostenible y vago. En cambio es muy distinto si se sostiene la subordinación jurídica, al aplicarse en el ejemplo esta teoría; el brillante abogado, sin importar que este casi al nivel económico con la empresaria, sin importar la superioridad intelectual y en conocimientos; debe estar sometido, ya que la ley le brinda la potestad de dirección al empleador (A).

La subordinación jurídica es la que impera en nuestra legislación y en casi todas las legislaciones en el mundo entero, por ser el más convincente, legal y aceptable; ello tiene sustento por la Constitución y la ley.

La existencia de la subordinación en una relación laboral es importante, la ausencia o su falta manifestación puede acarrear distintas figuras jurídicas. En el mundo del derecho laboral, existen dos modalidades por la que el empleador decide enrolar o contratar a un trabajador; esto es, el contrato laboral y la locación de servicios (cuasi laboralista-cuasi civilista), si bien es cierto, no son las únicas, pero estas dos son las más usadas. La diferencia entre estas dos modalidades es simple; es por ello que muchos conocedores y amantes del derecho lo confunden.

El artículo 1764° del Código Civil (Perú) señala *“Para la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”*.

La máxima diferencia que existe entre la locación de servicios y el contrato de trabajo es la subordinación; es decir, el trabajador no necesita depender y ser fiscalizado por el empleador. Otra de la mínima diferencia es que la locación de servicios son servicios no personales, mientras que el contrato laboral es necesario que la prestación sea personalísima, salvo ciertas excepciones.

En la actualidad, muchos empleadores emplean esta figura jurídica (la locación de servicio) de mala fe, con la finalidad de ahorrarse de abonar al trabajador sus otros derechos laborales; como la CTS (compensación por tiempo de servicio), gratificaciones, pagos por descanso, etcétera. Existen trabajadores que están bajo locación de servicios, sin embargo realizan labores en la que se cumplen los tres elementos del contrato laboral (la subordinación, la prestación de servicios y la remuneración). En situaciones como esta, en aplicación del principio de primacía de la realidad, se debe variar de locación de servicios a un contrato de trabajo (véase el artículo 4° de la Ley N° 728).

1.2.8.2. El trabajador como parte de la relación jurídica laboral

El contrato laboral realizado de manera formal, consecuentemente la relación laboral, trae a colación derechos, obligaciones y deberes al trabajador.

a) Derechos del trabajador

Los mencionados son derechos para el trabajador, mientras que para el empleador se convierten en un mandato imperativo. El trabajador tiene muchos derechos, a continuación se presentan las principales.

a.1. A no ser despedido arbitrariamente (artículo 34°, 36°, 37°, 38° de Ley N° 728)

El despido arbitrario es la decisión unilateral del empleador para poner fin a un contrato laboral, consecuentemente la relación laboral. El trabajador no puede ser despedido sin causa alguna. Nuestra legislación comprende distintas clases de despidos: El despido incausado, nulo, fraudulento y arbitrario; los cuatro ponen fin un contrato de trabajo de manera unilateral; sin embargo estos tienen diferencias. El despido incausado, es el despido sin causa, motivo o razón que lo justifique; el despido nulo para constituirse como tal existen supuesto tipificados (embarazos, VIH, pertenecer a un sindicato, discriminación, etcétera); el despido fraudulento es el acto del empleador de mala fe y engañosa. La diferencia entre el despido incausado y el despido arbitrario está en la formalidad; es decir, en el incausado existe un procedimiento de despido, mientras que en el arbitrario, no existe ningún procedimiento por parte del empleador.

El derecho laboral como un derecho tuitivo, es bastante cuidadoso con los cuatro tipos de despido. Por ello brinda una alternativa para acceder judicialmente en un plazo de 30 días naturales de ocurrido el despido; pasado este plazo, la acción pertinente habrá caducado.

a.2. El derecho a no ser hostilizado (artículo 30° y 35° de Ley N° 728)

Los actos de hostilidad se consideran un despido indirecto, ya que su única teleología es que el trabajador pueda abandonar su centro laboral de manera voluntaria. Estos actos en su gran mayoría se encuentran tipificados en el artículo 30° de la Ley N° 728; sin embargo el empleador astuto y postmoderno se ha inventado otras nuevas, estos actos pueden pasar desapercibidos afectando diminutamente al trabajador. Ejemplo, un empleador que días y días no le encomienda tareas o actividades al trabajador, pero justo cuando esta con un horario apretado, quizá muchas veces por los estudios; recién ahí cargándole toda la carga laboral que debía hacer días antes.

En caso que el juez declare fundada el acto de hostilidad, queda elección del trabajador afectado; es decir, este tiene dos alternativas: Primero, recibir una compensación por la

afectación y el cese del hostigamiento, o la terminación del contrato laboral conjuntamente con una indemnización.

a.3. El pago del salario o remuneración y otros beneficios que emanan de la Ley y la Constitución

El salario no solamente es un elemento intrínseco del contrato de trabajo, sino también un derecho fundamental regulado por nuestra Constitución y la ley. El sueldo mínimo que debe recibir el trabajador por sus servicios es la que establece el Estado; en consecuencia, garantizar el bienestar del trabajador y de su familia, este es una forma de protección indirectamente del Estado a la familia.

a.4. La protección laboral

Las distintas actividades que pueda realizar el trabajador tienen que estar con la debida seguridad, esto es obligación del empleador. El empleador debe cumplir con la debida seguridad dependiendo de la actividad que desarrollen los subordinados. Las empresas, de la mano del empleador deben garantizar la salud, la vida del trabajador y la de su familia, a corto y largo plazo.

b) Deberes del trabajador (artículo 50° de la Ley General del Trabajo)

El trabajador tiene infinidad de deberes, no solamente las establecidas por nuestra Constitución y la ley, sino también las establecidas por el mismo empleador, de acuerdo a las actividades que se desarrollaran.

b.1 La prestación de servicios

Es obligación primordial el cumplir con los servicios por la que ha sido contratado el trabajador; su prestación debe ser personalmente, salvo excepciones pertinentes, de acuerdo a la naturaleza de las actividades. La prestación de servicios debe cumplirse dentro del horario acordado, así como también la cantidad de horas por días y semanas. El trabajador debe conducirse dentro de su centro laboral, con respeto, obediencia, moralidad y ética.

c) Obligaciones del trabajador

c.1 Pagar la indemnización por daños a la empresa

Frente al incumplimiento y abuso por parte del empleador, el órgano jurisdiccional actúa en beneficio del trabajador, como es en los casos del despido y los actos de hostilidad. La ley no solamente es tuitiva para el trabajador sino también para el empleador y a la empresa jurídica en su esencia.

Uno de las formas de poner fin al contrato laboral, es la renuncia. Para esta figura jurídica es necesario que el trabajador pueda comunicar a su empleador, con un plazo de 30 días, esto no es un capricho de la ley, ni del legislador, sino porque en ese tiempo (30 días), el empleador pueda buscar un reemplazo, o de ser el caso organizarse de la mejor manera para no afectar su producción. Existen infinidad de casos en la que el trabajador no cumple con dicha finalidad (aviso previo), es ahí donde podría afectarse la productividad de la empresa, consecuentemente al empleador. Esto dependerá de la labor que ejerza, para analizar si causa daño o no.

Por ejemplo; un trabajador que desempeña las funciones de químico en una fábrica, está cansado de sus actividades y del empleador, un día decide abandonar de manera definitiva su centro laboral sin aviso alguno; por lo que el empleador está a la espera en unos días. Los productos químicos pueden perecer o volverse inservibles, afectando de gran manera la producción de la empresa. Es este ejemplo, el empleador esta es su derecho accionar contra el trabajador por indemnización de daños y perjuicios. Así como en el caso citado, también existen otras como el hurto de los objetos de trabajo, agravios por imprudencia del trabajador, etcétera.

Para que el empleador pueda poner fin unilateralmente un contrato laboral, es necesario ciertos requisitos que la ley tipifica (artículo 24° de la Ley N° 728), una de ellas es la falta grave (artículo 25° de la Ley N° 728). En este supuesto el empleador no solamente podrá resolver el contrato, sino también pedir indemnización por daños y perjuicios, en caso de existir algún daño a la empresa.

1.2.8.3. El empleador como parte de la relación jurídica laboral

a) Derechos del empleador (artículo 51° de la Ley General del Trabajo)

Uno de los más grandes derechos que tiene el empleador aunado con su empresa, es la satisfacción de la prestación de servicios por parte del trabajador. El patrono tiene el derecho que el trabajador cumpla con toda las actividades por la que ha sido contratado.

El empleador tiene el derecho de crear y aplicar políticas que no afecten los derechos laborales, para que la empresa pueda superarse económica, social y políticamente. Tiene el derecho de sancionar al trabajador y despedir en caso de incumplimiento de sus actividades y/o falta grave; asimismo tiene derecho para conceder permisos, incrementar el salario o de ser el caso rebajar no menos de la RMV, bajo justificaciones objetivas.

b) Obligaciones del empleador (artículo 54° de la Ley General del Trabajo)

La obligación suprema del empleador es el pago del salario, bajo legalidad; es decir, no podrá ser inferior a la Remuneración Mínima Vital que señale el Estado.

c) Deberes del empleador

El deber del empleador a dar un trato igualitario y sin discriminación ya sea por raza, origen, sexo, idioma, color, religión, creencia, etcétera. Más que ser un principio general del derecho laboral, es un deber que debe ser puesta en práctica. También otro de sus deberes fundamentales del empleador es respetar la dignidad, la vida y la salud del trabajador; para ello deberá cumplir con medidas de seguridad para garantizar al trabajador un trabajo correcto.

Jorge Toyama desarrolla ampliamente el tema de los empleadores ideólogos; es decir, el empleador que posee cierta ideología, creencia, costumbre, religión, etcétera. El autor señala que este tipo de empleador puede vulnerar ciertos derechos del trabajador que también tiene la misma situación (trabajador ideólogo). Supongamos que un empleador patriótico decide establecer como política interna a los trabajadores, la entonación del himno nacional y veneración a la bandera peruana todo los lunes; sin embargo tiene un trabajador que se considera “Testigo de Jehová” (ellos no cantan el himno nacional). Es muy probable que el trabajador no cumpla la política de la empresa, esto levantará cierta molestia al empleador. En el ejemplo citado, se ven un *litis* de derechos, por una parte el derecho a la religión y por el otro la potestad de dirección (subordinación jurídica

ideológica). En estos casos, cabe las posibilidades que el empleador vulnere el derecho a la religión del trabajador; no cabe duda, esto sería un acto de discriminación.

d) Facultades del empleador

El artículo 9° de la Ley N° 728, de la Productividad Competitividad Laboral (Perú) señala:

Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

Las facultades son actos que la ley brinda al empleador, para su libre disposición, siempre en cuando no se vulnere los derechos laborales; estos actos pueden o no ser tomadas en cuenta por el empleador. En el poder de dirección, poder disciplinario y el *ius variendi*, se manifiesta claramente en la subordinación jurídica.

e) Poder de dirección

Para realizarse de manera correcta las actividades por el trabajador, el empleador tiene que direccionar, mandar, enseñar, etcétera. El empleador es quien tiene el timón de la empresa; por lo tanto, es el autor del triunfo o el fracaso de la empresa; García (1980) señala lo siguiente:

“El poder de dirección del empresario comprende aspectos básicos referidos a su facultad organizativa, a la sumisión del trabajador y al ejercicio de ciertas facultades disciplinarias dentro de la empresa”. (p. 117).

El empleador es quien impone órdenes y mandatos para la realización de las actividades materia del contrato laboral. Las actividades a realizarse no deben atentar contra las buenas costumbres y el orden público. El poder de dirección puede ser directa o indirectamente por el empleador; García (1980) dice:

[...]. La titularidad del mismo, atribuida al empresario, no quiere decir que su ejercicio se lleve a cabo personalmente, y siempre por él. Antes bien, en virtud de la propia estructura organizativa de la empresa, el ejercicio de ese poder se lleva a efecto, comúnmente, delegando en otras personas que actúan dentro de su parcela y en el campo de las competencias que se les conozcan. (p. 118).

La dirección no solamente es tomada por el empleador con quien se celebra el contrato laboral, sino por otro, delegado el por empleador. Dentro de las relaciones laborales, muchas veces existe un jefe mediato e inmediato; el primero es el autor intelectual de todas las formas de direcciones aplicadas en el centro laboral; mientras que el segundo, es el quien materializa las formas de dirección que emanan del jefe mediato. El jefe inmediato es quien tiene contacto laboral con el trabajador.

Para que se logre una correcta aplicación del poder de dirección, previamente es necesario el poder reglamentario que también es del empleador. Las normas y/o reglamentos a nivel empresarial no deben afectar las buenas costumbres, el orden público, actos sin discriminación e igualdad de oportunidades en todo momento; Hernández (1997) dice:

El empleador es, pues, quien dirige la actividad personal del trabajador, quien dicta las normas, órdenes e instrucciones sobre el servicio prestado, que el trabajador tiene la obligación de ejecutar con intensidad, cuidado y esmero, en la forma, tiempo y lugar convenidos y bajo la dirección del empleador o de su representante, a cuya autoridad está sometido en todo lo concerniente al trabajo. (p. 405).

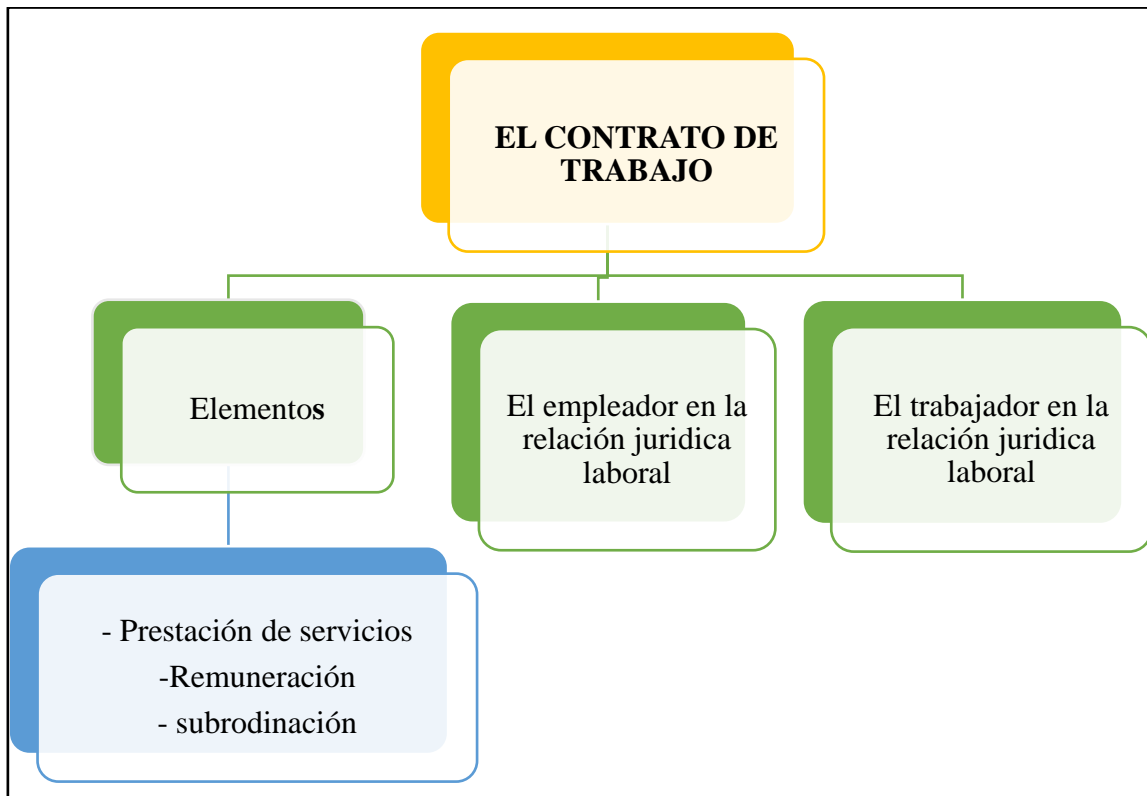
En caso de desacato al poder de dirección del empleador, viene otra fase; esto es, el poder disciplinario. En el momento que empieza la relación laboral entre las partes, el empleador toma el poder de dirección; esto incluye el mando, la vigilancia, la fiscalización, y como ultima ratio el poder disciplinario.

f) Poder disciplinaria (artículo 12°, 24°, 25° de Ley N° 728)

Es aquella facultad del empleador para disciplinar al trabajador razonablemente; esto es, las sanciones deben ser estabilidad de acuerdo a la falta que cometida. En nuestra legislación tenemos desde la suspensión laboral (sanción disciplinaria) hasta el cese del contrato laboral. En el momento de su aplicación de estas sanciones, deben realizarse con un correcto procedimiento, de tal manera no infringir la ley.

Nuestra legislación señala las causas justas de despido, pero no las causas o razones por las que se haya de sancionar al trabajador. Cabe hacer referencia al poder reglamentario del empleador, por ser importante, ya que en el reglamento interno se podrá tipificar los actos que darán lugar a una sanción disciplinario; se puede decir por consiguiente que los actos que dan lugar a sanción lo regula el empleador, mientras que los actos que dan lugar a un despido justo, la ley.

Figura 5: El contrato de trabajo



Fuente: Elaboración propia, Lima (2018).

1.2.9. El *ius variandi*

El Artículo 9° segundo párrafo de la Ley N° 728, de la Productividad Competitividad Laboral (Perú) señala:

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

El poder de adaptación es aquella facultad que consiste en la modificación y/o adaptación para una mejor producción de la empresa. La doctrina también le llama *ius variandi*; esta facultad consiste en que el empleador puede cambiar el lugar, el tiempo, el horario y la modalidad de trabajo, siempre en cuando se razonable y necesaria para la producción de la empresa; en ese sentido Hernández (1997) dice que:

“[...] Se trata de una de las más importantes facultades del empleador. Consiste en la potestad reconocida al empleador de variar, dentro de ciertos límites, las condiciones, forma y modo de prestación del servicio a cargo del trabajador. [...]” (p. 410).

Esta facultad es solo del empleador, su finalidad es restringido y excepcional; es decir, no se da arbitrariamente sino bajo el principio de razonabilidad y necesidad justificante. La empresa como una persona jurídica, desde el momento de su constitución hasta llegar a su liquidación (fin); en todo el transitar de su vida ficticia comercial y laboral, sufre muchas modificaciones, ya sea en su objetos (actividades que realiza), el domicilio real, variación en cuanto a su clientela, modificación de horarios, etcétera; en ese sentido, en el momento que el empleador decide contratar a un trabajador, se puede estipular infinidad de cláusulas genéricas y específicas, pero como en la realidad la empresa está en constante cambio en todo sus aspectos ya sean sustanciales o mínimas; posteriormente el empleador para seguir mantenido la producción exitosamente, tiene que verse en la obligación de aplicar el *ius variandi*; es decir, empezar cambiar algunos aspectos, no solamente para el beneficio de la empresa, sino también del trabajador (ralas veces); Cabanellas citando a Gomes, dice:

Por ser el de trabajo un contrato de tracto sucesivo, que se prolonga en el tiempo indefinidamente. Se producen con frecuencia en él cambios, modificaciones o alteraciones que varían, tanto cuantitativamente como cualitativamente, los derechos de las partes, con carácter bilateral o unilateral, por el consenso de los contratantes o por la voluntad exclusiva del patrono. (1963, p.120).

El contrato de trabajo se caracteriza por ser un contrato de tracto sucesivo; es decir, aquel que crea derechos y obligaciones mientras dure el contrato laboral, está en constante variación. Como ya se dijo, la empresa puede tener infinidad de cambios tanto formales como materiales; los cambios cuantitativos también no son excepción. Ejemplo; si la empresa por un mal manejo de sus personales o ya sea por caso fortuito y/o fuerza mayor, empieza a descender económicamente (camino a la quiebra), el empleador tiene que hacer algo; quizá bajar el sueldo a sus trabajadores (no menos de la RMV), variar ciertas cláusulas, reducción de personal, etcétera.

La alteración del contrato laboral puede ser de forma objetiva y/o subjetiva: La objetiva consiste en la alteración o variación por mandato imperativo de la ley; mientras que la subjetiva puede ser de dos formas, unilateral o bilateral. La variación subjetiva unilateral es el famoso *ius variandi* y se da solamente por el empleador, mientras que la bilateral es dual, empleador y trabajador.

Asimismo, existen modificaciones sustanciales (alteración) y no sustanciales (*ius variandi*). Las sustanciales son aquellas en la que se cambia radicalmente el contrato

laboral, el punto de cambio es especialmente el objeto de contrato, o las actividades que desempeña el trabajador; dicho de otras formas, es la variación de las cláusulas principales. Mientras que las no sustanciales son las variaciones de cláusulas secundarias del contrato laboral, como el horario, el lugar de trabajo, etcétera.

En la variación subjetiva bilateral las partes pueden discutir a su conveniencia las cláusulas principales y secundarias; sin embargo puede no ser conveniente dado que el trabajador y el empleador no se encuentran en igualdad de condiciones; como señala Gomes citado por Cabanellas:

[...] Subordinado como se encuentra al empleador, no está en condiciones de manifestar libremente su voluntad. En consecuencia, consentirá muchas veces la alteración propuestas por la otra parte, por el justo temor de la desocupación. Dará el consentimiento, pero sin espontaneidad, no sería justo, pues, que la ley se prestase validez a un acuerdo de esa naturaleza [...]. (1963, p. 121).

Lo que señala Gomes es bastante objetivo y realista, debido a que el trabajador y el empleador nunca van estar en igualdad de armas y/o condiciones; casi siempre el trabajador cederá una voluntad temerosa frente a las propuestas que presente el empleador. A pesar de letales problemáticas, las variaciones sustanciales si puede hacerse dado que es bilateral y consensual (en teoría); por ello no debe confundirse con la *ius variandi*, dado que en este, la variación es unilateral (empleador) y los cambios no son sustanciales. De ser lo contrario, la ley estaría dando demasiado poder al empleador para que pueda vulnerar los derechos laborales.

¿El aumento o disminución de salario, es la aplicación del *ius variandi*?

En este mundo tan neoliberal (empresarial) se duda que el aumento del salario sea voluntad del empleador, sino por las modificaciones legales. Entonces se puede decir que el aumento del salario es una alteración objetiva. Ejemplo, si para el trabajador peruano el sueldo mensual mínimo es de S/ 950.00 soles, más tarde nace otra norma imperativa que suba el sueldo mínimo a S/ 1200.00 soles. En el caso presentado no es la voluntad del empleador o subjetiva sino objetiva o legal. Mientras que en el caso de la disminución del sueldo, también es objetiva o legal; asimismo, cabe las posibilidades que sea subjetiva bilateral, es decir pactada entre las partes ¿y subjetiva unilateral? también se puede por razones que lo justifiquen, siempre en cuando no sea inferior al sueldo mínimo vital

¿entonces la disminución o el aumento del sueldo es el usos del *ius variandi*? Véase lo que dice Cabanellas (1963) al respecto:

[...] El *ius variandi* no comprende la facultad de modificar las cláusulas esenciales del contrato, como la cuantía del salario; ni pueden ser los cambios que se produzcan substanciales, ni obedecer al mero capricho o arbitrariedad del empresario sino que debe fundarse en necesidades de la empresa y basarse en la potestad de orientar el trabajo por parte del empresario de sus subordinados. [...] (p. 122).

La modificación del salario ya sea de forma descendente como ascendente, es una alteración sustancial; por consiguiente no está dentro de la aplicación del *ius variandi*, sino solamente pequeñas modalidades (actividades).

1.2.9.1. Modificaciones permisibles del *ius variandi*

Las modificaciones por el *ius variandi* se pueden hacer en el modo o forma (ciertas actividades), lugar y el tiempo (días, turnos y horas) de trabajo.

a) Forma o modo (actividades)

En este punto, se refiere a las actividades dentro del ámbito profesional, como señala Guerrero (1997):

[...] En lo concerniente al modo de la prestación de servicios, se circunscribiría a los cambios de tareas efectuados, dentro de una misma ocupación o calificación profesional. Ésta comprende determinados servicios, lo cual indica que el *ius variandi* deberá ejercerse dentro de los límites de la función contratada. (p. 395).

La variación no debe ser radical en cuanto a las prestaciones que da el trabajador, siempre respetándose la profesionalidad del trabajador; es decir, si un trabajador conocedor de leyes entra a un centro laboral para realizar actividades jurídicas, no tiene porque el empleador variarlo a labores de limpieza u otro diferente a lo que sabe y conoce; ello debe respetarse sin importar la necesidad de la empresa, no solamente por un acto de razonabilidad, sino también por respeto del trabajador, sus derechos dignos y personales.

Cambiar la esencia de la profesionalidad del trabajador, es vulnerar sus derechos fundamentales. El empleador si puede variar ciertas actividades, pero no lo esencial. Ejemplo; un estudio jurídico que se dedica a las distintas ramas del derecho contrata un abogado civilista, especialmente experto en derecho de familia; dado las circunstancias, el

abogado especializado en derecho civil de obligaciones fallece y el estudio jurídico atestado de clientes que tienen litigios sobre dicho tema; por ello, el empleador sin más problemas decide que el abogado especialista en derecho de familia también se encargue de la otra especialidad que el abogado fallecido conocía.

Analizando el ejemplo, se supone que un abogado conoce casi toda las ramas del derecho; si bien es cierto, el abogado es especialista en familia, sin importar ello, también puede trabajar con litigios de derecho de las obligaciones. Aquí no existe una variación radical o sustancial, por lo que la aplicación del *ius variandi* del empleador sería legal; es muy distinto que el empleador cambia al trabajador (abogado) para ser archivista o al área de limpieza; ahí si existe una alteración radical y sustancial.

b) Geografía (lugar)

Es la variación geográfica a cargo del empleador de manera unilateral. Existen empresas que tienen varias sucursales, en distintos lugares de una determinada localidad, distrito, provincia o país; he aquí la importancia del ejercicio del *ius variandi* para la locomoción del trabajador de acuerdo a las necesidades de la empresa y su producción. Véase lo que Cabanellas (1963) dice:

“[...] En necesario que ese ejercicio se desarrolle de manera que cause el mínimo daño al trabajador; y en todo caso, se le conceda a este una compensación suficiente cuando la alteración presuponga un perjuicio de tipo moral o económico [...]” (p. 123).

La variación geográfica puede acarrear daño patrimonial y extra patrimonial al trabajador, por ello el empleador tiene el deber de aplicar cualquiera de estas dos alternativas: Compensar económicamente o simplemente abstenerse del ejercicio del *ius variandi*. Para la aclaración de dicho fundamento, es necesario citar un ejemplo.

La empresa “Kromatica” tiene varias sucursales en distintos distritos de Lima. Una sucursal de dicha empresa se encuentra en Villa el salvador, la misma necesita de un trabajador, ya que el quien ocupaba esa plaza se encuentra de vacaciones; asimismo A vive en Puente Piedra y trabaja en una de las sucursales que se sitúa cerca de su casa. Su empleador decide que A sea el quien supla al trabajador que salió de vacaciones en Villa el salvador.

En el ejemplo en mención, si bien es cierto la empresa tiene necesidad para su producción, pero no puede hacerse un cambio que pueda afectar la economía y el bienestar del trabajador. Sus gastos patrimoniales serán en pasajes y otras formas que invertirá para llegar a dicho centro laboral (Villa el Salvador). Lo que tendría que hacer el empleador de “Kromatica” para no afectar su producción; es, contratar a un nuevo trabajador temporalmente o aplicar el *ius variandi*, compensando los gastos de A.

c) Tiempo (días, turnos y horas)

Consiste en el cambio de turnos mixtos de manera razonable; Guerrero (1997) señala que:

La alteración en cuanto al tiempo, puede incidir sobre la jornada o sobre el horario de trabajo. Respecto a éste, el cambio del turno diurno al nocturno, o viceversa, significaría una alteración, pero si el mismo se efectúa sin pasar el día a la noche, o de ésta a aquél, se estaría en el campo del *ius variandi*. (p. 396).

El *ius variandi* no modifica la jornada laboral, ya que de hacerlo se estaría ante una alteración sustancial. El cambio de horario sustancial tampoco es materia del *ius variandi*; es decir, cuando se cambia el horario diurno a nocturno o al revés, dado que cada uno de esos turnos tienen sus propias regulaciones y efectos jurídicos; si el trabajador tiene un horario nocturno, ganará más que un trabajador de turno diurno.

La variación no sustancial del horario laboral para llevarse a cabo, el empleador tiene que tomar en cuenta no solamente los beneficios para empresa, sino también del trabajador, como su bienestar familiar, salud, vida, etcétera.

1.2.9.2. Presupuestos para la aplicación del *ius variandi*

El *ius variandi* se aplica no por el simple deseo del empleador de manera arbitraria, sino por una gran necesidad de la empresa en su producción y de manera razonable.

a) Necesidad de producción de la empresa

Si el empleador decide contratar los servicios del trabajador es porque verdaderamente la empresa lo necesita para una mejor producción; por consiguiente, si la empresa por distintas razones necesita de un trabajador, es para desarrollarse hacia el éxito o su sobrevivencia. El empleador tiene que hacer uso de su facultad en uso del *ius variandi* para

el movimiento, cambio de horario no sustancial o si es posible alguna actividad que no afecten la profesionalidad del trabajador.

El *ius variandi* es aquel ente que pone en conflicto los intereses de la empresa y los intereses del trabajador; se impone los intereses y la necesidad de la empresa frente a la del trabajador, siempre y cuando no se afecte sustancialmente los derechos del trabajador. “*Donde termina el derecho de uno, empieza el derecho del otro*”. El único motivo, razón o fundamento para el uso del *ius variandi*, es la necesidad de producción de la empresa, no el simple capricho del empleador de manera arbitraria; asimismo, este fundamento se aplica aunado a un requisito fundamental del *ius variandi*; esto es, la razonabilidad.

Para que una determinada empresa pueda adquirir una política en cuanto al tipo de jornada, descansos semanales, dominicales o anuales, horarios laborales, lugares de prestación de trabajo, etcétera; es fundamental que primero se analice la necesidad de la empresa. Específicamente para poder establecer horarios por turnos o rotativos y descansos semanales que no necesariamente pueden ser el día domingo, es necesario el tipo de producción y necesidad de la empresa; a continuación se señalan dos tipos de empresas de manera genérica a las que se hace referencia.

Empresa de interés Público

Son aquellas empresas que prestan servicios de interés fundamental para la sociedad en general, para que puedan desarrollarse (trabajar, estudiar, alimentar, movilizarse, curarse, etcétera) con toda normalidad. Entre estas están las empresas de comunicaciones, espectáculos, transportes, hospitales, clínicas, servicio de agua, servicios de combustible, sitios de recreo o diversiones, hoteles y hostales, etcétera.

Empresas por razones técnicas

Están aquellas empresas que no pueden cesar de trabajar dado que causarían perjuicios graves a dichas empresas; en ello se encuentran mayormente las grandes y pequeñas industrias y fábricas. Las razones no son a simple parecer del empleador o política de la empresa, sino porque la naturaleza de su producción así lo requiere; dado que, de no hacerlo se puede perder muchos insumos químicos o simplemente no lograr la creación de productos como se espera.

A los inicios, el horario rotativo o por turnos era aplicada solamente en empresas que por su naturaleza de producción así lo requerían; es decir, a las empresas que se ha señalado líneas arriba. En ese sentido, cabe señalar que en la actualidad el empleador conjuntamente con las macroempresas han desnaturalizado dicho horario, aplicándose de manera deliberada y libertina, frente a ello es necesario la intervención del Estado con su respectiva normatividad; asimismo, en caso que el trabajador ya este sumergido en dicho horario, el empleador con el ejercicio correcto del *ius variandi* pueda reestablecer en beneficio al trabajador.

b) Variación razonable

La razonabilidad como requisito y elemento para el *ius variandi*, no debe interpretarse de manera autónoma y solitaria, sino conjuntamente con la necesidad de producción de la empresa. El *ius variandi* se fundamenta bajo el estado de necesidad y la razonabilidad; pueden darse casos en la que exista gran necesidad pero no razonabilidad, o la razonabilidad pero no existe necesidad.

En el ejemplo que se citó anteriormente; el empleador quiere cambiar a otra sucursal de Villa el Salvador al trabajador A por necesidad de la empresa, existe necesidad de producción pero no es razonable, dado que no es normal cada día a día trasladarse a una distancia larga.

Sin embargo se debe tener en claro también que la empresa puede tener necesidades extraordinarias, en las que si no se ejecuta la prestación puede acarrear la crisis; tal como señala Cabanellas (1963) citando la ley española de contrato de trabajo, que dice “[...] *Pasajera y por necesidad urgente de prevenir grandes males inminentes o de remediar accidentes sufridos*”, *esté obligado a prestar un mayor trabajo u otro distinto a lo acordado [...]*”. (p. 122).

Cuando se trata de necesidades extraordinarios de la empresa, la razonabilidad no es tan relevante, dado que el trabajador tiene que sacrificarse por la empresa, sin importar la afectación de sus derechos, ya que su fuente indirecta de sus ingresos está en peligro.

1.2.9.3. Fundamentos y requisitos para la aplicación del *ius variandi* (Derecho comparado)

Si en nuestra legislación establece para el ejercicio del *ius variandi* solamente dos requisitos; esto es, la razonabilidad y la necesidad de la empresa, otras legislaciones establecen más requisitos que no solo está basada a la empresa, sino también a las condiciones y razones del trabajador.

a) En Argentina

La Ley General del Trabajo de Argentina N° 20.744 en su artículo 65° señala:

Las facultades de dirección que asisten al empleador deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.

Cuando señala “el carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa” hace referencia a la necesidad de la empresa; aunado a ello dicho artículo como requisito para el ejercicio del *ius variandi* señala “La preservación de los derechos personales y patrimoniales del trabajador”, este último es fundamental ya que no solamente depende de aspectos inherentes a la empresa sino también del trabajador, preocupándose por los daños patrimoniales y extramatrimoniales del mismo. En el artículo 66° de la misma ley señala también que el *ius variandi* debe ser aplicado de forma racional y que no afecte a los derechos morales del trabajador. En conclusión, a diferencia de la legislación peruana, la Argentina regula no solamente la razonabilidad y la necesidad de la empresa, sino también el no causar daños patrimoniales (materiales) y extra patrimoniales (moral, psíquico y psicológico) al trabajador.

b) En Chile

Según el Código de Trabajo de Chile en su artículo 12° señala:

El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.

En dicho artículo en su frase final “sin que importe menoscabo para el trabajador” hace referencia al daño que se le puede causar; sin embargo dicho artículo señala de manera

genérico, pero se entiende que al hacer referencia a menoscabo, se refiere al daño patrimonial y extramatrimonial del trabajador.

En la legislación chilena para el ejercicio del *ius variandi* es necesario que no se alerten las cláusulas radicalmente o sustancial y que no se cause menoscabo al trabajador ¿y la necesidad de la empresa y la razonabilidad? Pues no lo tipifica, sin embargo con respecto a la razonabilidad no es necesario que sea tipificada, no porque no tiene importancia, sino porque se puede interpretar dentro del no causar menoscabo al trabajador, teniendo en cuenta que la razonabilidad es hacer lo justo y equilibrado.

En cuanto a los presupuestos y/o elementos para la aplicación del *ius variandi* se pueden dividir en aquellos que son propios de la empresa y del trabajador. Los presupuestos correspondientes a la empresa, son la necesidad de la empresa y la razonabilidad; mientras que los presupuestos correspondientes al trabajador, es la no afectación a sus derechos patrimoniales y extramatrimoniales. En ese orden de ideas, se puede decir que nuestra legislación al momento de tipificar el *ius variandi* en las normas laborales solamente se preocupa en lo concerniente a la empresa, dejando de lado lo del trabajador. Sin embargo, nuestras múltiples casaciones que resuelven esta clase de controversia, tienen en consideración también en lo que corresponde al trabajador; es decir, los daños patrimoniales y extramatrimoniales que se le puede causar con la actuación arbitraria del empleador.

1.2.9.4. Límites del *ius variandi*

Los límites del *ius variandi*, es la falta de necesidad de productividad de la empresa, la falta de razonabilidad, el daño patrimonial y extramatrimonial al trabajador; tal como dice Guerrero (1997):

La facultad del *ius variandi* a favor del empleador no puede ser ejercida en forma abusiva que lesione los intereses morales o materiales del trabajador. De suceder lo anterior, se justifica que el trabajador, unilateralmente y por justa causa, dé la terminación del contrato de trabajo. [...].
(p. 399).

Como bien se sabe, en nuestra legislación se tiene los actos de hostilidad, que se considera un despido indirecto; por lo que el trabajador podrá acudir judicialmente para el impedimento, de ser el caso por voluntad del trabajador dar por concluido el contrato

laboral. Cuando el empleador decide hacer uso del *ius variandi* sin necesidad de productividad de su empresa, es un acto arbitrario, por lo que debe sancionarse.

Tener en cuenta también que los cambios sustanciales no se configuran como la facultad del *ius variandi*. Los cambios sustanciales son cambios rotundos de la actividad, el salario, la jornada laboral, etcétera.

1.2.9.5. La aceptación ficticia u obligatoria

Cabe recalcar una vez más que el ejercicio del *ius variandi* es de manera unilateral y solamente potestad del empleador; cuando este ejerce dicha potestad y el *ius variandi* está conforme a derecho (sin cruzar los límites-legal), el trabajador tiene que acatar esté a gusto o no. El trabajador debe acatar el cambio del empleador, de no hacerlo; el empleador estaría facultado sancionar y hasta poner fin al contrato laboral del trabajador renuente, siendo el despido totalmente válido.

Casi siempre, el trabajador no estará de acuerdo ante la fuerza imperativa del *ius variandi*, pero es obligación del trabajador acatar. Podría darse el caso que, el trabajador accione contra su empleador por actos de hostigamiento; sin embargo este tiene que probar la necesidad de la empresa y su razonabilidad; en ese sentido el magistrado declarará infundada dicho petitorio por ser legal en actuar del empleador.

1.2.10. El *ius resistentae*

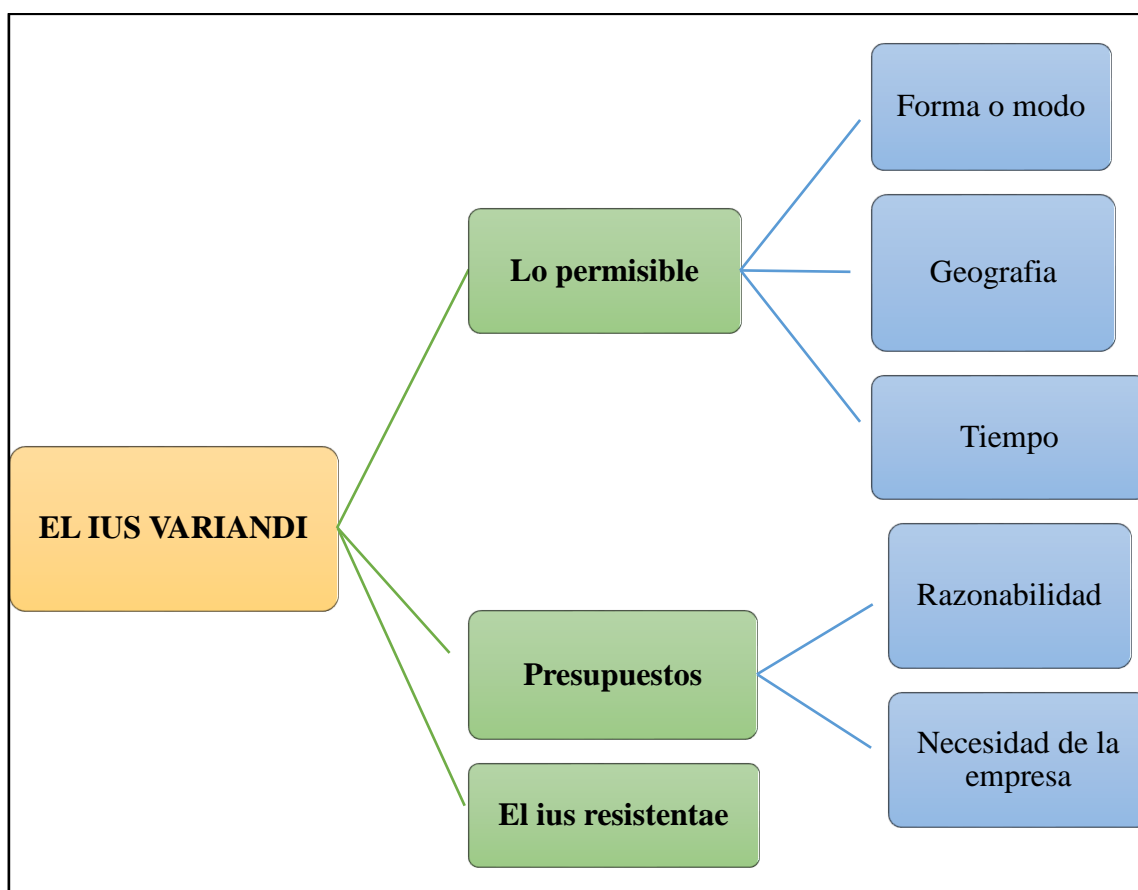
“El derecho de resistencia”, es aquel derecho que posee el trabajador frente al empleador ante los excesos y límites del *ius variandi*; imaginemos a dos personas, cada uno con un terreno que cuentan con un lindero claramente preestablecido, si el uno usurpa al otro, este tiene la facultad de tomar medidas legales al respecto; dicho eso, donde el *ius variandi* llega excederse de territorio, el *ius resistentae* entra en escena.

Esta institución laboral de los trabajadores también es aplicada no solamente en el supuesto de los excesos del *ius variandi*, sino también en el ámbito subjetivo; es decir, cuando el poder de dirección es usurpada por una persona ajena al empleador. Por ello se advierte que de dicha institución emanan dos elementos; esto es, el elemento subjetivo y objetivo. El *ius variandi* que excede sus límites se configura dentro del elemento objetivo, mientras que el otro elemento (subjetivo) es de acuerdo al sujeto que usurpa el poder de dirección, que es inherente al empleador.

Como se ha visto líneas arriba sobre los límites del *ius variandi*, en este caso el trabajador puede oponerse y tiene derecho a desobedecer por ser un ejercicio de poder abusivo y arbitrario del empleador; aunado a ello por vulnerar sus derechos patrimoniales y extramatrimoniales del trabajador.

Es probable que el empleador ejerza su poder sancionador contra el trabajador desobediente, quizá hasta lograr despedirlo; sin embargo esto será declarado ineficaz o nulo por el órgano jurisdiccional ya que el empleador ha aplicado de manera arbitraria el *ius variandi*. Se puede decir también que el *ius resistentae* es el derecho del trabajador y el *ius variandi* el derecho del empleador; donde cada uno tiene límites y presupuestos

Figura 6: El Ius Variandi



Fuente: Elaboración propia, Lima, 2018.

1.2.2. El derecho a la educación

El Artículo 3° de ley N° 28044 Ley General de la Educación (Perú) señala:

La educación es un derecho fundamental de la persona y de la sociedad. El Estado garantiza el ejercicio del derecho a una educación integral y de calidad para todos y la universalización de

la Educación Básica. La sociedad tiene la responsabilidad de contribuir a la educación y el derecho a participar en su desarrollo.

La educación es un proceso de aprendizaje mediante la enseñanza, en la cual tiene como propósito el desarrollo intelectual del ser humano. La educación es un derecho fundamental y social para la el ser humano; así como para el Estado es su obligación brindarla. El hecho que para la sociedad sea un derecho no significa que va desperdiciar lo que se concede gratuitamente, sino que la sociedad tiene que ser diligente y responsable; esto es, tomar seriamente su derecho. La educación como derecho es el arma más letal para la lucha contra la pobreza; tal como señala Cruz (s.f.):

La educación es un factor clave para atenuar la pobreza, ningún país puede alcanzar las metas de crecimiento y desarrollo en sus diferentes ámbitos, sin educar a su población. Se identifica como el proceso socializador donde se deben concentran los principios de libertad, igualdad y equidad. (p. 1).

Sin educación es imposible contrarrestar la pobreza y tener una sociedad potencializada; la educación es un derecho social que tiene por fin culturizar y profesionalizar a la sociedad en general sin discriminación ni desigualdad; las cuales son herramientas importantes para garantizar la libertad. El derecho a la educación no se puede ejecutar sin la debida libertad; Cruz (s.f) dice:

El derecho a la igualdad implica en relación al derecho social a la educación, el hecho de que el individuo no se encuentre privado de crear y desarrollar un proyecto de vida que es sustancial para procurar sentido a la existencia y requiere para su desarrollo condiciones de vida digna, de seguridad e integridad para las personas, derechos fundamentales que se identifican como valores superiores que permiten generar calidad de vida. (p. 7).

La educación como herramienta constructiva de una sociedad fructífera, no solamente debe ser sin discriminación, sino también de calidad y gratuita en todo sus niveles (primaria, secundaria y superior). Antiguamente las personas con solo terminar la secundaria, eran expertos en muchas materias (contabilidad, ingeniería, leyes, etcétera), lo que hoy se estudian en nivel superior y la mayoría onerosamente. El Estado ha obviado su labor como máximo defensor de la calidad educativa, la educación peruana esta prostituido y bajoneado, por lo que hace falta una reestructuración radical en todo los aspectos, jurídicos, políticos, administrativos, etcétera.

Se necesita una política educativa de primer nivel, en la que el patriotismo sea el meollo del asunto, es necesario que los alumnos que terminan la secundaria no necesiten ninguna academia para poder estar preparados para la competencia en un examen de admisión en las universidades más prestigiosas nacionales e internacionales; de esta manera transformar el peruano esclavizado por la ignorancia a un peruano profesional, patriótico, nacionalista, luchador, ético y moral.

La Constitución de 1979 señalaba taxativamente “el derecho a la educación”, a diferencia de la constitución vigente que simplemente trata de abordar genéricamente. Sin duda, la prescripción de tales palabras hubiesen sido fundamentales para la Constitución vigente, la misma que hubiese ayudado a la lucha contra la pobreza educacional, la discriminación, la privatización de la educación, la calidad de educación, etcétera. Al respecto Rubio (1999) dice:

[...] No se llega a comprender porque el constituyente de 1993 decidió retirar esa afirmación tan importante como si pudiera retirar tal derecho al omitirlo. En realidad como veremos después la educación como derecho está a salvo por los instrumentos internacionales que la garantizan pero hubiera sido correcto que la Constitución lo ratificara expresamente. (p. 122).

