



FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

“Necesidad de regular el límite de horas que excedan a la Jornada Máxima Laboral de los trabajadores de vigilancia de atención no superior”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Custodio Castillo, Robinson Orbigny (ORCID: 0000-0001-5999-8571)

ASESORES:

Dr. Eduardo Alonso Pacheco Yépez (ORCID: 0000-0002-2256-8831)

Dra. Gladis Dolores Jesús Ramírez (ORCID:0000-0002-5388-6058)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

TRUJILLO – PERÚ

2019

DEDICATORIA

A dios por ser mi guía espiritual
y permitir lograr mis metas.

A mi madre por siempre confiar en

Mi y por su apoyo constante e infinito.

AGRADECIMIENTO

A mis maestros y catedráticos de la facultad de derecho de la Universidad Cesar Vallejo por haber compartido sus conocimientos sin interés alguno, en especial a mis asesores, quienes con su apoyo y orientación hicieron posible la presente investigación.

ÍNDICE

Caratula.....	i
Página de Jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MÉTODO.....	21
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	21
2.2. El Escenario de Estudio	21
2.3. Participantes.....	22
2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	22
2.5. Procedimiento.....	23
2.6. Métodos de análisis de información	24
2.7. Aspectos Éticos.....	24
III. RESULTADOS	24
IV. DISCUSIÓN.....	31
V. CONCLUSIONES.....	¡Error! Marcador no definido.
VI. RECOMENDACIONES	37
VII. PROPUESTA DE LEY	38
REFERENCIAS	41
ANEXOS	45

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación se realizó un análisis acerca de los trabajadores excluidos de la jornada máxima laboral regulados en el artículo 5 del Decreto Supremo N°007-2002-y su Reglamento, viendo una clara vulneración del derecho básico de toda persona a una jornada máxima laboral, además se estaría afectando al Principio de Razonabilidad Laboral, el cual sirve como un mecanismo de control de arbitrariedades. Así mismo el Tribunal Constitucional en su sentencia recaída en el Expediente N° 1729-2003 señala que toda persona humana tiene derecho a una jornada laboral razonable, así mismo señala la Constitución Política del Perú en su artículo 25 regula que la jornada laboral será máximo de 8 horas diarias o 45 semanales, es decir que toda persona tiene derecho a una jornada laboral que tenga un límite, ya que al no tener esta se prestaría para posibles explotaciones y atropellos contra el trabajador. Por lo que es importante limitar la jornada laboral para los trabajadores de vigilancia de atención no superior, con la finalidad de proteger sus derechos, por esta ineficiencia de norma surge la necesidad de modificar el artículo de estudio. Para el desarrollo de la investigación se empleó la investigación cualitativa descriptiva y el diseño no experimental. Como Escenario de Estudio se tomó en el análisis del artículo 5 del D.S.007-2002, doctrina sobre derecho laboral, jornada de trabajo y trabajo en sobre tiempo, Jurisprudencia Constitucional y Derecho Comprados. Así mismo como técnica se empleó entrevistas a especialista en el tema, análisis de documento. Como instrumentos que se utilizó la guía de entrevistas y la ficha de análisis de documentos. Finalmente se ha podido determinar que la jornada laboral es reconocido como un Derecho Humano Laboral no solo por estar comprendido en la Constitución, sino que también en los Tratados Internacionales ratificados por el Perú los que señalan que toda jornada laboral debe tener un límite razonable. Concluyendo que el artículo 5 del D.S. 007-2002.TR, estaría vulnerando el Derecho a una jornada máxima laboral de los trabajadores de vigilancia de atención no superior, por lo que es necesario su modificación el cual establezca un límite de horas que excedan a la jornada máxima laboral de los trabajadores de vigilancia de atención no superior.

Palabras claves: Jornada Laboral; Principio de Razonabilidad; vulneraciones de derechos; un Derecho Humano Laboral.

ABSTRACT

In the present research work an analysis was made about the workers excluded from the maximum working hours regulated in Article 5 of Supreme Decree No. 007-2002-and its Regulations, seeing a clear violation of the basic right of every person to a maximum working hours, it would also be affecting the Principle of Labor Reasonableness, which serves as a mechanism of arbitrariness control. Likewise, the Constitutional Court, in its judgment in File No. 1729-2003, indicates that every human person has the right to a reasonable working day, also states the Political Constitution of Peru in its article 25 regulates that the working day will be maximum of 8 hours a day or 45 weekly, that is to say that every person has the right to a working day that has a limit, since not having this would lend itself to possible exploitations and abuses against the worker. Therefore, it is important to limit the working day for non-superior care surveillance workers, in order to protect their rights, due to this inefficiency of the norm there is a need to modify the study article. For the development of the research, descriptive qualitative research and non-experimental design were used. As a Study Scenario it was taken in the analysis of article 5 of D.S. 007-2002, doctrine on labor law, working hours and work in time, Constitutional Jurisprudence and Purchased Law. Also, as a technique, interviews with specialists in the subject, document analysis were used. As instruments, the interview guide and the document analysis sheet were used. Finally, it has been possible to determine that the working day is recognized as a Human Labor Law not only because it is included in the Constitution, but also in the International Treaties ratified by Peru, which indicate that every working day must have a reasonable limit. Concluding that Article 5 of the D.S. 007-2002.TR, would be violating the right to a maximum working day of workers of surveillance of care not higher, so its modification is necessary which establishes a limit of hours that exceed the maximum working day of workers of attention monitoring not superior.