Si se pone a cear a la Constitución de 1979 y a la vigente, encontraremos grandes diferencias tan radicales, no solamente en la educación, sino en los derechos de la persona, protección al medio ambiente, derechos económicos, políticos, etcétera.

1.2.2.1. ¿El derecho a la educación es un derecho fundamental?

El derecho fundamental es el derecho inherente al ser humano, por lo que el Estado debe garantizar y proteger en primer lugar. La duda radica en saber si el derecho a la educación es un derecho fundamental, humano o de otra naturaleza; muchas doctrinas señalan distintas posiciones; sin embargo, se debe tener en claro que la educación es un derecho fundamental.

En nuestra Constitución Política del Perú de 1993 en el título 1 hace referencia a los derechos de la persona y de la sociedad, la misma que contiene 4 capítulos; la primera, sobre los derechos fundamentales de la persona; la segunda, sobre los derechos sociales y económicos; la tercera, derechos políticos y de los deberes; y por último, derechos de la función pública. En el capítulo uno (derechos fundamentales de la persona), en ninguno de

sus numerales hace referencia a la educación como derecho, sin embargo eso no significa que no lo sea.

En la Constitución ecológica y mejor posicionada de 1979, señalaba el derecho a la educación y a la cultura como derechos dependientes, los mismos que estaban reguladas como derechos fundamentales de la persona. Rubio (1999) señala:

[...] El primer párrafo del artículo 21 de la Constitución de 1979 en cambio daba el derecho a la educación y a la cultura entendidos como procesos permanentes de formación del ser humano a lo largo de su vida. Creemos que la norma debió mantenerse en el nuevo texto constitucional. (p. 119).

No solamente porque el derecho a la educación tiene como antecedente su ubicación dentro de los derechos fundamentales debe considerarse como tal, sino también porque la educación garantiza otros derechos que vienen aunado a ello; como son, el derecho a la libertad, derecho a la no discriminación, libertad de pensamiento, etcétera; Otro de los motivos de porque la educación es un derecho fundamental, Rubio (1999) menciona:

La finalidad de la educación es el desarrollo integral de la persona humana. Esta noción tiene vínculo estrecho con el inciso primero del artículo 2 de la Constitución que trata sobre el libre desarrollo de la persona la educación ser uno de los medios más importantes para lograrlo. (p. 121).

El derecho a la vida, a la salud, al desarrollo integral y moral de la persona son derechos fundamentales establecidas en el inciso uno del artículo 2° de la Constitución, siendo estos derechos cien por ciento fundamentales; el derecho a la educación esta entrelazado con estos derechos, más aun con el derecho al desarrollo integral. Como ya se dijo, la teleología de la educación es el desarrollo intelectual e integral de la persona para que este pueda tener una vida digna a nivel personal, familiar y social.

1.2.2.2. Importancia y fin de la educación en todos sus niveles

Que el hombre pueda crecer en conocimiento a través de la educación, es de gran beneficio para el quien la efectúa así como también para el Estado; aunado a ello, la educación es la que pone en manifiesto otros derechos inherentes al ser humano; Cruz (s.f.) sustenta:

El derecho a la educación como derecho social permite el acceso a condiciones que garantizan la existencia de una vida digna, en este sentido, es importante subrayar la obligación de los Estados de asegurar las condiciones necesarias para que todos los seres humanos gocen y ejerzan este derecho. Así la educación se reconoce como derecho fundamental habilitante de

otros derechos, puesto que su ejercicio pleno significa el reconocimiento del verdadero valor del hombre, como aquello que constituye su dignidad y con ello el rol que desempeña en la vida pública y que le confiere su valor particular. (p.13).

La dignidad de la persona es amparada y valorada por la calidad de educación que puede tener el ser humano; el artículo 9° de la Ley General de la Educación plasma que el fin teleológico de la educación es el éxodo de la pobreza de manera genérica; asimismo en lograr el desarrollo intelectual del ser humano para garantizar una vida digna, ética, moral y económicamente exitosa. Si el Estado no cuenta con una política buena en el ámbito educativo, está condenado a ser oprimida por las demás potencias mundiales y ser invadida ya sea a corto o largo plazo por la pobreza e ignorancia. Pinos (2013) también dice:

La formación humana integral es el eje fundamental para la transformación del individuo y la sociedad, de la cual también forman parte los estudiantes, educadores e instituciones educativas, entre otros actores involucrados en el proceso de interaprendizaje. La educación constituye uno de los instrumentos más poderosos para generar transformaciones en la sociedad. (p. 3).

Los grandes inventos más grandiosos, sorprendentes, provechosos e increíbles se deben a la gran formación educativa de sus creadores; sin educación nada podría lograrse.

La importancia de la educación radica en todo sus niveles para el ser humano: A nivel jardín se aprende lo básico; en primaria a leer, escribir y otros conceptos básicos en todo los ámbito; en secundaria a concretizar los conocimientos; y finalmente en nivel superior (instituto o universidad) a enfocarse en una sola causa para poder dedicarse durante toda la vida en ella. Cabe precisar que el último peldaño de la educación (educación superior) es la más importante, dado que es aquí donde el hombre se enfoca para decidir el futuro personal y familiar. Muchas veces la persona no logra llegar al último peldaño por causas o razones personales, familiares, laborales, sociales, etcétera.

1.2.2.3. Obligaciones del Estado frente a la educación

Las obligaciones son de cumplimiento obligatorio por parte del Estado; la educación como un derecho fundamental y además porque retrotrae otros derechos fundamentales como la igualdad, la dignidad, la no discriminación, entre otros; debe ser más que una política para el Estado.

El Perú como participante del "Protocolo de San Salvador", celebrado en el año 1988, en el Decimotavo Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General; en la que se

consolida todo los derechos económicos, sociales y culturales establecidas en nuestra Constitución, entre ellas el derecho a la educación. Lo señalado por el protocolo es de cumplimiento obligatorio para los estados partes o intervinientes.

En el protocolo de San Salvador en su artículo 13° numeral 2 señala “[...] *La educación deberá orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad y deberá fortalecer el respeto por los derechos humanos, el pluralismo ideológico, las libertades fundamentales, la justicia y la paz [...]*”.

La obligación del Estado es resguardar y garantizar el derecho a la educación, las políticas educativas no son suficiente para garantizarla, se debe actuar directamente para conducir correctamente; una de ellas, absteniendo al empleador para no infringir el derecho a la educación en cualquiera de sus niveles.

1.2.3. La educación superior

1.2.3.1. Educación superior presencial

Es aquella modalidad de estudio superior en la que el estudiante asiste de acuerdo al horario establecido por la universidad o el instituto, en el horario matriculado. Las clases y evaluaciones son en el aula. La importancia radica en que es mejor que la virtual, debido a que el alumno puede desarrollarse mejor al tener al profesor cerca (inmediación), en la que puede ampliar sus conocimientos mediante preguntas, formulación de casos, entre otras. La educación presencial se desarrolla en un horario fijo, pudiendo ser mañana, tarde o noche.

Ventajas y desventajas de la educación superior presencial

Ventajas: El intercambio de intelectualidad entre el alumno y el profesor mediante el principio de intermediación estudiantil, en ese sentido el profesor puede explayarse más de lo que señale los sílabos interpuesto por la institución educativa; incentiva el compañerismo entre los alumnos, ya que, como bien dijo un cierto filoso “el hombre es social por naturaleza”. En cuanto a las desventajas; en este tipo de modalidad el alumno necesita de más tiempo para poder asistir a las clases y talleres, puede ser más oneroso que la presencial y un poco perjudicial para las personas que viven lejos y personas con discapacidad.

1.2.3.2. Educación superior virtual o, a distancia

Esta forma de estudio superior nace a raíz de la tecnología, ya que antiguamente sin una computadora conjuntamente con el internet era imposible realizarse. En esta forma de educación, el alumno acude temporalmente a su centro de estudio solamente para rendir sus exámenes. La modalidad virtual se desarrolla por distintas causas, la principal puede ser porque se carece de tiempo para asistir a clases presenciales o porque simplemente es de agrado del estudiante. También la educación virtual se caracteriza por la no intermediación del alumno y el profesor en un determinado lugar (aula).

Ventajas y desventajas de la educación superior a distancia o virtual

Ventajas: Una de las ventajas más potenciales para el alumno bajo esta modalidad es que el estudio se adapta a él, más no el alumno al horario estudiantil; beneficia a las personas que carecen de tiempo por la forma de su horario laboral o de aquellas personas que se les imposibilita por la distancia u otras causas. En cuanto a las ventajas para la universidad o la institución educativa es que no tendrá que alojar al alumnado en un horario constante, ahorrándose el consumo de servicios básicos, como energía eléctrica, agua potable, etcétera; en cuanto a las desventajas, el estudiante tiene conocimiento genérico de lo que estudia, peor aún si no ahonda por cuenta propia en su crecimiento intelectual; difícilmente un profesional que estudió bajo esta modalidad es competente en el mundo donde se ha especializado, si bien es cierto no se puede generalizar ya que también existen profesionales que estudiaron bajo la modalidad presencial, sin embargo tampoco son competentes.

1.2.3.3. La educación superior en el derecho comparado

El derecho a la educación superior en los distintos países ha sido regulado de acuerdo a su realidad, costumbres, principios, etcétera; sin embargo, el legislador peruano como tiene costumbre de copiar de otras normas de otros países, la legislación de la educación peruana no se diferencia mucho de ellos.

a) En Argentina

La Ley General de la Educación N° 24521 en el artículo 3° señala:

La Educación Superior tiene por finalidad proporcionar formación científica, profesional, humanística y técnica en el más alto nivel, contribuir a la preservación de la cultura nacional,

promover la generación y desarrollo del conocimiento en todas sus formas, y desarrollar las actividades y valores que requiere la formación de personas responsables, con conciencia ética y solidaria, reflexiva, críticas, capaces de mejorar la calidad de vida, consolidar el respeto al medio ambiente, a las instituciones de la República y a la vigencia del orden democrático.

A diferencia de la legislación peruana, la argentina señala más finalidades con mayor especificación; entre ellas la mejor calidad de vida, el respeto al medio ambiente, a las instituciones de la República, etcétera. Sin duda, la educación buena logra todo lo que señala dicha ley, incluso otras que son indescriptibles.

Cabe recalcar lo que señala dicho artículo “el respeto al medio ambiente” es importante ello, ya que la contaminación ambiental en la actualidad está en su máximo auge, más aun en aquellos países industrializados; para hacer frente a eso, la educación es la solución.

b) En Bolivia

La Ley de la Educación N° 070 en el artículo 4° señala que los fines de la educación son lograr un estado pluricultural, personas con un bien vivir, productiva y soberana, formar las potencialidades de las personas, respetar los derechos de la madre tierra, etcétera.

Más allá de establecer algunas legislaciones el logro de un fin, otras de otro distinto, lo importante es que cada legislación tiene en claro lo que verdaderamente importa la educación; la no valoración y respeto se debe al desconocimiento o ignorancia, si no nos damos cuenta de lo valioso que puede ser la educación superior, simplemente no la respetaremos.

1.2.3.4. La educación superior o universitaria desde el punto de vista constitucional

La educación superior es la última etapa del ser humano donde amplía sus conocimientos e intelectualidad; el artículo 49° de la Ley General de la Educación N° 28044 señala que:

La Educación Superior es la segunda etapa del Sistema Educativo que consolida la formación integral de las personas, produce conocimiento, desarrolla la investigación e innovación y forma profesionales en el más alto nivel de especialización y perfeccionamiento en todos los campos del saber, el arte, la cultura, la ciencia y la tecnología a fin de cubrir la demanda de la sociedad y contribuir al desarrollo y sostenibilidad del país.

El artículo 18° de la Constitución Política del Perú del año 1993 señala “*La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica [...]*”. Asimismo la

Constitución Política del Perú del año 1979 en su artículo 31° señala *“La educación universitaria tiene entre sus fines la creación intelectual y artística, la investigación científica y tecnológica y la formación profesional y cultural [...]”*.

La diferencia entre dichas constituciones con respecto a la regulación de la finalidad de la educación superior es lo mismo, solamente con distintas ubicaciones de las palabras. Como ya se ha precisado, la educación en todos sus niveles, le sirve al ser humano para retrotraer otros derechos señalados en la Constitución, entre la más importante la dignidad de la persona; aunado a ello, que va permitir la creación intelectual, artística, científica, tecnológica, profesional, cultural, etcétera.

La educación tiene cuatro niveles, nivel inicial, primario, secundario y superior. Centrándose en el último punto; la educación superior es fundamental para el desarrollo intelectual y laboral de la persona, este punto final de la educación dará fruto en distintos aspectos del ser humano. La educación superior permite la especialización de la persona en infinidad de áreas (derecho, contabilidad, ingenierías, astronomía, etcétera).

La educación superior es voluntad de la persona, las demás (nivel inicial, primario y secundario) son obligatorias. Los estudios superiores son públicas y privadas; entre las públicas tenemos a la Universidad Nacional de San Marcos, Universidad Federico Villareal, la Universidad Nacional de Ingeniería, entre otras; las universidades privadas son la Universidad Cesar Vallejo, Universidad Tecnológica del Perú, Pontificia Universidad Católica del Perú, etcétera. El estudio superior es facultad de la persona, sin embargo eso no omite de considerarse un derecho que el Estado deba garantizar a capa y espada.

1.2.3.5. La vulneración y obstrucción a la educación superior desde el punto de vista de la Jurisprudencia y la Constitucional; la Proporcionalidad de derechos (otros derechos versus el derecho fundamental a la educación)

La vulneración a la educación se puede conceptualizar solo con conocer el concepto de educación superior y lo que implica la vulneración. La vulneración viene a ser todo aquello lo que obstruye, perjudica, restringe y malogra algo; mientras que la educación superior, es el aprendizaje de la persona en el último nivel de la educación, donde adquiere una cierta especialidad (abogado, contador, arquitectos, secretaria, etcétera.) para desarrollarse en la sociedad. La unión de los conceptos de vulneración y educación superior, se logra conceptualizar lo que es la vulneración a la educación superior.

La vulneración a la educación superior es la obstrucción o afectación de manera directa o indirecta por una persona natural o jurídica, provocando que el afectado este impedido de desarrollarse intelectualmente en la última etapa del sistema educativo.

La educación superior puede ser vulnerada de manera indirecta por el Estado, las distintas clases de normas (civiles, penales, laborales, sindicales y tributarias), profesores, directores, rectores, empleadores, etcétera. En la vulneración indirecta es muy difícil de presenciar al agente vulnerador, ya que muchas veces puede estar actuando con la ilegalidad y mala fe camuflada de legalidad.

La vulneración a la educación superior de manera directa es súper evidenciable y casi siempre es acogida y amparada, tanto administrativa, judicial como constitucionalmente. Como por ejemplo, el caso de un profesor que decide que el alumno que debe cuotas pago, no rinda el examen, la denegatoria de un acogimiento a un tipo de pensión de una persona de escasos recursos, la denegatoria de carnets universitaria, etcétera.

En la vulneración de la educación superior de manera directa, el Estado en la mayoría de las veces decide amparar al estudiante, mientras que en la vulneración indirecta por ser más camuflada y muchas veces se desconoce si es legal o ilegal, la protección puede complicarse en el monstruo de la legalidad y la carencia de pruebas.

La vulneración y la obstrucción son sinónimos de afectación; por lo que es menester analizarlos desde el punto de vista constitucional y jurisprudencial en lo que respecta a la segunda variable: esto es, la educación superior de los trabajadores.

El horario rotativo desde la premisa que obstaculiza al trabajador para poder estudiar superiormente; el artículo 23° en su tercer párrafo de la Constitución Política del Perú señala “*Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador*”; también la Constitución Política del Perú de 1979 en su artículo 42° segundo párrafo señalaba “*En toda relación laboral queda prohibida cualquier condición que impida el ejercicio de los derechos constitucionales de los trabajadores o que desconozca o rebaje su dignidad*”. Entiéndase a la relación laboral al entroncamiento o enrolamiento entre el trabajador y su empleador ligados mediante un contrato laboral individual; esa relación no puede obstruir ningún derecho constitucional del trabajador, siendo la más importante sus derechos fundamentales y la dignidad.

El trabajador ya sea por necesidad u conciencia puede aceptar dichas cláusulas, pero se encuentran limitadas en lo ya señalado; en esa misma línea, Rubio (1999) considera que:

El Estado está obligado también a garantizar a todo trabajador que nadie limite sus derechos constitucionales que son irrenunciables y pueden siempre ser exigidos no importando que declaración en contra haya eventualmente hecho el trabajador ni un contrato firmado renunciando a los derechos constitucionales vale porque las voluntades individuales no priman sobre el texto de la Carta. (p. 212).

En razón a lo dicho por el autor se trae a colación el principio de la irrenunciabilidad de derechos reconocidos en la Constitución vigente en el artículo 26° inciso 2; principio fundamental del trabajador que debe proteger el Estado ante cualquier cláusula abusiva estipulada por el empleador y/o la obstrucción ante sus derechos constitucionales. En ese sentido, el derecho a la educación superior encuentra aliento de vida bajo dicho párrafo regulado por la Constitución vigente.

Es triste y desesperante no poder encontrar una sola jurisprudencia que se pronuncie sobre la vulneración a la educación superior con una mala aplicación del *ius variandi*, no por la inaptitud del investigador, sino porque en realidad la legislación peruana ha dejado tan desamparado a los derechos laborales y educacionales.

La legislación colombiana con una sentencia tan importante que marca un hito para los derechos laborales y educacionales en dicho país; caso que consiste en un policía que es cambiado de geografía vulnerando su derecho a seguir estudiando superiormente; el órgano que falla a favor del trabajador tiene en cuenta tres fundamentos importantes; esto es, la gran validez e importancia del derecho a la educación superior, y por otro lado el uso arbitrario del *ius variandi*; es decir, traspasando los límites, que para Colombia es la afectación a los derechos fundamentales. Dichos fundamentos emergen de la Radicación número: 70001-23-33-000-2017-00209-01(AC)

Por otro lado, según EXP. N° 0895-2001-AA/TC Lambayeque; donde se resuelve el caso de un trabajador que profesa un tipo de religión y que es obligado trabajar en un horario en donde dicha religión suele tener por prohibido laborar; de igual manera se presenta en el supuesto caso una contraposición de derechos; por un lado el derecho a la religión, siendo esto un derecho constitucional y por el otro lado el interés de la empresa. Como era de esperarse, el Tribunal Constitucional falla declarando fundada la acción de amparo presentado por la accionante (trabajadora). En la legislación española, mediante Sentencia

00256/2017, se decide proteger los derechos del niño (interés superior del niño). Se trata de una señora que tenía bajo cuidado a un menor de edad, asimismo se veía impedida indirectamente para realizar los respectivos cuidados al menor por tener un horario rotativo, o lo que en España llaman el horario por turno. El órgano correspondiente falla declarado que baje la jornada laboral y establece un horario fijo o permanente (no rotativo) para la trabajadora; para que de esa forma pueda cuidar al menor de edad.

En dichas jurisprudencias tanto nacionales como internacionales, los fallos son en preferencia por los derechos fundamentales, no por el gusto del legislador ni del quien ejerce justicia, sino porque la educación superior es fundamental tanto para la sociedad y para la persona misma; teniendo beneficios grandiosos.

Figura 7: El derecho a la educación superior



Fuente: Elaboración propia, Lima, 2018.

MARCO FILOSÓFICO

La filosofía que tiene el presente investigador se centra primeramente en el gran filósofo, periodista y comunista Karl Marx, dado que es aquel sujeto que tiene una perspectiva muy tuitiva y protectora a los trabajadores, sobre todo cuando se le pretende vulnerar sus derechos por intereses neoliberales, que lo único que hacen es oprimir indirectamente a la clase baja de la sociedad. Los intereses de la empresa no tienen por qué ser superior o tener más valdes que los derechos fundamentales y otros derechos conexos del trabajador; la persona jurídica no tiene por qué estar por encima de la persona natural en cuanto a la protección de sus derechos. También se tiene en cuenta a Martin Luther King quien dijo que “Nadie se nos montará encima si no doblamos la espalda”, es decir si no tenemos normas que protejan los derechos laborales y personas capaces de luchar por ellos, ningún empleador se atreverá ni siquiera de pensar en vulnerar los derechos de los trabajadores.

La educación en todos sus niveles es un derecho fundamental para el ser humano ya que le permite vivir dignamente en todo los aspecto en la sociedad y como ya se dijo, el interés de la empresa no tiene por qué afectar ante un eventual ejercicio de este derecho por parte del trabajador. Dicho esto, las siguientes frases de filósofos, escritores, socialistas, activistas, políticos, etcétera; es el máximo paradigma para la presente investigación.

En complemento a lo señalado, Nelson Mandela se pronunció con la siguiente frase “La educación es el arma más poderosa que puedes usar para cambiar el mundo”. Conforme se detalló en lo antecedentes y el marco teórico con respecto a la importancia de la educación, dicho personaje importantísimo en la lucha a favor de los derechos de la persona tuvo mucha razón cuando lo precisó. La educación es todo lo que se necesita para que la persona pueda ser alguien, sobrevivir en este mundo de manera digna, hacer valer sus derechos que le confiere en Estado y sobre todo a gozarlas con pleno conocimiento y voluntad.

Asimismo, la educación ayuda a que el ser humano pueda vivir en igualdad, discriminación y pobreza; en esa misma línea, el gran filósofo Confucio en algún lugar del mundo dijo “Donde hay educación no hay distinción de clases”. Este gran pensador y filósofo tuvo mucha razón cuando desencadenó dicha frase. El amparo de los derechos laborales en el Perú es menester su protección por parte de Estado; esto de la mano del

derecho a la educación superior de los trabajadores, porque ambos son vitales para convertir al Perú en potencia mundial, como lo es la gran Rusia, Estados Unidos, China, entre otros.

MARCO HISTÓRICO

Al pasar de los años, los derechos del ser humano se ha ido adquiriendo con una difícil lucha por ellos; los derechos laborales en general a sido reconocido a costa de esfuerzo y perseverancia. Por ejemplo la jornada laboral ha sido adquirida por la mayoría de los países del mundo, no por simple voluntad del empleador y de las autoridades, sino por una lucha interminable de los trabajadores; de esa forma se ha logrado establecer el principio de “*las 8 horas diaria y 48 horas semanales*” para garantizar la salud física, espiritual, familiar y otros derechos vinculados y conexos del trabajador.

Gracias a las luchas obreras, en el año 1855 en Australia se estableció la jornada de las 8 horas; posteriormente casi a medio siglo, recién en el Perú aproximadamente en el año 1913 se estableció dicha jornada solo para trabajadores de un determinado sector; luego, en el año 1919 mediante la Organización Internacional de Trabajo (OIT) establece la jornada laboral de las 8 horas y 48 horas semanales, asimismo en el Perú mediante ley general del trabajo durante el gobierno de José Pardo y Barreda.

La jornada laboral en sus distintas clases, se ha logrado desarrollar al pasar de los tiempos por razones distintas; con el avance de la ciencia, la tecnología, la filosofía, la política, etcétera; siendo causal para que también los diferentes tipos de empresas lograran emerger, es por ello que los empleadores se vieron en la necesidad de poder adquirir o poner en prácticas ciertas jornadas y horarios laborales porque la naturaleza de su rubro así lo requerían.

En la actualidad todo tipo de empresas, sin restricción alguna han adquirido el horario rotativo o horario por turnos, al respecto se tiene una simple regulación normativa con inmenso vacío legal; el Estado, específicamente las instituciones encargadas de promover leyes han dejado o dado demasiado libre albedrío al empleador para poder hacer uso de sus amplias y libertinas facultades para contratar y sumergir al trabajador ansioso de empleo en un horario rotativo. Se ha comprobado con distintas investigaciones de distintas ramas científicas que el horario rotativo por el simple hecho de existir afecta tanto al trabajador

como un horario nocturno; por ello debe tener una aplicación especial y ser fiscalizado por el Estado de manera exhaustiva para su buen cumplimiento.

MARCO CONCEPTUAL

Enrolar: Es palabra de léxico mexicano mayormente, es usado para conceptualizar a la acción de acoger, atrapar, consignar, etcétera. Los laboristas mexicanos usan dicha palabra para referirse a la concretización de la celebración del contrato laboral entre el empleador y el trabajador.

Sunafil: Son las siglas de la Institución que se encarga de fiscalizar al empleador para ver si están dando cumplimiento las normas laborales dentro del centro de trabajo; asimismo, constatar el despido o cualquier vulneración de los derechos del trabajador. SUNAFIL significa Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

Ius Variandi: “El derecho de variar o cambiar” es aquel derecho y a la vez una facultad únicamente del empleador de cambiar ciertas cláusulas del Contrato laboral individual en cuanto al modo, lugar o tiempo teniendo en cuenta la necesidad de la empresa y la razonabilidad de manera unilateral. En honor a esta facultad no puede cambiarse radicalmente el contrato laboral porque afectaría al trabajador en distintos aspectos. Es importante ya que le sirve al empleador para lograr una buena producción de la empresa y adaptar a los trabajadores a ciertos cambios internos o externos que puede sufrir la empresa o centro laboral.

Ius Resistentiae: Significa el derecho de resistencia. El *ius variandi* tiene límites, entre ellas al menos en nuestra legislación, la necesidad de la empresa y la razonabilidad en su aplicación; en caso de no darse dichos requisitos, el trabajador tiene el derecho de no obedecer ante lo señalado por el empleador, ya que la ordenanza no es legal.

Indubio pro operario: Significa “La duda favorece al trabajador”, así como en el derecho penal existe el “*indubio pro reo*” y en el derecho del consumidor “*indubio pro consumidor*”. Lo que significa es que ante la duda en los hechos, legislación que se contradice (sin importar el rango), o lagunas en el derecho laboral; el beneficio será para el trabajador.

Tuitivo: Significa protector y garantista, es una de las características del derecho laboral, sobre todo se considera como tal con respecto al trabajador, dado que es la parte débil en la relación jurídica material.

Intuito Personae: O personalísimo, significa algo inherente al ser humano, irremplazable, incambiable, etcétera; cuando se decide contratar a un trabajador y este por razones externas o inimputables al mismo no asiste al centro laboral, no podrá ser suplido por otro, dado que el trabajo es personalísimo; sin embargo, para ello se tendrá que analizar cuidadosamente, ya que no es lo mismo contratar a Messi y que sea reemplazado por otro jugador, o contratar a Romeo Santos y que sea reemplazado por su hermano.

Horario rotativo o trabajo por turnos: Es aquel horario que no es fijo; es decir, cambia consecutivamente ya sea de manera diaria; cada día no es la misma a la anterior. Ejemplo; lunes de seis a cuatro de la tarde, martes de tres de la tarde a diez de la noche, miércoles de once de la mañana hasta las ocho de la noche, y así sucesivamente.

Razonabilidad: La razonabilidad propiamente dicha significa justicia e igualdad; en cuanto al derecho laboral y específicamente dentro del *ius variandi* es uno de los elementos fundamentales para que el empleador pueda realizar la modificación de ciertas cláusulas del contrato de trabajo individual. La razonabilidad como elemento consiste en que la modificación no sea perjudicial y radical para el trabajador.

Casación: Es un recurso extraordinario en el ámbito procesal; después de agotar la segunda instancia y en caso de infracción normativa o mala interpretación de la norma, el sujeto procesal afectado puede hacer uso de este recurso extraordinario, siendo conocida por los jueces del más alto rango a nivel nacional; estos son, los Jueces Supremos.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Problema general

¿Cuáles son las alternativas de solución frente a la aplicación del horario rotativo y la vulneración a la educación superior de los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017?

Problemas específicos

¿Qué presupuestos son necesarios para estipular el horario rotativo en los contratos laborales y garantizar la educación superior en modalidad virtual de los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017?

¿De qué manera se afecta la educación superior con la aplicación del horario rotativo a los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017?

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Teórico

Para nuestra legislación el horario rotativo es un tipo de jornada atípica, que se aplica de manera deliberada, sin ninguna sujeción a una ley, jurisprudencia o doctrina; por lo que con la investigación presente se va lograr; primero, que el derecho fundamental a la educación prime frente a los intereses empresariales o del empleador, en *prima facie* facultando al empleador para llegar a un acuerdo con el trabajador sobre el horario rotativo que este pueda desarrollarse intelectualmente (estudios superiores) y en caso de abstención del empleador, el trabajador pueda accionar en vía jurisdiccional en defensa del derecho a la educación superior. Asimismo propone otros fundamentos doctrinariamente para complementar el vacío legal con respecto a los límites y/o presupuestos del *ius variandi* en el momento de estipular o regular el horario rotativo en el Perú.

Metodológico

El método cualitativo en aplicación del enfoque de la teoría fundamentada como señala Hernández, es muy rico y beneficioso para crear, ampliar, agregar o desacreditar una teoría. Mediante las entrevistas, encuestas y el análisis se logrará crear una teoría que solucione el problema que fue detallado en la investigación, para que sirva de referencia y base de otros estudios con similares categorías.

Practica

La presente investigación beneficiará a los trabajadores con horarios rotativos que anhelan estudiar superiormente, asimismo brindándole alternativas al empleador y trabajador para poder garantizar la educación superior de la mejor manera. De esa forma poder ayudar al crecimiento intelectual de la sociedad, conjuntamente con ello, logrando garantizar no solo

el derecho a la educación superior de los trabajadores, sino también otros derechos personales, familiares, sociales y económicos.

Relevancia

El proyecto de investigación tiene relevancia para distintos ámbitos, como estudiantil, político, social, laboral y familiar. En el ámbito estudiantil será importante dado que el trabajador podrá superarse intelectualmente; en el ámbito político, podrá participar con mayor tiempo y dedicación; en el ámbito social y familiar igualmente, el trabajador podrá relacionarse no solamente con la sociedad en general, sino también tener más tiempo con la familia.

Contribución

La investigación contribuye indirectamente y con efecto poco tardío para aplicarse, ya que una teoría (investigación) no puede imperar u ordenar al empleador y facultar al trabajador a tomar cualquier vía para hacer vales sus derechos estudiantiles. Por ello es necesario que la teoría se concrete en una ley, es ahí que recién la contribución de la presente investigación llegará a su máximo clímax o auge.

1.5. SUPUESTOS Y OBJETIVOS DE TRABAJO

Supuesto General

Las alternativas de solución frente a la aplicación del horario rotativo es la tipicidad de la prohibición del horario rotativo sin justificación y necesidad de producción de la empresa porque el horario rotativo afecta por el simple hecho de serlo, más aun cuando es aplicada de manera arbitraria. También la variación del horario rotativo con una justificación debida; esto es, a petición del trabajador por razones de cursar un estudio superior entre otras, con aceptación obligatoria del empleador; en caso de no aceptar tal petición del trabajador, este pueda acudir vía acción de amparo para hacer valer sus derechos sin tener que renunciar a su trabajo.

Supuestos Específicos

SE1. Los presupuestos para establecer el horario rotativo en los contratos laborales y garantizar la educación superior en la modalidad virtual de los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017 debe ser la no vulneración a los derechos fundamentales del trabajador, así como también la no afectación a sus derechos patrimoniales como extramatrimoniales; aunado a ello la razonabilidad y la necesidad de la empresa con la finalidad de salvaguardar al trabajador subsumido en horarios rotativos.

SE2. La educación superior es afectada y obstruida con la aplicación del horario rotativo, ya que este al variar constantemente impide al trabajador poder cursar estudios superiores; existiendo una contradicción entre el horario laboral rotativo y el horario estudiantil o educacional.

Objetivos General

Proponer alternativas de solución frente a la aplicación del horario rotativo y la vulneración a la educación superior de los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017.

Objetivos Específicos

OE1. Proponer presupuestos para estipular el horario rotativo en los contratos laborales y garantizar la educación superior en modalidad virtual de los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017.

OE2. Explicar la afectación a la educación superior en aplicación del horario rotativo a los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017.

II. MÉTODO

2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación es un conjunto de procedimientos y técnicas para lograr cumplir los objetivos trazadas en la investigación. Como señala el maestro Hernández, si una persona quiere saber si le gusta a una chica, tendrá que usar muchos diseños o técnicas para saberlo; esto es, preguntarle a sus amigos de la chica, invitarle a salir u otro que ayude a cumplir el objetivo de la manera más satisfactoria.

En una investigación cualitativa cada tesis es diferente a la otra, ya que existen múltiples diseños; la elección de ello dependerá del planteamiento del problema y los objetivos; asimismo, de la condición del investigador y la materia; esto es, un abogado usará un diseño distinto al de un médico, un ingeniero, distinto a la de un sociólogo, así sucesivamente. En ese orden de palabras, el investigador del mundo jurídico en la mayoría de veces se inclina por la tesis cualitativa con un diseño de teoría fundamentada.

2.1.1. Teoría Fundamentada

La siguiente investigación está diseñada bajo la teoría fundamentada porque va permitir construir la realidad en base a los datos y estos sujetos a interpretación; asimismo, al obtener los datos con los distintos instrumentos de la investigación (entrevistas, análisis documental y encuestas) nacerá una teoría que ampare y sustente a la realidad problemática planteada.

Salgado (2007) señala que “*La teoría fundamentada va más allá de los estudios previos y los marcos conceptuales preconcebidos, en búsqueda de nuevas formas de entender los procesos sociales que tienen lugar en ambientes naturales*” (p.2). Dicho diseño es importante cuando las teorías que existen son contrarias o insuficientes para amparar la realidad problemática propuesta en investigación, es por ello que con la recolección de datos se crea una nueva teoría o una teoría que complemente a la ya existente para dar solución a la problemática; tal como señala Strauss y Corbin (1998) “[...] *La teoría emerge a partir de los datos [...]*”. (p.22).

Enfoque cualitativo

La investigación se realizó bajo un enfoque cualitativo porque su naturaleza no es cuantificar (investigación cualitativa) sino analizar, desarrollar, explicar y brindar alternativas sobre la problemática que se ha planteado en dicha investigación; esto es, en la aplicación del horario rotativo que vulnera el derecho a la educación superior de los trabajadores de la empresa privada (Sodimac de San Juan de Miraflores).

El enfoque cualitativo muy aparte de ser una investigación puramente doctrinal y teórica, en el momento de la recolección de los datos se explora en todas sus anchas, mediante experiencias de los entrevistados, análisis de todo tipo de materiales documentarios relevante para lograr el objetivo entre otras. Asimismo para alinear si se va realizar una investigación cualitativa o cuantitativa, el investigador adapta verbos en el momento de establecer los objetivos en la investigación, como por ejemplo: Tesis cualitativa, determinar, analizar, desarrollar, proponer, etcétera; y en la tesis cuantitativa, conocer, saber, identificar, demostrar, etcétera.

Aplicada o práctica

La presente investigación es de tipo aplicada ya que tiene por objetivo la concretización de lo desarrollado; más aún cuando el objetivo general es brindar propuestas frente a la aplicación del horario rotativo para garantizar el derecho a la educación superior de los trabajadores. Si bien es cierto, no es de aplicación inmediata como solución para alguna problemática en las ciencias médicas.

Las limitaciones en su aplicación es solamente para aquellos trabajadores que poseen un horario rotativo, aunado a ello con una realidad objetiva de cursar estudios superiores, o simplemente complementar los que ya tienen; en ese sentido, cautelar el empleo primigenio del trabajador, poder influenciar y avalar el desarrollo intelectual en la persona natural. Preferiblemente el empleador debe conceder la estabilización del horario rotativo en empresas como la desarrollada (producción comercial), siendo facultativo en empresas que por su naturaleza así lo requieran; entre ellas las industriales, de alimentos, fábricas, etcétera.

2.2. METODO DE MUESTREO

En la investigación, la muestra es aquella que se usa para aplicar las entrevistas, encuestas, u otro instrumento para la recolección de datos. La muestra de manera genérica se divide en dos; esto es, probabilístico o no probabilístico.

2.2.1. Muestreo no Probabilísticos

El método de la presente investigación fue no probabilístico ya que los participantes para la recolección de datos fueron elegidos por el investigador en base a su experiencia, conocimiento y condición. La razón no es por el simple deseo del investigador, sino porque la problemática y lo que se deseaba lograr así lo requerían. En ese sentido Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan lo siguiente:

Para el enfoque cualitativo, al no interesar tanto la posibilidad de generalizar los resultados, las muestras no probabilísticas o dirigidas son de gran valor, pues logran obtener los casos (personas, objetos, contextos, situaciones) que interesan al investigador y que llegan a ofrecer una gran riqueza para la recolección y el análisis de los datos. (p. 190).

En el muestreo probabilístico todos los integrantes de la población tienen la misma oportunidad de ser elegidos y para la aplicación del respectivo instrumento es en base a fórmulas. Mientras que en el muestreo no probabilístico son elegidos a dedo por el investigador a en razón del planteamiento del problema y el objetivo, a diferencia de la muestra probabilística, en la que cualquiera de la población puede participar en la investigación.

2.2.2. Escenario de estudio

Para la descripción del escenario de estudio se debe tener en cuenta los sujetos y el objeto materia de estudio, siendo el primero los personajes que están introducidas en la problemática y el objeto de estudio es aquel supuesto o razón de estudio que se pretende dar solución o también lo que se propone al concluir la investigación.

Los trabajadores con horario rotativo (mañana, tarde y noche) en el Distrito de San Juan de Miraflores fueron los sujetos materia de estudio, específicamente los que trabajan en empresas de similares objetos de producción (venta de productos); con atención al cliente de aproximadamente de las 7 de la mañana hasta las 12 de la mañana y sobre todo aquellos

trabajadores que anhelan poder seguir estudiando superiormente (universidad o instituto) paralelamente seguir trabajando en el mismo centro laboral.

En el Distrito de San Juan de Miraflores existen muchos centros comerciales que aplican el horario rotativo a sus trabajadores; entre las más conocidas e influyentes están Sodimac, Metro y Tottus, de las cuales cada empresa tiene un aproximado de 80 trabajadores. De dicha población, más del 50% de trabajadores con ese tipo de horario anhelan estudiar, y si ya tiene una carrera técnica, seguir desarrollándose intelectualmente; son estos estos que conforman la muestra (sujetos de estudio).

Las razones por la que se eligió dicha muestra es por varios motivos: Primero, porque son lugares (empresas) donde se aplican el horario rotativo sin justificación alguno (no brindan razones en el contrato laboral individual); segundo, porque es más accesible y cerca al lugar de vivienda del investigador; y finalmente, siendo esto la más importante, porque los trabajadores bajo el horario rotativo en dichas empresas no solamente tienen el anhelo de seguir trabajando en el mismo lugar y centro de empleo, sino también paralelamente a ello poder estudiar alguna carrera o complementar lo que ya tienen; para ello, es necesario que el empleador y el trabajador interesado puedan conciliar con la finalidad de establecer un horario fijo y/o flexible para que el trabajador logre lo deseado; de ese modo no solamente beneficiársele al trabajador sino también a futuro, el empleador o la empresa donde labora pueda gozar de un trabajo más fructífero y de calidad del trabajador.

En dicha investigación no se han incluido a los trabajadores con horario rotativo que laboran en empresas que prestan servicio de alimentación; como los restaurantes u otro de similar característica, ya que son empresas que si le es necesario aplicar tal horario porque su naturaleza de objeto así lo requiere.

En ese orden de palabras, el objeto de estudio en la presente investigación fue poder brindar alternativas de solución para que el empleador y el trabajador lleguen a conciliar los intereses estudiantiles de la mano con el derecho laboral, de ese modo no seguir vulnerándose indirectamente el derecho a la educación superior de los trabajadores. Otro de las razones es porque hoy en día su afectación (ámbito familiar, salud y personal) es extrema; empleadores que estipulan dicho horario sin ninguna justificación; ya que, como bien se dijo en la problemática y el alguno de los comentarios en el marco teórico; el horario rotativo emergió de la necesidad de la empresa para su subsistencia y no para que hoy en día sea aplicada sin ningún tipo de restricciones por el empleador. Aunado a ello, el

trabajador al tener un horario que cambia tan consecutivo (día a día), el trabajador no puede estudiar ningún estudio ni siquiera de manera virtual.

2.2.3. Caracterización de sujetos

Al haber considerado en la presente investigación el método no probabilístico; los participantes llamados a ser entrevistados fueron los jueces y secretarios de los juzgados laborales y civiles, así como también los abogados laboristas.

Siendo estos los siguientes criterios de elección de sujetos:

Tabla 1: Entrevistados – Expertos del Derecho Laboral

Nº	NOMBRE Y APELLIDO DEL ENTREVISTADO	PROFESIÓN Y CARGO	INSTITUCIÓN
1	Percilino Torres Vásquez	Secretario Judicial	Corte Superior De Lima Sur
2	Guisela Paola Gutarra Flores	Abogada (asistente Laboral)	Corte Superior De Lima Sur
3	Pamela Paola Paz Chura	Magistrada	Juzgado de Paz Letrado Laboral
4	Tiffany Del Pilar Tocre Prada	Magistrada	Juzgado de Paz Letrado Civil
5	Victor Manuel Yataco Toledo	Secretario Judicial	Corte Superior De Lima Sur (Poder Judicial)
6	Lenin Reyna Cornejo	Abogado	Estudio Juridico Reyna y Spion Abogados S.A.C
7	Dayan Atao Huaman	Magistrada	Juzgado de Paz Letrado Laboral
8	Maria Zenaida Galves Quiñonez	Abogada	CORPORATE PREMIER, Asistencia Empresarial
9	Jorge J. Saldarriaga Guitierrez	Abogado	Prima AFP

10	Ines Soto Alva	Asistente Laboral	Corte Superior De Justicia De Lima Sur (Asistente Laboral)
----	----------------	-------------------	--

Fuente: Elaboración propia, Lima, 2018.

2.2.4. Plan de análisis o trayectoria metodológico

Es aquel procedimiento para la recolección de los datos que ayuden a resolver el objetivo propuesto al iniciar la investigación; el maestro Hernández et. (2014) dicen que *“Recolectar los datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico”*. (p.198).

Tal procedimiento implica el tiempo, el lugar, los sujetos intervinientes; asimismo, sin dejar de lado los instrumentos y la forma de aplicación. El instrumento que será aplicada a los expertos es mediante la entrevista, así como una encuesta en forma complementaria a los trabajadores de Sodimac de San Juan de Miraflores; aunado a ello con el análisis documentario de jurisprudencias nacionales e internacionales que ayudaron a defender y resolver el objetivo.

Posteriormente el respectivo análisis de sus resultados, haciendo una interpretación sistemática de todo los resultados para lograr, paso seguido a su respectiva discusión con otros resultados y/o teorías.

2.3. RIGOR CIENTÍFICO

El rigor científico consiste en la veracidad del muestreo seleccionado, de los instrumentos utilizados en la recolección de datos, así como los datos obtenidos para lograr llegar a los objetivos trazados al iniciar el trabajo. Los principales soportes que descansa el rigor científico son la validez y confiabilidad de todos los datos obtenidos.

Validez

La presente investigación es válida porque se ha realizado con los instrumentos pertinentes que estipula la universidad para la recolección de los datos; aunado a ello, han sido validadas por tres expertos de la materia, brindando cada uno un porcentaje alentador para la aplicación del instrumento.

Los profesionales a cargo de la validación del instrumento de preguntas de entrevista fueron los siguientes:

Tabla 2: Cuadro de validación de la Guía de Entrevista

Cuadro de validación de instrumento				
Instrumento	Validador	Cargo o institución donde labora	Porcentaje	Aprobación
Guía de preguntas de entrevista	Enrique Guerrero Gonzales	Docente de derecho laboral	85%	Si
	Leslie Castro Roldan	Docente de derecho laboral	95%	Si
	Jose Carlos Gamarra Ramon	Docente temático	95%	Si
	TOTAL		91.66%	Si

Fuente: Elaboración propia, Lima, 2018.

Los profesionales a cargo de la validación del instrumento de análisis documental fueron los siguientes:

Tabla 3: Cuadro de Validación de Guía de Análisis Documental

Cuadro de validación de instrumento				
Instrumento	Validador	Cargo o institución donde labora	Porcentaje	Aprobación
Guía de análisis documental	Jose Jorge Rodriguez Figueroa	Jefe de investigación de la UCV	96%	Si
	Eleazar Flores Medina	Docente	95%	Si
	Rodolfo Salas Quispe	Docente	95%	Si
	TOTAL		95.33%	Si

Fuente: Elaboración propia, Lima, 2018.

Los profesionales a cargo de la validación del instrumento de las preguntas de la encuesta, fueron los siguientes:

Tabla 4: Cuadro de validación de Guía de Encuestas

Cuadro de validación de instrumento				
Instrumento	Validador	Cargo o institución donde labora	Porcentaje	Aprobación
Guía de preguntas de encuesta	Jose Jorge Rodriguez Figueroa	Jefe de investigación de la UCV	96%	Si
	Eleazar Flores Medina	Docente	95%	Si
	Rodolfo Salas Quispe	Docente	95%	Si
	TOTAL		95.33%	Si

Fuente: Elaboración propia, Lima, 2018.

Confiabilidad

Es confiable porque los participantes de las entrevistas son personas identificadas, estableciendo su nombre de manera clara, su profesión, su especialidad y la institución donde laboran. En el presente caso, son jueces laborales, civiles, abogados conocedores de los derechos laborales plenamente identificados, con lo que acredita la confiabilidad del presente proyecto de investigación.

2.4. ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS DATOS

Es la etapa donde el investigador usa distintos métodos científicos tanto típicos como atípicos para lograr lo que se propuso (objetivos), también se usa la lógica jurídica e inducción. Primeramente para un mejor y fácil análisis se ha empezado inductivamente con cada fundamento del entrevistado, al concluir con todo ellos, una contrastación con los

antecedentes, con la doctrina (marco teórico) y las diferencias y similitudes de los fundamentos de los entrevistado (experto).

Es la secuela de la investigación en la que el investigador una vez obtenido los resultados de la entrevista, se dedica a analizar exhaustivamente para lograr satisfacer al objetivo propuesto; como bien señalan Hernández et. (2014):

En el proceso cuantitativo primero se recolectan todos los datos y luego se analizan, mientras que en la investigación cualitativa no es así, sino que la recolección y el análisis ocurren prácticamente en paralelo; además, el análisis no es uniforme, ya que cada estudio requiere un esquema peculiar [...]. (p. 418).

En el momento del análisis se tiene en cuenta ciertas técnicas o procedimientos para una lograr hacer una buena investigación. En ese sentido, la teoría que se ha obtenido a través de los entrevistados, encuestados y el análisis documentario, se contrastó con los antecedentes y el marco teórico.

2.5. ASPECTOS ÉTICOS

La presente investigación se desarrolló bajo las reglas establecidas por la universidad y conforme el estilo APA- American Psychological Association; aunado a ello bajo la moral y el respecto a los derechos de propiedad, específicamente el derecho de autor.

III. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

La descripción de los resultados es la secuela de la investigación donde el investigador presenta y narra de manera detallada los datos o respuestas que se ha obtenido de los participantes de la entrevista (expertos del derecho laboral) a través de la guía de entrevista, así como también del análisis de documentos que coadyuvan a lograr el objetivo; finalmente de forma excepcional las encuestas hechas a los trabajadores de Sodimac y de otras empresas de similares características, que ayudan al objetivo específicos y a reforzar la problemática existente narrada en la “aproximación temática”. En orden de ideas, Hernández et. (2016) señalan:

En el análisis de los datos, la acción esencial consiste en que recibimos datos no estructurados, a los cuales nosotros les proporcionamos una estructura. Los datos son muy variados, pero en esencia consisten en observaciones del investigador y narraciones de los participantes [...] (p. 418)

La estructura que le impuso el autor es la unión de los datos similares de lo que han señalado los entrevistados y en caso de ser variados, señalar de manera autónoma.

3.1. Descripción de los resultados de las entrevistas

OBJETIVO GENERAL

Proponer alternativas de solución frente a la aplicación del horario rotativo y la vulneración a la educación superior de los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017; del cual se formularon 4 preguntas obteniendo los siguientes resultados.

Pregunta 1

¿Cuáles son las alternativas de solución frente a la aplicación del horario rotativo y la vulneración a la educación superior de los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017?

Torres (2018) señaló que puede ser aplicado en ciertos tipos de empresas, se debe organizar internamente con respecto al cronograma de horarios en los distintos turnos y hacerlas flexibles, se debe negociar compensaciones como la mayor remuneración, días libres dependiendo del horario. Cuanto más difícil sea el horario mayor remuneración. (Debe ser aplicado solo en ciertas empresas, establecer horarios flexibles y compensaciones).

Si bien es cierto, es totalmente válido lo señalado por Torres en el extremo que se le debe aumentar la remuneración, ya que como señala nuestra normal nacional, si un trabajador tiene un horario nocturno se le aplica un porcentaje de sobretasa de su sueldo base; es decir el trabajador nocturno gana más que un trabajador de turno diurno y de turno rotativo o por turnos. Como bien señalan nuestros antecedentes, que la afectación de un horario rotativo es similar a la de un turno nocturno, entonces analógicamente el sueldo de un trabajador con un horario rotativo debe ser también tan igual a la de un trabajador con horario nocturno.

Gutarra (2018) dijo que el empleador pueda dar facilidades de estudio, alternar con personas que no se encuentren estudiando; es decir, tener flexibilidad a fin de que puedan estudiar y dar mayor productividad. Las empresas que por su producción no le es necesario dichos horarios deberían establecer horarios fijos en mejoras de buenos profesionales y las empresas que si le es necesario imponer horarios rotativos deben establecer reglas y parámetros. (Dar facilidades al trabajador que desee estudiar y sobre todo aquellas empresas que no justifican y no necesitan del horario de horario rotativo).

Es crucial lo que señaló dicha entrevistada, en el extremo que las empresas que aplican un horario rotativo sin justificación alguno, deben estar en la obligación de acatar los intereses del trabajador. Como bien señala la doctrina, el empleador si bien es cierto tiene el poder de dirección en la empresa, esto no debe ser aplicada a simple gusto ya que se estaría ante una arbitrariedad y el Estado no puede ser ajeno ante ello.

Yataco (2018) consideró que las partes de la relación laboral deben celebrar Convenios Colectivos que garanticen tanto el desarrollo de su derecho a la educación, así como también la producción de la empresa. Cuando el empleador tenga menos de 20 trabajadores, se recomienda que en una de las cláusulas del contrato de trabajo se garantice el derecho a la educación de los trabajadores. (Celebrar Convenios Colectivos que especifiquen dicha pretensión y en cuanto a los contratos de trabajo establecer en sus cláusulas).

Cabe resaltar la importancia de que el empleador, el trabajador y el sindicato en conjunto puedan regular que en caso de interés de estudiar y el horario laboral o la jornada le sea perjudicial, el empleador pueda conceder un horario aunque no fijo o permanente, sino basta con un horario flexible para poder estudiar superiormente. La regulación ya sea en un

contrato laboral individual o en un Convenio Colectivo es importante ya que servirá para omitirse interpretaciones subjetivas o arbitrarias.

Paz (2018) señaló que el empleador en el momento de contratar al trabajador debe especificar de manera objetiva la necesidad de la empresa y la justificación para celebrar contratos rotativos de muy alta frecuencia en la rotación. (En el contrato laboral individual se debe establecer la justificación razonable para contratar en un horario rotativo).

En el mundo mercantil y en los distintos ámbitos prima el libre mercado y muchas veces esta política deja desamparado a la persona natural. Si bien es cierto, la empresa tiene libertad de contratar, o actuar ante cualquier acto natural o jurídico, pero a opinión del presente autor, el Estado debe intervenir en la fiscalización más rigurosamente en la contratación del personal. Su intervención debe ser impidiendo la contratación de trabajadores para alguna labor o tipo de jornada sin una justificación debida. Ejemplo, si una empresa desea contratar a una señorita a turno noche, el Estado debe fiscalizar cuales son los motivos y las necesidades de la empresa.

Reyna (2018) dijo que en la actualidad con la implementación de jornadas rotativas, si bien trae aspectos positivos, también trae como punto negativo que los trabajadores que deseen estudiar no puedan desarrollarse profesionalmente, por cuanto los estudios cuentan con un horario fijo, la alternativa seria agotar con el empleador el otorgamiento de facilidades, permutando los horarios que se emplean para el estudio, con la jornada habitual en el horario que le corresponda, de tal manera que el clima laboral no se perjudique por una posible percepción de favorecimiento. (Conciliar y llegar a un acuerdo entre el trabajador y el empleador).

En la mayoría de los procesos, los actos previos son fundamentales; que mejor, en *prima facie* conciliar entre el trabajador y el empleador de acuerdo a los intereses para lograr cualquier fin. En caso de no llegar a ningún acuerdo, puede quedar expedida cualquiera de las vías pertinentes para que el trabajador haga valer sus derechos que dice tener.

Tocre (2018) señaló que se debe tipificar una norma legal en donde se establezca que si un trabajador desea iniciar o continuar sus estudios superiores, el empleador se debe encontrar en la obligación de brindarle un horario permanente, para que el trabajador se pueda organizar y así llevar sus estudios superiores. (Normal legal para establecer la obligación del empleador en ceder un horario fijo a fin que el trabajador pueda estudiar)

Es importantísimo lo señalado por Tocre, ya que la teleología de la presente investigación es lograr regular una norma que tipifique tal necesidad que se ha descrito en la realidad problemática.

Atao (2018) y Soto (2018) consideraron que se debe establecer un horario fijo; sin embargo hay una pequeña diferencia ya que Atao dice que debe acomodárseles en cualquiera de estos dos turnos (mañana-tarde o tarde-noche), mientras que Soto dice que debe ser en tres turnos (Mañana, Tarde o noche), aunado a ello esta última señala que los trabajadores muestren su matrícula y sus horarios para que esos días trabajen después o antes de sus clases; en ese sentido no interfiera en sus estudios. (Acreditar que se va estudiar y establecer turnos fijos).

Cabe destacar en el extremo donde señalaron que para intentar pedir el derecho a la educación superior, se debe acreditar con la ficha de matrícula y los horarios que se estudiará. Si bien es cierto es una alternativa más formal que de fondo, pero es necesario para que pueda convencer al trabajador a su empleador, e incluso ello, es lo que tendría que valorarse como medios probatorios ante una posible demanda por tal derecho.

Gálvez (2018) dijo que en principio, tendría que haber aceptado que existe vulneración, y teniendo en cuenta que existe libre acuerdo en la contratación (límite de modalidad y buena fe) aparentemente no la habría, por cuanto el trabajador, no necesariamente es estudiante y el empleador, no le impone este horario rotativo. Una solución, de existir este agravio, sería la rotación parcial. (Horario rotativo parcial).

Esta entrevistada si bien es cierto está casi convencida que no existe ninguna vulneración si ambas partes ha estado de acuerdo en regular dicho horario; sin embargo mencionó una notable respuesta; esto es, establecer un horario rotativo parcial, es decir, entiéndase que es un horario que no cambia día tras día sino cada cierto tiempo, dicho horario es aceptable ya que al menos le serviría al trabajador de poder estudiar virtualmente, tal como se propone en el objetivo específico uno.

Saldarriaga (2018) señaló que se debe privilegiar la libre elección de los horarios a los trabajadores que desean estudiar; brindándoles opciones a los trabajadores a contratar de tal manera que no se altere el trabajo y el estudio. (Libre elección de los horarios privilegiando a los trabajadores que desean estudiar).

Como ya se hizo una pequeña crítica al respecto, en el Perú prima la política de libre mercado y con ello es casi imposible pensar que el empleador va dar rienda larga a los trabajadores que deseen trabajar, para que estos puedan elegir su horario que mejor les interese. A opinión del presente autor es súper valido y creo que así debería ser, pero está lejos de la realidad al menos en este país. En el Perú estamos lejos de ello, ya que somos uno de los países más vulneradores de los derechos laborales.

En ese sentido, al haberse tratado de una pregunta muy abierta, en donde los entrevistados brindaron alternativas de solución ante tal problemática, algunos de ellos coincidieron de manera minúscula como es el caso dos entrevistados en la que señalan que debe establecerse un horario fijo para que el trabajador pueda estudiar correctamente; por otro lado con respecto a los ocho sobrantes, cada uno de ellos muy peculiar en sus alternativas que brindaron; estos son: Debe ser aplicado solo en ciertas empresas, establecer horarios flexibles y compensaciones (1), dar facilidades al trabajador que desee estudiar y sobre todo aquellas empresas que no justifican o no necesitan horario de horario rotativo (1), celebrar Convenios Colectivos que especifiquen dicha pretensión y en cuanto a los contratos de trabajo establecer en sus cláusulas (1), en el contrato laboral individual se debe establecer la justificación razonable para contratar al trabajador en un horario rotativo (1), conciliar y llegar a un acuerdo entre el trabajador y el empleador alternativamente (1), una norma legal para establecer la obligación del empleador en ceder un horario fijo a fin que el trabajador pueda estudiar (1), acreditar que se va estudiar con ficha de matrícula (1), establecer un horario rotativo parcial (1), y la libre elección de los horarios privilegiando a los trabajadores que desean estudiar (1).

Pregunta 2

¿Se debe aplicar el horario rotativo solamente en ciertas empresas que por la naturaleza de su producción lo requieran? Si o no ¿por qué?

Atao (2018), Gálvez (2018), Gutarra (2018), Paz (2018), Soto (2018) y Torres (2018) consideraron que definitivamente (si) el horario rotativo se debe aplicarse solo para ciertas empresas que por su naturaleza de su producción así lo requieran porque la producción de la empresa justifica toda la política laboral; para empresas que le es necesario es importante para su desarrollo y funcionamiento, asimismo en caso de no existir necesidad

no existe razón de imponer el horario rotativo mucho menos sin justificación alguno ya que se estaría vulnerando los derechos laborales y otros.

Tocre (2018) dijo que sí; porque de esa manera los trabajadores contactarían con libre disposición de sus tiempos y no solo para realizar sus estudios superiores, sino también para dedicarle tiempo a la familia entre otras labores.

Saldarriaga (2018) señaló que si puede ser aplicado a ciertos trabajos por un lapso de tiempo, en cada caso particular.

Reyna (2018) dijo que sí, solo en empresas que por razones de producción no pueden detener sus funciones, en dichas empresas definitivamente se deben implementar horarios rotativos, para no afectar el entorno personal, profesionales y familiar de los trabajadores. Un ejemplo de empresa que labora las 24 horas, los 365 días al año es la empresa gasífera española Repsol.

Yataco (2018) señaló que depende del contrato, dado que generalmente las empresas productivas e industriales necesariamente tienen que normar su horario de trabajo atendiendo a su proceso productivo. En cambio en las otras empresas depende mucho el contexto en el cual se desarrollan las relaciones de trabajo.

Con respecto a la segunda pregunta del objetivo general, la respuesta es SI o NO y su respectiva fundamentación; en ese sentido nueve señalaron que el horario rotativo debe aplicarse solamente en empresas que por su naturaleza así lo requieran, si bien es cierto nueve brindaron una respuesta afirmativa, seis de ellos fundamentaron de manera similar que las razones son porque las necesidades de la empresa justifica la política laboral, en caso de no existir necesidad no tiene por qué aplicarse, mucho más aún si se vulnera el derecho a la educación. Por otro lado tres de los nueve motivaron su respuesta de la siguiente manera; porque al aplicarse el horario rotativo en solo cierta empresa, los trabajadores tendrían más tiempo para estudiar y ejercer otros intereses (1), porque el horario rotativo no solamente debe ser aplicado en ciertas empresas sino también por un cierto tiempo (1) y porque existen empresas que les urge utilizar el horario rotativo, sobre todo cuando se trata de empresas que nunca cesan de laborar.

Si nueve brindaron una respuesta afirmativa a la pregunta señalada, un entrevistado brindó una respuesta neutra “depende...” aunque más inclinada al no, ya que señala que la

aplicación del horario rotativo dependerá del contrato y del contexto que se desarrolla la empresa.

Pregunta 3

¿Para garantizar la educación superior, el empleador debe hacer uso del *Ius Variandi* con respecto al horario rotativo en beneficio al trabajador? Si o no ¿porque?

Atao (2018), Gutarra (2018), Paz (2018), Soto (2018), Tocre (2018) y Yataco (2018) consideraron que para garantizar la educación superior, el empleador debe hacer uso del *Ius Variandi* en beneficio del trabajador porque le facilitaría con respecto a sus estudios frente a los horarios laborales, ya que se está beneficiando el derecho a la educación (derecho constitucional), aplicando la razonabilidad, la proporcionalidad y ciertos límites; de ese modo priorizar el desarrollo intelectual del trabajador, lo que traerá a largo plazo beneficios a la empresa al aplicar los conocimientos y sobre todo a la sociedad en general.

Torres (2018) dijo que los horarios de trabajo rotativos hacen que el trabajador pueda laborar, mañana, tarde, o noche, lo que genera afectación al aspecto físico de las personas, así también adaptarse a estos horarios afecta la posibilidad de tener una formación profesional adecuado.

Reyna (2018) afirmó que rechazar categóricamente los turnos rotativos sería un error y algo imposible. Hay tipos de empresas (sectores como el logístico, la hostelería o el de los transportes, entre otros) que, por su actividad, deben estar en funcionamiento permanente. En estos casos, los turnos rotativos son la solución perfecta, puesto que plantear un horario fijo crearía fricciones entre los trabajadores. Con las rotaciones, todos comparten esfuerzos y beneficios y la igualdad une a la plantilla.

Gálvez (2018) respondió que si bien la empresa por derecho laboral promueve el desarrollo de sus trabajadores, es indispensable recordar que es el trabajador quien busca empleo, y salvo imposición arbitraria del empleador, es el quien se expone al discernimiento de la aceptación del horario.

Con respecto a la tercera pregunta del objetivo general, igualmente las respuestas es Si o No y su respectiva fundamentación; de los cuales seis estuvieron de acuerdo que para garantizar la educación superior el empleador debe hacer uso del *ius variandi* con respecto al horario rotativo en beneficio del trabajador siempre en cuando sea razonable y

proporcional, de esa forma el trabajador pueda realizar sus estudios superiores, hecho que traerá muchos beneficios al trabajador, la empresa y al mismo Estado. Por otro lado, tres de los demás entrevistados brindaron respuesta un poco desencajadas y salidas de contexto de la pregunta (ni Si, ni No); estos son: El horario rotativo afecta al aspecto físico del trabajador y asimismo la posibilidad de su formación profesional (1), existen empresa que en razón a su actividad es necesario el horario rotativo, siendo la solución perfecta ante ello, por lo que plantear un horario fijo sería friccionar a los trabajadores (1) y finalmente hacer memoria de quien es el que busca empleo (1).

Haciendo un análisis de todos los datos obtenidos en lo que respecta a dicha pregunta, se precisa que, si bien es cierto el *ius variandi* es aquella facultad inherente al empleador para activarla sin afectar al trabajador y bajo la necesidad de la empresa; también puede hacer uso de ella en honor al segundo párrafo del artículo 9° del Decreto Legislativo 728 para variar o cambiar el horario rotativo a un horario fijo y/o flexible para que el trabajador pueda satisfacer del derecho a la educación superior.

Pregunta 4

¿Ante la denegatoria de la modificación del horario rotativo para fines educativos, el trabajador debe acudir a la acción de amparo para lograr dicho fin? Si o no ¿Por qué?

Atao (2018), Gutarra (2018), Reyna (2018), Paz (2018) y Tocre (2018) consideraron que ante la denegatoria de la modificación del horario rotativo para fines educativos, el trabajador debe acudir a la acción de amparo para lograr dicho fin porque afectan dos derechos fundamentales como son el derecho al trabajo y a la educación, en dicho caso se tendría que ponderar los derechos; asimismo, dicha vía es la ideal dado que no existe otra igual de satisfactoria.

Saldarriaga (2018), Soto (2018), Torres (2018) y Yataco (2018) consideraron que ante la denegatoria de la modificación del horario rotativo para fines educativos, la acción de amparo para lograr dicho fin no es lo correcto; sin embargo en cuanto a sus razones son distintas: el primero señala que no es una opción viable desde un punto de vista inmediato, pero es mejor una acción de inconstitucionalidad ante la denegatoria por vulneración al derecho de trabajo; mientras que para el segundo, porque en el Perú en la Ley 29497 se regula el derecho del trabajador que puede recurrir en la vía ordinaria laboral e impugnar o

reclamar algún derecho que se de en el marco de la relación laboral; y finalmente para la tercera porque el trabajador es libre de trabajar o no en el centro laboral siempre y cuando sean empresas tengan permiso para trabajar en horarios rotativos.

Gálvez (2018) tomó una postura neutral señalando que si el plan de estudios superiores fue común acuerdo.

Con respecto a la cuarta pregunta del objetivo general; cinco consideraron que ante la denegatoria ante la denegatoria de la modificación del horario rotativo para fines educativos, el trabajador debe acudir vía acción de amparo para lograr dicho fin porque se trata un derecho constitucional ya que no existe otra vía más garantista y satisfactoria, por lo que el juzgador debe ponderar el derecho a la educación y el trabajo. Por otro lado cuatro entrevistados consideraron que la acción de amparo no es correcta porque; existe la vía ordinaria bajo la Ley N° 29497 donde se puede reclamar derechos laborales (1), no es viable desde un punto de vista inmediato (1), porque el trabajador es libre de trabajar o no en dicho centro laboral (1) y que la acción de amparo es una vía excepcional por lo que se debe tener en cuenta la urgencia y vías alternativas (1) En referencia a la postura neutral de dicha pregunta, un entrevistado consideró que dependerá si los estudios superiores fueron de común acuerdo.

Nuevamente, haciendo una análisis y comentario de los datos obtenidos correspondientes a esta pregunta; como ya se señaló, lo primero que debe hacer el trabajador es tratar de conciliar lo que pretende; en vista del desacato del empleador, puede interponer una acción de amparo para revertir la voluntad del empleador; igualmente como se señala en el análisis documentario de jurisprudencias, el juez debe tener en cuenta el Test Alemán de la Proporcionalidad para resolver en favor del trabajador.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Proponer presupuestos para estipular el horario rotativo en los contratos laborales y garantizar la educación superior en modalidad virtual de los trabajadores de Sodimac de San Juan de Miraflores-2017; del cual se formularon 2 preguntas obteniendo los siguientes resultados.

Pregunta 1

¿Qué presupuestos son necesarios para estipular el horario rotativo en los contratos laborales y garantizar la educación superior en modalidad virtual de los trabajadores de Sodimac de San Juan de Miraflores-2017?

Torres (2018) señaló que la especialidad o naturaleza de la empresa o naturaleza. (La naturaleza de la empresa).

Entiéndase a la especialidad o naturaleza de la empresa como la necesidad de producción del centro laboral o empresa. Lo que tiene que primar en la voluntad del empleador no es su simple razón o deseo sino de la empresa, de ser lo contrario es muy probable que existan arbitrariedades hacia el trabajador.

Gutarra (2018) consideró que la no afectación a las funciones de la profesionalidad, ya que la persona se especializa en una determinada rama; sin embargo, esa especialidad no es valorada y respetada, por lo que se vería vulnerado y no ampliaría su experiencia de las que podría obtener mayores oportunidades laborales. (La no afectación a la profesionalidad).

Este argumento es muy desarrollado la doctrina y jurisprudencia chilena, la misma que señala que se considera afectación al trabajador cuando a este se le decide ubicar en un trabajo o labor que es ajena a su especialidad, considerándose actos hostiles muy perjudiciales para el trabajador; tomando el caso de un abogado que ejerce funciones jurídica no es justo que termine limpiando baños a pedido de su empleador. Es un punto muy importante desarrollado por la doctrina, sin embargo no viene al caso que se desea lograr.

Yataco (2018) dijo que la no vulneración de los derechos fundamentales. Buscar el dialogo con los trabajadores. (La no vulneración a sus derechos fundamentales).

La misma lógica de la persona racional lleva a considerar que toda vulneración a los derechos fundamentales debe ser materia de protección primordial de Estado y de la sociedad. A pesar de ello el segundo párrafo del artículo 9° del Decreto Legislativo 728 no considera dicho punto de manera taxativa para que restrinja al empleador en el ejercicio del *ius variandi*, y ello es causa de que la mayoría de juzgadores de menor rango hagan

interpretaciones deliberadas a dicha norma; en consecuencia, recién resolviéndose en razón a los derechos fundamentales del trabajador a nivel de la Corte Suprema.

Paz (2018) consideró que la rotación no debe ser excesivamente y frecuente; en el contrato se debe estipular específicamente si los gastos que pueda ocasionar la rotación serán cubiertos por la empresa. La rotación no debe afectar la salud del trabajador. (La rotación no debe ser frecuente, y no afectar a la salud del trabajador).

Lo señalado por Paz es similar a lo que considerado por Gálvez en su respuesta correspondiente a la pregunta uno; en razón que para garantizar la educación superior en la modalidad virtual, la rotación del horario no debe ser consecutivo sino parcial o no frecuente. La diferencia entre horarito rotativo frecuente y horario rotativo parcial es que en la primera cambia día tras día y en el segundo puede ser por periodos, semanas o hasta meses; basándonos en la lógica del problema, definitivamente con un horario rotativo parcial o no frecuente si se podría garantizar la educación superior en la modalidad virtual.

Tocre (2018) señaló los presupuestos de razonabilidad y proporcionalidad. (La razonabilidad y la proporcionalidad).

Con respecto a lo señalado por Tocre cabe hacer dos comentarios: primero, la razonabilidad (típico) y la proporcionalidad (atípico) son presupuestos para el ejercicio del *ius variandi*; es decir son presupuestos que el empleador debe tener en consideración en el momento de cambiar la jornada, establecer horarios, vacaciones, cambios geográficos, etcétera. La razonabilidad que es un presupuesto para el *ius variandi* estipulado en el artículo 9° segundo párrafo del Decreto Legislativo 728; segundo, también en el ámbito penal para el ejercicio de la legítima defensa, la proporcionalidad era un requisito indispensable, siendo en la actualidad la razonabilidad.

Atao (2018) dijo (1) que el cambio basado en el horario rotativo no debe implicar la hostilización laboral; (2) que los horarios rotativos deben darse siguiendo los principios de igualdad y no discriminación. (Que no sean hostiles y que no afecte a igualdad y la no discriminación).

El derecho laboral como un derecho tuitivo tiene como principio la igualdad de condiciones sin discriminación, principio de se rige en todo momento o vigencia de la relación jurídica laboral entre el trabajador y el empleador. Sin duda es un principio que debe ser considerada por el empleador en el momento de ejercer su poder de dirección.

Soto (2018) dijo que, no sea más de 8 horas y que no afecte la integridad física y emocional del trabajador.” (No se afecte a la integridad física y emocional del trabajador).

La jornada laboral no es vulnerada cuando sobrepase las ocho horas, siempre en cuando este a voluntad del trabajador y sea considerada como jornada extraordinaria, por consiguiente reconocida remunerativamente. En el extremo de la afectación a la integridad física y emocional sin duda alguna debe ser protegida a toda costa.

Reyna (2018) consideró que, la discapacidad producto del detrimento por accidente de trabajo o enfermedades ocupacionales, así como el estado de gestación. (Discapacidad, accidente o festación del trabajador (a)).

Lo señalado por dicho entrevistado no es ningún presupuesto para el objetivo propuesto, más si una causal del cese de la relación jurídica laboral.

Gálvez (2018) señaló que los presupuestos e indicadores necesarios para optar un horario rotativo de trabajo son: El tipo de servicio o producto que ofrece la empresa, la cantidad de trabajadores, el lugar donde está ubicado el centro de trabajo y la situación de acuerdo a la persona que labora y la real necesidad de superar estudios profesionales. (Tipo de servicio de la empresa y la real necesidad de querer cursar estudios profesionales).

Saldarriaga (2018) dijo que, el criterio de especialidad, capacitación y eficiencia laboral. (Especialidad, capacidad y eficiencia laboral).

Con respecto a la pregunta número uno (pregunta 5) correspondiente al objetivo específico número uno, al haberse tratado de una pregunta muy abierta, en donde los entrevistados brindaron a su parecer los presupuestos que se deben considerar para aplicar el horario rotativo y garantizar la educación superior virtual; los diez entrevistados señalaron de manera particular lo siguiente: La naturaleza de la empresa, la no afectación a la profesionalidad, la no vulneración a sus derechos fundamentales, la rotación no debe ser frecuente, y no afectara a la salud del trabajador, la razonabilidad y la proporcionalidad, que no sean hostiles y que no afecte a igualdad y la no discriminación, no se afecte a la integridad física y emocional del trabajador, discapacidad, accidente o festación del trabajador, tipo de servicio de la empresa y la real necesidad de querer cursar estudios profesionales y la especialidad, capacidad y eficiencia laboral.

Pregunta 2

¿La no afectación a los derechos fundamentales del trabajador debe ser otro de los presupuestos? Si o no ¿Por qué?

Gutarra (2018) y Tocre (2018) consideraron que Sí, porque existen los derechos laborales que deben ser respetados, porque nos encontramos en un estado de derecho, donde no se deben dejar en vulneración al trabajador en relación a sus derechos laborales. Asimismo, que no vulnera sus derechos a la salud, entre otros.

Atao (2018), Paz (2018), Soto (2018), Torres (2018) y Yataco (2018) consideraron que Sí, puesto que todo ser humano merece el respeto a su dignidad humana y de ninguna manera ni por persona alguna debe ser afectada, debiendo prevalecer en toda relación contractual todos los derechos fundamentales de la persona, sobre todo en la parte débil que es el trabajador y ningún empleador debe abusar de la condición de necesidad del trabajador.

Gálvez (2018) y Reyna (2018), señalan que Sí, por que el derecho a la educación es un derecho fundamental (regulado por la Constitución Política del Perú) por ende el empleador no puede limitar su ejercicio, para ello se debe apertura horaria flexible y brindar las facilidades que se requieran.

Saldarriaga (2018) consideró que No, dado que no se afecta ese derecho.

No sé qué quiso responder el entrevistado pero lo cierto es que es una respuesta bastante infantil, ya que a simple criterio y lógica, la vulneración a los derechos fundamentales de la persona debe ser objeto de tutela no solamente por el Estado sino también por nosotros (la sociedad).

Con respecto a la pregunta número dos (pregunta 6) correspondiente al objetivo específico número uno, la pregunta propuesta tiene como respuesta SI o No y su respectiva fundamentación; de los diez entrevistados nueve estaban de acuerdo que la no vulneración a los derechos fundamentales debe ser otro de los presupuestos para aplicar el horario rotativo en garantía del derecho a la educación superior; sus razones fueron lo siguiente: Los derechos laborales deben respetarse por encontrarnos ante un estado de derecho, la dignidad del trabajador no debe vulnerarse por nadie, debiendo protegerse por ser la parte débil en la relación contractual laboral, y finalmente el derecho a la educación como un derecho fundamental no debe desprotegerse, sino más bien debe flexibilizarse el horario

para brindar facilidades al trabajador. Por otro lado un solo entrevistado dijo que No, dado que se no vulnera los derechos.

Como bien señalaron la mayoría de los entrevistados; los derechos fundamentales no pueden porque ser obstaculizados ni vulnerados por persona alguna, peor aún por el mismo Estado. Trayendo a colación el párrafo tercero del artículo 23° del Constitución Política del Perú del año 1993 donde considera que ninguna relación jurídica laboral no puede vulnerar los derechos constitucionales del trabajador, peor aún su dignidad. Hablando en términos coloquiales, el derecho constitucional a la educación superior no puede porque ser obstaculizada por el horario rotativo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Explicar la afectación a la educación superior en aplicación del horario rotativo a los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017; del cual se formularon 3 preguntas obteniendo los siguientes resultados.

Pregunta 1

¿De qué manera se afecta la educación superior con la aplicación del horario rotativo a los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017?

Atao (2018), Saldarriaga (2018), Soto (2018), Reyna (2018), Paz (2018) y Tocre (2018) consideraron que se le estaría afectando a los trabajadores en la medida que al no contar con un horario fijo, el trabajador no podría organizar sus tiempos para poder realizar sus estudios superiores con regularidad. De esta forma causando inestabilidad al trabajador en la planificación de sus actividades, sobre todo si la carrera, actualización, capacitación, etcétera; exigen la constancia no solo académica, sino muchas veces presencia a las aulas.

Gutarra (2018) dijo que se afecta a la concentración del trabajador, por lo tanto no conocerá con amplitud lo que está estudiando; bajas calificaciones, educación estancada por la no asistencia a clases por el cansancio.

Lo señalado en la presente entrevistada no es correcto ya que el horario rotativo por naturaleza impide o imposibilita al trabajador estudiar en cualquier tipo de modalidad, en ese sentido no puede decirse que se le afecta en su concentración de aprendizaje, cuando lo cierto es que ni virtualmente no puede estudiar.

Torres (2018) señaló la afectación no solamente es al derecho a la educación superior, sino también a su sistema físico, salud y sus horas de sueño; por ello debe ser flexible o aplicar compensaciones a los que laboran en un horario rotativo.

Yataco (2018) consideró que si el horario rotativo no está justificando su aplicación en una determinada empresa, si se estaría afectando al derecho a la educación superior incluso otros derechos del trabajador.

Gálvez (2018) señaló que si el trabajador eligió libremente laborar en esa empresa (con horarios rotativos), no afecta su derecho a la educación superior.

Lo que señala Gálvez no es una respuesta acertada ni acorde a derecho, ya que está condicionando. Los derechos fundamentales deben cautelarse en cualquier situación, sin condición alguna por tratarse de derechos que tutelan intereses inherentes a la persona y su dignidad (fin supremo de la persona); más aun teniendo en consideración que en la actualidad el empleador abusa de su condición y de la gran necesidad laboral.

En lo que respecta a la pregunta número 1 (pregunta 7 del instrumento) del objetivo específico dos; seis de los entrevistados han señalado que el horario rotativo afecta a la educación superior en la medida que al no contar con un horario fijo, el trabajador no podrá planificar y asistir a realizar sus estudios superiores, capacitaciones, etcétera; en esa misma premisa, 3 de los entrevistados de manera personal también señalaron que existe afectación en los siguiente puntos: Ee afecta a la concentración del trabajador, haciendo que este pueda tener un desarrollo poco eficiente es sus estudios (1), no solo se afecta a la educación superior del trabajador, sino también a su salud por ello es necesario un horario flexible (1) y se afecta a la educación superior siempre en cuando el empleador no justifique su aplicación (1). Por otro lado, un entrevistado simplemente señaló que no existe ninguna afectación al trabajador ya que eligió libremente laborar bajo dicho horario.

Pregunta 2

¿Cree usted que el horario rotativo restringe al trabajador para realizar algunos estudios superiores? Si o no ¿por qué?

Atao (2018), Gálvez (2018), Gutarra (2018), Paz (2018), Reyna (2018), Soto (2018), Tocre (2018) y Torres (2018) consideraron que sí, porque no se adapta al horario (horario fijo) que imponen las universidades e institutos, careciendo en ese sentido de tiempo (estable)

para poder desempeñarse intelectualmente; dado que todo estudio se encuentra planificado a ser realizado en horario de mañana, tarde o noche, der ser el horario rotativo se le impide al trabajador optar por una de las modalidades de estudio.

Yataco (2018) señaló que cada persona tiene la voluntad de superarse o no, en ese sentido dependerá de la voluntad (estudiar) del trabajador.

Importante lo que nos dice el presente entrevistado, ya que la afectación a la educación superior no es a todos los trabajadores de la empresa sino solamente a algunos; y esos algunos son los que tienen la voluntad de superación. La afectación a la educación está condicionada al trabajador y no al empleador.

Saldarriaga (2018) dijo que No; dado que la restricción del estudio superior no necesariamente se debe al horario laboral (rotativo o fijo) sino puede ser porque se ha mal elegido el horario de estudio; sin embargo el horario rotativo debe facilitar las posibilidades del trabajador para llevar estudios.

Con respecto a la pregunta numero dos (pregunta 8 del instrumento) correspondiente al objetivo específico dos; ocho de los entrevistados consideraron que el horario rotativo restringe para estudiar superiormente porque las universidades tienen un horario fijo y permanente (mañana, tarde o noche) siendo contrario al horario rotativo; asimismo un entrevistado señaló que dependerá de la voluntad de progreso del trabajador; es decir, si no tiene deseo de estudiar no se puede afectar. Por otro lado, un entrevistado dijo que el horario rotativo no necesariamente restringe el ejercicio de la educación superior, ya que este caso puede darse con la mala elección del horario estudiantil.

Pregunta 3

¿Considera usted, que un trabajador necesita de un horario flexible y/o permanente para que pueda estudiar alguna profesión? Si o no ¿por qué?

Atao (2018), Reyna (2018), Soto (2018) y Tocre (2018) consideraron que sí, porque generalmente los horarios de estudio son horarios fijos o permanentes ya sea en la mañana tarde o noche; de esa forma programar mejor sus horarios los trabajadores.

Torres (2018) y Yataco (2018) brindaron una respuesta afirmativa, sin embargo señalan que también dependerá del tipo y el área de trabajo (naturaleza de producción) en lo que se le asigne al trabajador.

Solamente para complementar lo señalado por estos dos entrevistados; va depender mucho del tipo de empresa y del área que desempeña el trabajador para que el empleador pueda brindar un horario ventajoso, ya que si se trata de una empresa que no justifica o no le es necesario regular un horario rotativo para sus trabajadores, no hay razón para restringir el derecho a la educación superior del trabajador; mientras que si se trata de una fábrica, restaurant, servicios de vigilancia, industrias, etcétera; en casos como este, donde está justificado la aplicación del horario rotativo, las posibilidades son menos de obtener un horario accesible para estudiar.

Gutarra (2018) dijo que si, dado que los empleadores deben preocuparse por tener como trabajadores gente capacitada y con miras de superación, así podrán contribuir en aportes de elaboración o continuación del proceso de trabajo encomendado.

Cabe recalcar lo señalado por dicha entrevistada, se cree que si todo empleador decidiera priorizar la educación y la capacitación de sus trabajadores con miras a una mejor producción; los trabajadores como las empresas direccionados con su administrador (empleador) inteligente, avanzarían de manera paralela, por un Perú sin pobreza y sin ignorancia.

Paz (2018) señaló que si bien es cierto, la producción de la empresa dependerá la subsistencia de la empresa y por consiguiente la fuente de trabajo; sin embargo, se debe tener un horario razonable que no menoscabe el proyecto de vida que todo trabajador tiene.

Obstaculizar el derecho a la educación superior de los trabajadores, muy aparte que se le está afectando su derecho constitucional indirectamente, también se le afecta el proyecto de vida del trabajador. Lo señalado por Paz es importante ya que como se mencionó anteriormente, la persona que se sumerge en la educación, es un gran avance para su personalidad, la empresa y para el mismo Estado, porque los beneficios de la educación son importantísimos. Si la educación no es parte de la persona; lo más probable que este sea esclavo de la pobreza y la ignorancia, o un esclavo de la ignorancia con dinero.

Saldarriaga (2018) consideró que si hubo acuerdo entre el trabajador y el empleador es posible, dado que prima el libre albedrío y con el ejercicio de la libertad laboral y de los estudios. Un empleador no puede obligar al trabajador para que estudie y tampoco el trabajador no puede obligar a un empleador a contratarlo con restricciones de horarios.

Gálvez (2018) afirmó que No, porque no todos los trabajadores carecen de educación superior profesional, y hay programas de universidades que cuentan con horarios rotativos.

Lo cierto es que no hay programas con horarios rotativos en ninguna universidad o instituto en el país, todos tienen un horario ya fijado como bien señalan los entrevistados líneas arriba. Asimismo como ya se dijo la educación superior es afectada cuando el trabajador lo desea; un trabajador puede tener muchas carreras o especialidades y si desea seguir estudiando, se le estará afectando. Es una falacia señalar porque ya tiene una carrera la siguiente que desea no será afectada.

Con respecto a la pregunta número tres (pregunta 9 del instrumento) correspondiente al objetivo específico dos; ocho de los entrevistados brindaron una respuesta afirmativa, cuatro de ellos motivaron su respuesta señalando que se necesita de un horario flexible o permanente para estudiar porque las universidades o institutos tienen un horario ya establecido ya sea en la mañana, tarde o noche; dos de los ocho con respuesta afirmativa dijeron que se necesita de un horario flexible o permanente dependiendo del tipo de producción de la empresa o área de trabajo; los demás por unanimidad señalaron que: el empleador debe preocuparse por tener un trabajador bien capacitado y eso se logra con el estudio (1) y el trabajador debe tener un horario que no menoscabe el proyecto de vida de trabajador (1). Asimismo una respuesta casi neutral de un entrevistado en la que señala que si hubo acuerdo entre las partes laborales si es posible dado que dada que prima la autonomía privada de la voluntad. Por otro lado un entrevistado afirmó que no porque no todos los trabajadores carecen de educación superior.

3.2. Descripción de los resultados del análisis de documentos

OBJETIVO GENERAL

Proponer alternativas de solución frente a la aplicación del horario rotativo y la vulneración a la educación superior de los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017; se ha analizado los siguientes documentos.

- a) EXP. N° 0895-2001-AA/TC-Lambayeque (Sentencia del Tribunal Constitucional)
“el derecho a la religión vs los intereses de la empresa”

Se trata de un recurso extraordinario interpuesto por Lucio Valentín Rosado Adanaque contra la resolución que declara improcedente la demanda de acción de amparo, alegando

que se le ha vulnerado su derecho de religión y a la libertad de conciencia. Señala que viene laborando desde el año 1988 en el Seguro Social de Salud-ESSALUD, Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo, y que desde los inicios, dicha entidad sabía que pertenecía a la Iglesia Adventista del Séptimo Día y que los días sábados no trabaja debido a que es “el día del Señor”; sin embargo, a pesar de ello ha fijado nuevo horario en la que se le ordena laborar los sábados. El Tribunal Constitucional declaró fundada la acción de amparo fundamentando que el derecho de conciencia y religión coadyuvan al desarrollo y la protección de la dignidad de la persona; asimismo, que la supuesta fundamentación de la demandada alegando que el cambio se ha dado bajo la necesidad de la empresa es impertinente, improbada e irrelevante.

[...], Desde luego, no significa que el Tribunal desconozca el *ius variandi* del empleador; pero, en atención a su carácter de derecho fundamental, derivado del principio de dignidad humana, para que se realizara tal cambio era preciso que se observara un mínimo de razonabilidad en los fundamentos del cambio [...] (p.6).

[...] Dadas las particulares circunstancias del caso, la objeción de conciencia al deber de asistir a laborar los días sábados planteada por el recurrente, encuentra fundamento en la medida en que la empresa no ha aportado razones objetivas que permitan concluir que el cambio en la programación laboral obedezca a intereses superiores de la institución hospitalaria compatibles con el sacrificio del derecho del recurrente, que, aunque excepcional, resulta plenamente aplicable a esta causa. (p.7)

Análisis: En el instrumento se señala la contraposición del derecho a la religión y la libertad de conciencia, y los intereses de la empresa (institución). Al haber considerado dicho instrumento para tratar de buscar una alternativa para garantizar la educación superior frente a los intereses de la empresa no es descabellada. En ese orden de ideas; lo que se señala Robert Alexy en su teoría de los derechos fundamentales es que estos prevalecen ante otros de menor rango o los que tutelan derechos secundarios.

El derecho a la religión y la conciencia de la persona son derechos reconocidos constitucionalmente, su importancia radica en que este garantiza la dignidad de la persona humana (la razón de ser y la protección primigenia de toda normatividad), como lo señala en sus argumentos en dicha sentencia; por otro lado, se tiene la necesidad de la institución para que el trabajador compense su remuneración laborando también los días que lo requiera, ya sea con o sin justificación razonable. En ese tipo de contraposición de derechos, el que imparte justicia y/o cualquier otra persona que tenga la oportunidad de

decidir tal controversia, su lógica jurídica debe apuntar a que los derechos fundamentales prevalezcan.

Aunado a lo señalado, el empleador debe verificar cuidadosamente que su poder de dirección (concretización del *ius variandi*) no vulnere los derechos fundamentales del trabajador, sino que siempre estén ligados a la proporcionalidad, la razonabilidad y la necesidad de la empresa, no solamente cuando estos ya perteneces a su centro laboral, sino también en el momento de contratarlos.

b) Sentencia N° 00256-2017 Juzgado de lo Social N° 1 Logroño Autos N° 331/17 (España) “*el interés superior del niño vs los intereses de la empresa*”

Se trata de una trabajadora que labora en la Empresa Supermercados Champion, S.A y que en el año 2014 tuvo una hija, por lo que dado las circunstancias de vida, se ve en la necesidad de cuidar a esta. La trabajadora venia laborando en un horario alterno (rotativo). En ese sentido, tiene como petitorio, que el empleador pueda bajar la jornada laboral (de 40 horas a 34 horas) y establecer un horario flexible (lunes a viernes de 8 a 2 de la tarde y los domingos y días festivos de 10 a 2 de la tarde) para que pueda realizar el cuidado correspondiente de su menor. Dicho proceso concluye en fundada, fundamentándose que el requerimiento de la demandante tiene por finalidad cautelar el interés superior del niño y el correcto ejercicio de la patria potestad de su madre; asimismo, recurre a su normatividad donde ampara que el trabajador puede pedir que se rebaje la jornada laboral o la flexibilización de su horario con la finalidad de conciliar la vida personal, familiar y laboral; finalmente señala que la protección de la familia y la infancia tiene rango constitucional.

[...] también judicialmente debe tenerse en cuenta la dimensión constitucional de la medida solicitada y realizar la correspondiente ponderación del derecho fundamental que está en juego. (p.10)

La atribución por el legislador de la facultad de elección del horario reducido por guarda legal a la trabajadora, y la interpretación de la norma en el sentido más favorable a los derechos fundamentales que la misma está encaminada a proteger, determina que aunque la concreción horaria disfrutada por la trabajadora no se ajuste a la forma de distribución de la jornada que tenía con anterioridad a su reducción por guarda legal, la misma debe ser atendida si se revela como idónea y adecuada para permitir la compatibilización de sus necesidades familiares y las exigencias de su actividad profesional, lo que no impide que en caso de que la empresa acredite cumplidamente la concurrencia de graves quebrantos organizativos que obstaculicen la

concesión del horario pretendido deban valorarse judicialmente y ponderarse los intereses en juego de ambas partes para dirimir la discrepancia entre ambas. (p.11)

Análisis: Yendo al caso; si bien es cierto, el empleador tiene derecho a disfrutar de los frutos que produce el trabajador y a su vez tiene el poder de dirección frente a los trabajadores para llevar adelante la producción de la empresa, estableciendo o fijando de la mejor manera la jornada laboral y el horarios de los trabajadores; por otro lado, imposible dejar de cautelar los derechos del niño (población vulnerable); debe tenerse en claro que no se le está omitiendo los derechos del empleador y de la empresa, sino solamente haciendo prevalecer los derechos que tutelan intereses más valiosos que el otro (el peso del derecho frente al otro).

Con respecto a los dos párrafos recogidos de dicha sentencia (instrumento b) se aprecia que dicho tribunal tiene en cuenta el test alemán de la proporcionalidad de los derechos, ya que señala que se debería interpretarse la norma más favorable a los derechos fundamentales de la accionante, pese a no ajustarse a los intereses de la empresa debido a que la accionante está pidiendo la disminución de horas y el cambio de horas rotativas a una fija; esto es con la finalidad de llevar conjuntamente y de manera conciliadora la vida laboral, familiar y personal del trabajador.

c) Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (España)

La presente norma española laboral en su artículo 34° inciso 8 señala que:

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella. A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.

Análisis: En los países de primer mundo, uno de ellos España; donde la jornada laboral, los horarios y los puestos de trabajo son negociados por el empleador y el trabajador, sin ningún tipo de tapujos. Dicha norma brinda potestad (derecho) al trabajador para acceder a jornadas laborales (fijas y flexibles) que no vulneren sus derechos patrimoniales y extramatrimoniales; dentro de estas, los derechos personales, familiares y laborales del

trabajador. Introducido en los derechos personales del trabajador, sin duda está, el derecho a la educación superior; también, la sentencia presentada como documento materia de análisis (b) se resuelve bajo esta norma, señalando que se debe conciliar los derechos laborales y los familiares (el interés superior al niño).