Keywords: working day; principle of reasonableness; right violations; a labor human right

I. INTRODUCCIÓN

El ordenamiento vigente laboral debe ser solidario, así mismo se deben respetar los Principios Constitucionales y brinden el suficiente resguardo ante posibles injusticias contra los trabajadores, ya que los empleadores muchas veces se utilizan habilidades para así poder beneficiarse de la necesidad del trabajador y de la ineficiencia de la norma, por esta razón el problema de jornada de trabajo nos resulta cada vez más polémico, ya que el trabajador no tiene una adecuada protección legal, por lo que nos vemos en la necesidad de proponer futuras innovaciones, pensando en amparar el Derecho a una jornada razonable de los trabajadores, evitando explotaciones, ya que, el trabajador siempre va buscar que la jornada máxima. Es decir que su tiempo de trabajo tenga un tiempo límite, como en la Constitución establece la jornada ordinaria laboral, sin hacer ninguna excepción de trabajador, norma que tiene como finalidad velar por el desarrollo de la persona, es decir que de estas deficiencias de la norma tratan siempre de que el empleado realice actividades más allá de la jornada permitida en norma, mientras que el trabajador buscara que su jornada sea mínima, sintiéndose de alguna manera impotentes ante normas arbitrarias que son creadas en base a sus propios beneficios políticos.

Así mismo la jornada es aquel periodo mediante el cual el empleado está bajo la subordinación de empleador. Es decir, puede ser diario, semanal, mensual o anual, entonces es la etapa de tiempo que el trabajador este forzado a prestar sus servicios o prestaciones laborales a la empresa o sitio donde realizara su trabajo, como lo define la Corte Suprema (Casación laboral 14239-2015, en su considerando QUINTO).

Al respecto, la Constitución Política del Perú señala que la jornada ordinaria es de ocho (08) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales como máximo” (P.28). De esta misma manera el artículo 1° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, señala cual el tiempo máximo laboral, mismo que la constitución. Es decir, que los trabajadores solo están obligados a cumplir 8 horas diarias como máximo, cabe mencionar que esta puede ser menor.

Por otro lado, como el art. 9 del D. S. N°007-2002-TR, en este sentido, nos da a entender que el que toda prestación de servicio referente al trabajo en sobre tiempo es de mutuo acuerdo. Es decir que será pactado por ambas partes de la relación

Laboral además de ellos es facultativo, la norma nos señala algunas excepciones se justifica la obligación de su realización estos supuestos serán en caso fortuito o fuerza mayor, exposición de peligro de la vida humana o se vea afectados bienes de la empresa donde se labora, o la paralización de obra afectando así la producción de esta. Este sobre tiempo debe ser reconocidos y recompensados de manera especial de acuerdo a la normativa vigente.

De la misma forma la Corte Suprema sostiene que el tiempo de trabajo realizado más allá de la jornada laboral ordinaria están deben ser pagadas por el empleador acogiéndose a la norma. (Cas. Lab. En el Exp. 8314-2016, Lima, considerando décimo).

Sin embargo, el artículo 5 del D.S. N° 007-2002-TR, señala lo siguiente “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” (P.160).

El problema surge al analizar el artículo antes citado, vemos que la norma carece de claridad o deja vacíos que se presta para una mala interpretación, favoreciendo a la parte más fuerte, es decir al empleador, ya que éste siempre buscará sacar provecho de esta deficiencia de la norma para que de alguna manera se exceda las horas de trabajo de sus empleados, y en algunos casos llegar al punto de exigir al empleado trabajar más de 12 horas diarias, pues dicha norma no señala cual sería el tiempo límite de la jornada máxima de estos trabajadores, lo que significa que si trabajan 10 o 15 horas diarios estas no serían remuneradas, aunque parece no razonable que una persona trabaje más de 12 horas diarias, en el Perú y sobre todo en la realidad en que vivimos, en la que existe una gran índice de informalidad laboral, donde las empresas se aprovechan de estos vacíos legales para explotar a la clase obrera.

Enfocándonos en los trabajadores de vigilancia de atención no superiores que realicen trabajos de manera perenne manteniéndose éstos en un estado alerta continua, bajo la subordinación y más aún a disposición del empleador. Considerando que los vigilantes por las mismas funciones que realizan generalmente tienen la obligación de permanecer en su centro de trabajo de manera continúa por la misma naturaleza de su labor.