Para una mejor profundización de lo señalado por dicha norma, es menester analizar minuciosamente: primero; faculta, introduciendo como un derecho del trabajador para realizar la conciliación con el empleador; segundo, lo que puede conciliar es la distribución y la duración de la jornada laboral, introducida a ello, los horarios laborales; tercero, las razones de la conciliación son el ámbito laboral, familiar y personal de trabajador; en esa misma idea, el trabajador español puede pedir al empleador ajustar o disminuir su jornada y horario laboral para tener más tiempo con su familia, siempre en cuando sea razonable y necesario; también no cabe duda, si el trabajador tiene interés de cursar algún estudio superior pueda hacer uso de ese derecho brindada en tal normal para pedir a su empleador y que este acepte tal propuesta por tratarse de un interés de vida personal con razonable sustento. Cuarto; para poder tener el derecho a conciliar, primeramente debe estar regulada en el Convenio Colectivo o en el contrato laboral individual del trabajador y la empresa; quinto, para ejecutar lo acordado en la conciliación, el trabajador debe tener una jornada continuada (sin pausa en descansos y tiempos de alimentación u otros), flexible (cualquier horario de acuerdo a los lineamientos de la empresa) o de otra modalidad para que de tal manera que logre su objetivo que fue materia de conciliación.

Esta norma es fundamental, ya que sirve como soporte para empezar a ponderar derechos de distintos pesos (rangos); también, para llegar a conciliar los derechos laborales, familiares y personales, es importante que los convenios colectivos y alguna clausula en el contrato laboral individual así lo tipifique.

d) Radiación Número: 70001-23-33-000-2017-00209-01(AC) Sala de lo Contencioso Administrativo (2017-Colombia) “*el derecho a la educación vs los intereses de la empresa*”

El presente proceso es interpuesto por Carlos Mario Villadiego Ramírez contra la Nación – Ministerio de Defensa Nacional (Policía Nacional-Dirección de Talento Humano) mediante acción de tutela (acción de amparo) por habersele vulnerado su derecho a la educación, a una vida digna y el derecho a la igualdad; solicita que se brinde una jornada

laboral compatible y flexible para que pueda estudiar superiormente la carrera de derecho. Expone su demanda, que el 12 de junio de 2017 solicitó a su comandante permiso para que de ese modo pueda estudiar el quinto de semestre de la carrera de derecho; el comandante mediante oficio aceptó la solicitud de accionante, posteriormente el 18 de agosto de 2017 le llega un correo, notificándosele que debería ir a otro lugar a prestar los servicios, acto que le afectaría para ejercer su derecho a la educación. La parte demandada señala que el accionante tiene más derechos que los otros policías, dado que nunca ha sido cambiado de su centro laboral, asimismo, el cambio se ha debido a las necesidades propias de la Dirección Policial. La Sala con sentencia firme favorece al trabajador, mediante los siguientes fundamentos; el *ius variandi* no debe afectar los derechos fundamentales y constitucionales del trabajador y ello se ve reflejado cuando el empleador (comandante) no tuvo en cuenta que el trabajador iba estudiar (derecho constitucional).

[...] si bien la institución accionada cuenta con un amplio margen de discrecionalidad para decidir sobre el traslado de su personal, en especial por ser la Policía Nacional una entidad con planta global y flexible, ese margen no es absoluto, toda vez que esos traslados requieren un mínimo análisis de la situación de la persona que se traslada, en aras de evitar se vulneren derechos fundamentales. (p.11)

Y, en el caso particular, esa ponderación no se efectuó, por cuanto no se tuvo en cuenta la solicitud y concesión del permiso para estudiar del patrullero señor patrullero Carlos Mario Villadiego Ramírez, como se deriva de la prueba existente. (p.12)

Análisis: Los derechos fundamentales tienen importancia mayor frente a los demás porque tutelan intereses inherentes a la persona y que en caso de obviarlas, simplemente se estaría afectado en gran manera a la persona, su dignidad y en cuanto al país, despojándose de su etiqueta suprema “estado de derecho”. En el presente caso se ve un versus entre el derecho a la educación superior del trabajador y los intereses de la empresa (necesidad de la PNP); si bien es cierto, dicha sentencia no desarrolla en sus anchas al “test alemán de la proporcionalidad”, que no es otra cosa que el balanceo de los derechos (cual pesa más), pero en la manera en cómo está fundamentada, lo están invocando indirectamente.

La Ley General de la Educación N° 28044 (Perú) tipifica una serie de beneficios y finalidades de la educación en todos sus niveles; más que eso, la educación superior como un derecho fundamental es el máximo soporte para eliminar la pobreza (económica, moral y cultural), es el único causante del avance de la ciencia, la tecnología, la medicina, el arte, etcétera; sumado a ello, es un derecho fundamental que va de la mano con la dignidad de la

persona, el derecho la igualdad y la libertad en todo los aspecto. Por otro lado, tenemos los derechos del empleador que no es otra cosa que obtener los frutos que provoca el trabajador con su fuerza mental o física en la empresa; igualmente son derechos importantes pero no más que los ya mencionados.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Proponer presupuestos para estipular el horario rotativo en los contratos laborales y garantizar la educación superior en modalidad virtual de los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017; se ha analizado los siguientes documentos.

a) Casación N° 19334-2015-Lima (Jurisprudencia)

Se trata de una demanda interpuesta por Miguel Sierra Rivera contra ICPNA para el pago de la indemnización por daños y perjuicios por habersele despedido arbitrariamente, así como también el pago de compensación por tiempo de servicio y vacaciones, por un monto ascendente a (S/ 64,614.76). Alega que desde el año 2001 se desempeñaba como profesor de inglés hasta las tres y media de la tarde por centro Lima y que posteriormente tiene otro trabajo; sin embargo su empleador (ICPNA) realizaba capacitaciones fuera del horario laboral, por lo que le perjudicaba en su otro trabajo; asimismo, debido a que no podía faltar a sus clases (trabajo), la empleadora le cursaba memorándums y sus inasistencias se consideraban como inasistencias injustificadas. Posteriormente en el año 2013 se le realizó un cambio geográfico, hasta Lima Norte haciendo una supuesta justificación que son políticas de la institución y además que existe necesidad de la empresa. El Décimo Sexto Juzgado Especializo de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima declara infundada la demanda señalando que el cambio laboral dentro de la provincia no constituye acto de hostilidad y que nunca se estableció en el contrato que el trabajador laboraría solo en dicho lugar; en segunda instancia, la Tercera Sala Laboral de la mencionada corte revoca y la declara fundada en parte con respecto al despido arbitrario. En ese sentido, quedando expedida a la Corte Suprema para emitir dicha casación interpuesto por ICPNA; por lo que esta se pronuncia señalando que, el empleador tenía conocimiento sobre su otro trabajo y que el cambio se realizó sin una debida razonabilidad y justificación; en ese sentido, se acredita los actos arbitrarios del empleador.

El ius variandi que detenta el empleador, le otorga el poder de modificar y adoptar la ejecución del contrato de trabajo cuando es de duración larga e indefinida, para ir adaptando sus

prestaciones a las necesidades mudables del trabajo que debe ser prestado, a los cambios estructurales y organizativos de la empresa, los tecnológicos y a los cambios o perfeccionamientos en la cualificación profesional del trabajador. Esto último, siempre que las decisiones sean razonables y se justifiquen en las necesidades del centro laboral. (p.8)

En relación al lugar de la prestación de servicios, este es un elemento del contrato de trabajo, que no puede ser modificado unilateralmente por el empleador, si es que ocasiona perjuicio al trabajador. En todo caso, la modificación introducida respecto al lugar de trabajo tendrá validez en tanto resulta de la necesidad funcional de la empresa (razonabilidad de la medida), de la magnitud del cambio y de que el trabajador no sufra perjuicios económicos ni morales [...] (p.8)

Análisis: En el caso mencionado se puede presenciar que la empleadora estableció al inicio un horario de capacitación para los trabajadores en un horario fuera de la jornada laboral; sumado a ello, la inasistencia del trabajador se consideraba como una falta, a pesar de que ella no se debía a la desobediencia, sino a la necesidad que tenía de laboral en otro centro laboral. En ese contexto se produce un cambio que a simple vista se debía por una supuesta necesidad de la empresa, sin embargo realmente estaba cargada de arbitrariedad, mala fe y astucia del empleador para afectar al trabajador. Lo importante de dicha jurisprudencia son dos puntos; primero, porque le brinda la razón al trabajador; y segundo, que de manera indirecta y subliminal está diciendo que los derechos, obligaciones e intereses del trabajador extra laboralmente no tiene por qué ser afectadas por el empleador. En ese sentido, uno de los presupuestos para que el empleador pueda establecer un horario rotativo en los contratos laborales no debe ser a su simple gusto, sino respetar los derechos, obligaciones e intereses que este tiene fuera de la empresa; aunado a ello debe ser bajo la premisa de la necesidad de empresa y el principio de razonabilidad como ya están establecidas en el artículo 9º segundo párrafo del Decreto Legislativo N° 728.

b) Casación N° 18711-2015-Arequipa (Jurisprudencia)

En el presente caso el demandante solicita la suma de S/. 16,210.44 por los actos de hostilidad por parte de su empleador; alega que se le hizo trabajar en un horario nocturno a pesar de haber acreditado médicamente que se le ha prohibido laborar en dicho horario, debido a que el centro de trabajo es bastante húmedo para laborar en la noche y que la afectación es no solo al demandante sino también los demás trabajadores; en ese sentido, decidió darse por despedido ante los actos de hostilidad y en consecuencia pedir indemnización por daños y perjuicios. El Juez del Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio

de la Corte Superior de Justicia de Arequipa declara infundada dicha pretensión, asimismo el Colegiado Superior de la Segunda Sala Laboral de la misma corte confirma dicha resolución. En ese sentido queda en el poder de la Corte Suprema de Justicia para resolver la casación correspondiente; esta falla declarando fundada la casación interpuesta por el trabajador (Luis Alberto López Cuadros) fundamentando que el empleador a pesar de haber conocido el informe médico, donde se le impide al trabajador laborar en el horario nocturno, decidió seguir ejecutando laboralmente al trabajador en dicho horario, por lo que existe actos ilegítimos por el empleador (demandado).

Obviamente esta facultad que tiene el empleador no es absoluta y debe sujetarse a principios constitucionales y por supuesto, su ejercicio concreto depende de factores tales como las circunstancias que afectan al trabajador, la situación de su familia, su propia salud y la de sus allegados, el lugar y el tiempo de trabajo. Para este Colegiado Supremo, la decisión del empleador sobre las condiciones laborales de un trabajador debe ser considerada sobre la base insustituible del factor humano y de las circunstancias en medio de las cuales actúan los poderes discrecionales, sin soslayar naturalmente los preceptos y derechos reconocidos en la Constitución. (p.7).

Análisis: De dicha jurisprudencia se desprende que la vida y la salud del trabajador está por encima de los intereses de la empresa; si bien es cierto, existía una gran necesidad del empleador de direccionar a sus trabajadores en el turno noche, empero esto era perjudicial para estos, dado que se les afectaba su salud. De ello se desprende que una de los presupuestos para que el horario sea establecido debe ser la no afectación a los derechos extramatrimoniales; estos son, los daños físicos, morales, psicológicos, etcétera.

Como ya se mencionó líneas arriba sobre el test alemán de la ponderación; que no es otra cosa que el *versus* de derechos (quien pesa más que el otro); en el presente caso se ha opuesto el derecho a la vida y la salud del trabajador ante la innegable necesidad de la empresa para su producción.

3.3. Descripción de los resultados de las encuestas

La encuesta se hizo a los trabajadores de Sodimac del Distrito de San Juan de Miraflores; dicha encuesta fue de manera extra solamente para precisar algunos datos y tratar de complementar en cuanto al **objetivo específico 2** que es el siguiente; explicar la afectación a la educación superior en aplicación del horario rotativo a los trabajadores de Sodimac de

san Juan de Miraflores-2017; los entrevistados fueron 20, de las cuales se ha obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 5: Encuestados – Trabajadores con horario rotativo

PREGUNTAS	ALTERNATIVAS	CANTIDAD
1. ¿Usted actualmente está realizando algún estudio superior?	Si	0
	No	20
2. De ser negativa la respuesta anterior, ¿cuáles son las razones por la que no está estudiando?	Motivos económicos	1
	Falta de tiempo	15
	No me gusta estudiar	0
	Otros	4
3. ¿Cree usted que es importante que la persona que quiere salir adelante, estudie y trabaje al mismo tiempo?	Muy de acuerdo	16
	De acuerdo	4
	No estoy de acuerdo	0
4. ¿El horario rotativo que tiene en su centro laboral, es de su agrado?	Si	1
	No	15
	Pocas veces	4
5. Si es así ¿Cuáles son los motivos por las que no renuncia?	Dificultad en encontrar otro trabajo	13
	Me gusta el trabajo pero no el horario	6
	Otros	0
6. ¿Qué sucedería si su empleador le propone un horario permanente (no rotativo) para que pueda estudiar?	Aceptaría	19
	Denegaría	0
	Lo que mi empleador desee	1
7. ¿Cuáles fueron las motivaciones por la que decidió trabajar bajo el horario rotativo en este centro laboral?	Me gusta el horario rotativo laboral	1
	Momentos de necesidad económica	15
	Otros	4

8. ¿Si tendría que calificar al horario rotativo, cuanto seria su aprobación?	80% - 100%	0
	50% - 80%	1
	30% - 50%	5
	0% - 30%	14
9. ¿Cuál crees que son las razones por la que las grandes empresas como Sódimac, Tottus, Ripley, etc. hacen rotar a sus trabajadores?	Buscan inestabilidad laboral	0
	Se benefician económicamente	0
	Por necesidad empresarial	0
	Porque no quieren que trabajemos en otro lado	19
	Otros	1
10. ¿cree usted que el trabajador con un horario rotativo se agota física como mentalmente más que el trabajador con un horario permanente (no rotativo)?	Si	18
	No	0
	A veces	2
11. ¿Estás de acuerdo con la hora que fija la empresa Sodimac para el desayuno, almuerzo y/o cena?	Si	4
	No	6
	A veces	10
12. Con el fin de poder estudiar alguna profesión...	Me cambiaria de trabajo	2
	Le pediría a mi empleador que me ponga un horario fijo (no rotativo)	17
	Dejaría de trabajar	1

Fuente: Elaboración propia, Lima, 2018.

Del siguiente cuadro se aprecia que de los veinte encuestados, quince no están realizando ningún estudio superior o algo parecido por falta de tiempo; el horario rotativo que tienen en su centro laboral a quince de ellos no les agrada y a cuatro pocas veces; uno podría preguntarse ¿si no les agrada porque no renuncian? Sin embargo ante tal interrogante trece entrevistados señalaron que no renuncian porque le es dificultoso encontrar otro trabajo y seis de ellos señalan que les gusta el trabajo pero no el horario; aunado a ello, catorce

entrevistados calificaron al horario rotativo en el rango más bajo (0% - 30%) y cinco de ellos de 30% a 50% (igualmente inaceptable), ante ello igualmente nace otra interrogante, si no les gusta dicho horario ¿Por qué decidieron trabajar bajo un horario rotativo? quince de los entrevistados respondieron que su motivación a introducirse en dicho horario fue por momentos de necesidad y cuatro de ellos consideraron por otros motivos; ante ello, solamente uno dice que fue porque le agradó dicho horario.

Asimismo, diecinueve de los encuestados (casi el 98%) creen que las razones por las que dicha empresa usa como política el horario rotativo se debe *“porque no quieren que trabajemos en otro lado”*; en ese orden de ideas, dieciocho de los entrevistados creen que el horario rotativo les agota físicamente como mentalmente.

En lo que respecta a las ansias y el deseo verdadero de estudiar superiormente de dichos entrevistados se reflejan en dichos resultados; dieciséis de los entrevistados están *“muy de acuerdo”* para que una persona logre progresar desde las garras de la pobreza debe trabajar y estudiar al mismo tiempo, cuatro de ellos también están *“de acuerdo”*; en esa misma línea, si su empleador le propusiera un horario fijo para que puedan estudiar, diecinueve de ellos *“aceptarían”*; en caso de que ello no suceda, diecisiete de los entrevistados señalan que con el fin de poder estudiar alguna profesión o complementar lo que ya tienen *“le pedirían a su empleador que le establezca un horario fijo”* y simplemente dos señalan que *“se cambiaría de trabajo”*. Finalmente catorce de los entrevistados están ansiosos de estudiar alguna carrera y solamente cuatro están en duda.

Análisis: Más allá de la obtención de otros resultados, como las razones por la que siguen permaneciendo y por las que decidieron introducirse en el horario rotativo, las supuestas causas por las que tales empresas establecen dichos horarios, etcétera; se ha obtenido que la mayoría de los entrevistados no están estudiando a pesar de que anhelan y la única causa imputable es al tipo de horario que poseen, dado que es un horario que cambia consecutivamente día a día, imposibilitándole de cualquier interés paralelo, sobre todo de ejercer su derecho a la educación superior.

IV. DISCUSIÓN

La discusión es aquella secuela de la investigación científica cualitativa donde el investigador una vez obtenido los datos (resultados) producto de las entrevistas, encuestas y del análisis documental, tiene que poner en debate todo los datos para confirmar, rechazar o complementar otras teorías (marco teórico), las investigaciones anteriores (antecedentes); así como también, verificar si afirma o contradice los supuestos o hipótesis trazadas por el investigador y lo más importante comprobar si ha llegado a su meta (objetivos). En esa misma premisa, también Samar (s.f.) señala:

Es apropiado que la discusión lleve una secuencia ordenada de lo que se encontró en la investigación; para argumentar la respuesta a las preguntas de investigación, la comprobación o no de la hipótesis o supuesto hipotético y el logro de los objetivos del estudio; todo ello con base al marco teórico y al marco metodológico utilizado. Mencionando las teorías que apoyan los resultados y en su caso cómo dichas teorías pueden ser ajustadas con el fin de dar cuenta de los resultados obtenidos; utilizando fuentes bibliográficas y métodos pertinentes previos. También se deberá señalar si el marco metodológico utilizado fue el adecuado o no, para el logro de los objetivos de investigación. (p.41).

De la identificación del problema, de la revisión de los antecedentes, del análisis de la doctrina (marco teórico) y de las demás teorías relacionadas a la aplicación del horario rotativo y la vulneración a la educación superior de los trabajadores; con la aplicación de la metodología con enfoque cualitativo se ha *Propuesto alternativas de solución frente a la aplicación del horario rotativo y la vulneración a la educación superior de los trabajadores de Sodimac de San Juan de Miraflores – 2017*, cuyos resultados del objeto general (la necesidad del trabajador en estudiar superiormente vulnerándose indirectamente, por poseer un horario que cambia consecutivamente) basado en las entrevistas, análisis documental y en la encuestas, es el siguiente:

Problema General: ¿Cuáles son las alternativas de solución frente a la aplicación del horario rotativo y la vulneración a la educación superior de los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017?

a) **Discusión de los entrevistados**

El objetivo general que se propuso el presente investigador es amplio y complejo (*proponer alternativas de solución [...]*); asimismo los 10 entrevistados brindaron cada

uno alternativas de solución distinta; por lo que serán analizadas y discutidas con otras teorías e investigaciones previas, para descartarla, complementarla o confirmarla.

Los resultados que se obtuvieron con respecto al *Objetivo General*; esto es, proponer alternativas de solución frente a la aplicación del horario rotativo y la vulneración a la educación superior de los trabajadores de Sodimac de San Juan de Miraflores – 2017, son lo siguiente: i) el trabajador para poder obtener un horario flexible y/o fijo debe primeramente acreditar con medios probatorios idóneos y pertinentes, como la ficha de matrícula, sus horarios entre otros; ii) el empleador para introducir a los trabajadores en un horario rotativo debe justificar de manera razonable, aunado a ello debe regirse bajo la necesidad de la empresas, caso contrario debe estar obligado ceder al trabajador un horario fijo, más aun si este desea estudiar superiormente; iii) el empleador a fin que el trabajador pueda estudiar superiormente, debe establecer un horario rotativo parcial para que de esa forma no se afecte el derecho a la educación y el derecho del empleador como tal; iv) la libre elección de horarios por los trabajadores ya sea para contratar o ya contratados, esto es, con la finalidad de brindar la oportunidad al trabajador de cursar estudios superiormente; v) se debe celebrar convenios colectivos donde se tipifiquen cláusulas o normas donde se precise que si el trabajador desea estudiar, el empleador pueda fijar un horario fijo y/o flexible para no vulnerar el proyecto de vida (estudio superior) del trabajador, asimismo si se trata de empresas con menos de 20 trabajadores, las partes de la relación jurídica laboral (empleador-trabajador) igualmente estipulen cláusulas garantistas en el contrato laboral para lograr dicho fin; vi) el trabajador en primera instancia debe pedir a su empleador lo que desea (lograr un horario fijo a fin de estudiar); en ese sentido, el empleador en aplicación del *ius varindi* varíe el horario rotativo en beneficio al trabajador; en caso de no lograrlo, al tratarse de una obstrucción al derecho a la educación superior del trabajador (derecho fundamental de la persona), estaría expedita la acción de amparo; y finalmente vii) debe crearse una norma legal en donde priorice el derecho a la educación, haciendo que el empleador pueda brindar un horario fijo y/o flexible al trabajador para dicho fin.

En cuanto al punto ii) descrita líneas arriba, la que también fue planteada en la pregunta número dos de las entrevistas; la mayoría de los entrevistados señalaron que el horario rotativo debe aplicarse solamente en ciertas empresas que por su naturaleza así lo requieran (las empresas que nunca cesan de producir, industriales, fabricas, etcétera.) a fin de que el

trabajador tenga más tiempo para desarrollar sus intereses personales, entre ellas el estudio superior. También en razón de la pregunta número tres de la entrevistas, la mayoría de los entrevistados señalaron que definitivamente el empleador debe hacer uso del *ius variandi* a efectos de transformar el horario rotativo a un horario fijo y/o flexible en beneficio al trabajador, con el fin de poder estudiar, esta respuesta está ligada a una de las alternativas descritas en el punto vi. Finalmente, con respecto a la pregunta número cuatro de la entrevista, la mayoría de ellos consideran que, ante la denegatoria del empleador para fijar un horario fijo y/o flexible, el trabajador se encuentra expedito para interponer acción de amparo con la finalidad de revertir la voluntad del empleador, dado que se está poniendo en juego el derecho fundamental del trabajador y su proyecto de vida.

Antes de hacer una similitud o diferenciación, cabe citar taxativamente lo que dijeron de manera unánime los entrevistados con respecto a la previa conciliación entre el trabajador y el emperador. Atao (2018), Gutarra (2018), Paz (2018), Soto (2018), Tocre (2018) y Yataco (2018) consideraron que para garantizar la educación superior del trabajador, el empleador debe hacer uso del *ius variandi* en beneficio del trabajador porque facilitaría al trabajador con respecto a sus estudios frente a los horarios laborales, ya que se está beneficiando el derecho a la educación (derecho constitucional) aplicando la razonabilidad, la proporcionalidad y ciertos límites; de ese modo, priorizar el desarrollo intelectual del trabajador, lo que traerá a largo plazo beneficios a la empresa al aplicar los conocimientos y sobre todo a la sociedad en general.

Por otro lado, Tocre (2018) señaló que se debe tipificar una norma legal en donde se establezca que si un trabajador desea iniciar o continuar sus estudios superiores, el empleador se debe encontrar en la obligación de brindarle un horario permanente, para que el trabajador pueda organizar y así llevar sus estudios superiores.

En razón a tales resultado obtenidos, es semejante a lo dicho (en los antecedentes) por Ribeiro (2012) donde concluye; primero, que la limitación del tiempo de trabajo ayuda al trabajador a ejercer sus derechos fundamentales; dado que el trabajador labora para ganarse la vida y no para morir en su centro laboral; la prestación de sus servicios no le hace perder su condición humana; es decir, el trabajo no puede privarse de sus derechos personalísimos y fundamentales reconocidos en la Constitución. Asimismo, que el tiempo de trabajo influencia en el proyecto de vida del trabajador ya que el quantum de tiempo restante posibilita el desarrollo de sus actividades personales, familiares y sociales. Segundo,

concluye que no hay dignidad de la persona si no se le concede un tiempo suficiente para gozar de sus derechos fundamentales, ya que el trabajador tiene derecho a desarrollar su personalidad sin ninguna restricción y que debe conciliarse la vida personal, familiar y laboral del trabajador. (p. 459-462).

En ese sentido el establecer un horario flexible o fijo para que el trabajador pueda satisfacer su derecho constitucional a la educación encuentra similitud con lo dicho por Ribeiro, ya que como bien dice, el trabajador no está para morir en su centro laboral, sino para crecer personalmente, sin dejar de lado su familia, entorno social, su dignidad y otros derechos constitucionales. En esa misma premisa, también guarda coherencia con lo señalado (en el marco teórico) por Rubio (1999); el Estado está obligado también a garantizar a todo trabajador que nadie limite sus derechos constitucionales que son irrenunciables y pueden siempre ser exigidos no importando que declaración en contra haya eventualmente hecho el trabajador ni un contrato firmado renunciando a los derechos constitucionales vale porque las voluntades individuales no priman sobre el texto de la Carta. (p. 212).

La importancia de fijar un horario accesible para el trabajador y de ese modo no obstaculizársele sus derechos constitucionales también encuentra asidero en el artículo 23° párrafo tres de la Constitución Política del Perú del 1993 “*Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador*”. Los convenios colectivos o el contrato laboral individual muchas veces estipulan cláusulas abusivas para el trabajador, y el empleador puede alegar que los contratos son de obligatorio cumplimiento una vez firmada por las partes; pero en honor a dicha norma constitucional, al principio de la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la ley y el Test Alemán de la Proporcionalidad, esto puede ser revocado.

Con respecto la otra alternativa pero que guarda similitud con lo discutido; Atao (2018), Gutarra (2018), Reyna (2018), Paz (2018) y Tocre (2018) consideraron que ante la denegatoria del horario flexible y/o fijo para fines educativos, el trabajador debe acudir vía la acción de amparo para lograr dicho fin, porque afecta dos derechos fundamentales como son el derecho al trabajo y a la educación; en ese caso se tendría que ponderar los derechos; asimismo dicha vía es la ideal dado que no existe otra igual de satisfactoria.

La controversia toma posesión de nuestras mentes ahora ¿bajo qué artículos y en que normas me vaso para fundamentar la acción de amparo para garantizar la educación superior? ¿Acaso hay que crear otras normas para fundamentar mejor la acción de amparo? Primeramente se debe iniciar con la premisa que, el derecho a la educación es un derecho fundamental y que su finalidad es importantísimo, todo ello basado en la Constitución Política del Perú del año 1993 en sus artículos 1°, 2°, 13°, 14°, 16°, 17°, 18° y 200° inciso 2 y de la ley General de la Educación N° 28044 conforme el artículo 3° y 9°. Habiendo amparado dicha pretensión bajo la norma material; lo segundo corresponde sustentarlo bajo la norma procesal; para ello debemos acogernos bajo el Código Procesal Constitucional, especialmente en su artículo 37° inciso 17 “*a la educación [...]*”. Para que la acción de amparo pueda tener mayor potencia creo que es necesario efectuar algunos arreglos de la normatividad laboral y de la educación.

Por otro lado, en razón a lo señalado por Yataco (2018) considerando que las partes de la relación laboral celebren Convenios Colectivos que garanticen tanto el desarrollo de derecho a la educación, así como también la producción de la empresa; cuando el empleador tenga menos de 20 trabajadores, se recomienda que en una de las cláusulas del contrato de trabajo se garantice el derecho a la educación de los trabajadores. Propuesta que es similar con el artículo 36° inciso 8 del Real Decreto Legislativo 2/2015 donde dice:

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella. (p.10).

Se advierte entonces que la propuesta de establecer tales derechos introduciéndolos en los convenios colectivos y/o en los contratos individuales de trabajo para garantizar la educación superior no solamente es una propuesta que tiene fundamento jurídico y es razonable, sino también es complementada por dicho decreto español tan importante donde priman los derechos fundamentales del trabajador.

Los supuestos que se señalaron para el objetivo general fueron: Las alternativas de solución frente a la aplicación del horario rotativo es la tipicidad de la prohibición del horario rotativo sin justificación y necesidad de producción de la empresa porque el horario rotativo afecta por el simple hecho de serlo, más aun cuando es aplicada de manera arbitraria. También, la variación del horario rotativo con una justificación debida; esto es,

la petición del trabajador por razones de cursar un estudio superior entre otras, con aceptación obligatoria del empleador; en caso de no aceptar tal petición del trabajador, este pueda acudir vía acción de amparo para hacer valer sus derechos sin tener que renunciar a su trabajo. Por lo que en razón del análisis y discusión realizada, incluso se ha logrado establecer más alternativas de lo que se ha señalado en los supuestos que se mencionó; el mismo que están discutidas y ratificadas concretamente líneas arriba.

Finalmente todas las alternativas obtenidas que fueron contrastadas con las investigaciones previas (antecedentes) y las teorías en el marco teórico, son válidas y fundamentales para contribuir con el problema detallada a comienzo de la investigación.

b) Discusión del instrumento documental

De los datos obtenidos con el análisis documental con respecto al objetivo general, Proponer alternativas de solución frente a la aplicación del horario rotativo y la vulneración a la educación superior de los trabajadores de Sodimac de San Juan de Miraflores – 2017, fueron lo siguiente y se discute:

Dos de las alternativas que fueron propuestas por los entrevistados es que en primera instancia puedan negociar o conciliar entre el trabajador y el empleador, a fin de llegar a un acuerdo fijando un horario fijo y/o flexible para lo requerido por el trabajador; en caso de que el empleador no acepte, el agraviado pueda interponer acción de amparo y ser resuelta jurisdiccionalmente; en ese aspecto la interrogante que refleja es ¿el juzgador amparará al trabajador?

Las jurisprudencias analizadas por el presente investigador, la mayoría de ellas fueron sentencias en donde prima el test alemán de la proporcionalidad; que no es otra cosa que brindar mayor apoyo y/o protección a aquel derecho que tutela intereses más valiosos que el otro; es decir, si se trata de un derecho fundamental y/o constitucional tendrá mayor resguardo jurisdiccional en el momento de resolver. Primeramente cabe hacer referencia a la Radicación N° 70001-23-33-000-2017-00209-01(AC) proceso seguido por un policía vía acción de tutela (acción de amparo en el nuestro) por haber sido ubicado en un lugar y horario que obstruía la continuación de seguir estudiando su carrera de derecho, conflicto que es resuelta fundamentándose de esta manera:

[...] si bien la institución accionada cuenta con un amplio margen de discrecionalidad para decidir sobre el traslado de su personal, en especial por ser la Policía Nacional una entidad con

planta global y flexible, ese margen no es absoluto, toda vez que esos traslados requieren un mínimo análisis de la situación de la persona que se traslada, en aras de evitar se vulneren derechos fundamentales. (p.11).

Y, en el caso particular, esa ponderación no se efectuó, por cuanto no se tuvo en cuenta la solicitud y concesión del permiso para estudiar del patrullero señor patrullero Carlos Mario Villadiego Ramírez, como se deriva de la prueba existente. (p.12).

Resolución que nos lleva a la luz del Test alemán de Proporcionalidad con un versus entre el derecho a la educación superior y el interés de la empresa, en dicha guerra prevalece el derecho a la educación superior. Se debe tener en cuenta que cuando se le introduce al trabajador en un horario accesible para crecer intelectualmente (estudiar) no se está afectando de manera garrafal o radical los intereses de la empresa, ya que el trabajador va seguir trabajado pero quizá en un horario en donde el empleador no va estar del todo de acuerdo; por los resultados serán increíbles, ya que el trabajador va seguir produciendo para la empresa, una persona más que podrá superarse y contribuir al país para su crecimiento, como quien dice “matando dos pagaros con un solo tiro”.

Como señala los fundamentos de la sentencia materia de cita; la labor policial es muy flexible en cuanto a la jornada laboral y a la geografía donde se presta dichos servicios; sin embargo, esto no es absoluto, dado que en el momento de aplicar el *ius variandi* se debe tener en cuenta las condiciones del trabajador, en el caso presente era la condición de estudiante de la carrera de derecho.

Caso seguido en donde también se encuentra presente el Test de la Proporcionalidad; en el Exp. N° 0895-2001-AA/TC-Lambayeque, proceso seguido por un trabajador que fue cambiado su horario en un día sábado, día que participaba y ejercía su derecho a la religión y libertad de conciencia; en razón a ello, el Tribunal Constitucional señala lo siguiente:

[...] también judicialmente debe tenerse en cuenta la dimensión constitucional de la medida solicitada y realizar la correspondiente ponderación del derecho fundamental que está en juego. (p.10).

Aunado al expediente recitado líneas arriba, en la Sentencia N° 00256-2017 (España) donde una trabajadora acciona con la finalidad de que su empleador le rebaje su jornada laboral y le cambio el horario rotativo a uno fijo y/o flexible a fin que pueda dedicar tiempo al cuidado de su hija y también ejercer su derecho al trabajo; el juzgador resuelve fundamentando que:

[...] También judicialmente debe tenerse en cuenta la dimensión constitucional de la medida solicitada y realizar la correspondiente ponderación del derecho fundamental que está en juego. (p.10).

Si bien es cierto las dos jurisprudencias mencionadas recientemente no están ligadas al derecho a la educación superior, pero lo que se extrae de ello es que en honor al Test Alemán de la Proporcionalidad y bajo la Teoría de los derechos fundamentales de Alexy se hace prevalecer los derechos fundamentales de la persona, son solamente por tener rango Constitucional sino también por qué de los mismo depende la vida y la dignidad de la persona en un Estado de Derecho como el nuestro. En ese sentido razones suficientes existen para que el juez competente que conozca la acción de amparo interpuesta por el trabajador, sea resuelta en favor del mismo, de esa forma brindarse un horario fijo y/o flexible para que este pueda estudiar y de mejorar su futuro y la del país.

Dicho resultado nutre y complementa a la investigación (antecedentes) hecha por Manrique (2009) en la que concluye señalando que el derecho a la educación más que una política, debe ser una responsabilidad del Estado para garantizar su desarrollo por ser un derecho constitucional; el derecho a la educación debe estar en primer lugar. La educación es un derecho de primer orden que tiene que avanzar socialmente (p. 253-254). Aunado a ello, lo que señala en su conclusión Gonzales (2017) que garantizar el derecho humano a la educación presentaría un gran desarrollo para fortalecer la democracia ya que con ello se logra el desarrollo integral de las personas, así como la participación de sus derechos y obligaciones ante la sociedad. (p. 308).

De los resultados obtenidos y de los dos sujetos que su investigación se subsumen en los trabajos previos o antecedente (citados líneas arriba) coadyuva a lo dicho por la Ley General de la Educación N° 28044 en su artículo 3° y 9° (desarrollado en el marco teórico) donde menciona que la educación como un derecho fundamental de la persona y de la sociedad es importante para:

Formar personas capaces de lograr su realización ética, intelectual, artística, cultural, afectiva, física, espiritual y religiosa, promoviendo la formación y consolidación de su identidad y autoestima y su integración adecuada y crítica a la sociedad para el ejercicio de su ciudadanía en armonía con su entorno, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades para vincular su vida con el mundo del trabajo y para afrontar los incesantes cambios en la sociedad y el conocimiento. Y b) Contribuir a formar una sociedad democrática, solidaria, justa, inclusiva, próspera, tolerante y forjadora de una cultura de paz que afirme la identidad nacional

sustentada en la diversidad cultural, étnica y lingüística, supere la pobreza e impulse el desarrollo sostenible del país y fomente la integración latinoamericana teniendo en cuenta los retos de un mundo globalizado.

También conforme el Real Decreto Legislativo 2/2015 la cual ha sido materia de análisis, la misma que en su artículo 36° inciso 8 señala:

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella. A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.

Del decreto lo que se rescata son tres puntos fundamentalísimos que coadyuvan al objetivo general; primero, que es el derecho del trabajador para adaptar su jornada de trabajo; segundo, que se pueda conciliar la vida personal, familiar y laboral del trabajador; y finalmente, que esto sea establecido en los convenios colectivo o de ser el caso en un contrato laboral individual. La conciliación de la vida laboral con otros derechos personales es importante ya que dentro de la vida personal por analogía cabe introducir el derecho a la educación superior, por lo que a nivel del derecho comparado (España) se tiene una norma muy garantista para el trabajador, norma que indirectamente está resaltando y garantizando los derechos fundamentales de la persona frente a los intereses de la empresa.

En ese sentido, del decreto se extrae y se complementa con las propuestas de solución consideradas por los entrevistados; estos son, que el trabajador y el emperador deben conciliar para fijar un horario en que se pueda estudiar superiormente y en caso que se deniegue, acudir con un acción de amparo ante la vía jurisdiccional y salir victorioso de ella bajo la aplicación del Test Alemán de la Proporcionalidad y la teoría de los derechos fundamentales de Robert Alexy.

Los supuestos que se señalaron para el objetivo general fueron: Las alternativas de solución frente a la aplicación del horario rotativo es la tipicidad de la prohibición del horario rotativo sin justificación y necesidad de producción de la empresa porque el horario rotativo afecta por el simple hecho de serlo, más aun cuando es aplicada de manera

arbitraria. También, la variación del horario rotativo con una justificación debida; esto es, la petición del trabajador por razones de cursar un estudio superior entre otras, con aceptación obligatoria del empleador; en caso de no aceptar tal petición del trabajador, este pueda acudir vía acción de amparo para hacer valer sus derechos sin tener que renunciar a su trabajo. Por lo que en razón del análisis y discusión de las jurisprudencias (análisis documentario) se ha logrado de manera parcial; esto es, que el trabajador y el empleador puedan conciliar y que este pueda brindarle un horario accesible dado que existe una justificación altamente valida y razonable.

Problema Específico 1: ¿Qué presupuestos son necesarios para estipular el horario rotativo en los contratos laborales y garantizar la educación superior en modalidad virtual de los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017?

a) Discusión de los entrevistados

Al tratarse de una pregunta muy abierta como del objetivo general cada entrevistado brindó un presupuesto casi distinto a la otra, por lo que corresponde traerlo a colación cada uno y discutirlo como es debido.

Los resultados que se obtuvieron con respecto al *Objetivo Especifico 1*; esto es, proponer presupuestos para estipular el horario rotativo en los contratos laborales y garantizar la educación superior en modalidad virtual de los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017, son lo siguiente: i) la especialidad y la naturaleza de la empresa; ii) La no afectación a la profesionalidad ya que si un trabajador estudia una determinada especialidad y trabaja en ella, y el empleador decide ponerlo en otro lado, se estaría afectando al trabajador profesionalmente; iii) La no vulneración a sus derechos fundamentales; iv) La rotación no debe ser frecuente (todo los días) y no afectar a la salud del trabajador; v) La razonabilidad y la proporcionalidad; vi) Que no sean hostiles y que no afecte al principio de igualdad y la no discriminación; vii) No se afecte a la integridad física y emocional del trabajador, discapacidad, accidente o festación del trabajador; viii) Tipo de servicio de la empresa y la real necesidad de querer cursar estudios profesionales.

Asimismo en respuesta a la pregunta número dos del objetivo específico uno, los entrevistados en la gran mayoría consideraron que definitivamente la afectación a los derechos fundamentales debe ser otro de los presupuestos; dado que, el respeto a la

dignidad, a la persona y sus intereses debe primar en un Estado de Derecho; dicha respuesta suma al punto iii descrita líneas arriba.

Los resultados de los entrevistado descritas en los puntos i, iii, iv, vii y viii son símiles a lo señalado (en los antecedentes) por Velásquez (2011) concluyendo que el *ius variandi* es la facultad del patrono para variar algunos elementos de la relación laboral, con la única finalidad y necesidad de la empresa y su producción; esta figura jurídica debe interpretarse restrictivamente debido a que es la excepción de la no variación del contrato. El *ius variandi* debe ser aplicada por el patrono sin violar los derechos del trabajador, debe ser conciliable; para que de esta forma evitar el ejercicio del derecho colectivo laboral (la huelga). (p. 141-142).

Así también en la teoría señalado (en el marco teórico) por Cabanellas (1963) considerando que:

[...]. El *ius variandi* no comprende la facultad de modificar las cláusulas esenciales del contrato, como la cuantía del salario; ni pueden ser los cambios que se produzcan substanciales, ni obedecer al mero capricho o arbitrariedad del empresario sino que debe fundarse en necesidades de la empresa y basarse en la potestad de orientar el trabajo por parte del empresario de sus subordinados. [...] (p. 122).

Dicho autor considera que debe tenerse en cuenta la necesidad de la empresa, exento del mero capricho del empleador para fijar cualquier figura jurídica laboral (horarios, jornadas, vacaciones, etcétera.). En esa misma línea, la Casación Laboral N° 18554-2015-Huánuco señala:

[...] Puede darse el traslado del trabajador siempre que existan razones justificadas para ello, y siempre que no desmejore las condiciones del trabajador, es así que, en el caso del *Ius variandi* en materia de traslado del lugar donde se presta servicios, corresponderá verificar si tal acto es ostensiblemente arbitrario y afecta en forma clara, grave y directa los derechos fundamentales del trabajador o de su núcleo de familia. (p.10).

Complementado a la necesidad de la empresa, también el empleador debe analizar que lo que esta ordenando o impulsando no afecte a los derechos fundamentales y el entorno familiar del trabajador. Los resultados obtenidos en lo que respecto al objetivo específico uno, no solamente guarda similitud y coherencia con los antecedentes y teorías recabadas en el marco teórico de la presente investigación, sino también con el derecho comparado; el Código de Trabajo de Chile en su artículo 12° donde señala:

El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.

Habiendo comprobado las similitudes en la teoría, jurisprudencia nacional, derecho comparado y los antecedentes; que la no vulneración a los derechos fundamentales del trabajador, entre ellas los daños patrimoniales (lo económico) y extra patrimoniales (a la vida y la salud), deben ser considerados presupuestos para poder fijar un horario rotativo para el trabajador; aunado a ello también tener en consideración la necesidad de la empresa, ya que si se desea aplicar el horario rotativo tiene que ser con debida justificación y la razonabilidad.

Es importante señalar que, si bien es cierto nuestra jurisprudencia considera dichos puntos al momento de resolver casos similares, pero la realidad es muy diferente; los procesos de primera y segunda instancia casi siempre obvian esos fundamentos en el momento de resolverlas, y ello se refleja que en proceso como el citado líneas arriba y los que también se consideraron en el análisis documentario; por lo que tiene que intervenir la Corte Suprema para resolver conforme a ley respecto a los múltiples derechos del trabajador. Lo probable de tal problemática quizá es porque no existe una norma que tipifique de manera clara y concisa dichos presupuestos no solamente para el *ius variandi*, sino también para fijar la jornada laboral y el horario de trabajo, descansos, etcétera; para trabajadores que ya han sido contratados y para aquellos que recién serán contratados.

Con respecto a otro presupuesto, Paz (2018) señala que, para garantizar la educación superior en la modalidad virtual el horario rotativo no debe ser tan frecuente; es decir, rotar todos los días. Lo considerado es importante ya que para la educación virtual no es necesario asistir todos los días a clases, pero si tener un horario donde el trabajador se pueda organizar y cumplir con el curricular de la institución donde estudia. El horario rotativo como lo llevan los trabajadores sujetos de estudios es imposible al menos tener una educación virtual no solo por el tiempo, sino por el agotamiento, físico, psicológico y espiritual. En ese sentido, si para una empresa (interés público y naturaleza de la producción) le es necesario la política del horario rotativo, puede hacer el esfuerzo para establecer un horario rotativo parcial, sin violar los derechos fundamentales del trabajador, para que de ese modo el trabajador pueda estudiar aunque sea en modo virtual.

Si bien es cierto, no se tiene una investigación previa (antecedente) o alguna teoría similar (marco teórico), ello no quiere decir que no sea tomada como válida, ya que lo importante es observar si se ha cumplido con el objetivo propuesto en la investigación así como la comparación con los supuestos. Si fuese lo contrario, ¿Qué hay de las investigaciones que son nuevas? ¿Qué hay de las investigaciones exploratorias, donde se investiga por primera vez?

Finalmente; los supuesto que se planteó con respecto al objetivo específico uno son; [...] para establecer el horario rotativo en los contratos laborales y garantizar la educación superior en la modalidad virtual de los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017, debe ser la no vulneración a los derechos fundamentales del trabajador, así como también la no afectación a sus derechos patrimoniales como extra patrimoniales; aunado a ello la razonabilidad y la necesidad de la empresa con la finalidad de salvaguardar al trabajador subsumido en horarios rotativos. Por lo que como se aprecia en el análisis y en la presente discusión, los datos obtenidos si concuerdan con los supuestos descritos; aún más, se agrega otros como la rotación del horario no consecutivamente, la necesidad y el deseo de estudiar superiormente, la no afectación a la profesionalidad del trabajador, la no afectación al principio de igualdad y no discriminación; resultados que también concilian con lo señalado en el párrafo dos del artículo 9° del Decreto Legislativo N° 728.

Los presupuestos brindados por los entrevistados y que estos tienen similitud con los antecedentes y la teoría; aunado a ello, tiene sustento legal. Los derechos constitucionales de la persona no tienen por qué ser obstruidas ni vulneradas por un horario que ficticiamente trata de encontrar sustento en la necesidad de la empresa; sino más bien, la sociedad en conjunto debe garantizar y no obstruir que la persona pueda ejercer el derecho a la educación superior, la cual encuentra asidero en el artículo 3° y 9° de la Ley General de la Educación N° 280444. Asimismo cuando se habla de derechos fundamentales del trabajador, ello engloba los derechos patrimoniales y personales (extra patrimoniales) entre otros, cosa que la teoría y los trabajos previos señalan cada uno de manera específica como, daños morales, daños a la salud, daños económicos, etcétera.

b) Discusión del instrumento documental

Los resultados que se obtuvieron con respecto al *Objetivo Especifico 1*; esto es, proponer presupuestos para estipular el horario rotativo en los contratos laborales y garantizar la

educación superior en modalidad virtual de los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017, son los siguientes:

Según la Casación N° 19334-2015-Lima donde el trabajador interpone demanda de indemnización por daños y perjuicios por habersele despedido arbitrariamente; asimismo señala, cuando este se encontraba laborando su empleador le cambio a un lugar donde le impedía seguir trabajando para otro empleador; en ese sentido, la Corte Suprema señala que el empleador hizo un cambio arbitrario (sin razonabilidad) al trabajador; su fundamento más óptimo fue:

En relación al lugar de la prestación de servicios, este es un elemento del contrato de trabajo, que no puede ser modificado unilateralmente por el empleador, si es que ocasiona perjuicio al trabajador. En todo caso, la modificación introducida respecto al lugar de trabajo tendrá validez en tanto resulta de la necesidad funcional de la empresa (razonabilidad de la medida), de la magnitud del cambio y de que el trabajador no sufra perjuicios económicos ni morales [...] (p.8).

Para que el empleador pueda imponer un horario rotativo a su trabajador ya sea en el momento de contratarlo o cuando este ya este contratado, debe tener la certeza primeramente que no afecte al trabajador ya sea en su aspecto económico, morales, familiares, personales y otros aspectos o intereses del trabajador; aunado a ello, tiene que existir una necesidad de la empresa. En ese mismo orden de ideas, conforme la Casación N° 18711-2015-Arequipa donde el trabajador se da por despedido y solicita indemnización por daños y perjuicios alegando que su empleador a sabiendas que tenía un Certificado Médico donde señalaba que no debería laborar en la noche, por lo que su empleador no cumplió con ello, perjudicando al trabajador gravemente su salud; en ese sentido, la Corte Suprema amparó al trabajador y uno de sus fundamentos de derecho que se abstrajo es:

Obviamente esta facultad que tiene el empleador no es absoluta y debe sujetarse a principios constitucionales y por supuesto, su ejercicio concreto depende de factores tales como las circunstancias que afectan al trabajador, la situación de su familia, su propia salud y la de sus allegados, el lugar y el tiempo de trabajo. Para este Colegiado Supremo, la decisión del empleador sobre las condiciones laborales de un trabajador debe ser considerada sobre la base insustituible del factor humano y de las circunstancias en medio de las cuales actúan los poderes discrecionales, sin soslayar naturalmente los preceptos y derechos reconocidos en la Constitución. (p.7).

De dicha jurisprudencia se desprende que la vida y la salud del trabajador está por encima de los intereses de la empresa; si bien es cierto, existía una gran necesidad del empleador de direccionar a sus trabajadores en el turno noche, empero esto era perjudicial para estos, porque afectaba su salud. Por ello, otro de los presupuestos para que el horario rotativo sea establecido debe ser la no afectación a los derechos extramatrimoniales; estos son, los daños físicos, morales, psicológicos, etcétera.

Los resultados obtenidos, es semejante a lo dicho por Velásquez (2011, p. 141-142) en su investigación, concluyendo que el *ius variandi* es la facultad del patrono para variar algunos elementos de la relación laboral, con la única finalidad y necesidad de su empresa y su producción; esta figura jurídica debe interpretarse restrictivamente debido a que es la excepción de la no variación del contrato. El *ius variandi* debe ser aplicada por el patrono sin violar los derechos del trabajador, debe ser conciliable; de esta forma se evitará el ejercicio del derecho colectivo laboral (la huelga).

Asimismo ello concuerda con la legislación vecina; la Ley General del Trabajo de Argentina N° 20.744 en su artículo 65° tipificando que:

Las facultades de dirección que asisten al empleador deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.

En esa misma línea Guerrero (1997) señala:

La facultad del *ius variandi* a favor del empleador no puede ser ejercida en forma abusiva que lesione los intereses morales o materiales del trabajador. De suceder lo anterior, se justifica que el trabajador, unilateralmente y por justa causa, dé la terminación del contrato de trabajo. [...]. (p. 399).

Para que el empleador pueda disponer del trabajador debe llevarse sin arbitrariedades, respetando la razonabilidad, la necesidad de la empresa, la no afectación a los derechos del trabajador, sobre todo los derechos fundamentales; ello es amparada y esta de acorde con investigaciones previas, teorías descritas en el marco teórico y el derecho comparado. Cabe resaltar la necesidad de la empresa como presupuesto para la aplicación del horario rotativo en garantía de la educación superior en su modalidad virtual; si a una empresa le urge regular un horario rotativo pues que se haga un esfuerzo de no hacerlo tan consecutivamente (como señala una entrevistada), de ese modo abrir un poco de espacio para que el trabajador aunque sea estudie virtualmente.

Como en la etapa de discusión también no solamente corresponde discutir con las investigaciones pasadas (antecedentes) y con las teorías, sino también concordar si confirma, agrega y/o contradice a los supuestos. Los supuestos que se plantearon con respecto al objetivo específico uno, son; [...] para establecer el horario rotativo en los contratos laborales y garantizar la educación superior en la modalidad virtual de los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017 debe ser la no vulneración a los derechos fundamentales del trabajador, así como también la no afectación a sus derechos patrimoniales como extra patrimoniales; aunado a ello la razonabilidad y la necesidad de la empresa con la finalidad de salvaguardar al trabajador subsumido en horarios rotativos. Por lo que como se aprecia en el análisis y en la presente discusión, los datos obtenidos si concuerdan con los supuestos descritos en la presente investigación.

Problema Especifico 2: ¿De qué manera se afecta la educación superior con la aplicación del horario rotativo a los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017?

a) Discusión de los entrevistados

Los resultados que se obtuvieron con respecto al objetivo específico dos; esto es, explicar la afectación a la educación superior en aplicación del horario rotativo a los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017, se pasa a detallar:

La mayoría de los entrevistados como Atao (2018), Saldarriaga (2018), Soto (2018), Reyna (2018), Paz (2018) y Tocre (2018) consideraron que se le estaría afectando a los trabajadores en la medida que al no contar con un horario fijo, el trabajador no podría organizar sus tiempos para poder realizar sus estudios superiores con regularidad. De esta forma causando inestabilidad al trabajador en la planificación de sus actividades, sobre todo si la carrera, actualización, capacitación, etcétera; exige la constancia no solo académica, sino muchas veces la presencia en las aulas.

Aunado a ello; Atao (2018), Gálvez (2018), Gutarra (2018), Paz (2018), Reyna (2018), Soto (2018), Tocre (2018) y Torres (2018) consideraron que el horario rotativo restringe para que el trabajador pueda estudiar superiormente, porque no se adapta al horario (horario fijo) que imponen las universidades e institutos, careciendo en ese sentido el trabajador de tiempo (estable) para poder desempeñarse intelectualmente; dado que, todo estudio se encuentra planificado a ser realizado en horario de mañana, tarde o noche, der ser el horario rotativo se le impide al trabajador optar por algún tipo de estudio.

Ante tal problemática; Atao (2018), Reyna (2018), Soto (2018) y Tocre (2018) consideraron que el trabajador necesita de un horario fijo y/o permanente para que pueda estudiar en cualquiera de sus modalidades (virtual o presencial), porque que generalmente los horarios de estudio son horarios fijos o permanentes ya sea en la mañana tarde o noche y de esa forma programar mejor sus horarios los trabajadores.

La educación superior es afectada con la aplicación del horario rotativo de los trabajadores, ya que este al variar constantemente impide al trabajador poder cursar estudios superiores. Sumado a lo ya señalado, Torres (2018) consideró que no solamente se afecta el derecho a la educación superior, sino también al sistema físico, salud y sus horas de sueño. Es esa la razón por lo que debe ser flexible o aplicar compensaciones los que laboran en un horario rotativo.

De los resultados obtenidos se asimila a lo señalado (en antecedentes) por Sánchez (s.f.) concluyendo que el trabajo nocturno permanente y el horario rotativo tiene similares afectaciones al bienestar personal, familiar, y sexual del trabajador; incluso el horario rotativo puede causar más afectación en muchos ámbitos de su vida, privándoles de muchos beneficios y ventajas de distintos aspectos de su vida. Otro punto fundamental con la que concluye es que al tratarse del trabajo nocturno permanente y/o rotativo no existe una congruencia con el bienestar del trabajador. (p. 277).

En esa misma postura (en el marco teórico) López, Marques y Rocha (2010) señalan que el trabajo en turnos afecta grandemente el proceso biológico de la persona, excesivos sueños a la hora de trabajar, falta de apetito, etcétera; toda esta problemática debido a la alteración de los horarios. También que las organizaciones de salud y las que protegen al trabajador deben de evitar estas modalidades laborales. (p.6).

Si bien es cierto, dichas conclusiones; ninguna hace referencia a la afectación de la educación literalmente, pero lo cierto es que el horario rotativo no solamente afecta a la salud, al ámbito familiar, intereses personales, sociales, etcétera; sino también a la educación superior de los trabajadores que tienen interés de ello; más allá de los resultados ya obtenidos donde nos ilustran la afectación, es menester también usar la lógica común y jurídica al mismo tiempo. Si el horario rotativo cambia cada día y si la persona desea estudiar, le va ser imposible, dado que como ya lo señalaron los entrevistados, las universidades, institutos o cualquier otra institución tienen horarios ya establecidos, fijos y/o permanentes en la mañana, tarde o noche.

Asimismo Paz (2018) señaló que si bien es cierto, la producción de la empresa dependerá la subsistencia de la empresa y por consiguiente la fuente de trabajo; sin embargo, se debe tener un horario razonable que no menoscabe el proyecto de vida que todo trabajador tiene.

En lo que respecta al proyecto de vida, es un tipo de daño a la persona desarrollada por la doctrina, principalmente por el jurista Fernández Sessarego; la misma que consiste en la afectación a la persona direccionándolo de manera radical a un futuro no trazado, obviamente para mal. Si a un trabajador se le frustra su proyecto que trazó para sus estudios superiores, se le está afectando gravemente de manera indirecta y permanente su proyecto de vida. Es por ello que una vez más se debe traer a colación el artículo 23° de la Constitución en su tercer párrafo que señala “*Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador*”. En ese orden de ideas también el Protocolo de San Salvador en su artículo 13° numeral 2 señala “[...] *La educación deberá orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad y deberá fortalecer el respeto por los derechos humanos, el pluralismo ideológico, las libertades fundamentales, la justicia y la paz [...]*”. Como también ya se hizo un comentario anteriormente, la educación es importante para el desarrollo de la persona, dignidad, economía e intelectualidad, por ello que el Estado debe preocuparse por su amparo.

En cuanto al supuesto del objetivo específico dos; fue, la educación superior es afectada con la aplicación del horario rotativo de los trabajadores, ya que este al variar constantemente impide al trabajador poder cursar estudios superiores; existiendo una contradicción entre el horario laboral y el horario estudiantil o educacional. Por lo que se advierte que, si se ha logrado confirmar (explicar de manera detallada) con los datos obtenidos.

b) Discusión de los encuestados

Los resultados que se obtuvieron con respecto al objetivo específico dos; esto es, explicar la afectación a la educación superior en aplicación del horario rotativo a los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017; son lo siguiente:

Los veinte trabajadores encuestados, quince no están estudiando y nuestra misma lógica nos lleva a suponer que se debe a la falta de tiempo; sin embargo más que una simple suposición con la lógica, dichos entrevistados señalaron que se debe a la falta de tiempo.

De esta manera subliminalmente nos están diciendo que el horario rotativo les está obstaculizando a desempeñarse educativamente. Asimismo, otra de los datos que llama la atención, es que estos trabajadores estarían dispuestos a no renunciar con la finalidad de estudiar, porque lo que no les gusta es el horario laboral y el miedo a no encontrar trabajo una vez renunciado. De los resultados descritos hasta ahora, puede apreciar un gran estado de vulnerabilidad de aquellos trabajadores, ya que en su mayoría son jóvenes y sin experiencia y si desean prosperar deben estudiar y trabajar, el camino no es buscarse otro trabajo, sino conciliar con su empleador para fijar un horario flexible y/o fijo para poder gozar de lo que anhelan (estudiar alguna carrera o complementar a la que ya tienen).

Asimismo otro resultado obtenido de dichas entrevistas es, que la mayoría de los entrevistados cree que el horario rotativo les afecta a su salud y les agota físicamente; lo cual concuerda con la investigación realizada por Feo (2007) donde concluyó que:

El trabajo por turnos (rotativo) tiene infinidad de consecuencias negativas al trabajador en muchos aspectos de su vida: En el ámbito laboral; problemas con el sueño, trastornos alimenticios, fatiga, estrés, etc. En el ámbito familiar y social; enfriamiento de las relaciones de pareja, enfriamiento familiar (poco tiempo con ellos), afectaciones a la actividad social y recreacional (actividades religiosas, deportivas, políticas, etc.) (p.47).

En cuanto a los supuestos en lo que respecta al objetivo específico dos; eso es, la educación superior es afectada con la aplicación del horario rotativo de los trabajadores, ya que este al variar constantemente impide al trabajador poder cursar estudios superiores; existiendo una contradicción entre el horario laboral y el horario estudiantil o educacional. Por lo cual se advierte que dicho puesto ha sido confirmado con los resultados obtenidos por las encuestas.

De los resultados obtenidos, discutidas cabalmente con los trabajos previos (antecedentes) y con lo que señalan otros sujetos en el marco teórico, se confirma los supuestos y se logra lo propuesto en lo que respecta al objetivo específico número dos; también afirma y completa lo narrado en la realidad problemática de lo vulnerador que puede llegar a ser el horario rotativo, aun siendo aplicado bajo necesidades de la empresa o la debida justificación o razonabilidad. Todo ello contraviene lo señalado por la Constitución Política del Perú y otras normas de la materia, sin dejar de lado la Ley General de la Educación N° 28044.

V. CONCLUSIONES

Primero: En lo que respecta al objetivo general, con la metodología utilizada y el trabajo de campo efectuado; en base a las entrevistas, se ha brindado las alternativas de solución frente a la aplicación del horario rotativo y la vulneración a la educación superior de los trabajadores de Sodimac de San Juan de Miraflores: Primero; si el trabajador desea cursar algunos estudios superiores, debe acudir primero a la fase conciliatoria; es decir, tratar de llegar a un acuerdo con su empleador para revertir el horario rotativo a un horario estable y/o flexible; segundo, en caso que el trabajador no logre dicho objetivo, se encuentre expedita la siguiente fase, vía jurisdiccional con una acción de amparo; tercero, se deben celebrar Convenios colectivos o de ser el caso establecer en el contrato laboral, las preferencias por el derecho a la educación superior y ciertas flexibilidades; cuarto, el trabajador para acudir a la vía conciliatoria y jurisdiccional, debe acreditar con medios probatorios fehacientes y verídicos, tales como las fichas de matrícula, entre otros documentos que avalen su pedido; y finalmente, se debe crear una norma imperativa donde se favorezca el derecho a la educación superior de los trabajadores ante una injustificada aplicación del horario rotativo por las empresas. Asimismo se acreditó con respecto al análisis documental que; tanto el empleador como el juzgador (el quien resuelve la acción de amparo) deben aplicar el Test Alemán de la Proporcionalidad para amparar el derecho a la educación superior del trabajador ante los intereses de la empresa. En ese sentido, más que comprobarse el supuesto general, se ha agregado otras alternativas de solución muy valiosas, conforme se detalla con plena amplitud en la fase de discusión de los resultados.

Segundo: En lo que respecta al objetivo específico uno, con la metodología utilizada y el trabajo de campo efectuado; en base a las entrevistas, se ha brindado los presupuestos para estipular el horario rotativo en los contratos laborales y garantizar la educación superior virtual de los trabajadores de Sodimac de San Juan de Miraflores; estos son, la necesidad de la empresa, el horario rotativo parcial, la no vulneración a los derechos fundamentales (daño patrimonial y extra patrimonial), la razonabilidad y la proporcionalidad, y que no afecte el principio a la igualdad y la no discriminación. Asimismo, se ha logrado confirmar lo señalado por los entrevistados con los resultados del análisis documental. Aunado a ello, más que comprobarse el supuesto específico uno, se ha agregado otros presupuesto, conforme se detalla con plena amplitud y orden en la fase de discusión de los resultados.

Tercero: En lo concerniente al objetivo específicos dos, con la metodología utilizada y el trabajo de campo efectuado; en base a las entrevistas, se ha explicado la afectación a la educación superior con la aplicación del horario rotativo a los trabajadores de Sodimac de San Juan de Miraflores; en la medida que, el horario rotativo al cambiar consecutivamente todo los días y las universidades e institutos al tener un horario permanente ya sea en la mañana, tarde o noche, se encuentran en discordancia entre estos (el horario rotativo y el horario estudiantil). Asimismo con las entrevistas realizadas a los trabajadores, se acreditó que todos no están estudiando y quince de ellos es por falta de tiempo debido a la forma de sus horarios, ello concretiza y confirma lo alegado por los entrevistados; quedando igualmente comprobado el supuesto específico dos, conforme se detalla en el punto de discusiones con mayor amplitud. De los puntos señalados se advierte que se está vulnerando los artículos 7°, 14°, 18° y 23° párrafo tres de la Constitución Política del Perú vigente y obstaculizando el fin teleológico de los artículos 3° y 9° de la Ley General de la Educación N° 28044.

VI. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda que en aras de los derechos fundamentales del trabajador y principalmente el progreso en el proyecto de vida del trabajador mediante el ejercicio del derecho a la educación superior, el empleador y el Estado puedan observar y poner en práctica las alternativas propuestas con la presente tesis, dado que todas tienen sustento legal y son pertinentes para que el trabajador pueda aportar a su personalidad y a nivel social con su conocimiento intelectual que pueda adquirir mediante la educación superior. Asimismo, el empleador y el juzgador deben tener siempre presente que ninguna relación laboral puede privar, perjudicar, obstaculizar, violar los derechos fundamentales de la persona tal como lo señala el artículo 23° en su párrafo tres de la Constitución Política del Perú. Aunado a ello, el empleador pueda en el ejercicio del *ius variandi* establecer horarios flexibles y/o fijos para los trabajadores que la solicitan, de ese modo estos puedan estudiar superiormente; derecho que está amparado por los artículos 3° y 9° de la Ley General de la Educación N° 28044 y los artículos 14° y 18° de la Constitución Política del Perú.

Segundo: Se recomienda que el empleador a cargo de una empresa donde la aplicación del horario rotativo es fundamental, pueda hacer el esfuerzo de establecer aunque sea el horario rotativo parcial; es decir que el horario no cambie cada día, sino cada semana o cada mes; para que de esa forma se pueda garantizar la educación superior en la modalidad virtual; aunado a ello, el empleador pueda tener en consideración en todo momento el presupuesto de la no afectación a los derechos fundamentales (daño patrimonial y extra patrimonial) así como también los dos presupuestos reconocidos en el artículo 9° párrafo dos del Decreto Legislativo N° 728; esto es, la necesidad de la empresa y la razonabilidad para evitar afectaciones garrafales al trabajador y por ello futuros problemas jurisdiccionales.

Tercero: Se recomienda que las instituciones que protegen los derechos laborales, como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, el Ministerio de Trabajo, los sindicatos, entre otros; deben supervisar que el empleador en el momento de contratar a sus trabajadores no estipulen cláusulas abusivas al trabajador, ya que en realidad no es que el trabajador este de acuerdo con dichas clausulas, sino que estos lo hacen por necesidad de pertenecer a dicha empresa. Los horarios que puedan establecer los empleadores para sus trabajadores estén debidamente justificado en los convenios colectivos, en los contratos

laborales; así como también, el empleador a nombre de la empresa pueda sustentar la justificación al Ministerio de trabajo o a la institución correspondiente que pueda crear el Estado a futuro. Todo ello es necesario ya que el horario rotativo por el solo hecho de existir ya afecta al trabajador; en ese sentido, en cumplimiento de la Constitución, principalmente de su artículo 2° inciso 1, el Estado debe ser más exigente con dichas empresas; de manera complementaria, que el artículo 9° en su segundo párrafo del Decreto Legislativo N° 728 no solo se aplique para los trabajadores ya introducidos en el centro laboral, sino también en el momento de contratar; la consecuencia de ello sería que el empleador en el momento de contratar pueda tener en cuenta todo los presupuestos que se señalan en dicha norma.

BIBLIOGRAFIA

- Barrera V; A. (s.f.). *El retorno de la inversión individual en la Educación Superior Privada en México* (Tesis Doctoral). Recuperado de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/128964/TABV1de1.pdf?sequence=1>
- Bernuy A; O. (2015). *La Jornada de Trabajo: horario de trabajo, trabajo en sobretiempo, tiempo de refrigerio y trabajo nocturno*. Recuperado de http://www.aempresarial.com/web/revitem/4_17670_40329.pdf
- Buen, N. Morgado, M. (1997). *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. En H. Podetti. Autor. *Los principios del derecho de trabajo* (139-153). Recuperado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/11.pdf>
- Buen, N; Morgado, M. (1997). *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. En L. Hernández. Autor. *Poder de dirección del empleador* (405-419). Recuperado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/26.pdf>
- Buen, N. Morgado, M. (1997). *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. En G. Guerrero. Autor. *Contenido del contrato de trabajo. Obligaciones de las partes* (383-403). Recuperado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/25.pdf>
- Buen, N. Morgado, M. (1997). *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. En J. Lastra. Autor. *La jornada de trabajo* (421-432). Recuperado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/27.pdf>
- Código de Trabajo de la República de Cuba. *Ley N° 116*. Gaceta Oficial de la República de Cuba Ministerio de Cuba, 17 de junio de 2014.
- Código Civil. *Decreto Legislativo N° 295*, Lima, 1984.
- Código de Trabajo de Chile. Ministerio del Trabajo y Previsión Social subsecretaria del Trabajo, Santiago 31 de julio de 2002.
- Cruz T; M. (s.f.). *La educación como derecho social en el estado constitucional*. Recuperado de <http://iusfilosofiamundolatino.ua.es/download/EL%20DERECHO%20%20A%20LA>

[%20EDUCACI%C3%93N%20COMO%20DERECHO%20SOCIAL%20EN%20EL%20ESTADO%20CONSTITUCIONAL..pdf](#)

Decreto Supremo N° 007-2002-TR. *Ley de la Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo*, Lima, 2002.

De Lama L; M. (s.f.). *El Ius Resistentiae frente al deber de obediencia. Una visión sustantiva y procesal* (Tesis de Maestría). Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4447/DE_LAMA_LA_URA_MANUEL_IUS_OBENDIENCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo. Diario Oficial de la Unión, 4 de noviembre de 2003.

EmprendePyme.Net. (s.f.). *Tipos de horarios de trabajo*. Recuperado de <https://www.emprendepyme.net/tipos-de-horarios-de-trabajo.html>

Feo A; J. (2007). *Influencia del trabajo por turnos en la salud y la vida cotidiana* (título de especialidad). Recuperado de <http://javeriana.edu.co/biblos/tesis/enfermeria/tesis38.pdf>

Ferro D; V. (s.f.). *Derecho individual del trabajo – materiales de enseñanza*. En A. Hueck, y H. Nipperdey. Autores. *Contrato de trabajo y relación de trabajo* (59-60). Lima. PUCP.

Ferro D; V. (s.f.). *Derecho individual del trabajo – materiales de enseñanza*. En G. Cabanellas. Autor. *La subordinación* (90-106). Lima. PUCP.

Ferro D; V. (s.f.). *Derecho individual del trabajo – materiales de enseñanza*. En G. Cabanellas. Autor. *El “Jus Variandi”* (120-126). Lima. PUCP.

Ferro D; V. (s.f.). *Derecho individual del trabajo – materiales de enseñanza*. En G. Cabanellas. Autor. *Jornada de trabajo* (279-281). Lima. PUCP.

Ferro D; V. (s.f.). *Derecho individual del trabajo – materiales de enseñanza*. En A. García. Autor. *Jornada de trabajo* (117-118). Lima. PUCP.

Ferro D; V. (s.f.). *Derecho individual del trabajo – materiales de enseñanza*. En G. Cabanellas. Autor. *Fijación de la Jornada Laboral (horarios)* (291-292). Lima. PUCP.

- Flores D; E. (2014). *Relación entre política educativa con la calidad de la educación en la universidad privada sise, año 2014* (Tesis de Grado). Recuperado de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1074/1/flores_cey.pdf
- García, L; y Pérez, A. (2013). *Los horarios laborales y su influencia en la percepción del equilibrio trabajo-familia; una revisión de literatura* (tesis para título). Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4491/1014212475-2013.pdf>
- Gonzales G; J. (2017). *El debate sobre la calidad de la educación en la reforma constitucional mexicana de 2013* (Tesis Doctoral). Recuperado de <https://eprints.ucm.es/43103/1/T38867.pdf>
- Hernández, c; Fernández, c y Baptista, p. (2014). *Metodología de la investigación (6ta ed.)*. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Homenaje Aniversario de la SPDTSS (2013). En C. Cornejo. Autor. *Algunas consideraciones sobre la regulación del tiempo de trabajo en la legislación laboral peruana* (229-258). Recuperado de <file:///C:/Users/joel/Desktop/libro%20de%20laboral.pdf>
- Juzgado de lo Social N° 1 Logroño. (2017). Sentencia N° 00256-2017. Autos N° 331/17. España.
- La Constitución Política del Perú de 1979. Asamblea Constituyente. Lima, 12 de julio de 1979.
- La Constitución Política del Perú de 1993. Poder Constituyente Democrático. Lima, 29 de diciembre de 1993.
- Laiza O; J. (2018). *Fundamentos jurídicos para regular la ley contra el mobbing laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales* (Tesis de Grado). Recuperado de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/657/Tesis%20Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ley General de la Educación; *Ley N° 28044*. La Comisión Permanente del Congreso de la Republica, Lima, 2012

- Ley General del trabajo. Congreso de la Republica, Lima, julio de 2002.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Venezuela, 7 de mayo de 2012.
- Ley Federal del Trabajo. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, México, 1 de abril de 1970.
- Ley General del Trabajo. Congreso Nacional, Bolivia, 8 de diciembre de 1942.
- Ley General del Trabajo. *Ley 20.744 del contrato de trabajo*, Argentina, 13 de mayo de 1976.
- Ley General de la Educación. *Ley N° 24.521 de la Educación Superior*. El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación de Argentina reunidos con el Congreso, Argentina, 20 de julio de 1995.
- Ley de la Educación N° 070 “*Avelino Siñami – Elizardo Pérez*”. La Asamblea Legislativa Plurinacional, Bolivia, 20 de diciembre de 2010.
- López, M; Marques, F. y Rocha, L. (2010). *El trabajo en turnos alternados y sus efectos en lo cotidiano del trabajador que beneficia granos*. Recuperado de http://www.scielo.br/pdf/rlae/v18n6/es_05.pdf
- Maldonado A; J. (2014). *El incumplimiento al principio de gratuidad como causa de vulneración al derecho de la educación superior en Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas en el Ecuador* (Tesis de Grado). Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/5317/1/T-UCE-0013-Ab-366.pdf>
- Manrique N; J. (2009). *Protección constitucional del derecho a la educación y responsabilidad estatal por falla en el servicio de la educación* (tesis para optar el grado de magister en derecho administrativo. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/1254/4079127.pdf>
- Newsletter. (s.f.). *Jornada Laboral: Tipos y Control de la Jornada*. Recuperado de <http://www.ceasesoriaciudadlineal.es/images/Newsletter/News61-Jornada-laboral.pdf>
- Obregón S; T. (2009). *Las Jornadas acumulativas y atípicas de trabajo (Parte II)*. Recuperado de http://www.aempresarial.com/web/revitem/4_9483_27587.pdf

- Pacheco J; C. (2016). *El derecho de resistencia como mecanismo de control ante el uso ante el uso desmedido o abuso del Ius Variandi* (Tesis de Grado). Recuperado de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/5873/PachecoCastro_J.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Perez, B. (1983). *Derecho de trabajo*. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/109929384/Derecho-Del-Trabajo-Benito-Perez-PDF>
- Pinos V; E. (2013). *La educación universitaria: exigencias y desafíos*. Recuperado de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/8326/1/La%20educaci%C3%B3n%20universitaria%20exigencias%20y%20desaf%C3%ADos.pdf>
- Real Decreto Legislativo 2/2015. *Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Boletín Oficial del Estado, España, 23 de octubre de 2015.
- Ribeiro O; J. (2012). *La flexibilización del tiempo de trabajo y la violación del derecho a la salud laboral: Análisis de los ordenamientos jurídicos brasileño y español* (Tesis Doctoral). Recuperado de <https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/2911/TESIS%20Ribeiro%20de%20Oliveira%20Silva.pdf?sequence=1>
- Rubio C; M. (1999). *Estudio de la Constitución Política del Perú de 1993*. Tomo II. Fondo editorial. PUCP – Lima.
- Sala de lo Contencioso Administrativo. (2017). Radicación número: 70001-23-33-000-2017-00209-01(AC), Colombia.
- Salgado L; A. (2007). *Investigación Cualitativa; Diseños, evaluación de rigor metodológico y retos*. Recuperado de [file:///C:/Users/joel/Downloads/Dialnet-InvestigacionCualitativa-2766815%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/joel/Downloads/Dialnet-InvestigacionCualitativa-2766815%20(1).pdf)
- Sánchez G; J. (s.f.). *Análisis de los efectos de la nocturnidad laboral permanente y de la rotación de turnos en el bienestar, la satisfacción familiar y el rendimiento perceptivo-visual de los trabajadores*. Recuperado de <http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/tesisUIB/archives/TDX-0204.dir/TDX-0204105-085658.pdf>
- Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República. (2015). Casación N° 19334-2015, Lima.

Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República. (2015). Casación Laboral N° 18554-2015, Huánuco.

Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República. (2015). Casación Laboral N° 18711-2015, Arequipa.

Semar (s.f.). *Metodología de la Investigación*. Recuperado de

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/133491/METODOLOGIA_DE_INV_ESTIGACION.pdf

Strauss A; y Corbin J. (1998). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Recuperado de <https://diversidadlocal.files.wordpress.com/2012/09/bases-investigacion-cualitativa.pdf>

Texto único ordenado del Decreto Legislativo N° 728, ley de Productividad y Competitividad Laboral. Congreso de la Republica, Lima 8 de noviembre de 1991.

Toyama M; J. (2008). *Derechos inespecíficos de los trabajadores en los empleadores ideológicos* (Tesis para Magister). Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4686/TOYAMA_MI_YAGUSUKU_JORGE_EMPLEADORES_IDEOLOGICOS.pdf;sequence=1

Tribunal Constitucional. (2001). EXP. N.O 0895-2001-AA/TC *Lambayeque, Lucio Valentín Rosado Adanaque*, Lima.

Velásquez G; K. (2011). *Ejercicio del ius variandi: aplicación, límites y efectos* (tesis para optar grado de licenciado). Recuperado de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111615/de-Velasquez_k.pdf?sequence=1

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Anexo 2: Fichas de validación de la Guía de Entrevistas

Anexo 3: Fichas de validación de la Guía de Encuestas

Anexo 4: Fichas de validación de la Guía de Análisis Documental

Anexo 5: Guía de Entrevistas

Anexo 6: Entrevistas

Anexo 7: Guía de Análisis Documental

Anexo 8: Análisis Documental

Anexo 9: Guía de Encuestas

Anexo 10: Encuestas

Anexo 11: Contrato laboral del trabajador de Sodimac

Anexo 12: aprobación de originalidad de Tesis

Anexo 13: Pantallazo del Softward Turnitin

Anexo 14: Formulario de autorización para publicación de la Tesis

Anexo 15: Autorización de la versión final del trabajo de investigación

Anexo 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: **DENNIER VILLANUEVA DOMINGUEZ**

FACULTAD/ESCUELA: DERECHO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	APLICACIÓN DEL HORARIO ROTATIVO Y LA VULNERACIÓN A LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE LOS TRABAJADORES DE SODIMAC DE SAN JUAN DE MIRAFLORES-2017
PROBLEMA	PROBLEMA GENERAL ¿Cuáles son las alternativas de solución frente a la aplicación del horario rotativo y la vulneración a la educación superior de los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017?
	PROBLEMAS ESPECIFICOS ¿Qué presupuestos son necesarios para estipular el horario rotativo en los contratos laborales y garantizar la educación superior en modalidad virtual de los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017? ¿De qué manera se afecta la educación superior con la aplicación del horario rotativo a los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017?
(SUPUESTOS)	SUPUESTO GENERAL Las alternativas de solución frente a la aplicación del horario rotativo es la tipicidad de la prohibición del horario rotativo sin justificación y necesidad de producción de la empresa porque el horario rotativo afecta por el simple hecho de serlo, más aun cuando es aplicada de manera arbitraria. También la variación del horario rotativo con una justificación debida; esto es, la petición del trabajador por razones de cursar un estudio superior entre otras, con aceptación obligatoria del empleador; en caso de no aceptar tal petición del trabajador, este pueda acudir vía acción de amparo para hacer valer sus derechos sin tener que

	renunciar a su trabajo.
	<p>SUPUESTOS ESPECIFICOS</p> <p>Los presupuestos para establecer el horario rotativo en los contratos laborales y garantizar la educación superior en la modalidad virtual de los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017; debe ser, la no vulneración a los derechos fundamentales del trabajador, así como también la no afectación a sus derechos patrimoniales como extramatrimoniales; aunado a ello la razonabilidad y la necesidad de la empresa con la finalidad de salvaguardar al trabajador subsumido en horarios rotativos</p> <p>La educación superior es afectada con la aplicación del horario rotativo de los trabajadores, ya que este al variar constantemente impide al trabajador poder cursar estudios superiores; existiendo una contradicción entre el horario laboral y el horario estudiantil o educacional.</p>
OBJETIVO GENERAL	Proponer alternativas de <i>solución</i> frente a la aplicación del horario rotativo y la vulneración a la educación superior de los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<p>Proponer presupuestos para estipular el horario rotativo en los contratos laborales y garantizar la educación superior en modalidad virtual de los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017</p> <p>Explicar la afectación a la educación superior en aplicación del horario rotativo a los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017</p>
DISEÑO DEL ESTUDIO	TEORIA FUNDAMENTADA
POBLACIÓN Y MUESTRA	NO PROBABILISTICO (EXPERTOS DEL DERECHO LABORAL)

VARIABLES (CATEGORIZACION)	V1. EL HORARIO ROTATIVO V2. LA VULNERACIÓN A LA EDUCACION SUPERIOR
-------------------------------	---

UNIDAD DE ANALISIS Y CATEGORIZACIÓN

<u>Categoría 1</u> EL HORARIO ROTATIVO	<u>Sub categoría 1</u> Estipulación presupuestos para establecer el horario rotativo	<u>Sub categoría 2</u> aplicación en empresas donde no pueden paralizarse
<u>Categoría 2</u> LA VULNERACIÓN A LA EDUCACION SUPERIOR	<u>Sub categoría 1</u> Afectación de la Educación superior.	<u>Sub categoría 2</u> La educación superior en la modalidad virtual

MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS	EXPLICATIVO Y DESCRIPTIVO
------------------------------	----------------------------------

Anexo 2: FICHAS DE VALIDACIÓN DE LA GUIA DE ENTREVISTAS



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: Carrero Gonzales, Emile M. Toro
 1.2. Cargo e institución donde labora: Profesor Del Laboratorio
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: TRANSPIRANTE
 1.4. Autor(a) de Instrumento: Denise VIDANILLA Domínguez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.											✓		
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.											✓		
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											✓		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											✓		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.											✓		
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.											✓		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											✓		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos jurídicos.											✓		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.											✓		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.											✓		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

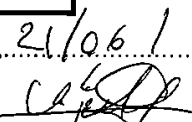
- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

85 %

Lima, 21/06/18 del 2018


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No. 09631638 Telf.: 997351619

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: José Carlos Gamarra Romoza
- 1.2. Cargo e institución donde labora: DTC
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: el instrumento 021
- 1.4. Autor(a) de Instrumento: Demisela Villacueva Demisela

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.												Y	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												Y	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												Y	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.												Y	
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.												Y	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												Y	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos jurídicos.												Y	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												Y	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.												Y	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima... 21 de junio ... del 2018

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI No. 6735016 Telf.: 963870701

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: Castro Rodríguez Leidy
 1.2. Cargo e institución donde labora: Profesora
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: "INSTRUMENTO"
 1.4. Autor(a) de Instrumento: DENISER VILLARUELA DOMINIGUEZ

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.												X	
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos jurídicos.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

95

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 22 de Junio del 2018

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. Telf.:

42577746 98071252

Anexo 3: FICHAS DE VALIDACIÓN DE LA GUIA DE ANALISIS DOCUMENTAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: Salas Quispe, Marian Rosales
 1.2. Cargo e institución donde labora: DTC-UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Análisis Documental
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Dennis Villanueva Domínguez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95%

Lima, 14 de noviembre del 2018

SD
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 06981923 Telf. 953526951

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: José Jorge Rodríguez Figueroa
 1.2. Cargo e institución donde labora: UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: "Análisis Documentario"
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Dennis Villanueva Domínguez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

5

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

96	%
----	---

Lima, 24 de octubre del 2018

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. Telf:

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: ELCASA ARMANDO FLORES MEDINA
 1.2. Cargo e institución donde labora: UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: "ANÁLISIS DOCUMENTAL"
 1.4. Autor(a) de Instrumento: DEANER VILLANUEVA DOMÍNGUEZ

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.												X	
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos jurídicos.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

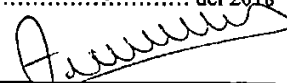
- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

 Lima, 14 de noviembre del 2018


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No. 09884149 Telf.: 989179766

Anexo 4: FICHAS DE VALIDACIÓN DE LA GUIA DE ENCUESTAS



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: Salas Quispe, Marcos Roldán
 1.2. Cargo e institución donde labora: DTT - VCU
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Encuestas
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Jennyfer Villanueva Domínguez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												x	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												x	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												x	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												x	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												x	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												x	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												x	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												x	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												x	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												x	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

51

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 21 de noviembre del 2018

JPD
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 06189973 Telf. 983526951

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres:..... ELEAZAR ARMANDO FLORES MEDINA
 1.2. Cargo e institución donde labora:..... UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:..... "Cura de encefalitis"
 1.4. Autor(A) de Instrumento:..... D. EMILIO VILLANUEVA DOMINGUEZ

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.											X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 14 de noviembre del 2018


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 09884149 Telf.: 989179966

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: José Jorge Rodríguez Figueroa
 1.2. Cargo e institución donde labora: VCU
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: "Guía de Encuestas"
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Dennis Villanueva Domínguez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SÍ

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

96 %

Lima, 14 de noviembre del 2018

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. Telf.:

GUIA DE ENTREVISTA

INSTRUMENTO PARA LOS EXPERTOS DEL DERECHO LABORAL

NOMBRE Y APELLIDOS:

CARGO:

INSTITUCIÓN:

**TITULO: APLICACIÓN DEL HORARIO ROTATIVO Y LA VULNERACIÓN DE
A LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE LOS TRABAJADORES DE SODIMAC DE
SJM-2017**

OBJETIVO GENERAL

Proponer alternativas de solución frente a la aplicación del horario rotativo y la vulneración a la educación superior de los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017

1. ¿Cuáles son las alternativas de solución frente a la aplicación del horario rotativo y la vulneración a la educación superior de los trabajadores?

2. ¿Se debe aplicar el horario rotativo solamente en ciertas empresas que por la naturaleza de su producción lo requieran? Si o no ¿por qué?

3. ¿Para garantizar la educación superior, el empleador debe hacer uso del ius variandi con respecto al horario rotativo en beneficio al trabajador? Si o no ¿porque?

4. ¿Ante la denegatoria de la modificación del horario rotativo para fines educativos, el trabajador debe acudir a la acción de amparo para lograr dicho fin? Si o no ¿Por qué?

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Proponer presupuestos para estipular el horario rotativo en los contratos laborales y garantizar la educación superior en modalidad virtual de los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017

5. ¿Qué presupuestos es necesario para estipular el horario rotativo en los contratos laborales y garantizar la educación superior en modalidad virtual de los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017?

6. ¿La no afectación a los derechos fundamentales del trabajador debe ser otro de los presupuestos? Si o no ¿Por qué?

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Explicar la afectación a la educación superior en aplicación del horario rotativo a los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2018

7. ¿De qué manera cree usted que se afecta la educación superior con la aplicación del horario rotativo a los trabajadores?

8. ¿Cree usted que el horario rotativo restringe al trabajador para realizar algunos estudios superiores? Si o no ¿por qué?

9. ¿Considera usted, que un trabajador necesita de un horario flexible y/o permanente para que pueda estudiar alguna profesión? Si o no ¿por qué?

FIRMA Y SELLOS

Anexo 6: ENTREVISTAS

GUIA DE ENTREVISTA

**INSTRUMENTO PARA LOS EXPERTOS DEL DERECHO
LABORAL**

NOMBRE Y APELLIDOS: LENIN REYNA CORNEJO

CARGO: GERENTE GENERAL ABOGADO

INSTITUCIÓN: ESTUDIO JURIDICO REYNA & SORON ABOGADOS S.A.C

TÍTULO: APLICACIÓN DEL HORARIO ROTATIVO Y LA VULNERACIÓN
DE A LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE LOS TRABAJADORES DE SODIMAC

DE SJM-2017

OBJETIVO GENERAL

Proponer alternativas de solución frente a la aplicación del horario rotativo para garantizar la educación superior de los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017

1. ¿Cuáles son las alternativas de solución frente la vulneración de la educación superior de los trabajadores con la aplicación del horario rotativo?

En la actualidad con la implementación de jornadas rotativas, si bien trae aspectos positivos, también trae como punto negativo que los trabajadores que deseen estudiar no puedan desarrollarse profesionalmente, por cuanto los estudios si cuentan con un horario fijo, la alternativa seria agotar con el empleador el otorgamiento de facilidades, permutando los horarios que se emplean para el estudio, con la jornada habitual en el horario que le corresponda, de tal manera que el clima laboral no se perjudique por una posible percepción de favorecimiento.

2. ¿Se debe aplicar el horario rotativo solamente en ciertas empresas que por la naturaleza de su producción lo requieran? Si o no ¿por qué?

Sí, solo en empresas que por razones de producción no pueden detener sus funciones, en dichas empresas definitivamente se deben implementar horarios rotativos, para no afectar el entorno personal, profesionales y familiar de los trabajadores. Un ejemplo de empresa que labora las 24 horas, los 365 días al año es la empresa gasífera española Repsol.

3.¿Para garantizar la educación superior, el empleador debe hacer uso del ius variandi con respecto al horario rotativo en beneficio al trabajador? Si o no ¿porque?

Rechazar categóricamente los turnos rotativos sería un error y algo imposible. Hay tipos de empresas (sectores como el logístico, la hostelería o el de los transportes, entre otros) que, por su actividad, deben estar en funcionamiento permanente. En estos casos, los turnos rotativos son la solución perfecta, puesto que plantear un horario fijo crearía fricciones entre los trabajadores. Con las rotaciones, todos comparten esfuerzos y beneficios y la igualdad une a la plantilla.

4.¿Ante la denegatoria de la modificación del horario rotativo para fines educativos, el trabajador debe acudir a la acción de amparo para lograr dicho fin? Si o no ¿Por qué?

Si, la educación está consagrado y protegido como un derecho constitucional.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Proponer otros presupuestos para estipular el horario rotativo en los contratos laborales de los trabajadores

5.¿Qué otros presupuestos es necesario para estipular el horario rotativo en los contratos laborales de los trabajadores?

La discapacidad producto del detrimento por accidente de trabajo o enfermedades ocupacionales, así como el estado de gestación.

6.¿La no afectación a los derechos fundamentales del trabajador debe ser otro de los presupuestos? Si o no ¿Por qué?}

Si, por que el derecho a la educación es un derecho fundamental por ende el empleador no puede limitar su ejercicio, para ello se debe aperturar horarios flexibles y brindar las facilidades que se requieran.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Explicar la afectación a la educación superior en aplicación del horario rotativo a los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2018

7. ¿De qué manera cree usted que se afecta la educación superior con la aplicación del horario rotativo a los trabajadores?
En la limitación del manejo de tiempo, sería complicado tener educación idónea sino no se cuenta con espacios específicos para priorizar sus labores y no mezclarlos con los tiempos que emplearía para los estudios.
8. ¿Cree usted que el horario rotativo restringe al trabajador para realizar algunos estudios superiores? Si o no ¿por qué?
Si, estaría acorde con la respuesta anterior, la principal limitante por más esfuerzo que se ponga, es el tiempo que se emplee.
9. ¿Considera usted, que un trabajador necesita de un horario flexible y/o permanente para que pueda estudiar alguna profesión? Si o no ¿por qué?
Si, de esa forma puede programar de mejor forma sus horarios.

BVL.S. ESTUDIO SOCIO ECONOMICO Y JURIDICO ABOGADOS SAC
RUC: 20067256727

.....
Abg. LEYDIN BEYNA CORNEJO
Gerente General

GUIA DE ENTREVISTA

INSTRUMENTO PARA LOS EXPERTOS DEL DERECHO LABORAL

NOMBRE Y APELLIDOS: GUISELA PBOVA GUTARRA

CARGO: ABOGADA (ASISTENTE)

INSTITUCIÓN: CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMB SUR

TÍTULO: APLICACIÓN DEL HORARIO ROTATIVO Y LA VULNERACIÓN

DE A LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE LOS TRABAJADORES DE SODIMAC

DE SJM-2017

OBJETIVO GENERAL

Proponer alternativas de solución frente a la aplicación del horario rotativo para garantizar la educación superior de los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017

1. ¿Cuáles son las alternativas de solución frente la vulneración de la educación superior de los trabajadores con la aplicación del horario rotativo?

- QUE EMPLEADOR PUEDA DAR FACILIDADES DE ESTUDIO - ALTERNAR CON PERSONAS QUE NO SE ENCUETREN ESTUDIANDO - ES DECIR TENER FLEXIBILIDAD, A FIN DE QUE PUEBAN ESPECIALIZARSE Y DAR MAYOR PRODUCTIVIDAD.

- EMPRESAS CON NECESIDAD DE LABORAR EN HORARIOS ROTATIVOS DADA QUE POR SU PRODUCCION DEBEN SER ATENDIDAS, SE ESTABLEZCAN REGLAS Y PARAMETROS, LAS QUE NO, SE DEBERIA DE ESTABLECER EN MEJORAS DE BUENOS PROFESIONALES, POR LO QUE SE DARIAN SOLO HORARIOS PERMANENTES.

2. ¿Se debe aplicar el horario rotativo solamente en ciertas empresas que por la naturaleza de su producción lo requieran? Si o no ¿por qué?

SI - PORQUE NO TODAS LAS EMPRESAS EXIGEN QUE SU PRODUCTIVIDAD SEA DE NOCHE - SI NO EXISTE NECESIDAD NO HAY P' DE APLICAR DEPENDIENDO DE SU NATURALEZA DE PRODUCCION, UNA BUENA

ADECUACIÓN EN HORARIOS, AFÍN DE BENEFICIAR Y COORDINAR.
CON EL APRENDIZAJE Y PROFESIONALIDAD.

3. ¿Para garantizar la educación superior, el empleador debe hacer uso del iusvariandi con respecto al horario rotativo en beneficio al trabajador? Si o no ¿porque?

SE DEBE HACER USO DEL IUSVARIANDI EN BENEFICIO DEL TRABAJADOR, PORQUE ESTO USO FACILITARÍA AL TRABAJADOR EN RELACIÓN A SUS ESTUDIOS FRENTE A LOS HORARIOS LABORALES, YA QUE SE ESTA BENEFICIANDO OTRO DE DERECHO QUE ES EL DE "EDUCACIÓN", APLICANDO LA RAZONABILIDAD, SIENDO UNO DE SUS PRESUPUESTOS ASIMISMO LA INELTARABILIDAD DE LAS CONDICIONES ESSENCIALES DEL CONTRATO.

4. ¿Ante la denegatoria de la modificación del horario rotativo para fines educativos, el trabajador debe acudir a la acción de amparo para lograr dicho fin? Si o no ¿Por qué?

SE ENCUENTRA
SI → PORQUE FRENTE A LA VULNERACIÓN DE UN DERECHO CONSTITUCIONAL.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Proponer otros presupuestos para estipular el horario rotativo en los contratos laborales de los trabajadores

- 5. ¿Qué otros presupuestos es necesario para estipular el horario rotativo en los contratos laborales de los trabajadores?

LA ^{NO} AFECTACION A LAS FUNCIONES DE LA PROFESIONALIDAD:
LA PERSONA SE ESPECIALIZA EN UNA DETERMINADA RAMA, SIN
EMBARGO, ESA ESPECIALIDAD NO ES VALORADA Y RESPETADA
POR LO QUE SE VENIA VULNERADO Y NO AMPLIARIA SU EXPERIENCIA
DE LAS QUE PODRIA OBTENER MAYORES OPORTUNIDADES LABORALES

- 6. ¿La no afectación a los derechos fundamentales del trabajador debe ser otro de los presupuestos? Si o no ¿Por qué?

SI. PORQUE EXISTEN LOS DERECHOS LABORALES Y ELLO
DEBE SER RESPETADO, Y PORQUE NOS ENCONTRAMOS EN
UN ESTADO DE DERECHO, DONDE NO SE DEBE DEJAR EN
VULNERABILIDAD AL TRABAJADOR EN RELACION A SUS
DERECHOS LABORALES.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Explicar la afectación a la educación superior en aplicación del horario rotativo a los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2018

7. ¿De qué manera cree usted que se afecta la educación superior con la aplicación del horario rotativo a los trabajadores?

- EN LA CONCENTRACIÓN - POR LO TANTO NO CONOCERÁ ADEMÁS AMPLIAR LO QUE ESTÁ ESTUDIANDO
- BAJAS CALIFICACIONES
- EDUCACIÓN ESTANCADA (NO ASISTENCIA A CLASES POR CONSANCIO)

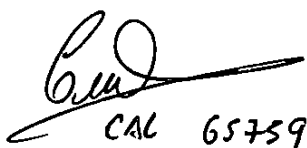
8. ¿Cree usted que el horario rotativo restringe al trabajador para realizar algunos estudios superiores? Si o no ¿por qué?

SI. PORQUE NO EXISTE ESTABILIDAD, Y LO TANTO NO PODRÁ PLANIFICAR SU HORARIO ESTUDIANTIL Y NO SOLO PLANIFICAR SINO APRENDER DE CADA CLASE.

9. ¿Considera usted, que un trabajador necesita de un horario flexible y/o permanente para que pueda estudiar alguna profesión? Si o no ¿por qué?

SI. CONSIDERO QUE LOS EMPLEADORES DEBEN PREOCUPARSE POR TENER COMO TRABAJADORES GENTE CAPACITADA Y CON HIRAS DE SUPERACIÓN, ASI PODRAN EXISTIR Y CONTRIBUIR EN APORTES DE ELABORACIÓN O CONTINUACIÓN DEL PROCESO DE TRABAJO ENCOMENDADO.

FIRMA Y SELLOS


CAL 65759

GUIA DE ENTREVISTA

INSTRUMENTO PARA LOS EXPERTOS DEL DERECHO LABORAL

NOMBRE Y APELLIDOS: PERCILINO TORRES VASQUEZ

CARGO: ABOGADO (SECRETARÍA JURÍDICA)

INSTITUCIÓN: COLEGIO SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA SUR

TÍTULO: APLICACIÓN DEL HORARIO ROTATIVO Y LA VULNERACIÓN

DE A LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE LOS TRABAJADORES DE SODIMAC

DE SJM-2017

OBJETIVO GENERAL

Proponer alternativas de solución frente a la aplicación del horario rotativo para garantizar la educación superior de los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017

1. ¿Cuáles son las alternativas de solución frente la vulneración de la educación superior de los trabajadores con la aplicación del horario rotativo?

Se aplicación puede ser aplicados en ciertos tipos de empresa.

Se debe organizar internamente el cronograma de trabajo rotaciones o hacer flexible los horarios.

x Negociar Compensaciones dependiendo del horario de noche, días libres, compensación días de trabajo. Mayor remuneración por horario especial.

2. ¿Se debe aplicar el horario rotativo solamente en ciertas empresas que por la naturaleza de su producción lo requieran? Si o no ¿por qué?

Este horario de trabajo debe estar en relación al sistema o naturaleza de la actividad de cada empresa o por periodos de tiempo.

3. ¿Para garantizar la educación superior, el empleador debe hacer uso del iusvariandi con respecto al horario rotativo en beneficio al trabajador? Si o no ¿porque?

Los horarios de trabajo rotativos generan que un trabajador pueda trabajar en horarios de día, de noche o fraccionados mañana, tarde etc. lo que genera adaptación también en aspecto físico de las personas adaptarse a estos horarios. lo que también afecta no solo la posibilidad de tener una formación profesional adecuada, sino adaptarse a ella, por lo que es correcto que el trabajador negue a acceder a compensaciones en su beneficio, y es pues el educativo a todo nivel.

4. ¿Ante la denegatoria de la modificación del horario rotativo para fines educativos, el trabajador debe acudir a la acción de amparo para lograr dicho fin? Si o no ¿Por qué?

Al ser el proceso de Amparo, excepcional; se tendrá que usar la urgencia y vías alternativas para solucionar este tema; porque se tomara en cuenta el hecho que el trabajador ingresó a laborar bajo esta modalidad lo que genera este hecho relevante, por ello se verificara caso por caso.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Proponer otros presupuestos para estipular el horario rotativo en los contratos laborales de los trabajadores

5. ¿Qué otros presupuestos es necesario para estipular el horario rotativo en los contratos laborales de los trabajadores?

la especialidad de la empresa

6. ¿La no afectación a los derechos fundamentales del trabajador debe ser otro de los presupuestos? Si o no ¿Por qué?

Los derechos fundamentales no pueden ser afectados de ninguna manera, o por persona alguna, ni por el turno, porque estos horarios si son permanentes, pueden afectar la vida familiar, social, estudiantil de las personas.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Explicar la afectación a la educación superior en aplicación del horario rotativo a los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2018

7. ¿De qué manera cree usted que se afecta la educación superior con la aplicación del horario rotativo a los trabajadores?

su asistencia física, su descanso y sus horas de sueño que puede incluso afectar los desempeños y afectar su salud. ; por ello debe ser flexible, o aplicarse compensaciones para los que realicen.


8. ¿Cree usted que el horario rotativo restringe al trabajador para realizar algunos estudios superiores? Si o no ¿por qué?

la mayoría de Universidades o institutos superiores tienen horarios pre establecidos o en fines de semana. por ello los horarios rotativos por ejemplo mañana o noche afectarían no solo su concurrencia física o acceso a mecanismos como plataformas virtuales, sino también pueden afectar salud de ^{de} personas. por que cambien su ritmo físico

9. ¿Considera usted, que un trabajador necesita de un horario flexible y/o permanente para que pueda estudiar alguna profesión? Si o no ¿por qué?

Si; En cuanto a que sea flexible. lo cual debe depender del área de trabajo en la que se le asigne.

FIRMA Y SELLOS



CAL 27112

GUTA DE ENTREVISTA

INSTRUMENTO PARA LOS EXPERTOS DEL DERECHO LABORAL

NOMBRE Y APELLIDOS: TIFFANY DEL PIAR TOCRE PRADA

CARGO: JUEZ SUPLENTE N.º 1 DEL JUZGADO DE PAZ
LETRADO CIVIL DE SAN JUAN DE MIRAFLORES.

TÍTULO: APLICACIÓN DEL HORARIO ROTATIVO Y LA VULNERACIÓN
DE A LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE LOS TRABAJADORES DE SODIMAC

DE SJM-2017

OBJETIVO GENERAL

Proponer alternativas de solución frente a la aplicación del horario rotativo para garantizar la educación superior de los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017

1. ¿Cuáles son las alternativas de solución frente a la vulneración de la educación superior de los trabajadores con la aplicación del horario rotativo?

Una norma legal en donde se establezca que si un trabajador desea iniciar o continuar sus estudios superiores, el empleador se debe encontrar en la obligación de brindarle un horario permanente, para que así el trabajador se pueda organizar y así llevar sus estudios superiores.

2. ¿Se debe aplicar el horario rotativo solamente en ciertas empresas que por la naturaleza de su producción lo requieran? Si o no ¿por qué?

Si, porque de esa manera los trabajadores contarían con libre disposición de sus tiempos, y no solo para realizar labores sobre estudios superiores sino también para dedicar tiempo a su

FAMILIA, ENTRE OTRAS LABORES

3. ¿Para garantizar la educación superior, el empleador debe hacer uso del iusvariandi con respecto al horario rotativo en beneficio al trabajador? Si o no ¿porque?

EL IUSVARIANDI ES LA FACULTAD QUE TIENE EL EMPLEADOR PARA VARIAR DE FORMA UNILATERAL CONDICIONES NO ESENCIALES DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, SIN EMBARGO NO PODRÍA CAMBIAR LA JORNADA LABORAL, PERO SI PODRÍA ALTERNAR CAMBIOS EN EL HORARIO DEL TRABAJO, TENIENDO EN CUENTA LA RAZONABILIDAD, ES DECIR QUE NO SEA POR UN MERO CAPRICHIO DEL EMPLEADOR, FUNCIONALIDAD, ES DECIR, DEBE EXISTIR UN MOTIVO, Y QUE NO AFECTE AL TRABAJADOR NI EN LO PERSONAL NI EN LO ECONÓMICO

4. ¿Ante la denegatoria de la modificación del horario rotativo para fines educativos, el trabajador debe acudir a la acción de amparo para lograr dicho fin? Si o no ¿Por qué?

SÍ, SIEMPRE CUANDO SE PUEDE EXTRAER EL CONTENIDO ESENCIAL DEL DERECHO PROTEGIDO MEDIANTE LA ACCIÓN DE AMPARO, SIENDO QUE ANTE UNA DENEGATORIA DE MODIFICACIÓN DEL HORARIO ROTATIVO POR FINES EDUCATIVOS, SE ESTÁ VIOLANDO EL DERECHO A ESTUDIAR, DERECHO FUNDAMENTAL QUE SE ENCUENTRA PROTEGIDO MEDIANTE LA ACCIÓN DE AMPARO.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Proponer otros presupuestos para estipular el horario rotativo en los contratos laborales de los trabajadores

5. ¿Qué otros presupuestos es necesario para estipular el horario rotativo en los contratos laborales de los trabajadores?

- PRESUPUESTO DE RAZONABILIDAD
- PRESUPUESTO DE PROPORCIONALIDAD

6. ¿La no afectación a los derechos fundamentales del trabajador debe ser otro de los presupuestos? Si o no ¿Por qué?

Si claro, porque si por ejemplo se establece un horario en el cual el trabajador no puede disfrutar de su tiempo libre o no puede acudir a un centro de salud, dicho horario no sería conforme a ley.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Explicar la afectación a la educación superior en aplicación del horario rotativo a los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2018

7. ¿De qué manera cree usted que se afecta la educación superior con la aplicación del horario rotativo a los trabajadores?

Se le estaría afectando a los trabajadores en la medida que al no contar con un horario fijo, el trabajador no podría organizar sus tiempos para poder realizar sus estudios superiores

8. ¿Cree usted que el horario rotativo restringe al trabajador para realizar algunos estudios superiores? Si o no ¿por qué?

Claro, porque al no tener un horario fijo el trabajador no podría realizar sus estudios superiores ya que los centros educativos si cuentan con un horario fijo

9. ¿Considera usted, que un trabajador necesita de un horario flexible y/o permanente para que pueda estudiar alguna profesión? Si o no ¿por qué?

Claro que sí, ya que como es de público conocimiento los Centros de Estudios cuentan con horarios fijos y permanentes.

FIRMA Y SELLOS

TTP

TIFFANY LILIAN TOCOPRA
Juez de Promoción
Juzgado de Promoción Civil
Calle 10 de Agosto 56
Corte Superior de Justicia de Lima Sur
PODER JUDICIAL

GUIA DE ENTREVISTA

INSTRUMENTO PARA LOS EXPERTOS DEL DERECHO LABORAL

NOMBRE Y APELLIDOS: Dayan Atlas Hramén

CARGO: Jefe de Paz y Trabajo Laboral

INSTITUCIÓN: Poder Judicial

TITULO: APLICACIÓN DEL HORARIO ROTATIVO Y LA VULNERACIÓN DE A LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE LOS TRABAJADORES DE SODIMAC DE SJM-2017

OBJETIVO GENERAL

Proponer alternativas de solución frente a la aplicación del horario rotativo para garantizar la educación superior de los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017

1. ¿Cuáles son las alternativas de solución frente la vulneración de la educación superior de los trabajadores con la aplicación del horario rotativo?

→ Establecer un horario fijo en dos turnos (mañana-tarde y tarde y noche)

2. Acomodar a los trabajadores en los horarios fijados de acuerdo a sus estudios

2. ¿Se debe aplicar el horario rotativo solamente en ciertas empresas que por la naturaleza de su producción lo requieran? Si o no ¿por qué?

Si, ya que la naturaleza de la labor que efectúa el trabajador lo justifica (ejm. una empresa de vigilancia)

3. ¿Para garantizar la educación superior, el empleador debe hacer uso del iusvariandi con respecto al horario rotativo en beneficio al trabajador? Si o no ¿porque?

Si, porque el derecho a la educación es un derecho constitucionalmente protegido que permite el desarrollo personal y profesional del trabajador.

4. ¿Ante la denegatoria de la modificación del horario rotativo para fines educativos, el trabajador debe acudir a la acción de amparo para lograr dicho fin? Si o no ¿Por qué?

Si, porque no existe otra vía igualmente satisfactoria para poder demandar la modificación de su horario.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Proponer otros presupuestos para estipular el horario rotativo en los contratos laborales de los trabajadores

5. ¿Qué otros presupuestos es necesario para estipular el horario rotativo en los contratos laborales de los trabajadores?

1.- Que los cambios basados en el horario rotativo no debe implicar la hostilización laboral

2.- Que los horarios rotativos deben darse siguiendo los principios de igualdad y no discriminación.

6. ¿La no afectación a los derechos fundamentales del trabajador debe ser otro de los presupuestos? Si o no ¿Por qué?

Si

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Explicar la afectación a la educación superior en aplicación del horario rotativo a los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2018

7. ¿De qué manera cree usted que se afecta la educación superior con la aplicación del horario rotativo a los trabajadores?

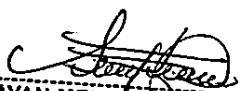
Teniendo en cuenta que el horario rotativo, es un horario cambiante de acuerdo a lo que establezca el empleador y que el horario educativo es un horario fijo y permanente, no permitirá al trabajador asistir a su centro educativo con regularidad, afectando con ello su desempeño personal y profesional y familiar.

8. ¿Cree usted que el horario rotativo restringe al trabajador para realizar algunos estudios superiores? Si o no ¿por qué?

Si, por lo anteriormente señalado

9. ¿Considera usted, que un trabajador necesita de un horario flexible y/o permanente para que pueda estudiar alguna profesión? Si o no ¿por qué?

Si, porque generalmente los horarios de estudios son horarios fijos y permanentes.

FIRMA Y SELLOS
 DAYAN MEISHU ATA O HUAMÁN Juez del Tercer Juzgado de Paz Letrado Laboral Módulo Corporativo Laboral Corte Superior de Justicia de Lima Sur PODER JUDICIAL

GUIA DE ENTREVISTA

INSTRUMENTO PARA LOS EXPERTOS DEL DERECHO LABORAL

NOMBRE Y APELLIDOS: *FAMELA PAOLA PAZ CHURA*

CARGO: *JUEZ DE PAZ LETRADO LABORAL*

INSTITUCIÓN: *CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA SUR*

TITULO: *APLICACIÓN DEL HORARIO ROTATIVO Y LA VULNERACIÓN*

DE A LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE LOS TRABAJADORES DE SODIMAC

DE SJM-2017

OBJETIVO GENERAL

Proponer alternativas de solución frente a la aplicación del horario rotativo para garantizar la educación superior de los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017

1. ¿Cuáles son las alternativas de solución frente la vulneración de la educación superior de los trabajadores con la aplicación del horario rotativo?

- Especificue de manera objetiva la necesidad de la empresa y la justificación para celebrar contratos rotativos de muy alta frecuencia en la rotación.

2. ¿Se debe aplicar el horario rotativo solamente en ciertas empresas que por la naturaleza de su producción lo requieran? Si o no ¿por qué?

Si, la producción justifica el desarrollo de la empresa

3. ¿Para garantizar la educación superior, el empleador debe hacer uso del iusvariandi con respecto al horario rotativo en beneficio al trabajador? Si o no ¿porque?

Sí, porque se debe mejorar el desarrollo intelectual del trabajador lo que traerá a largo plazo beneficios a la empresa al aplicar los conocimientos y sobre todo a la sociedad en general.

4. ¿Ante la denegatoria de la modificación del horario rotativo para fines educativos, el trabajador debe acudir a la acción de amparo para lograr dicho fin? Si o no ¿Por qué?

Podría recurrir ya que se enfrentan dos derechos fundamentales como son el derecho al trabajo y a la educación. En este caso se tendría que ponderar dichos derechos.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Proponer otros presupuestos para estipular el horario rotativo en los contratos laborales de los trabajadores

5. ¿Qué otros presupuestos es necesario para estipular el horario rotativo en los contratos laborales de los trabajadores?

- La rotación no debe ser excesivamente frecuente

- En el contrato se debe estipular específicamente y los gastos que pueda ocasionar la rotación serán cubiertos por la empresa

- La rotación no debe afectar la salud del trabajador.

6. ¿La no afectación a los derechos fundamentales del trabajador debe ser otro de los presupuestos? Si o no ¿Por qué?

Si. puesto que todo ser humano merece el respeto a su dignidad humana, debiendo prevalecer en toda relación contractual todos los derechos fundamentales de la persona.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Explicar la afectación a la educación superior en aplicación del horario rotativo a los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2018

7. ¿De qué manera cree usted que se afecta la educación superior con la aplicación del horario rotativo a los trabajadores?

Se indisponen al trabajar a tener estabilidad en la planificación de sus actividades. sobretodo si la carrera elegida exige la constancia no solo académica, sino muchas veces presencia a los aulas.

8. ¿Cree usted que el horario rotativo restringe al trabajador para realizar algunos estudios superiores? Si o no ¿por qué?

Si, porque todo estudio ~~es~~ se encuentra planificado o se realiza en horarios de mañana o tarde. al ser el horario rotativo se le impide al trabajador optar por una de las modalidades de estudio.

9. ¿Considera usted, que un trabajador necesita de un horario flexible y/o permanente para que pueda estudiar alguna profesión? Si o no ¿por qué?

Debe ser permanente pues de la producción de la empresa dependerá la subsistencia de la empresa y por consiguiente la fuente de trabajo. Sin embargo, se debe tener un horario razonable que no minuscabe el proyecto que todo hombre puede tener.

FIRMA Y SELLOS

PAMELA PAOLA PAZ CHURA
Juez del Primer Juzgado de Paz Letrado Laboral
Módulo Corporativo Laboral
Corte Superior de Justicia de Lima Sur
PODER JUDICIAL

GUIA DE ENTREVISTA

INSTRUMENTO PARA LOS EXPERTOS DEL DERECHO LABORAL

NOMBRE Y APELLIDOS: MARTA ZENESIDA GOMEZ QUINTANA

CARGO: ABOGADA

INSTITUCIÓN: MA CORPORATE PREMIER - ASISTENCIA EMPRESARIAL

TÍTULO: APLICACIÓN DEL HORARIO ROTATIVO Y LA VULNERACIÓN

DE A LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE LOS TRABAJADORES DE SODIMAC

DE SJM-2017

OBJETIVO GENERAL

Proponer alternativas de solución frente a la aplicación del horario rotativo para garantizar la educación superior de los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017

1. ¿Cuáles son las alternativas de solución frente la vulneración de la educación superior de los trabajadores con la aplicación del horario rotativo?

En principio, tendría que haber aceptado que existe vulneración, y teniendo en cuenta que existe libre acuerdo en la contratación (límites de moralidad y buena fe) aparentemente no la habría, por cuanto el trabajador, no necesariamente es estudiante, y el empleador, no le impone este horario rotativo. Una solución, de existir este agrario, sería la rotación parcial.

2. ¿Se debe aplicar el horario rotativo solamente en ciertas empresas que por la naturaleza de su producción lo requieran? Si o no ¿por qué?

Si, por cuanto la misma pregunta lo señala, si es importante para el desarrollo y funcionamiento de

empresa, no había forma de prescribir de ello.

3. ¿Para garantizar la educación superior, el empleador debe hacer uso del iusvariandi con respecto al horario rotativo en beneficio al trabajador? Si o no ¿porque?

Si bien la empresa por Dº Laboral, debe promover el desarrollo de sus trabajadores, es indispensable recordar que es el trabajador quien busca el empleo, y salvo imposición arbitraria del empleador, es el quien se expone al discernimiento de la aceptación del horario.

4. ¿Ante la denegatoria de la modificación del horario rotativo para fines educativos, el trabajador debe acudir a la acción de amparo para lograr dicho fin? Si o no ¿Por qué?

Si el plan de estudios superiores fue común

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Proponer otros presupuestos para estipular el horario rotativo en los contratos laborales de los trabajadores

5. ¿Qué otros presupuestos es necesario para estipular el horario rotativo en los contratos laborales de los trabajadores?

Considero que los presupuestos o indicadores necesarios para optar un horario rotativo de trabajo son: el tipo de servicio o producto que ofrece la empresa, la cantidad de trabajadores, el lugar donde está ubicado el centro de trabajo y la situación de acuerdo a la persona que labora, y la real necesidad de superar estudios profesionales.

6. ¿La no afectación a los derechos fundamentales del trabajador debe ser otro de los presupuestos? Si o no ¿Por qué?

Si, porque el derecho a la educación y a la libre desarrollo de la personalidad se encuentran amparados en la Constitución Política del Perú.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Explicar la afectación a la educación superior en aplicación del horario rotativo a los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2018

7. ¿De qué manera cree usted que se afecta la educación superior con la aplicación del horario rotativo a los trabajadores?

Considero que si el trabajador eligió libremente laborar en esa empresa, no afecta su derecho a la educación superior.


8. ¿Cree usted que el horario rotativo restringe al trabajador para realizar algunos estudios superiores? Si o no ¿por qué?

Si, porque no se adaptan a los horarios que colocan las universidades.

9. ¿Considera usted, que un trabajador necesita de un horario flexible y/o permanente para que pueda estudiar alguna profesión? Si o no ¿por qué?

No, porque no todos los trabajadores carecen de educación superior profesional, y hay programas de universidades que cuentan con horarios rotativos.

FIRMA Y SELLOS


MARÍA ZENAIDA
GÁLVEZ QUIÑONES
CALSUR 407

GUIA DE ENTREVISTA

INSTRUMENTO PARA LOS EXPERTOS DEL DERECHO LABORAL

NOMBRE Y APELLIDOS: JNES SOTO ALVA.

CARGO: ASISTENTE LABORAL

INSTITUCIÓN : PODER JUDICIAL

TÍTULO: APLICACIÓN DEL HORARIO ROTATIVO Y LA VULNERACIÓN

DE A LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE LOS TRABAJADORES DE SODIMAC

DE SJM-2017

OBJETIVO GENERAL

Proponer alternativas de solución frente a la aplicación del horario rotativo para garantizar la educación superior de los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017

1. ¿Cuáles son las alternativas de solución frente la vulneración de la educación superior de los trabajadores con la aplicación del horario rotativo?

- Primera Solución: Que muestren sus matriculas y los horarios para que esos días trabajen despues o antes de sus clases.

- Segunda Soluion: Que separen por turnos mañana, tarde, noche de manera permanente para los trabajadores que estan estudiando

2. ¿Se debe aplicar el horario rotativo solamente en ciertas empresas que por la naturaleza de su producción lo requieran? Si o no ¿por qué?

Si, porque sus se estan vulnerando derechos laborales

3. ¿Para garantizar la educación superior, el empleador debe hacer uso del iusvariandi con respecto al horario rotativo en beneficio al trabajador? Si o no ¿porque?

Si, porque es un derecho del Trabajador y así el empleador pueda recibir laboral y académicamente.

4. ¿Ante la denegatoria de la modificación del horario rotativo para fines educativos, el trabajador debe acudir a la acción de amparo para lograr dicho fin? Si o no ¿Por qué?

No, porque el Trabajador es libre de trabajar o no en el centro laboral siempre y cuando sea expresar que si tiene permiso de trabajo a horario rotativo.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Proponer otros presupuestos para estipular el horario rotativo en los contratos laborales de los trabajadores

5. ¿Qué otros presupuestos es necesario para estipular el horario rotativo en los contratos laborales de los trabajadores?

- Que no sea mas de 8 horas
- Que no afecte la integridad física y emocional del trabajador.

6. ¿La no afectación a los derechos fundamentales del trabajador debe ser otro de los presupuestos? Si o no ¿Por qué?

Si, porque ningún empleador debe abusar de su posición para aprovecharse de la necesidad económica del trabajador.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Explicar la afectación a la educación superior en aplicación del horario rotativo a los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2018

7. ¿De qué manera cree usted que se afecta la educación superior con la aplicación del horario rotativo a los trabajadores?

Afectará porque no saben su disponibilidad del tiempo para dedicarse a estudiar en otros horarios -

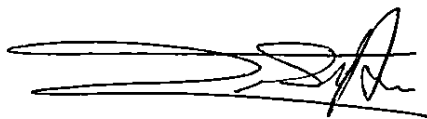
8. ¿Cree usted que el horario rotativo restringe al trabajador para realizar algunos estudios superiores? Si o no ¿por qué?

Si, porque no sabe que tiempo tiene libre para poder estudiar.

9. ¿Considera usted, que un trabajador necesita de un horario flexible y/o permanente para que pueda estudiar alguna profesión? Si o no ¿por qué?

Si, necesito un horario permanente ya sea mañana tarde o noche para que así pueda saber el tiempo disponible que tengo para estudiar

FIRMA Y SELLOS



DNI: 44755705
COLSUE. 00580

GUIA DE ENTREVISTA

INSTRUMENTO PARA LOS EXPERTOS DEL DERECHO LABORAL

NOMBRE Y APELLIDOS: VICTOR MANUEL ALEJANDRO, YATACO B1600

CARGO: SECRETARIO JUDICIAL

INSTITUCIÓN: PODER JUDICIAL

TITULO: APLICACIÓN DEL HORARIO ROTATIVO Y LA VULNERACIÓN DE A LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE LOS TRABAJADORES DE SODIMAC DE SJM-2017

OBJETIVO GENERAL

Proponer alternativas de solución frente a la aplicación del horario rotativo para garantizar la educación superior de los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017

1. ¿Cuáles son las alternativas de solución frente la vulneración de la educación superior de los trabajadores con la aplicación del horario rotativo?

→ Que los partes de la relación laboral celebren convenios colectivos que garanticen tanto el desarrollo de su derecho a la educación, así como la producción de la empresa.

→ Que cuando el empleador tenga menos de 20 trabajadores, se recomiende que, en uno de los cláusulas de la empresa y del contrato de trabajo se garantice el derecho a la educación del trabajador

2. ¿Se debe aplicar el horario rotativo solamente en ciertas empresas que por la naturaleza de su producción lo requieran? Si o no ¿por qué?

Depende el contexto, dado que generalmente las empresas productivas e industriales necesariamente tienen que normar y organizar su horario

de Trabajo, atendiendo a su proceso productivo
En cambio en las otras empresas dependerá
mucho el contexto en el cual se desarrollen
las relaciones de trabajo

3. ¿Para garantizar la educación superior, el empleador debe hacer uso del iusvariandi con respecto al horario rotativo en beneficio al trabajador? Si o no ¿por qué?

Si. Dado que el Ius Variandi del empleador tiene límites (razonabilidad y proporcionalidad)

4. ¿Ante la denegatoria de la modificación del horario rotativo para fines educativos, el trabajador debe acudir a la acción de amparo para lograr dicho fin? Si o no ¿Por qué?

Dependiendo, en el Perú en la Ley 29497 se regula el derecho del trabajador a poder recurrir en la vía ordinaria laboral a impugnar o reclamar algunos derechos que se da en el marco de la relación de Trabajo

En cambio es residual, es decir, cuando no está garantizado constitucionalmente cuando ya hablas de agotado la vía ordinaria o agotamiento de recursos

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Proponer otros presupuestos para estipular el horario rotativo en los contratos laborales de los trabajadores

5. ¿Qué otros presupuestos es necesario para estipular el horario rotativo en los contratos laborales de los trabajadores?

= Contemplar la no vulneración de los derechos fundamentales =>

= Buscar el diálogo constante con los trabajadores

6. ¿La no afectación a los derechos fundamentales del trabajador debe ser otro de los presupuestos? Si o no ¿Por qué?

Si, dado que este es la parte más delicada de la relación.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Explicar la afectación a la educación superior en aplicación del horario rotativo a los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2018

7. ¿De qué manera cree usted que se afecta la educación superior con la aplicación del horario rotativo a los trabajadores?

Dependiendo, si el empleado no justifica la razón de ser del horario de trabajo; en consecuencia este horario restrictivo podría afectar otros derechos

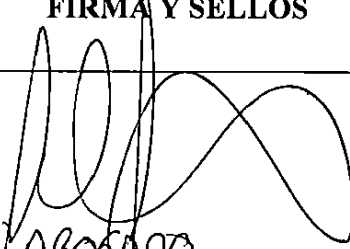
8. ¿Cree usted que el horario rotativo restringe al trabajador para realizar algunos estudios superiores? Si o no ¿por qué?

Dependiendo, desde que el desarrollo de cada persona está sujeta a la voluntad que tenga de superarse

9. ¿Considera usted, que un trabajador necesita de un horario flexible y/o permanente para que pueda estudiar alguna profesión? Si o no ¿por qué?

Dependiendo del trabajo y la naturaleza de la actividad que realiza la empresa.

FIRMA Y SELLOS



ABO6000
RBB, CALN 74900

GUIA DE ENTREVISTA

INSTRUMENTO PARA LOS EXPERTOS DEL DERECHO LABORAL

NOMBRE Y APELLIDOS: JORGE J. SALDARRIAGA GONZALEZ

CARGO:

ABOGADO
INSTITUCIÓN: PRIMA AFP

TITULO: APLICACIÓN DEL HORARIO ROTATIVO Y LA VULNERACIÓN DE A LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE LOS TRABAJADORES DE SODIMAC DE SJM-2017

OBJETIVO GENERAL

Proponer alternativas de solución frente a la aplicación del horario rotativo para garantizar la educación superior de los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017

1. ¿Cuáles son las alternativas de solución frente la vulneración de la educación superior de los trabajadores con la aplicación del horario rotativo?

- SE DEBE PRIVILEGIAR LA LIBRE ELECCIÓN DEL HORARIO EN LOS TRABAJADORES CONTRATADOS

- SE DEBE DAR OPCIONES DE HORARIO PARA LOS TRABAJADORES A CONTRATAR

* SE MUESTRA QUE LOS HORARIOS ROTATIVOS AFECTAN LOS TRABAJADORES QUE SE NECESITAN, ASÍ COMO LOS TRABAJADORES QUE SE NECESITAN DE ELECCIÓN, EN ALGUNOS TRABAJOS - ESTUDIO.

2. ¿Se debe aplicar el horario rotativo solamente en ciertas empresas que por la naturaleza de su producción lo requieran? Si o no ¿por qué?

SE SOLO DEBE SER APLICADO A CIERTOS TRABAJOS Y POR UN LAPSO DE TIEMPO, EN CADA CASO PARA CADA UNO!

3. ¿Para garantizar la educación superior, el empleador debe hacer uso del iusvariandi con respecto al horario rotativo en beneficio al trabajador? Si o no

¿por qué?

Si, si es la intención del empleador mientras el
trabaja el trabajador se beneficia directamente en el
beneficio del trabajo.

4. ¿Ante la denegatoria de la modificación del horario rotativo para fines educativos, el trabajador debe acudir a la acción de amparo para lograr dicho

fin? Si o no ¿Por qué?

No es una opción viable desde el punto de vista
económico, pero es mejor una acción constitucional
ante el Tribunal Constitucional por vulneración de
los derechos, por la vulneración del derecho
al trabajo.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Proponer otros presupuestos para estipular el horario rotativo en los contratos laborales de los trabajadores

5. ¿Qué otros presupuestos es necesario para estipular el horario rotativo en los contratos laborales de los trabajadores?

- El criterio de especialización, capacitación
- Eficiencia laboral

6. ¿La no afectación a los derechos fundamentales del trabajador debe ser otro de los presupuestos? Si o no ¿Por qué?

No, si afecta ese derecho

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Explicar la afectación a la educación superior en aplicación del horario rotativo a los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2018

7. ¿De qué manera cree usted que se afecta la educación superior con la aplicación del horario rotativo a los trabajadores?

LA AFECTACIÓN ES DIRECTA, MENOS TRABAJADORES EN CAPACIDAD DE SER APTOS PARA LLEVAR ESTUDIOS HIPOTÉTICAMENTE MENOS CURSOS DE PROFESIÓN, MENOS CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN, ESPECIALIZACIÓN O ESPECIALIZACIÓN EN ALGUNAS ÁREAS.

8. ¿Cree usted que el horario rotativo restringe al trabajador para realizar algunos estudios superiores? Si o no ¿por qué?

NO, EL HORARIO ROTATIVO DEBE FACILITAR LAS POSIBILIDADES DEL TRABAJADOR PARA LLEVAR ESTUDIOS, SINO ES ASÍ EL DEBE O EL HORARIO DE TRABAJO (ROTATIVO O NO) Y EL DE LOS ESTUDIOS ASÍ COMO MAL EFECTOS.

9. ¿Considera usted, que un trabajador necesita de un horario flexible y/o permanente para que pueda estudiar alguna profesión? Si o no ¿por qué?

SI AL HORARIO ACUERDO ENTRE TRABAJADOR Y EMPLEADOR ES POSIBLE, ASÍ COMO EL TIEMPO ALBERGADO Y EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DE LOS ESTUDIOS UN EMPLEADOR NO PUEDE OBLIGAR A QUE EL TRABAJADOR A DISTINGUIRSE Y TAMBIÉN DISTINGUIRSE ASÍ PUEDE OBLIGAR A UN EMPLEADOR A CONTRATAR CON RESTRICCIONES DE HORARIO.

FIRMA Y SELLOS

Jorge J. Saldaña Gutiérrez
Reg. CAL/21895
ABOGADO

Anexo 7

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

NOMBRE DEL DEMANDANTE:

AÑO:

OBJETIVO GENERAL

ÍTEM	MARCAR	
	SI	NO
Cita relevante para el objetivo propuesto	X	

Análisis:

Anexo 8

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: EXP. N.O 0895-2001-AA/TC-LAMBAYEQUE

NOMBRE DEL DEMANDANTE: Lucio Valentín Rosado Adanaque

AÑO: 2011

Proponer alternativas de solución frente a la aplicación del horario rotativo y la vulneración a la educación superior de los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017

OBJETIVO GENERAL

ÍTEM	MARCAR	
	SI	NO
Se trata de un recurso extraordinario interpuesto por Lucio Valentín Rosado Adanaque contra la resolución que declara improcedente la demanda de acción de amparo alegando que se le ha vulnerado sus derechos de religión y a la libertad de conciencia. Señala que viene laborando desde el año 1988 en el Seguro Social de Salud-ESSALUD, Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo, y que desde los inicios dicha entidad sabía que pertenecía a la Iglesia Adventista del Séptimo Día y que los días sábados no trabaja debido a que es “el día del Señor”; sin embargo, a pesar de ello ha fijado nuevo horario en la que se le ordena laborar los sábados. El Tribunal Constitucional declara fundada la acción de amparo fundamentando que el derecho de conciencia y religión coadyuvan al desarrollo y la protección de la dignidad de la persona; asimismo que la supuesta fundamentación de la demandada alegando que el cambio se ha dado bajo la necesidad de la empresa es impertinente, improbadada e irrelevante.	X	

<p>[...], desde luego, no significa que el Tribunal desconozca el ius variandi del empleador; pero, en atención a su carácter de derecho fundamental, derivado del principio de dignidad humana, para que se realizara tal cambio era preciso que se observara un mínimo de razonabilidad en los fundamentos del cambio [...] (p.6).</p> <p>[...] dadas las particulares circunstancias del caso, la objeción de conciencia al deber de asistir a laborar los días sábados planteada por el recurrente, encuentra fundamento en la medida en que la empresa no ha aportado razones objetivas que permitan concluir que el cambio en la programación laboral obedezca a intereses superiores de la institución hospitalaria compatibles con el sacrificio del derecho del recurrente, que, aunque excepcional, resulta plenamente aplicable a esta causa. (p.7)</p>		
--	--	--

En el instrumento se señala la contraposición del derecho a la religión y la libertad de conciencia y los intereses de la empresa (institución). Al haber considerado dicho instrumento para tratar de buscar una alternativa para garantizar la educación superior frente a los intereses de la empresa no es descabellada. En ese orden de ideas; lo que se señala Robert Alexy en su teoría de los derechos fundamentales es que estos prevalecen ante otros de menor rango o los que tutelan derechos secundarios.

El derecho a la religión y a la conciencia de la persona son derechos reconocidos constitucionalmente, su importancia radica en que este garantiza la dignidad de la persona humana (la razón de ser y la protección primigenia de toda normatividad), como lo señala en sus argumentos en dicha sentencia; por otro lado se tiene la necesidad de la institución para que el trabajador compense su remuneración laborando también los días que lo requiera, ya sea con o sin justificación razonable. En ese tipo de contraposición de derechos, el que imparte justicia y/o cualquier otra persona que tenga la oportunidad de decidir tal controversia, su lógica jurídica debe apuntar a que los derechos fundamentales prevalezcan. Aunado a lo señalado, el empleador debe verificar cuidadosamente que su poder de dirección (concretización del Ius Variandi) no vulnere los derechos fundamentales del trabajador, sino que siempre estén ligados a la proporcionalidad, la razonabilidad y la necesidad de la empresa, no solamente cuando estos ya pertenecen a su staff o centro laboral, sino también en el momento de contratarlos.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: SENTENCIA N° 00256-2017

NOMBRE DEL DEMANDANTE:

AÑO: 2017

OBJETIVO GENERAL

Proponer alternativas de solución frente a la aplicación del horario rotativo y la vulneración a la educación superior de los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017

ÍTEM	MARCAR	
	SI	NO
<p>Se trata de una trabajadora que labora en la empresa SUPERMERCADOS CHAMPION, S.A y que en el año 2014 tuvo una hija, por lo que dado las circunstancias de vida de su hija, se ve en la necesidad de cuidarlo. La trabajadora venia laborando en un horario alterno (rotativo). En ese sentido, tiene como petitorio para que el empleador pueda bajar la jornada (de 40 horas a 34 horas) y establecer un horario flexible (lunes a viernes de 8 a 2 de la tarde y los domingos y días festivos de 10 a 2 de la tarde) para que pueda realizar el cuidado correspondiente de su menor. Dicho proceso concluye en fundada, fundamentándose que el requerimiento de la demandante tiene por fin el interés superior del niño y el correcto ejercicio de la patria potestad de su madre; aunado a ello recurre a su normatividad en la que ampara que el trabajador puede pedir que se rebaje la jornada laboral o la flexibilización de su horario con la finalidad de conciliar la vida personal, familiar y laboral del trabajador; finalmente señala que la protección de la familia y la infancia tiene rango constitucional.</p> <p>[...] también judicialmente debe tenerse en cuenta la dimensión constitucional de la medida solicitada y realizar la correspondiente</p>	X	

<p>ponderación del derecho fundamental que está en juego. (p.10)</p> <p>La atribución por el legislador de la facultad de elección del horario reducido por guarda legal a la trabajadora, y la interpretación de la norma en el sentido más favorable a los derechos fundamentales que la misma está encaminada a proteger, determina que aunque la concreción horaria disfrutada por la trabajadora no se ajuste a la forma de distribución de la jornada que tenía con anterioridad a su reducción por guarda legal, la misma debe ser atendida si se revela como idónea y adecuada para permitir la compatibilización de sus necesidades familiares y las exigencias de su actividad profesional, lo que no impide que en caso de que la empresa acredite cumplidamente la concurrencia de graves quebrantos organizativos que obstaculicen la concesión del horario pretendido deban valorarse judicialmente y ponderarse los intereses en juego de ambas partes para dirimir la discrepancia entre ambas. (p.11)</p>		
--	--	--

Yendo al caso; si bien es cierto, el empleador tiene derecho a disfrutar de los frutos que produce el trabajador y a su vez tiene el poder de dirección frente a los trabajadores para llevar adelante la producción de la empresa, estableciendo o fijando de la mejor manera la jornada laboral y el horarios de los trabajadores; por otro lado imposible dejar de cautelar los derechos del niño (población vulnerable); debe tenerse en claro que no se le está omitiendo los derechos del empleador y de la empresa, sino solamente haciendo prevalecer los derechos que tutelan intereses más valiosos que el otro (el peso del derecho frente al otro).

Con respecto a los dos párrafos recogidos de dicha sentencia (instrumento b) se aprecia que dicho tribunal tiene en cuenta el test alemán de la proporcionalidad de los derechos, ya que señala que se debería interpretarse la norma más favorable a los derechos fundamentales de la accionante pese a que no se ajuste a los intereses de la empresa debido a que la accionante está pidiendo la disminución de horas y el cambio de horas rotativas a una fija; esto es con la finalidad de llevar conjuntamente y de manera conciliadora la vida laboral, familiar y personal del trabajador.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015 de 23 de octubre (ESPAÑA)

AÑO: 2015

OBJETIVO GENERAL

Proponer alternativas de solución frente a la aplicación del horario rotativo y la vulneración a la educación superior de los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017

ÍTEM	MARCAR	
	SI	NO
La presente norma española laboral en su artículo 34 inciso 8 señala que: El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella. A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas. (p.10)	X	

En los países de primer mundo, uno de ellos España; donde la jornada laboral, los horarios y los puestos de trabajo son negociados por el empleador y el trabajador sin ningún tipo de tapujos. Dicha norma brinda potestad (derecho) al trabajador para acceder a jornadas laborales (fijas y flexibles) que no vulneren sus derechos patrimoniales y extramatrimoniales; dentro de ellas los derechos personales, familiares y laborales del

trabajador, introducido en los derechos personales sin duda está, el derechos a la educación superior; aunado a ello, la sentencia presentada como documento materia de análisis (b) se resuelve bajo esta norma, señalando que se debe conciliar los derechos laborales y los familiares (el interés superior al niño).

Para una mejor profundización de lo señalado por dicha norma, es menester analizar minuciosamente: **primero**; faculta introduciendo como un derecho del trabajador para realizar la conciliación con el empleador; **segundo**, lo que puede conciliar es la distribución y la duración de la jornada laboral sin duda introducida a ello los horarios laborales; **tercero**, las razones de la conciliación como el ámbito laboral, familiar y personal de trabajador; en esa misma idea, el trabajador español puede pedir al empleador ajustar o disminuir su jornada laboral y horario para tener más tiempo con su familia siempre en cuando sea razonable y necesario, también no cabe duda que si el trabajador tiene interés de cursar algún estudio superior pueda hacer uso de ese derecho brindada en tal normal para pedir a su empleador y que este acepte tal propuesta por tratarse de un interés de su vida personal con razonable sustento. **Cuarto**, para poder tener el derecho a conciliar, primeramente debe estar regulada en el convenio colectivo o en el contrato laboral individual del trabajador y la empresa; **quinto**, para ejecutar lo acordado en la conciliación, el trabajador tener una jornada continuada (sin pausa en descansos y tiempos de alimentación u otros), flexible (cualquier horario de acuerdo a los lineamientos de la empresa) u otros de tal manera que logre su objetivo que fue materia de conciliación.

Esta norma es fundamental, ya que sirve como soporte para empezar a ponderar derechos de distintos pesos (rangos). También para llegar a conciliar los derechos laborales, familiares y personales para ello es importante que los convenios colectivos así lo señalen y también sean establecidas como clausula en el contrato laboral individual.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: RADICACIÓN NÚMERO: 70001-23-33-000-2017-00209-01(AC)

NOMBRE DEL DEMANDANTE: Carlos Mario Villadiego Ramírez

AÑO: 2017

OBJETIVO GENERAL

Proponer alternativas de solución frente a la aplicación del horario rotativo y la vulneración a la educación superior de los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017

ÍTEM	MARCAR	
	SI	NO
El presente proceso es interpuesto por Carlos Mario Villadiego Ramírez contra la Nación – Ministerio de Defensa Nacional (Policía Nacional- Dirección de Talento Humano) mediante acción de tutela (Acción de amparo) por habersele vulnerado su derecho a la educación, a una vida digna y el derecho a la igualdad; solicitando que se brinde una jornada laboral compatible y flexible para que pueda estudiar superiormente la carrera de derecho. Expone su demanda, que el 12 de junio de 2017 solicitó a su comandante permiso para que de ese modo pueda estudiar el quinto de semestre de la carrera de derecho; el comandante mediante oficio aceptó la solicitud de accionante, posteriormente el 18 de agosto de 2017 le llega un correo notificándosele que debería ir a otro lugar a prestar los servicios, acto que le afecta para poder ejercer su derecho a la educación. La demandada señala que el accionante tiene más derechos que los otros policías, dado que nunca ha sido cambiado de su centro laboral, asimismo que su cambio se ha debido a las necesidades propias de la Dirección Policial. La Sala mediante sentencia firme favorece al trabajador, mediante los siguientes fundamentos; el Ius Variandi no debe afectar los derechos fundamentales y constitucionales del trabajador, y	X	

<p>ello se ve reflejado cuando el empleador (comandante) no tuvo en cuenta que le trabajador iba estudiar (derecho constitucional).</p> <p>[...] si bien la institución accionada cuenta con un amplio margen de discrecionalidad para decidir sobre el traslado de su personal, en especial por ser la Policía Nacional una entidad con planta global y flexible, ese margen no es absoluto, toda vez que esos traslados requieren un mínimo análisis de la situación de la persona que se traslada, en aras de evitar se vulneren derechos fundamentales. (p.11)</p> <p>Y, en el caso particular, esa ponderación no se efectuó, por cuanto no se tuvo en cuenta la solicitud y concesión del permiso para estudiar del patrullero señor patrullero Carlos Mario Villadiego Ramírez, como se deriva de la prueba existente. (p.12)</p>		
--	--	--

Los derechos fundamentales tienen importancia mayor frente a los demás porque tutelan intereses inherentes a la persona y que en caso de obviarlas, simplemente se está afectado en gran manera a la persona, a su dignidad y en cuanto al país, despojándose de la etiqueta de “Estado de Derecho”. En el presente caso se ve un versus entre el derecho a la educación superior del trabajador y los intereses de la empresa (necesidad de la PNP); si bien es cierto, dicha sentencia no desarrolla en sus anchas al “test alemán de la proporcionalidad”, que no es otra cosa que el balanceo de los derechos (cual pesa más), pero en la manera en cómo está fundamentada, lo están invocando indirectamente.

La Ley General de la Educación (Perú) tipifica una serie de beneficios y finalidades de la educación en todos sus niveles; más que eso, la educación superior como un derecho fundamental es el máximo soporte para eliminar la pobreza (económica, moral y cultural), es el único causante del avance de la ciencia, la tecnología, la medicina, el arte, etc. sumado a ello es un derecho fundamental que va de la mano con la dignidad de la persona, el derecho la igualdad y la libertad en todo los aspecto. Por otro lado tenemos los derechos del empleador que no es otra cosa que obtener los frutos que provoca el trabajador con su fuerza mental o física en la empresa; igualmente son derechos importantes pero no más que los ya mencionados.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CASACIÓN N° 19334-2015-LIMA

NOMBRE DEL DEMANDANTE: Miguel Sierra Rivera

AÑO: 2015

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Proponer presupuestos para estipular el horario rotativo en los contratos laborales y garantizar la educación superior en modalidad virtual de los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017

ÍTEM	MARCAR	
	SI	NO
Se trata de una demanda interpuesta por Miguel Sierra Rivera contra ICPNA para el pago de la indemnización por daños y perjuicios por habersele despedido arbitrariamente, así como también el pago de compensación por tiempo de servicio y vacaciones, por un monto ascendente a (S/.64,614.76). Alega que desde el año 2001 se desempeñaba como profesor de inglés hasta las 3.30 pm por Centro Lima y que posteriormente tiene otro trabajo; sin embargo su empleador (ICPNA) realizaba capacitaciones fuera del horario laboral, por lo que le perjudicaba en su otro trabajo; asimismo debido a que no podía faltar a sus clases (trabajo), la empleadora le cursaba memorándums y sus inasistencias se consideraban como inasistencias injustificadas. Posteriormente en el año 2013 se le realizó un cambio geográfico, hasta Lima Norte haciendo una supuesta justificación que son políticas de la institución y además que existe necesidad de la empresa. El Décimo Sexto Juzgado Especializo de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima declara infundada la demanda señalando que el cambio laboral dentro de la provincia no constituye acto de hostilidad y que nunca se estableció en el contrato que el trabajador laboraría solo en dicho lugar; en segunda instancia, la Tercera Sala Laboral de la	X	

<p>mencionada Corte Superior revoca y la declara fundada en parte con respecto al despido arbitrario. En ese sentido quedando expedida a la Corte Suprema para emitir dicha casación interpuesto por ICPNA, por lo que esta se pronuncia señalando que; el empleador tenía conocimiento sobre su otro trabajo y que el cambio se realizó sin una debida razonabilidad y justificación; por lo que se acredita los actos arbitrarios de ICPNA.</p> <p>El ius variandi que detenta el empleador, le otorga el poder de modificar y adoptar la ejecución del contrato de trabajo cuando es de duración larga e indefinida, para ir adaptando sus prestaciones a las necesidades mudables del trabajo que debe ser prestado, a los cambios estructurales y organizativos de la empresa, los tecnológicos y a los cambios o perfeccionamientos en la cualificación profesional del trabajador. Esto último, siempre que las decisiones sean razonables y se justifiquen en las necesidades del centro laboral. (p.8)</p> <p>En relación al lugar de la prestación de servicios, este es un elemento del contrato de trabajo, que no puede ser modificado unilateralmente por el empleador, si es que ocasiona perjuicio al trabajador. En todo caso, la modificación introducida respecto al lugar de trabajo tendrá validez en tanto resulta de la necesidad funcional de la empresa (razonabilidad de la medida), de la magnitud del cambio y de que el trabajador no sufra perjuicios económicos ni morales [...] (p.8)</p>		
---	--	--

En el caso mencionado se puede presenciar que la empleadora ICPNA estableció al inicio un horario de capacitación de los trabajadores en un horario fuera de la jornada laboral; sumado a ello, la inasistencia del trabajador se consideraba como una falta, a pesar de que ella no se debía a su desobediencia sino a la necesidad que tenía de laboral en otro centro laboral. En ese contexto se produce un cambio que a simple vista se debía por una supuesta necesidad de la empresa, sin embargo realmente estaba cargada de arbitrariedad,

mala fe y astucia del empleador para afectar al trabajador. Lo importante de dicha jurisprudencia son dos puntos; primero, porque le brinda la razón al trabajador y segundo, que de manera indirecta y subliminalmente esta diciendo que los derechos, obligaciones e interés del trabajador extra laboralmente no tiene por qué ser afectadas por el empleador; en ese sentido, uno de los presupuesto para la que el empleador pueda establecer un horario rotativo en los contratos laborales no debe ser a su simple gusto, sino respetar los derechos, obligaciones e intereses que este tiene fuera de la empresa; aunado a ello debe ser bajo la premisa de la necesidad de empresa y el principio de razonabilidad como ya están establecidas en el artículo 9° segundo párrafo del Decreto Legislativo 728

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CASACIÓN N° 18711-2015-AREQUIPA

NOMBRE DEL DEMANDANTE: Luis Alberto López Cuadros

AÑO: 2015

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Proponer presupuestos para estipular el horario rotativo en los contratos laborales y garantizar la educación superior en modalidad virtual de los trabajadores de Sodimac de san Juan de Miraflores-2017

ÍTEM	MARCAR	
	SI	NO
En el presente caso el demandante pide la suma de S/. 16,210.44 por los actos de hostilidad por parte de su empleador; alega que se le hizo trabajar en un horario nocturno a pesar de haber acreditado medicamente que se le ha prohibido laborar en dicho horario, debido a que el centro de trabajo es bastante húmedo para laborar en la noche y que no solamente le afecta al demandante sino también los demás trabajadores; en ese sentido decidió darse por despedido ante los actos de hostilidad y en consecuencia pedir indemnización por daños y perjuicios. El juez del Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Arequipa declara infundada dicha pretensión, asimismo el Colegiado Superior de la Segunda Sala Laboral de la misma Corte Superior confirma dicha resolución. En ese sentido queda en el poder de la Corte Suprema de Justicia para resolver la casación correspondiente; y esta falla declarando fundada la casación interpuesta por el trabajador (Luis Alberto López Cuadros) fundamentando que el empleador a pesar de haber conocido el informe dedico donde se le impide al trabajador laborar en el horario nocturno, decide seguir ejecutando laboralmente al trabajador en dicho horario, por lo que existe actos ilegítimos por del	X	

<p>empleador (demandado).</p> <p>Obviamente esta facultad que tiene el empleador no es absoluta y debe sujetarse a principios constitucionales y por supuesto, su ejercicio concreto depende de factores tales como las circunstancias que afectan al trabajador, la situación de su familia, su propia salud y la de sus allegados, el lugar y el tiempo de trabajo. Para este Colegiado Supremo, la decisión del empleador sobre las condiciones laborales de un trabajador debe ser considerada sobre la base insustituible del factor humano y de las circunstancias en medio de las cuales actúan los poderes discrecionales, sin soslayar naturalmente los preceptos y derechos reconocidos en la Constitución. (p.7)</p>		
---	--	--

De dicha jurisprudencia se desprende que la vida y la salud del trabajador está por encima de los intereses de la empresa; si bien es cierto, existía una gran necesidad del empleador de direccionar a sus trabajadores en el turno noche, empero esto era perjudicial para estos, dado que se les afectaba su salud. De ello se desprende que una de las presupuestas para que el horario sea establecida debe ser la no afectación a los derechos extramatrimoniales; estos, los daños físicos, morales, psicológicos, etc.

Como ya se mencionó líneas arriba sobre el test alemán de la ponderación; que no es otra cosa que el versus de derechos (quien pesa más que el otro); en el presente caso se ha opuesto el derecho a la vida y la salud del trabajador ante la innegable necesidad de la empresa para su producción; y es que las razones sobran para esta decisión tomada por los magistrados supremos.

Anexo 9

GUIA DE ENCUESTAS

Encuesta a los trabajadores de Sodimac de San Juan de Miraflores

1. **¿Usted actualmente está realizando algún estudio superior?**
 - a) Si ()
 - b) No ()

2. **¿De ser negativa la respuesta anterior, cuáles son las razones por la que no está estudiando?**
 - a) Motivos económicos ()
 - b) Falta de tiempo ()
 - c) No me gusta estudiar ()
 - d) Otros ()

3. **¿Cree usted que es importante que la persona que quiere salir adelante, estudie y trabaje al mismo tiempo?**
 - a) Muy de acuerdo ()
 - b) De acuerdo ()
 - c) No estoy de acuerdo ()

4. **¿El horario rotativo que tiene en su centro laboral, es de su agrado?**
 - a) Si ()
 - b) No ()
 - c) Pocas veces ()

5. **Si es así ¿Cuáles son los motivos por las que no renuncia?**
 - a) Dificultad en encontrar otro trabajo ()
 - b) Me gusta el trabajo pero no el horario ()
 - c) otros ()

6. **¿Qué sucedería si su empleador le propone un horario permanente (no rotativo) para que pueda estudiar?**
 - a) Aceptaría ()
 - b) Denegaría ()
 - c) Lo que mi empleador desee ()

7. **¿Cuáles fueron las motivaciones por la que decidió trabajar bajo el horario rotativo en este centro laboral?**
 - a) Me gusta el horario rotativo laboral ()
 - b) Momentos de necesidad económica ()
 - c) Otros ()

8. **¿Si tendría que calificar al horario rotativo, cuanto seria su aprobación?**
 - a) 80 % - 100 % ()
 - b) 50% - 80 % ()
 - c) 30 % - 50 % ()
 - d) 0 % - 30 % ()

9. ¿Cuál crees que son las razones por la que las grandes empresas como Sódimac, Tottus, Ripley, etc. hacen rotar a sus trabajadores?

- a) Buscan inestabilidad laboral ()
- b) Se benefician económicamente ()
- c) Por necesidades de la empresa ()
- d) Porque no quieren que trabajemos en otro lado ()
- e) Otros ()

10. ¿cree usted que el trabajador con un horario rotativo se agota física como mentalmente más que el trabajador con un horario permanente (no rotativo)?

- a) Si ()
- b) No ()
- c) A veces ()

11. ¿Estás de acuerdo con la hora que fija la empresa Sodimac para el desayuno, almuerzo y/o cena?

- a) Si ()
- b) No ()
- c) A veces ()

12. Con el fin de poder estudiar alguna profesión...

- a) Me cambiaría de trabajo ()
- b) Le pediría a mi empleador que me ponga un horario fijo (no rotativo) ()
- c) Dejaría de trabajar ()

GUIA DE ENCUESTAS

Encuesta a los trabajadores de Sodimac de San Juan de Miraflores

- ¿Usted actualmente está realizando algún estudio superior?
a) Si ()
b) No (X)
- ¿De ser negativa la respuesta anterior, cuáles son las razones por la que no está estudiando?
a) Motivos económicos ()
b) Falta de tiempo ()
c) No me gusta estudiar ()
d) Otros (X)
- ¿Cree usted que es importante que la persona que quiere salir adelante, estudie y trabaje al mismo tiempo?
a) Muy de acuerdo ()
b) De acuerdo (X)
c) No estoy de acuerdo ()
- ¿El horario rotativo que tiene en su centro laboral, es de su agrado?
a) Si ()
b) No (X)
c) Pocas veces ()
- Si es así ¿Cuáles son los motivos por las que no renuncia?
a) Dificultad en encontrar otro trabajo ()
b) Me gusta el trabajo pero no el horario (X)
c) otros ()
- ¿Qué sucedería si su empleador le propone un horario permanente (no rotativo) para que pueda estudiar?
a) Aceptaría (X)
b) Denegaría ()
c) Lo que mi empleador desee ()
- ¿Cuáles fueron las motivaciones por la que decidió trabajar bajo el horario rotativo en este centro laboral?
a) Me gusta el horario rotativo laboral ()
b) Momentos de necesidad económica ()
c) Otros (X)

GUIA DE ENCUESTAS

Encuesta a los trabajadores de Sodimac de San Juan de Miraflores

- ¿Usted actualmente está realizando algún estudio superior?
a) Si ()
b) No (X)
- ¿De ser negativa la respuesta anterior, cuáles son las razones por la que no está estudiando?
a) Motivos económicos (X)
b) Falta de tiempo ()
c) No me gusta estudiar ()
d) Otros ()
- ¿Cree usted que es importante que la persona que quiere salir adelante, estudie y trabaje al mismo tiempo?
a) Muy de acuerdo (X)
b) De acuerdo ()
c) No estoy de acuerdo ()
- ¿El horario rotativo que tiene en su centro laboral, es de su agrado?
a) Si ()
b) No ()
c) Pocas veces (X)
- Si es así ¿Cuáles son los motivos por las que no renuncia?
a) Dificultad en encontrar otro trabajo ()
b) Me gusta el trabajo pero no el horario (X)
c) otros ()
- ¿Qué sucedería si su empleador le propone un horario permanente (no rotativo) para que pueda estudiar?
a) Aceptaría (X)
b) Denegaría ()
c) Lo que mi empleador desee ()
- ¿Cuáles fueron las motivaciones por la que decidió trabajar bajo el horario rotativo en este centro laboral?
a) Me gusta el horario rotativo laboral ()
b) Momentos de necesidad económica (X)
c) Otros ()

- ¿Si tendría que calificar al horario rotativo, cuanto seria su aprobación?
a) 80 % - 100 % ()
b) 50 % - 80 % ()
c) 30 % - 50 % (X)
d) 0 % - 30 % ()

- ¿Cuál crees que son las razones por la que las grandes empresas como Sódimac, Tottus, Ripley, etc. hacen rotar a sus trabajadores?
a) Buscan inestabilidad laboral ()
b) Se benefician económicamente ()
c) Por necesidades de la empresa ()
d) Porque no quieren que trabajemos en otro lado (X)
e) Otros ()

- ¿cree usted que el trabajador con un horario rotativo se agota física como mentalmente más que el trabajador con un horario permanente (no rotativo)?
a) Si (X)
b) No ()
c) A veces ()

- ¿Estás de acuerdo con la hora que fija la empresa Sodimac para el desayuno, almuerzo y/o cena?
a) Si ()
b) No (X)
c) A veces ()

- Con el fin de poder estudiar alguna profesión...
a) Me cambiaría de trabajo (X)
b) Le pediría a mi empleador que me ponga un horario fijo (no rotativo) ()
c) Dejaría de trabajar ()

- ¿Si tendría que calificar al horario rotativo, cuanto seria su aprobación?
a) 80 % - 100 % ()
b) 50 % - 80 % ()
c) 30 % - 50 % ()
d) 0 % - 30 % (X)

- ¿Cuál crees que son las razones por la que las grandes empresas como Sódimac, Tottus, Ripley, etc. hacen rotar a sus trabajadores?
a) Buscan inestabilidad laboral ()
b) Se benefician económicamente ()
c) Por necesidades de la empresa ()
d) Porque no quieren que trabajemos en otro lado (X)
e) Otros ()

- ¿cree usted que el trabajador con un horario rotativo se agota física como mentalmente más que el trabajador con un horario permanente (no rotativo)?
a) Si ()
b) No ()
c) A veces (X)

- ¿Estás de acuerdo con la hora que fija la empresa Sodimac para el desayuno, almuerzo y/o cena?
a) Si ()
b) No (X)
c) A veces ()

- Con el fin de poder estudiar alguna profesión...
a) Me cambiaría de trabajo ()
b) Le pediría a mi empleador que me ponga un horario fijo (no rotativo) (X)
c) Dejaría de trabajar ()

GUIA DE ENCUESTAS

Encuesta a los trabajadores de Sodimac de San Juan de Miraflores

1. ¿Usted actualmente está realizando algún estudio superior?
a) Sí ()
b) No ()
2. ¿De ser negativa la respuesta anterior, cuáles son las razones por la que no está estudiando?
a) Motivos económicos ()
b) Falta de tiempo ()
c) No me gusta estudiar ()
d) Otros ()
3. ¿Cree usted que es importante que la persona que quiere salir adelante, estudie y trabaje al mismo tiempo?
a) Muy de acuerdo ()
b) De acuerdo ()
c) No estoy de acuerdo ()
4. ¿El horario rotativo que tiene en su centro laboral, es de su agrado?
a) Sí ()
b) No ()
c) Pocas veces ()
5. Si es así ¿Cuáles son los motivos por las que no renuncia?
a) Dificultad en encontrar otro trabajo ()
b) Me gusta el trabajo pero no el horario ()
c) otros ()
6. ¿Qué sucedería si su empleador le propone un horario permanente (no rotativo) para que pueda estudiar?
a) Aceptaría ()
b) Denegaría ()
c) Lo que mi empleador desee ()
7. ¿Cuáles fueron las motivaciones por la que decidió trabajar bajo el horario rotativo en este centro laboral?
a) Me gusta el horario rotativo laboral ()
b) Momentos de necesidad económica ()
c) Otros ()

8. ¿Si tendría que calificar al horario rotativo, cuanto sería su aprobación?
a) 80 % - 100 % ()
b) 50% - 80 % ()
c) 30 % - 50 % ()
d) 0 % - 30 % ()

9. ¿Cuál crees que son las razones por la que las grandes empresas como Sódimac, Tottus, Ripley, etc. hacen rotar a sus trabajadores?
a) Buscan inestabilidad laboral ()
b) Se benefician económicamente ()
c) Por necesidades de la empresa ()
d) Porque no quieren que trabajemos en otro lado ()
e) Otros ()

10. ¿cree usted que el trabajador con un horario rotativo se agota física como mentalmente más que el trabajador con un horario permanente (no rotativo)?
a) Sí ()
b) No ()
c) A veces ()

11. ¿Estás de acuerdo con la hora que fija la empresa Sodimac para el desayuno, almuerzo y/o cena?
a) Sí ()
b) No ()
c) A veces ()

12. Con el fin de poder estudiar alguna profesión...
a) Me cambiaría de trabajo ()
b) Le pediría a mi empleador que me ponga un horario fijo (no rotativo) ()
c) Dejaría de trabajar ()

GUIA DE ENCUESTAS

Encuesta a los trabajadores de Sodimac de San Juan de Miraflores

1. ¿Usted actualmente está realizando algún estudio superior?
a) Sí ()
b) No ()
2. ¿De ser negativa la respuesta anterior, cuáles son las razones por la que no está estudiando?
a) Motivos económicos ()
b) Falta de tiempo ()
c) No me gusta estudiar ()
d) Otros ()
3. ¿Cree usted que es importante que la persona que quiere salir adelante, estudie y trabaje al mismo tiempo?
a) Muy de acuerdo ()
b) De acuerdo ()
c) No estoy de acuerdo ()
4. ¿El horario rotativo que tiene en su centro laboral, es de su agrado?
a) Sí ()
b) No ()
c) Pocas veces ()
5. Si es así ¿Cuáles son los motivos por las que no renuncia?
a) Dificultad en encontrar otro trabajo ()
b) Me gusta el trabajo pero no el horario ()
c) otros ()
6. ¿Qué sucedería si su empleador le propone un horario permanente (no rotativo) para que pueda estudiar?
a) Aceptaría ()
b) Denegaría ()
c) Lo que mi empleador desee ()
7. ¿Cuáles fueron las motivaciones por la que decidió trabajar bajo el horario rotativo en este centro laboral?
a) Me gusta el horario rotativo laboral ()
b) Momentos de necesidad económica ()
c) Otros ()

8. ¿Si tendría que calificar al horario rotativo, cuanto sería su aprobación?
a) 80 % - 100 % ()
b) 50% - 80 % ()
c) 30 % - 50 % ()
d) 0 % - 30 % ()

9. ¿Cuál crees que son las razones por la que las grandes empresas como Sódimac, Tottus, Ripley, etc. hacen rotar a sus trabajadores?
a) Buscan inestabilidad laboral ()
b) Se benefician económicamente ()
c) Por necesidades de la empresa ()
d) Porque no quieren que trabajemos en otro lado ()
e) Otros ()

10. ¿cree usted que el trabajador con un horario rotativo se agota física como mentalmente más que el trabajador con un horario permanente (no rotativo)?
a) Sí ()
b) No ()
c) A veces ()

11. ¿Estás de acuerdo con la hora que fija la empresa Sodimac para el desayuno, almuerzo y/o cena?
a) Sí ()
b) No ()
c) A veces ()

12. Con el fin de poder estudiar alguna profesión...
a) Me cambiaría de trabajo ()
b) Le pediría a mi empleador que me ponga un horario fijo (no rotativo) ()
c) Dejaría de trabajar ()

GUJA DE ENCUESTAS

Encuesta a los trabajadores de Sodimac de San Juan de Miraflores

- ¿Usted actualmente está realizando algún estudio superior?
a) Si ()
b) No ()
- ¿De ser negativa la respuesta anterior, cuáles son las razones por la que no está estudiando?
a) Motivos económicos ()
b) Falta de tiempo ()
c) No me gusta estudiar ()
d) Otros ()
- ¿Cree usted que es importante que la persona que quiere salir adelante, estudie y trabaje al mismo tiempo?
a) Muy de acuerdo ()
b) De acuerdo ()
c) No estoy de acuerdo ()
- ¿El horario rotativo que tiene en su centro laboral, es de su agrado?
a) Si ()
b) No ()
c) Pocas veces ()
- Si es así ¿Cuáles son los motivos por las que no renuncia?
a) Dificultad en encontrar otro trabajo ()
b) Me gusta el trabajo pero no el horario ()
c) otros ()
- ¿Qué sucedería si su empleador le propone un horario permanente (no rotativo) para que pueda estudiar?
a) Aceptaría ()
b) Denegaría ()
c) Lo que mi empleador desee ()
- ¿Cuáles fueron las motivaciones por la que decidió trabajar bajo el horario rotativo en este centro laboral?
a) Me gusta el horario rotativo laboral ()
b) Momentos de necesidad económica ()
c) Otros ()

GUJA DE ENCUESTA

Encuesta a los trabajadores de Sodimac de San Juan de Miraflores

- ¿Usted actualmente está realizando algún estudio superior?
a) Si ()
b) No ()
- ¿De ser negativa la respuesta anterior, cuáles son las razones por la que no está estudiando?
a) Motivos económicos ()
b) Falta de tiempo ()
c) No me gusta estudiar ()
d) Otros ()
- ¿Cree usted que es importante que la persona que quiere salir adelante, estudie y trabaje al mismo tiempo?
a) Muy de acuerdo ()
b) De acuerdo ()
c) No estoy de acuerdo ()
- ¿El horario rotativo que tiene en su centro laboral, es de su agrado?
a) Si ()
b) No ()
c) Pocas veces ()
- Si es así ¿Cuáles son los motivos por las que no renuncia?
a) Dificultad en encontrar otro trabajo ()
b) Me gusta el trabajo pero no el horario ()
c) otros ()
- ¿Qué sucedería si su empleador le propone un horario permanente (no rotativo) para que pueda estudiar?
a) Aceptaría ()
b) Denegaría ()
c) Lo que mi empleador desee ()
- ¿Cuáles fueron las motivaciones por la que decidió trabajar bajo el horario rotativo en este centro laboral?
a) Me gusta el horario rotativo laboral ()
b) Momentos de necesidad económica ()
c) Otros ()

8. ¿Si tendría que calificar al horario rotativo, cuanto sería su aprobación?

- a) 80 % - 100 % ()
- b) 50% - 80 % ()
- c) 30 % - 50 % ()
- d) 0% - 30 % ()

9. ¿Cuál crees que son las razones por la que las grandes empresas como Sódimac, Tottus, Ripley, etc. hacen rotar a sus trabajadores?

- a) Buscan inestabilidad laboral ()
- b) Se benefician económicamente ()
- c) Por necesidades de la empresa ()
- d) Porque no quieren que trabajemos en otro lado ()
- e) Otros ()

10. ¿cree usted que el trabajador con un horario rotativo se agota física como mentalmente más que el trabajador con un horario permanente (no rotativo)?

- a) Si ()
- b) No ()
- c) A veces ()

11. ¿Estás de acuerdo con la hora que fija la empresa Sodimac para el desayuno, almuerzo y/o cena?

- a) Si ()
- b) No ()
- c) A veces ()

12. Con el fin de poder estudiar alguna profesión...

- a) Me cambiaría de trabajo ()
- b) Le pediría a mi empleador que me ponga un horario fijo (no rotativo) ()
- c) Dejaría de trabajar ()

8. ¿Si tendría que calificar al horario rotativo, cuanto sería su aprobación?

- a) 80 % - 100 % ()
- b) 50% - 80 % ()
- c) 30 % - 50 % ()
- d) 0% - 30 % ()

9. ¿Cuál crees que son las razones por la que las grandes empresas como Sódimac, Tottus, Ripley, etc. hacen rotar a sus trabajadores?

- a) Buscan inestabilidad laboral ()
- b) Se benefician económicamente ()
- c) Por necesidades de la empresa ()
- d) Porque no quieren que trabajemos en otro lado ()
- e) Otros ()

10. ¿cree usted que el trabajador con un horario rotativo se agota física como mentalmente más que el trabajador con un horario permanente (no rotativo)?

- a) Si ()
- b) No ()
- c) A veces ()

11. ¿Estás de acuerdo con la hora que fija la empresa Sodimac para el desayuno, almuerzo y/o cena?

- a) Si ()
- b) No ()
- c) A veces ()

12. Con el fin de poder estudiar alguna profesión...

- a) Me cambiaría de trabajo ()
- b) Le pediría a mi empleador que me ponga un horario fijo (no rotativo) ()
- c) Dejaría de trabajar ()

GUÍA DE ENCUESTA

Encuesta a los trabajadores de Sodimac de San Juan de

Miraflores

- ¿Usted actualmente está realizando algún estudio superior?
a) Si ()
b) No ()
- ¿De ser negativa la respuesta anterior, cuáles son las razones por la que no está estudiando?
a) Motivos económicos ()
b) Falta de tiempo ()
c) No me gusta estudiar ()
d) Otros ()
- ¿Cree usted que es importante que la persona que quiere salir adelante, estudie y trabaje al mismo tiempo?
a) Muy de acuerdo ()
b) De acuerdo ()
c) No estoy de acuerdo ()
- ¿El horario rotativo que tiene en su centro laboral, es de su agrado?
a) Si ()
b) No ()
c) Pocas veces ()
- Si es así ¿Cuáles son los motivos por las que no renuncia?
a) Dificultad en encontrar otro trabajo ()
b) Me gusta el trabajo pero no el horario ()
c) otros ()
- ¿Qué sucedería si su empleador le propone un horario permanente (no rotativo) para que pueda estudiar?
a) Aceptaría ()
b) Denegaría ()
c) Lo que mi empleador desee ()
- ¿Cuáles fueron las motivaciones por la que decidió trabajar bajo el horario rotativo en este centro laboral?
a) Me gusta el horario rotativo laboral ()
b) Momentos de necesidad económica ()
c) Otros ()

- ¿Si tendría que calificar al horario rotativo, cuanto sería su aprobación?

- 80% - 100% ()
- 50% - 80% ()
- 30% - 50% ()
- 0% - 30% ()

- ¿Cuál crees que son las razones por la que las grandes empresas como Sódimac, Tottus, Ripley, etc. hacen rotar a sus trabajadores?

- Buscan inestabilidad laboral ()
- Se benefician económicamente ()
- Por necesidades de la empresa ()
- Porque no quieren que trabajemos en otro lado ()
- Otros ()

- ¿cree usted que el trabajador con un horario rotativo se agota física como mentalmente más que el trabajador con un horario permanente (no rotativo)?

- Si ()
- No ()
- A veces ()

- ¿Estás de acuerdo con la hora que fija la empresa Sodimac para el desayuno, almuerzo y/o cena?

- Si ()
- No ()
- A veces ()

- Con el fin de poder estudiar alguna profesión...

- Me cambiaría de trabajo ()
- Le pediría a mi empleador que me ponga un horario fijo (no rotativo) ()
- Dejaría de trabajar ()

GUÍA DE ENCUESTA

Encuesta a los trabajadores de Sodimac de San Juan de

Miraflores

- ¿Usted actualmente está realizando algún estudio superior?
a) Si ()
b) No (X)
- ¿De ser negativa la respuesta anterior, cuáles son las razones por la que no está estudiando?
a) Motivos económicos ()
b) Falta de tiempo (X)
c) No me gusta estudiar ()
d) Otros ()
- ¿Cree usted que es importante que la persona que quiere salir adelante, estudie y trabaje al mismo tiempo?
a) Muy de acuerdo (X)
b) De acuerdo ()
c) No estoy de acuerdo ()
- ¿El horario rotativo que tiene en su centro laboral, es de su agrado?
a) Si ()
b) No (X)
c) Pocas veces ()
- Si es así ¿Cuáles son los motivos por las que no renuncia?
a) Dificultad en encontrar otro trabajo (X)
b) Me gusta el trabajo pero no el horario ()
c) otros ()
- ¿Qué sucedería si su empleador le propone un horario permanente (no rotativo) para que pueda estudiar?
a) Aceptaría (X)
b) Denegaría ()
c) Lo que mi empleador desee ()
- ¿Cuáles fueron las motivaciones por la que decidió trabajar bajo el horario rotativo en este centro laboral?
a) Me gusta el horario rotativo laboral ()
b) Momentos de necesidad económica (X)
c) Otros ()

- ¿Si tendría que calificar al horario rotativo, cuanto sería su aprobación?

- 80% - 100% ()
- 50% - 80% ()
- 30% - 50% ()
- 0% - 30% (X)

- ¿Cuál crees que son las razones por la que las grandes empresas como Sódimac, Tottus, Ripley, etc. hacen rotar a sus trabajadores?

- Buscan inestabilidad laboral ()
- Se benefician económicamente ()
- Por necesidades de la empresa ()
- Porque no quieren que trabajemos en otro lado (X)
- Otros ()

- ¿cree usted que el trabajador con un horario rotativo se agota física como mentalmente más que el trabajador con un horario permanente (no rotativo)?

- Si (X)
- No ()
- A veces ()

- ¿Estás de acuerdo con la hora que fija la empresa Sodimac para el desayuno, almuerzo y/o cena?

- Si ()
- No ()
- A veces (X)

- Con el fin de poder estudiar alguna profesión...

- Me cambiaría de trabajo ()
- Le pediría a mi empleador que me ponga un horario fijo (no rotativo) (X)
- Dejaría de trabajar ()

GUÍA DE ENCUESTA

Encuesta a los trabajadores de Sodimac de San Juan de Miraflores

- ¿Usted actualmente está realizando algún estudio superior?
a) Sí ()
b) No (x)
- ¿De ser negativa la respuesta anterior, cuáles son las razones por la que no está estudiando?
a) Motivos económicos ()
b) Falta de tiempo (x)
c) No me gusta estudiar ()
d) Otros ()
- ¿Cree usted que es importante que la persona que quiere salir adelante, estudie y trabaje al mismo tiempo?
a) Muy de acuerdo (x)
b) De acuerdo ()
c) No estoy de acuerdo ()
- ¿El horario rotativo que tiene en su centro laboral, es de su agrado?
a) Sí ()
b) No (x)
c) Pocas veces ()
- Si es así ¿Cuáles son los motivos por las que no renuncia?
a) Dificultad en encontrar otro trabajo (x)
b) Me gusta el trabajo pero no el horario ()
c) otros ()
- ¿Qué sucedería si su empleador le propone un horario permanente (no rotativo) para que pueda estudiar?
a) Aceptaría (x)
b) Denegaría ()
c) Lo que mi empleador desee ()
- ¿Cuáles fueron las motivaciones por la que decidió trabajar bajo el horario rotativo en este centro laboral?
a) Me gusta el horario rotativo laboral ()
b) Momentos de necesidad económica (x)
c) Otros ()

GUÍA DE ENCUESTA

Encuesta a los trabajadores de Sodimac de San Juan de Miraflores

- ¿Usted actualmente está realizando algún estudio superior?
a) Sí ()
b) No (x)
- ¿De ser negativa la respuesta anterior, cuáles son las razones por la que no está estudiando?
a) Motivos económicos ()
b) Falta de tiempo (x)
c) No me gusta estudiar ()
d) Otros ()
- ¿Cree usted que es importante que la persona que quiere salir adelante, estudie y trabaje al mismo tiempo?
a) Muy de acuerdo (x)
b) De acuerdo ()
c) No estoy de acuerdo ()
- ¿El horario rotativo que tiene en su centro laboral, es de su agrado?
a) Sí ()
b) No (x)
c) Pocas veces ()
- Si es así ¿Cuáles son los motivos por las que no renuncia?
a) Dificultad en encontrar otro trabajo (x)
b) Me gusta el trabajo pero no el horario ()
c) otros ()
- ¿Qué sucedería si su empleador le propone un horario permanente (no rotativo) para que pueda estudiar?
a) Aceptaría (x)
b) Denegaría ()
c) Lo que mi empleador desee ()
- ¿Cuáles fueron las motivaciones por la que decidió trabajar bajo el horario rotativo en este centro laboral?
a) Me gusta el horario rotativo laboral ()
b) Momentos de necesidad económica (x)
c) Otros ()

- ¿Si tendría que calificar al horario rotativo, cuanto sería su aprobación?
a) 80% - 100% ()
b) 50% - 80% ()
c) 30% - 50% ()
d) 0% - 30% (x)
- ¿Cuál crees que son las razones por la que las grandes empresas como Sódimac, Tottus, Ripley, etc. hacen rotar a sus trabajadores?
a) Buscan inestabilidad laboral ()
b) Se benefician económicamente ()
c) Por necesidades de la empresa ()
d) Porque no quieren que trabajemos en otro lado (x)
e) Otros ()
- ¿cree usted que el trabajador con un horario rotativo se agota física como mentalmente más que el trabajador con un horario permanente (no rotativo)?
a) Sí ()
b) No ()
c) A veces ()
- ¿Estás de acuerdo con la hora que fija la empresa Sodimac para el desayuno, almuerzo y/o cena?
a) Sí ()
b) No ()
c) A veces (x)
- Con el fin de poder estudiar alguna profesión...
a) Me cambiaría de trabajo ()
b) Le pediría a mi empleador que me ponga un horario fijo (no rotativo) ()
c) Dejaría de trabajar ()

- ¿Si tendría que calificar al horario rotativo, cuanto sería su aprobación?
a) 80% - 100% ()
b) 50% - 80% ()
c) 30% - 50% ()
d) 0% - 30% (x)
- ¿Cuál crees que son las razones por la que las grandes empresas como Sódimac, Tottus, Ripley, etc. hacen rotar a sus trabajadores?
a) Buscan inestabilidad laboral ()
b) Se benefician económicamente ()
c) Por necesidades de la empresa ()
d) Porque no quieren que trabajemos en otro lado (x)
e) Otros ()
- ¿cree usted que el trabajador con un horario rotativo se agota física como mentalmente más que el trabajador con un horario permanente (no rotativo)?
a) Sí (x)
b) No ()
c) A veces ()
- ¿Estás de acuerdo con la hora que fija la empresa Sodimac para el desayuno, almuerzo y/o cena?
a) Sí ()
b) No ()
c) A veces (x)
- Con el fin de poder estudiar alguna profesión...
a) Me cambiaría de trabajo ()
b) Le pediría a mi empleador que me ponga un horario fijo (no rotativo) (x)
c) Dejaría de trabajar ()

GUSA DE ENCUESTA

Encuesta a los trabajadores de Sodimac de San Juan de Miraflores

- ¿Usted actualmente está realizando algún estudio superior?
a) Sí ()
 b) No ()
- ¿De ser negativa la respuesta anterior, cuáles son las razones por la que no está estudiando?
a) Motivos económicos ()
 b) Falta de tiempo ()
c) No me gusta estudiar ()
d) Otros ()
- ¿Cree usted que es importante que la persona que quiere salir adelante, estudie y trabaje al mismo tiempo?
 a) Muy de acuerdo ()
b) De acuerdo ()
c) No estoy de acuerdo ()
- ¿El horario rotativo que tiene en su centro laboral, es de su agrado?
a) Sí ()
 b) No ()
c) Pocas veces ()
- Si es así ¿Cuáles son los motivos por las que no renuncia?
 a) Dificultad en encontrar otro trabajo ()
b) Me gusta el trabajo pero no el horario ()
c) otros ()
- ¿Qué sucedería si su empleador le propone un horario permanente (no rotativo) para que pueda estudiar?
 a) Aceptaría ()
b) Denegaría ()
c) Lo que mi empleador desee ()
- ¿Cuáles fueron las motivaciones por la que decidió trabajar bajo el horario rotativo en este centro laboral?
a) Me gusta el horario rotativo laboral ()
 b) Momentos de necesidad económica ()
c) Otros ()

8. ¿Si tendría que calificar al horario rotativo, cuanto sería su aprobación?

- a) 80 % - 100 % ()
b) 50% - 80 % ()
c) 30 % - 50 % ()
 d) 0 % - 30 % ()

9. ¿Cuál crees que son las razones por la que las grandes empresas como Sódimac, Tottus, Ripley, etc. hacen rotar a sus trabajadores?

- a) Buscan inestabilidad laboral ()
b) Se benefician económicamente ()
c) Por necesidades de la empresa ()
 d) Porque no quieren que trabajemos en otro lado ()
e) Otros ()

10. ¿cree usted que el trabajador con un horario rotativo se agota física como mentalmente más que el trabajador con un horario permanente (no rotativo)?

- a) Sí ()
b) No ()
c) A veces ()

11. ¿Estás de acuerdo con la hora que fija la empresa Sodimac para el desayuno, almuerzo y/o cena?

- a) Sí ()
b) No ()
 c) A veces ()

12. Con el fin de poder estudiar alguna profesión...

- a) Me cambiaría de trabajo ()
 b) Le pediría a mi empleador que me ponga un horario fijo (no rotativo) ()
c) Dejaría de trabajar ()

GUSA DE ENCUESTA

Encuesta a los trabajadores de Sodimac de San Juan de Miraflores

- ¿Usted actualmente está realizando algún estudio superior?
a) Sí ()
 b) No ()
- ¿De ser negativa la respuesta anterior, cuáles son las razones por la que no está estudiando?
a) Motivos económicos ()
 b) Falta de tiempo ()
c) No me gusta estudiar ()
d) Otros ()
- ¿Cree usted que es importante que la persona que quiere salir adelante, estudie y trabaje al mismo tiempo?
a) Muy de acuerdo ()
b) De acuerdo ()
c) No estoy de acuerdo ()
- ¿El horario rotativo que tiene en su centro laboral, es de su agrado?
a) Sí ()
 b) No ()
c) Pocas veces ()
- Si es así ¿Cuáles son los motivos por las que no renuncia?
 a) Dificultad en encontrar otro trabajo ()
b) Me gusta el trabajo pero no el horario ()
c) otros ()
- ¿Qué sucedería si su empleador le propone un horario permanente (no rotativo) para que pueda estudiar?
 a) Aceptaría ()
b) Denegaría ()
c) Lo que mi empleador desee ()
- ¿Cuáles fueron las motivaciones por la que decidió trabajar bajo el horario rotativo en este centro laboral?
a) Me gusta el horario rotativo laboral ()
 b) Momentos de necesidad económica ()
c) Otros ()

8. ¿Si tendría que calificar al horario rotativo, cuanto sería su aprobación?

- a) 80 % - 100 % ()
b) 50% - 80 % ()
c) 30 % - 50 % ()
 d) 0 % - 30 % ()

9. ¿Cuál crees que son las razones por la que las grandes empresas como Sódimac, Tottus, Ripley, etc. hacen rotar a sus trabajadores?

- a) Buscan inestabilidad laboral ()
b) Se benefician económicamente ()
c) Por necesidades de la empresa ()
 d) Porque no quieren que trabajemos en otro lado ()
e) Otros ()

10. ¿cree usted que el trabajador con un horario rotativo se agota física como mentalmente más que el trabajador con un horario permanente (no rotativo)?

- a) Sí ()
b) No ()
c) A veces ()

11. ¿Estás de acuerdo con la hora que fija la empresa Sodimac para el desayuno, almuerzo y/o cena?

- a) Sí ()
b) No ()
 c) A veces ()

12. Con el fin de poder estudiar alguna profesión...

- a) Me cambiaría de trabajo ()
 b) Le pediría a mi empleador que me ponga un horario fijo (no rotativo) ()
c) Dejaría de trabajar ()

GUIA DE ENCUESTA

Encuesta a los trabajadores de Sodimac de San Juan de Miraflores

- ¿Usted actualmente está realizando algún estudio superior?
a) Si ()
 b) No ()
- ¿De ser negativa la respuesta anterior, cuáles son las razones por la que no está estudiando?
a) Motivos económicos ()
 b) Falta de tiempo ()
c) No me gusta estudiar ()
d) Otros ()
- ¿Cree usted que es importante que la persona que quiere salir adelante, estudie y trabaje al mismo tiempo?
 a) Muy de acuerdo ()
b) De acuerdo ()
c) No estoy de acuerdo ()
- ¿El horario rotativo que tiene en su centro laboral, es de su agrado?
 a) Si ()
b) No ()
c) Pocas veces ()
- Si es así ¿Cuáles son los motivos por las que no renuncia?
 a) Dificultad en encontrar otro trabajo ()
b) Me gusta el trabajo pero no el horario ()
c) otros ()
- ¿Qué sucedería si su empleador le propone un horario permanente (no rotativo) para que pueda estudiar?
 a) Aceptaría ()
b) Denegaría ()
c) Lo que mi empleador desee ()
- ¿Cuáles fueron las motivaciones por la que decidió trabajar bajo el horario rotativo en este centro laboral?
 a) Me gusta el horario rotativo laboral ()
b) Momentos de necesidad económica ()
c) Otros ()

8. ¿Si tendría que calificar al horario rotativo, cuanto seria su aprobación?

- a) 80% - 100% ()
b) 50% - 80% ()
 c) 30% - 50% ()
d) 0% - 30% ()

9. ¿Cuál crees que son las razones por la que las grandes empresas como Sódimac, Tottus, Ripley, etc. hacen rotar a sus trabajadores?

- a) Buscan inestabilidad laboral ()
b) Se benefician económicamente ()
c) Por necesidades de la empresa ()
 d) Porque no quieren que trabajemos en otro lado ()
e) Otros ()

10. ¿cree usted que el trabajador con un horario rotativo se agota física como mentalmente más que el trabajador con un horario permanente (no rotativo)?

- a) Si ()
b) No ()
c) A veces ()

11. ¿Estás de acuerdo con la hora que fija la empresa Sodimac para el desayuno, almuerzo y/o cena?

- a) Si ()
b) No ()
 c) A veces ()

12. Con el fin de poder estudiar alguna profesión...

- a) Me cambiaría de trabajo ()
 b) Le pediría a mi empleador que me ponga un horario fijo (no rotativo) ()
c) Dejaría de trabajar ()

GUIA DE ENCUESTA

Encuesta a los trabajadores de Sodimac de San Juan de Miraflores

- ¿Usted actualmente está realizando algún estudio superior?
a) Si ()
 b) No ()
- ¿De ser negativa la respuesta anterior, cuáles son las razones por la que no está estudiando?
a) Motivos económicos ()
 b) Falta de tiempo ()
c) No me gusta estudiar ()
d) Otros ()
- ¿Cree usted que es importante que la persona que quiere salir adelante, estudie y trabaje al mismo tiempo?
a) Muy de acuerdo ()
 b) De acuerdo ()
c) No estoy de acuerdo ()
- ¿El horario rotativo que tiene en su centro laboral, es de su agrado?
a) Si ()
 b) No ()
c) Pocas veces ()
- Si es así ¿Cuáles son los motivos por las que no renuncia?
a) Dificultad en encontrar otro trabajo ()
 b) Me gusta el trabajo pero no el horario ()
c) otros ()
- ¿Qué sucedería si su empleador le propone un horario permanente (no rotativo) para que pueda estudiar?
 a) Aceptaría ()
b) Denegaría ()
c) Lo que mi empleador desee ()
- ¿Cuáles fueron las motivaciones por la que decidió trabajar bajo el horario rotativo en este centro laboral?
a) Me gusta el horario rotativo laboral ()
 b) Momentos de necesidad económica ()
c) Otros ()

8. ¿Si tendría que calificar al horario rotativo, cuanto seria su aprobación?

- a) 80% - 100% ()
b) 50% - 80% ()
 c) 30% - 50% ()
d) 0% - 30% ()

9. ¿Cuál crees que son las razones por la que las grandes empresas como Sódimac, Tottus, Ripley, etc. hacen rotar a sus trabajadores?

- a) Buscan inestabilidad laboral ()
b) Se benefician económicamente ()
c) Por necesidades de la empresa ()
 d) Porque no quieren que trabajemos en otro lado ()
e) Otros ()

10. ¿cree usted que el trabajador con un horario rotativo se agota física como mentalmente más que el trabajador con un horario permanente (no rotativo)?

- a) Si ()
b) No ()
c) A veces ()

11. ¿Estás de acuerdo con la hora que fija la empresa Sodimac para el desayuno, almuerzo y/o cena?

- a) Si ()
b) No ()
c) A veces ()

12. Con el fin de poder estudiar alguna profesión...

- a) Me cambiaría de trabajo ()
 b) Le pediría a mi empleador que me ponga un horario fijo (no rotativo) ()
c) Dejaría de trabajar ()

GUÍA DE ENCUESTA

Encuesta a los trabajadores de Sodimac de San Juan de Miraflores

- ¿Usted actualmente está realizando algún estudio superior?
a) Sí ()
 b) No ()
- ¿De ser negativa la respuesta anterior, cuáles son las razones por la que no está estudiando?
a) Motivos económicos ()
 b) Falta de tiempo ()
c) No me gusta estudiar ()
d) Otros ()
- ¿Cree usted que es importante que la persona que quiere salir adelante, estudie y trabaje al mismo tiempo?
 a) Muy de acuerdo ()
b) De acuerdo ()
c) No estoy de acuerdo ()
- ¿El horario rotativo que tiene en su centro laboral, es de su agrado?
 a) Sí ()
 b) No ()
c) Pocas veces ()
- Si es así ¿Cuáles son los motivos por las que no renuncia?
 a) Dificultad en encontrar otro trabajo ()
b) Me gusta el trabajo pero no el horario ()
c) otros ()
- ¿Qué sucedería si su empleador le propone un horario permanente (no rotativo) para que pueda estudiar?
 a) Aceptaría ()
b) Denegaría ()
c) Lo que mi empleador desee ()
- ¿Cuáles fueron las motivaciones por la que decidió trabajar bajo el horario rotativo en este centro laboral?
 a) Me gusta el horario rotativo laboral ()
 b) Momentos de necesidad económica ()
c) Otros ()

- ¿Si tendría que calificar al horario rotativo, cuanto seria su aprobación?
a) 80% - 100% ()
b) 50% - 80% ()
c) 30% - 50% ()
 d) 0% - 30% ()

- ¿Cuál crees que son las razones por la que las grandes empresas como Sódimac, Tottus, Ripley, etc. hacen rotar a sus trabajadores?
a) Buscan inestabilidad laboral ()
b) Se benefician económicamente ()
c) Por necesidades de la empresa ()
 d) Porque no quieren que trabajemos en otro lado ()
e) Otros ()

- ¿cree usted que el trabajador con un horario rotativo se agota física como mentalmente más que el trabajador con un horario permanente (no rotativo)?
 a) Sí ()
b) No ()
c) A veces ()

- ¿Estás de acuerdo con la hora que fija la empresa Sodimac para el desayuno, almuerzo y/o cena?
a) Sí ()
 b) No ()
 c) A veces ()

- Con el fin de poder estudiar alguna profesión...
a) Me cambiaría de trabajo ()
 b) Le pediría a mi empleador que me ponga un horario fijo (no rotativo) ()
c) Dejaría de trabajar ()

GUÍA DE ENCUESTA

Encuesta a los trabajadores de Sodimac de San Juan de Miraflores

- ¿Usted actualmente está realizando algún estudio superior?
a) Sí ()
 b) No ()
- ¿De ser negativa la respuesta anterior, cuáles son las razones por la que no está estudiando?
a) Motivos económicos ()
 b) Falta de tiempo ()
c) No me gusta estudiar ()
d) Otros ()
- ¿Cree usted que es importante que la persona que quiere salir adelante, estudie y trabaje al mismo tiempo?
 a) Muy de acuerdo ()
b) De acuerdo ()
c) No estoy de acuerdo ()
- ¿El horario rotativo que tiene en su centro laboral, es de su agrado?
 a) Sí ()
 b) No ()
c) Pocas veces ()
- Si es así ¿Cuáles son los motivos por las que no renuncia?
 a) Dificultad en encontrar otro trabajo ()
b) Me gusta el trabajo pero no el horario ()
c) otros ()
- ¿Qué sucedería si su empleador le propone un horario permanente (no rotativo) para que pueda estudiar?
 a) Aceptaría ()
b) Denegaría ()
c) Lo que mi empleador desee ()
- ¿Cuáles fueron las motivaciones por la que decidió trabajar bajo el horario rotativo en este centro laboral?
 a) Me gusta el horario rotativo laboral ()
 b) Momentos de necesidad económica ()
c) Otros ()

- ¿Si tendría que calificar al horario rotativo, cuanto seria su aprobación?
a) 80% - 100% ()
b) 50% - 80% ()
c) 30% - 50% ()
 d) 0% - 30% ()

- ¿Cuál crees que son las razones por la que las grandes empresas como Sódimac, Tottus, Ripley, etc. hacen rotar a sus trabajadores?
a) Buscan inestabilidad laboral ()
b) Se benefician económicamente ()
c) Por necesidades de la empresa ()
 d) Porque no quieren que trabajemos en otro lado ()
e) Otros ()

- ¿cree usted que el trabajador con un horario rotativo se agota física como mentalmente más que el trabajador con un horario permanente (no rotativo)?
 a) Sí ()
b) No ()
c) A veces ()

- ¿Estás de acuerdo con la hora que fija la empresa Sodimac para el desayuno, almuerzo y/o cena?
a) Sí ()
 b) No ()
 c) A veces ()

- Con el fin de poder estudiar alguna profesión...
a) Me cambiaría de trabajo ()
 b) Le pediría a mi empleador que me ponga un horario fijo (no rotativo) ()
c) Dejaría de trabajar ()

GUÍA DE ENCUESTA

Encuesta a los trabajadores de Sodimac de San Juan de Miraflores

- ¿Usted actualmente está realizando algún estudio superior?
a) Sí ()
b) No ()
- ¿De ser negativa la respuesta anterior, cuáles son las razones por la que no está estudiando?
a) Motivos económicos ()
b) Falta de tiempo ()
c) No me gusta estudiar ()
d) Otros ()
- ¿Cree usted que es importante que la persona que quiere salir adelante, estudie y trabaje al mismo tiempo?
a) Muy de acuerdo ()
b) De acuerdo ()
c) No estoy de acuerdo ()
- ¿El horario rotativo que tiene en su centro laboral, es de su agrado?
a) Sí ()
b) No ()
c) Pocas veces ()
- Si es así ¿Cuáles son los motivos por las que no renuncia?
a) Dificultad en encontrar otro trabajo ()
b) Me gusta el trabajo pero no el horario ()
c) otros ()
- ¿Qué sucedería si su empleador le propone un horario permanente (no rotativo) para que pueda estudiar?
a) Aceptaría ()
b) Denegaría ()
c) Lo que mi empleador desee ()
- ¿Cuáles fueron las motivaciones por la que decidió trabajar bajo el horario rotativo en este centro laboral?
a) Me gusta el horario rotativo laboral ()
b) Momentos de necesidad económica ()
c) Otros ()

GUÍA DE ENCUESTA

Encuesta a los trabajadores de Sodimac de San Juan de Miraflores

- ¿Usted actualmente está realizando algún estudio superior?
a) Sí ()
b) No ()
- ¿De ser negativa la respuesta anterior, cuáles son las razones por la que no está estudiando?
a) Motivos económicos ()
b) Falta de tiempo ()
c) No me gusta estudiar ()
d) Otros ()
- ¿Cree usted que es importante que la persona que quiere salir adelante, estudie y trabaje al mismo tiempo?
a) Muy de acuerdo ()
b) De acuerdo ()
c) No estoy de acuerdo ()
- ¿El horario rotativo que tiene en su centro laboral, es de su agrado?
a) Sí ()
b) No ()
c) Pocas veces ()
- Si es así ¿Cuáles son los motivos por las que no renuncia?
a) Dificultad en encontrar otro trabajo ()
b) Me gusta el trabajo pero no el horario ()
c) otros ()
- ¿Qué sucedería si su empleador le propone un horario permanente (no rotativo) para que pueda estudiar?
a) Aceptaría ()
b) Denegaría ()
c) Lo que mi empleador desee ()
- ¿Cuáles fueron las motivaciones por la que decidió trabajar bajo el horario rotativo en este centro laboral?
a) Me gusta el horario rotativo laboral ()
b) Momentos de necesidad económica ()
c) Otros ()

8. ¿Si tendría que calificar al horario rotativo, cuanto seria su aprobación?

- a) 80 % - 100 % ()
- b) 50% - 80 % ()
- c) 30 % - 50 % ()
- d) 0 % - 30 % ()

9. ¿Cuál crees que son las razones por la que las grandes empresas como Sódimac, Tottus, Ripley, etc. hacen rotar a sus trabajadores?

- a) Buscan inestabilidad laboral ()
- b) Se benefician económicamente ()
- c) Por necesidades de la empresa ()
- d) Porque no quieren que trabajemos en otro lado ()
- e) Otros ()

10. ¿cree usted que el trabajador con un horario rotativo se agota física como mentalmente más que el trabajador con un horario permanente (no rotativo)?

- a) Sí ()
- b) No ()
- c) A veces ()

11. ¿Estás de acuerdo con la hora que fija la empresa Sodimac para el desayuno, almuerzo y/o cena?

- a) Sí ()
- b) No ()
- c) A veces ()

12. Con el fin de poder estudiar alguna profesión...

- a) Me cambiaría de trabajo ()
- b) Le pediría a mi empleador que me ponga un horario fijo (no rotativo) ()
- c) Dejaría de trabajar ()

8. ¿Si tendría que calificar al horario rotativo, cuanto seria su aprobación?

- a) 80 % - 100 % ()
- b) 50% - 80 % ()
- c) 30 % - 50 % ()
- d) 0 % - 30 % ()

9. ¿Cuál crees que son las razones por la que las grandes empresas como Sódimac, Tottus, Ripley, etc. hacen rotar a sus trabajadores?

- a) Buscan inestabilidad laboral ()
- b) Se benefician económicamente ()
- c) Por necesidades de la empresa ()
- d) Porque no quieren que trabajemos en otro lado ()
- e) Otros ()

10. ¿cree usted que el trabajador con un horario rotativo se agota física como mentalmente más que el trabajador con un horario permanente (no rotativo)?

- a) Sí ()
- b) No ()
- c) A veces ()

11. ¿Estás de acuerdo con la hora que fija la empresa Sodimac para el desayuno, almuerzo y/o cena?

- a) Sí ()
- b) No ()
- c) A veces ()

12. Con el fin de poder estudiar alguna profesión...

- a) Me cambiaría de trabajo ()
- b) Le pediría a mi empleador que me ponga un horario fijo (no rotativo) ()
- c) Dejaría de trabajar ()

GUIA DE ENCUESTA

Encuesta a los trabajadores de Sodimac de San Juan de Miraflores

- ¿Usted actualmente está realizando algún estudio superior?
a) Si ()
b) No (✓)
- ¿De ser negativa la respuesta anterior, cuáles son las razones por la que no está estudiando?
a) Motivos económicos ()
b) Falta de tiempo (✓)
c) No me gusta estudiar ()
d) Otros ()
- ¿Cree usted que es importante que la persona que quiere salir adelante, estudie y trabaje al mismo tiempo?
a) Muy de acuerdo (✓)
b) De acuerdo ()
c) No estoy de acuerdo ()
- ¿El horario rotativo que tiene en su centro laboral, es de su agrado?
a) Si ()
b) No ()
c) Pocas veces (✓)
- Si es así ¿Cuáles son los motivos por las que no renuncia?
a) Dificultad en encontrar otro trabajo ()
b) Me gusta el trabajo pero no el horario (✓)
c) otros ()
- ¿Qué sucedería si su empleador le propone un horario permanente (no rotativo) para que pueda estudiar?
a) Aceptaría ()
b) Denegaría ()
c) Lo que mi empleador desee ()
- ¿Cuáles fueron las motivaciones por la que decidió trabajar bajo el horario rotativo en este centro laboral?
a) Me gusta el horario rotativo laboral ()
b) Momentos de necesidad económica (✓)
c) Otros ()

8. ¿Si tendría que calificar al horario rotativo, cuanto seria su aprobación?

a) 80 % - 100 % ()
b) 50 % - 80 % ()
c) 30 % - 50 % (✓)
d) 0 % - 30 % ()

9. ¿Cuál crees que son las razones por la que las grandes empresas como Sódimac, Tottus, Ripley, etc. hacen rotar a sus trabajadores?

a) Buscan inestabilidad laboral ()
b) Se benefician económicamente ()
c) Por necesidades de la empresa ()
d) Porque no quieren que trabajemos en otro lado (✓)
e) Otros ()

10. ¿cree usted que el trabajador con un horario rotativo se agota física como mentalmente más que el trabajador con un horario permanente (no rotativo)?

a) Si (✓)
b) No ()
c) A veces ()

11. ¿Estás de acuerdo con la hora que fija la empresa Sodimac para el desayuno, almuerzo y/o cena?

a) Si (✓)
b) No ()
c) A veces ()

12. Con el fin de poder estudiar alguna profesión...

a) Me cambiaría de trabajo ()
b) Le pediría a mi empleador que me ponga un horario fijo (no rotativo) (✓)
c) Dejaría de trabajar ()

GUIA DE ENCUESTA

Encuesta a los trabajadores de Sodimac de San Juan de Miraflores

- ¿Usted actualmente está realizando algún estudio superior?
a) Si ()
b) No (✓)
- ¿De ser negativa la respuesta anterior, cuáles son las razones por la que no está estudiando?
a) Motivos económicos ()
b) Falta de tiempo ()
c) No me gusta estudiar ()
d) Otros ()
- ¿Cree usted que es importante que la persona que quiere salir adelante, estudie y trabaje al mismo tiempo?
a) Muy de acuerdo ()
b) De acuerdo ()
c) No estoy de acuerdo ()
- ¿El horario rotativo que tiene en su centro laboral, es de su agrado?
a) Si ()
b) No ()
c) Pocas veces ()
- Si es así ¿Cuáles son los motivos por las que no renuncia?
a) Dificultad en encontrar otro trabajo ()
b) Me gusta el trabajo pero no el horario ()
c) otros ()
- ¿Qué sucedería si su empleador le propone un horario permanente (no rotativo) para que pueda estudiar?
a) Aceptaría ()
b) Denegaría ()
c) Lo que mi empleador desee ()
- ¿Cuáles fueron las motivaciones por la que decidió trabajar bajo el horario rotativo en este centro laboral?
a) Me gusta el horario rotativo laboral ()
b) Momentos de necesidad económica ()
c) Otros ()

8. ¿Si tendría que calificar al horario rotativo, cuanto seria su aprobación?

a) 80 % - 100 % ()
b) 50 % - 80 % ()
c) 30 % - 50 % ()
d) 0 % - 30 % ()

9. ¿Cuál crees que son las razones por la que las grandes empresas como Sódimac, Tottus, Ripley, etc. hacen rotar a sus trabajadores?

a) Buscan inestabilidad laboral ()
b) Se benefician económicamente ()
c) Por necesidades de la empresa ()
d) Porque no quieren que trabajemos en otro lado ()
e) Otros ()

10. ¿cree usted que el trabajador con un horario rotativo se agota física como mentalmente más que el trabajador con un horario permanente (no rotativo)?

a) Si ()
b) No ()
c) A veces ()


11. ¿Estás de acuerdo con la hora que fija la empresa Sodimac para el desayuno, almuerzo y/o cena?

a) Si ()
b) No ()
c) A veces ()

12. Con el fin de poder estudiar alguna profesión...

a) Me cambiaría de trabajo ()
b) Le pediría a mi empleador que me ponga un horario fijo (no rotativo) ()
c) Dejaría de trabajar ()

10. CONTRATO LABORAL DE SODIMAC



CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO INDETERMINADO

Conste por el presente documento el contrato individual de trabajo a plazo indeterminado que celebran de una parte **SODIMAC PERU S.A.**, con R.U.C. N° 20389230724, con domicilio en Av. Angamos Este N° 1805 Int. (Oficina) 2 - Surquillo, debidamente representada por su Jefe de Remuneraciones, Srta. Gisela J. [REDACTED], y de la otra parte el/la señor/a [REDACTED], de nacionalidad peruana, con domicilio en [REDACTED], se le denominará **EL TRABAJADOR**, en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERO:
La **EMPRESA** es una sociedad anónima dedicada a la comercialización minorista de productos de mejoramiento del hogar, construcción y artículos diversos que requiere contratar a **EL TRABAJADOR** para que preste sus servicios personales como **VENDEDOR(A)**.

SEGUNDO:
Por el presente documento, **LA EMPRESA** contrata a **EL TRABAJADOR** a plazo indeterminado para que a partir de la fecha de suscripción del presente documento, ocupe el cargo de **VENDEDOR(A) DPTO. 38 - ATO**, de **LA EMPRESA**, pudiendo cualquiera de las partes ponerle término en las formas que señala el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR o la norma legal que lo sustituya en el momento en que se produzca el término de la relación laboral.

Se deja expresa constancia que, dentro del ámbito de aplicación del presente contrato, **LA EMPRESA** podrá asignar a **EL TRABAJADOR** para que preste sus servicios en cualquiera de sus Sedes o Áreas. Asimismo, al amparo del artículo 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, **LA EMPRESA** está facultada para introducir cambios, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo, sin que dichas variaciones signifiquen menoscabo de categoría y/o remuneración.

EL TRABAJADOR deberá desarrollar todas las labores inherentes a su cargo, así como aquellas que disponga **LA EMPRESA** en legítimo ejercicio de sus facultades reconocidas en el artículo 9° del D.S. N° 003-97-TR.

TERCERO:
En cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 8° del D.S. N° 003-97-TR, y como contraprestación por todos los servicios que realice en cumplimiento del presente contrato, **EL TRABAJADOR** percibirá una Remuneración Básica bruta mensual ascendente a la suma de **S/ 875.00.00** (OCHOCIENTOS SETENTA Y CINCO 00/100 SOLES).

Ambas partes acuerdan que la modalidad y fecha de pago de la remuneración será fijada y modificada por **LA EMPRESA** de acuerdo con sus necesidades operativas y/o administrativas.

Asimismo, **LA EMPRESA** abonará **EL TRABAJADOR** los montos correspondientes por concepto de Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), Vacaciones, Participación en las Utilidades, Asignación Familiar, siempre y cuando correspondan conforme a la legislación laboral vigente.

CUARTO:
EL TRABAJADOR declara conocer que la jornada de trabajo es de 8 horas efectivas diarias y que el horario de trabajo y día de descanso semanal obligatorio de **EL TRABAJADOR** serán rotativos, debiendo observar el horario de trabajo establecido por **LA EMPRESA** de acuerdo a sus necesidades operativas y administrativas y en aplicación de lo dispuesto por los artículos 2 y 6 del D.S. 07-2002-TR podrá establecer los turnos de trabajo y días de descanso, así como los horarios de **EL TRABAJADOR**.

QUINTO:
EL TRABAJADOR estará sujeto a un período de prueba de tres (03) meses que fija la ley, de conformidad con lo indicado en el artículo 10 del Texto Único de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, a cuyo término **EL TRABAJADOR** alcanza el derecho a la protección contra el despido arbitrario.

SEXTO:
EL TRABAJADOR deberá observar y cumplir las normas internas imperantes en **LA EMPRESA**, así como las que esta imparta en ejercicio de su facultad de dirección y administración.

Asimismo **EL TRABAJADOR** realizará sus labores en el centro de trabajo que **LA EMPRESA** le asigne, pudiendo **LA EMPRESA** trasladarlo a otro centro de trabajo ubicado en cualquier parte del territorio nacional, para lo cual **EL TRABAJADOR** desde ya presta su consentimiento.



SÉPTIMO:

EL TRABAJADOR se compromete a poner a disposición de **LA EMPRESA** toda su capacidad y lealtad, obligándose siempre y en todo caso a obrar de buena fe en relación a su empleo. Asimismo, **EL TRABAJADOR** se compromete a observar las políticas y normas que disponga **LA EMPRESA**, teniendo como objetivo su progreso y permanente desarrollo.

Todos los conocimientos e información que **EL TRABAJADOR** pueda adquirir respecto de **LA EMPRESA** con ocasión de la ejecución del presente contrato, serán mantenidos en reserva y no deberán ser utilizados ni revelados a terceros, a menos que **LA EMPRESA** otorgue su consentimiento previo y por escrito. Esta obligación tiene vigencia indefinida inclusive luego que se extinga la relación laboral.

EL TRABAJADOR acepta y reconoce que esta obligación de confidencialidad y reserva comprende y abarca toda información y documentación adquirida con ocasión directa o indirecta de su trabajo para **LA EMPRESA**, sin excepción alguna. La contravención de esta cláusula de reserva y confidencialidad autorizará a **LA EMPRESA** a dar por terminado el presente Contrato, por comisión de falta grave consistente en el incumplimiento de obligaciones de trabajo que quebranta la buena fe laboral y obligará a

EL TRABAJADOR a asumir las consecuencias económicas para reparar los perjuicios que tal incumplimiento pudiera producir a **LA EMPRESA**.

En caso de filtración de la información durante la relación laboral, se aplicará la causal de extinción del contrato de trabajo por falta grave, la cual se encuentra contemplada en el inciso "d" del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, referido al uso o entrega a terceros de información reservada de **LA EMPRESA**.

La obligación contenida en la presente cláusula subsistirá aun después de terminada la relación laboral y su incumplimiento genera la correspondiente responsabilidad por daños y perjuicios, así como la responsabilidad penal por el delito previsto en el artículo 165° del Código Penal.

OCTAVO:

Las partes dejan constancia de que los servicios de **EL TRABAJADOR** son contratados en forma exclusiva, motivo por el cual **EL TRABAJADOR** se compromete a no realizar actividades similares a las que desarrolla **LA EMPRESA**, ya sea que actúe en forma dependiente o independiente, o que lo haga en calidad de trabajador, socio, accionista, director o asesor de cualquier empresa o de cualquier otra forma de negocios que de cualquier manera compita con **LA EMPRESA**. El presente compromiso rige durante la vigencia del vínculo laboral.

EL TRABAJADOR acepta y reconoce que el incumplimiento de la presente obligación de no competir con su empleador autorizará a **LA EMPRESA** a dar por terminado el presente Contrato, por comisión de falta grave consistente en el incumplimiento de obligaciones de trabajo que quebranta la buena fe laboral y obligará a **EL TRABAJADOR** a asumir las consecuencias económicas para reparar los perjuicios que tal incumplimiento pudiera producir a **LA EMPRESA**.

NOVENO:

EL TRABAJADOR se encuentra obligado a someterse a los exámenes médicos establecidos por ley y/o por **LA EMPRESA**, así como a cualquier clase de control antidoping y dosaje étílico que **LA EMPRESA** pudiera realizar en cualquier día del año, sin estar **LA EMPRESA** obligado a dar previo aviso de dichos controles a **EL TRABAJADOR**. En ese sentido, **EL TRABAJADOR** autoriza desde ya a **LA EMPRESA** a conocer toda la información referida a los exámenes médicos y controles realizados. Ambas partes declaran que la conservación de la salud de **EL TRABAJADOR** es motivo determinante de la relación laboral.

La negativa injustificada de **EL TRABAJADOR** a someterse a los exámenes médicos legales será considerada causa justa de despido, de acuerdo con lo dispuesto por el inciso c) del artículo 23 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

DÉCIMO:

Teniendo en cuenta las especiales circunstancias del negocio de **LA EMPRESA**, ambas partes acuerdan que **EL TRABAJADOR**, cumplirá escrupulosamente las normas que disponga **LA EMPRESA** en relación a su presentación personal. Desde ya, **EL TRABAJADOR** declara conocer y acepta cumplir las reglas sobre el particular.

EL TRABAJADOR deja expresa constancia que a la firma del presente contrato ha recibido un ejemplar del Código de Ética, del Reglamento Interno de Trabajo, del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, del Manual de Prevención del Hostigamiento Sexual y del Manual de Procedimientos de Reclamos respecto del Tratamiento del VIH y SIDA de **LA EMPRESA**, habiendo tomado pleno conocimiento de las disposiciones contenidas en éstos, las cuales se incorporan al presente contrato y son de obligatorio cumplimiento.

DÉCIMO PRIMERO:

LA EMPRESA proporcionará a **EL TRABAJADOR** los implementos, sistemas, equipos, materiales, herramientas y demás condiciones de trabajo que sean requeridas para el cumplimiento de sus funciones. Por su parte, **EL TRABAJADOR** reconoce expresamente que le



esta terminantemente prohibido emplear dichos elementos de trabajo para fines personales o ajenos al cumplimiento del presente contrato de trabajo. El incumplimiento de esta prohibición por parte de **EL TRABAJADOR** facultará a **LA EMPRESA** a adoptar las medidas disciplinarias que resulten pertinentes.

Al momento de producirse el cese de **EL TRABAJADOR**, sea por cualquier causa, aquél se encontrará obligado a devolver a **LA EMPRESA** todos los implementos, sistemas, equipos, materiales, herramientas y demás condiciones de trabajo otorgados por éste.

DÉCIMO SEGUNDO:

Ambas partes reconocen igualmente que la presente contratación se efectúa dentro de los lineamientos y alcances legales determinados por el Art. 4 del D. S. 03-97-TR.

En todo aquello que no esté expresamente establecido en el presente contrato, **EL TRABAJADOR** se someterá a lo dispuesto por la legislación laboral vigente.

DÉCIMO TERCERO

En materia de prevención de riesgos laborales, **EL TRABAJADOR** se obliga a cumplir con lo siguiente:

1. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo.
2. Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva siempre y cuando hayan sido previamente informados y capacitados sobre su uso.
3. No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados.
4. Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales cuando la autoridad competente lo requiera o cuando a su parecer los datos que conocen ayuden al esclarecimiento de las causas que los originaron.
5. Someterse a los exámenes médicos a que estén obligados por norma expresa, siempre y cuando se garantice la confidencialidad del acto médico.
6. Participar en los organismos paritarios, en los programas de capacitación y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales que organice **LA EMPRESA** o la autoridad administrativa de trabajo, dentro de la jornada de trabajo.
7. Comunicar a **LA EMPRESA** todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud o las instalaciones físicas, debiendo adoptar inmediatamente, de ser posible, las medidas correctivas del caso sin que genere sanción de ningún tipo.
8. Reportar a los representantes o delegados de seguridad de forma inmediata, la ocurrencia de cualquier incidente, accidente de trabajo o enfermedad profesional.
9. Responder e informar con veracidad a las instancias públicas que se lo requieran, caso contrario es considerado falta grave sin perjuicio de la denuncia penal correspondiente.

En caso que exista algún inconveniente con sus materiales de trabajo, de manera que se ponga en riesgo la seguridad y salud de **EL TRABAJADOR**, éste se encuentra en la obligación de comunicarlo a **LA EMPRESA**, a fin de tomar las medidas correctivas necesarias. Caso contrario, será de responsabilidad de **EL TRABAJADOR** todo suceso vinculado con los riesgos que pudieran producirse al no haberlo informado.

DÉCIMO CUARTO:

Las partes declaran de común acuerdo que el presente contrato constituye un acto jurídico válido, y suscriben la presente en señal de conformidad de su contenido.

Suscrito en Lima, 02 de MAYO del 2016

LA EMPRESA

EL TRABAJADOR

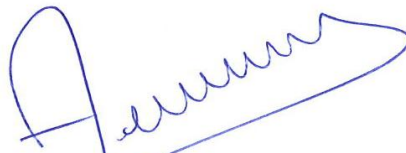
 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, **ELEAZAR ARMANDO FLORES MEDINA**, docente de la Facultad de **DERECHO** y Escuela Profesional de **DERECHO** de la Universidad César Vallejo **LIMA - NORTE** (precisar filial o sede), revisor(a) de la tesis titulada

"APLICACIÓN DEL HORARIO ROTATIVO Y LA VULNERACIÓN A LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE LOS TRABAJADORES DE SODIMAC DE SAN JUAN DE MIRAFLORES-2017" del (de la) estudiante **DENNIER VILLANUEVA DOMINGUEZ**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **20 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.

LOS OLIVOS 30 DE NOVIEMBRE DE 2018



Firma

ELEAZAR ARMANDO FLORES MEDINA

DNI: 09884149

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

Aplicación del horario rotativo y la vulperación a la educación superior de los trabajadores de Sodimac de San Juan de Miraflores-2017

PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Autor:

Dennier Villanueva Dominguez

Ancesor:

Dr. José Jorge Figueroa Rodriguez

DR. Rodolfo Salas Quispe

Mg. Eleazar Armando Flores Medina

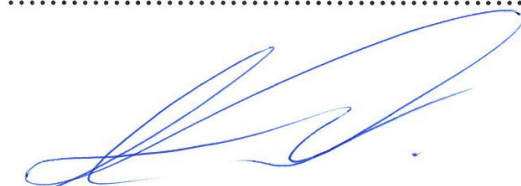
Eleazar
DR. ELEAZAR ARMANDO FLORES MEDINA
30/11/2018

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo **DENNIER VILLANUEVA DOMINGUEZ**, identificado con DNI N° **75215988**, egresado de la Escuela Profesional de DERECHO de la Universidad César Vallejo, autorizo (**X**) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "**Aplicación del horario rotativo y la vulneración a la educación superior de los trabajadores de Sodimac de San Juan de Miraflores-2017.**"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....



FIRMA

DNI: 75215988

FECHA: 12 de diciembre de 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
MAGDA MEJIA BARTOLO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

DENNIER VILLANUEVA DOMINGUEZ

INFORME TÍTULADO:

**APLICACIÓN DEL HORARIO ROTATIVO Y LA VULNERACIÓN A
LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE LOS TRABAJADORES DE
SODIMAC DE SAN JUAN DE MIRAFLORES-2017**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE: ABOGADO (A)

SUSTENTADO EN FECHA:

12 de diciembre de 2018

NOTA O MENCIÓN:

15 (unanimidad)



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

MG. MAGDA MEJIA BARTOLO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 231-2018-I-PI/AP-UCV-LIMA/EAP DE DERECHO

Lima, 18 de julio de 2018.

VISTO:

El Acta de Sustentación N° 231-2018-I-PI-OI/EAPD/UCV/LN de fecha, Jueves, 5 de julio de 2018, presentado por el Jurado Evaluador designado en la Resolución Directoral N° 231-2018-I-PI/AP-UCV-LIMA/EAP DE DERECHO de fecha 18 de julio de 2018, de la Escuela Profesional de Derecho, presentado por el/la alumno(a) **VILLANUEVA DOMINGUEZ, DENNIER**

CONSIDERANDO:

Que, según lo dispone el Artículo N° 20 del Reglamento N° 0389-2017/UCV de Grados y Títulos de la UCV. La universidad Otorga el Grado Académico de Bachiller a los alumnos que han aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación.

Que, mediante la Resolución Directoral N° 231-2018-I-PI/AP-UCV-LIMA/EAP DE DERECHO de fecha 18 de julio de 2018, se designó como Jurado Evaluador del Proyecto de Investigación denominado:

“**APLICACIÓN DEL HORARIO ROTATIVO Y LA VULNERACION A LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE LOS TRABAJADORES DE SODIMAC DE SAN JUAN DE MIRAFLORES- 2017**”, a los siguientes:



PRESIDENTE	: SANTISTEBAN LLONTOP, PEDRO PABLO
SECRETARIO(A)	: GAMARRA RAMON, JOSE CARLOS
VOCAL	: ARCOS FLORES, YSAAC


Que según se desprende del dictamen de sustentación correspondiente, el Jurado Evaluador calificó el trabajo de investigación después de la sustentación habiendo sido aprobado con el visto bueno del director académico y el Decano de la Facultad, de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo N° 20 inciso 4 del Reglamento de Grados y Títulos de la UCV.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

RESUELVE:

ARTÍCULO ÚNICO: APROBAR el Proyecto de Investigación denominado “**APLICACIÓN DEL HORARIO ROTATIVO Y LA VULNERACION A LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE LOS TRABAJADORES DE SODIMAC DE SAN JUAN DE MIRAFLORES- 2017**” presentado por el/la alumno(a) **VILLANUEVA DOMINGUEZ, DENNIER**

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



ELSA VARGAS HUAMAN
Coordinador Académico
Escuela Profesional de Derecho
Universidad César Vallejo – Lima Norte

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°231-2018-I-PI/AE-UCV-LIMA/EAP DE DERECHO

Lima, 25 de junio de 2018.

VISTA:

La solicitud para la designación de Jurado Evaluador, día y hora de sustentación del proyecto de investigación, presentada por el/la alumno(a) **VILLANUEVA DOMINGUEZ, DENNIER**

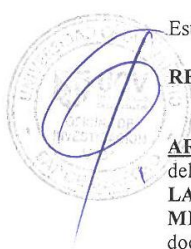
CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el Artículo N° 20 del Reglamento N° 0389-2017/UCV de Grados y Títulos, las Directivas de Investigación, el Reglamento de la Escuela de Derecho y el Plan de Estudios de la carrera de Derecho, corresponde al Director de la Escuela Derecho designar al Jurado Evaluador para efectos de la evaluación y sustentación del trabajo de investigación.

Que, de conformidad con el Artículo N° 20 inciso 4 del Reglamento de Grados y Títulos, el Dictamen o acta de sustentación del trabajo de investigación firmado por los miembros del jurado será con el visto bueno del Decano o director de la escuela.

Estando a lo expuesto, en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

RESUELVE:



ARTÍCULO 1°: EN VÍA DE REGULARIZACIÓN, DESIGNAR como miembros del **JURADO EVALUADOR** del Proyecto de Investigación titulado: “**APLICACIÓN DEL HORARIO ROTATIVO Y LA VULNERACION A LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE LOS TRABAJADORES DE SODIMAC DE SAN JUAN DE MIRAFLORES- 2017**”, presentada por el/la alumno(a) **VILLANUEVA DOMINGUEZ, DENNIER**, a los siguientes docentes:

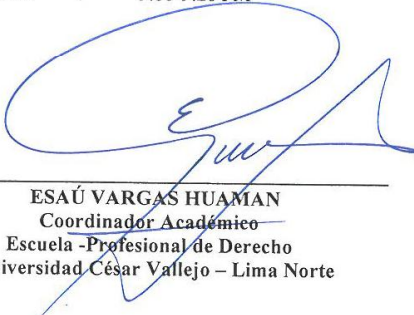
PRESIDENTE : SANTISTEBAN LLONTOPE, PEDRO PABLO
SECRETARIO(A) : GAMARRA RAMON, JOSE CARLOS
VOCAL : ARCOS FLORES, YSAAC

ARTÍCULO 2°: DISPONER, que los miembros del Jurado Evaluador designado emitan un dictamen final sobre el Proyecto de Investigación presentado y concluyan el proceso de evaluación con la sustentación correspondiente.

ARTÍCULO 3°: SEÑALAR, como lugar, fecha y hora de sustentación el siguiente:

- Lugar : 1204-B
- Día : Jueves, 5 de julio de 2018
- Hora : 9:00-9:20 PM

Regístrese, comuníquese y archívese.



ESAÚ VARGAS HUAMAN
Coordinador Académico
Escuela -Profesional de Derecho
Universidad César Vallejo – Lima Norte

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 231-2018-I-PI/AE-UCV-LIMA/EAP DE DERECHO

Lima, 3 de abril de 2018.

VISTA:

La solicitud para la designación de un profesor asesor del proyecto de investigación, presentada por el/la alumno(a) **VILLANUEVA DOMINGUEZ, DENNIER**

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el Artículo N° 20 del Reglamento N° 0389-2017/UCV de Grados y Títulos, las Directivas de Investigación, los Reglamentos de la Facultad de Derecho y el Plan de Estudios de la Carrera Profesional de Derecho, para la elaboración de un Proyecto de Investigación y el Desarrollo del Proyecto de Investigación se requiere de un profesor asesor, quien tendrá la responsabilidad de orientar la ejecución del trabajo y, en ningún caso, será considerado como coautor del mismo.



Que, el tema de investigación denominado “**APLICACIÓN DEL HORARIO ROTATIVO Y LA VULNERACION A LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE LOS TRABAJADORES DE SODIMAC DE SAN JUAN DE MIRAFLORES- 2017**”, presentado por el/la alumno(a) **VILLANUEVA DOMINGUEZ, DENNIER**, requiere la designación de un profesor asesor.


Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

RESUELVE:

ARTÍCULO ÚNICO.- DESIGNAR al docente **ARCOS FLORES YSAAC** como profesor asesor del tema de investigación cuyo título es “**APLICACIÓN DEL HORARIO ROTATIVO Y LA VULNERACION A LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE LOS TRABAJADORES DE SODIMAC DE SAN JUAN DE MIRAFLORES- 2017**”, presentado por el/la alumno(a) **VILLANUEVA DOMINGUEZ, DENNIER**

Regístrese, comuníquese y archívese.




ESAU VARGAS HUAMAN
Coordinador Académico
Escuela -Profesional de Derecho
Universidad César Vallejo – Lima Norte

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe




ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña)
DANIEL VILLANUEVA DOMÍNGUEZ
cuyo título es: *APLICACION DE HORARIO ROTATIVO Y LA*
VULNERACION A LA EMBAJACION SUPERIOR DE LOS
TRABAJADORES DE SOTIMAC DE SAN JUAN DE
MIRAFLORES - 2017

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el
estudiante, otorgándole el calificativo de: *11* (número) *ONCE*
(letras).


PRESIDENTE
DR. PEDRO Santisteban Montop.

Lugar y fecha. *Asoloivos 05 de Julio de 2018*


SECRETARIO
Mg. JOSE CARLOS GAMAREDO PARION


Mg. YSAAC ARCOZ FLORES
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°231-2018-II-DPI/AE-UCV-LIMA /EP DE DERECHO

Lima, 24 de Setiembre de 2018.

VISTO:

La solicitud para la designación de un profesor asesor del Desarrollo del Proyecto de Investigación, presentada por el/la alumno(a) **VILLANUEVA DOMINGUEZ DENNIER**

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el Artículo N° 22 del Reglamento N° 0389-2017/UCV de Grados y Títulos, las Directivas de Investigación, los Reglamentos de la Facultad de Derecho y el Plan de Estudios de la Carrera Profesional de Derecho, para la elaboración de un Proyecto de Investigación y el Desarrollo del Proyecto de Investigación se requiere de un profesor asesor, quien tendrá la responsabilidad de orientar la ejecución del trabajo y, en ningún caso, será considerado como coautor del mismo.



Que, el tema de investigación denominado “**APLICACIÓN DEL HORARIO ROTATIVO Y LA VULNERACION A LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE LOS TRABAJADORES DE SODIMAC DE SAN JUAN DE MIRAFLORES- 2017**”, presentado por el/la alumno(a) **VILLANUEVA DOMINGUEZ DENNIER**, requiere la designación de un profesor asesor.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO ÚNICO.- DESIGNAR al docente **FLORES MEDINA, ELEAZAR ARMANDO** como profesor asesor del tema de investigación cuyo título es “**APLICACIÓN DEL HORARIO ROTATIVO Y LA VULNERACION A LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE LOS TRABAJADORES DE SODIMAC DE SAN JUAN DE MIRAFLORES- 2017**”, presentado por el/la alumno(a) **VILLANUEVA DOMINGUEZ DENNIER**.

Regístrese, comuníquese y archívese.


Mg. **LILIAM LESLY CASTRO RODRIGUEZ**
Coordinador Académico
Escuela Profesional de Derecho
Universidad César Vallejo Lima Norte

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°231 -2018-II-DPI/JE-UCV-LIMA/EP DE DERECHO

Lima, 03 de Diciembre de 2018.

VISTA:

La solicitud para la designación de Jurado Evaluador, día y hora de sustentación del Desarrollo del Proyecto de Investigación, presentada por el/la alumno(a) **VILLANUEVA DOMINGUEZ DENNIER**

CONSIDERANDO:

Que, según lo dispone el Artículo N° 22 del Reglamento N° 0389-2017/UCV de Grados y Títulos de la UCV. La Universidad Otorga en Nombre de la Nación el Título Profesional de Licenciado o su equivalente a los Bachilleres que han cumplido con las exigencias previstas por cada Facultad de acuerdo a la modalidad establecida y que acredita en el Títulado las competencias para el ejercicio de la Profesión.

Que, de conformidad con el Artículo N° 22 inciso 4 del Reglamento de Grados y Títulos, el Dictamen o acta de sustentación de la tesis será con el visto bueno del director académico en las filiales y el Decano de la Facultad en la sede central.

Estando a lo expuesto, en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°: DESIGNAR como miembros del **JURADO EVALUADOR** de Desarrollo del Proyecto de Investigación titulado: “**APLICACIÓN DEL HORARIO ROTATIVO Y LA VULNERACION A LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE LOS TRABAJADORES DE SODIMAC DE SAN JUAN DE MIRAFLORES- 2017**”, presentado por el/la alumno(a) **VILLANUEVA DOMINGUEZ DENNIER**, a los siguientes docentes:

PRESIDENTE	: RODRIGUEZ FIGUEROA JORGE
SECRETARIO(A)	: SALAS QUISPE MARIANO
VOCAL	: FLORES MEDINA, ELEAZAR ARMANDO

ARTÍCULO 2°: DISPONER, que los miembros del Jurado Evaluador designado emitan un dictamen final sobre el Desarrollo del Proyecto de Investigación presentado y concluyan el proceso de evaluación con la sustentación correspondiente.

ARTÍCULO 3°: SEÑALAR, como lugar, fecha y hora de sustentación el siguiente:

- Lugar : 1205-B
- Día : miércoles, 12 de diciembre de 2018
- Hora : 9:40-10:00 PM

Regístrese, comuníquese y archívese.



Mg. **LILIAM LESLY CASTRO RODRIGUEZ**
Coordinador Académico
Escuela Profesional de Derecho
Universidad César Vallejo Lima Norte

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°231 -2018-II-DPI/AP/UCV-LIMA NORTE/EP DE DERECHO

Lima, 21 Diciembre de 2018.

VISTO:

El Acta de Sustentación N°231 -2018-II -OI/EPD/UCV/LN de fecha miércoles, 12 de diciembre de 2018, presentado por el Jurado Evaluador designado en la Resolución Directoral N° 231-2018-II-DPI/JE-UCV-LIMA/EP DE DERECHO de fecha 03 DE DICIEMBRE DE 2018, de la Escuela Profesional de Derecho, presentado por el/la alumno(a) **VILLANUEVA DOMINGUEZ DENNIER**

CONSIDERANDO:

Que, según lo dispone el Artículo N° 22 del Reglamento N° 0389-2017/UCV de Grados y Títulos de la UCV. La Universidad Otorga en Nombre de la Nación el Título Profesional de Licenciado o su equivalente a los Bachilleres que han cumplido con las exigencias previstas por cada Facultad de acuerdo a la modalidad establecida y que acredita en el Titulado las competencias para el ejercicio de la Profesión.

Que, mediante la Resolución Directoral N°231-2018-II-DPI/AI-UCV-LIMA/EP DE DERECHO de fecha 03 DE DICIEMBRE DE 2018., se designó como Jurado Evaluador del Desarrollo del Proyecto de Investigación denominado: **“APLICACIÓN DEL HORARIO ROTATIVO Y LA VULNERACION A LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE LOS TRABAJADORES DE SODIMAC DE SAN JUAN DE MIRAFLORES- 2017”** a los siguientes:

PRESIDENTE	: RODRIGUEZ FIGUEROA JORGE
SECRETARIO(A)	: SALAS QUISPE MARIANO
VOCAL	: FLORES MEDINA, ELEAZAR ARMANDO

Que según se desprende del dictamen de sustentación correspondiente, el Jurado Evaluador calificó el trabajo de investigación después de la sustentación habiendo sido aprobado con el visto bueno del director académico y el Decano de la Facultad, de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo N° 22 inciso 4 del Reglamento de Grados y Títulos de la UCV.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

RESUELVE:

ARTÍCULO ÚNICO: APROBAR el Desarrollo del Proyecto de Investigación denominado **“APLICACIÓN DEL HORARIO ROTATIVO Y LA VULNERACION A LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE LOS TRABAJADORES DE SODIMAC DE SAN JUAN DE MIRAFLORES- 2017”** presentado por el/la alumno(a) **VILLANUEVA DOMINGUEZ DENNIER**

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



Mg. **LILIAM LESLY CASTRO RODRIGUEZ**

Coordinador Académico
Escuela Profesional de Derecho
Universidad César Vallejo Lima Norte

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe




ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS


Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1


El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña)
DENNIS VILLANUEVA DOMINGUEZ
cuyo título es: *APTITUD DEL HORARIO ROTATIVO Y LA VULNERACIÓN A LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE LOS TRABAJADORES DE SÍNDICAL DE SAN JUAN DE MIRAFLORES - 2017*

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: *15* (número) *Quince* (letras).

Lugar y fecha *12 de diciembre de 2018*


.....
PRESIDENTE
DR. RODRÍGUEZ FIGUERAS
JOSE JORGE


.....
SECRETARIO
DR. SOTO QUISPE
MARIANO


.....
VOCAL
M.B. FLORES MEDINA
ELEAZAR

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------