Los cuales muchas veces trabajan más de 12 horas diarias, horas que no son pagadas, además de trabajar domingos o feriados siendo estas jornadas no reconocidas por el empleador, empresarios que generalmente valiéndose del vacío legal de la norma que los exonera de la jornada máxima laboral a este tipo de trabajadores, pues como observamos el artículo 5 antes mencionado no establece un límite laboral, por ende, ellos pueden trabajar más allá del tiempo límite razonable. En nuestro país donde existe una viveza criolla de pretender siempre aprovecharse y sacar ventaja de la ineficiencia de las normas, si bien es cierto el Derecho laboral considera al trabajador como parte más débil, trayendo como consecuencia que los obreros sufran cansancios excesivos y en consecuencia alguna enfermedad psicológica como depresión, estrés, por lo tanto, no se vea dañado afectado su desarrollo en el trabajo. Por ello surge la necesidad de regular el límite de la jornada de los trabajadores de vigilancia no superior, señalados en el artículo antes mencionado, considerando que todo ser humano debe tener una jornada limitada, que permita a las persona gozar de su tiempo libre, permitiendo pasar tiempo con su familia es decir para goce y disfrute de su tiempo como se encuentra regulado en el artículo 24 de la DUDH , y así mejorar su rendimiento, tener un mejor desarrollo personal y por ende un mejor desempeño laboral.

Es por eso que en este trabajo de investigación se pretende proponer una iniciativa legislativa que modifique al artículo en estudio el cual excluye de la jornada máxima a una sector de trabajadores, esta iniciativa tiene como finalidad proponer un límite de horas para los trabajadores de vigilancia de atención no superiores, dicho límite consiste en que este tipo de trabajadores solo pueden trabajar 4 horas más de la jornada máxima, pasado este tiempo estarían generando horas extras, las que tendrían que ser pagadas conforme a ley.

En este punto de la investigación tenemos algunos estudios anteriores con la finalidad de buscar una mayor contribución al tema de investigación. Como antecedentes tenemos los siguientes:

Rodríguez (2018), en su tesis titulada “La Exclusión de la Jornada Máxima y la Jornada Ordinaria de Trabajo” cuyo objetivo principal relacionado a mi investigación es; Determinar de qué manera el artículo 5° de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo vulnera la jornada máxima laboral establecida en el artículo 25° de la Constitución Política del Perú (p.20).

Claramente podemos ver que se está vulnerando Derechos básicos laborales de la persona, obstaculizando el reconocimiento de sus beneficios que la Constitución Política señala, que las horas en sobre tiempo de deben pagar de manera obligatoria como lo estipula nuestro reglamento nación, es por eso que en nuestra legislación deben considerar un límite jornada para todo tipo de trabajador sin importar el tipo de trabajo que efectúen.

Aguirre (2013), en su tesis titulada: “Influencia de la sobrecarga horaria, en la deserción laboral de los trabajadores de la Empresa Almapo S.R.L. departamento la Libertad, Provincia de Trujillo, durante el año 2012” cuya conclusión principal es “La deserción laboral es un problema recurrente, que conlleva a una baja productividad e insatisfacción de los trabajadores [...] está llevando que la empresa cada año genere menos ganancia y que tenga una buena imagen empresarial” (p.81). El autor tiene razón ya que si bien es cierto en empleador el exigir más duración en su centro de trabajo al trabajador este no tiene el descanso suficiente y su rendimiento se verá afectado y por ende la productividad en la empresa será menor. El abandono laboral es un tema cada vez más frecuente la conlleva la una productividad de la empresa y a una insatisfacción laboral de los trabajadores.

En esta misma razón tenemos a Espinoza (2017) en su tesis titulada "Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata. ¿Determinación objetiva o libre decisión del empleador?" Cuya conclusión es “Es justificable y razonable que el Estado limite la facultad del empleador de disponer trabajo en sobretiempo, estableciendo límites a su ejecución, así como prohibirles a las partes laborales de pactar por

encima del límite que debe establecerse” (P.39). A ello no le falta razón, es necesario que nuestro ordenamiento jurídico regule la facultad del empleador de imponer trabajo en sobretiempo, ya que las empresas se valen de estas normas para imponer o condicionar un puesto de trabajo bajo un tiempo de trabajo a su conveniencia.

Igualmente tenemos a Avalos (2018) en su Investigación Titulada; “Excepciones A La Jornada De Trabajo: Límites Y Alternativas” en la que concluye señalando que “El tiempo de trabajo en el Perú es una de las materias laborales más flexibles, [...], lo que han permitido que personas realicen jornadas excesivas, se atente contra el desarrollo personal, contra el derecho al ocio” (p.153). En los últimos años en nuestro país los legisladores no han hecho grandes cambios en nuestras normas laborales, dejando desprotegido al trabajador, más aun en vez de crear normas que garantice de derechos laborales, éstos han anulado pactos que garantizaba ciertos derechos del trabajador, esta eliminación de acuerdos a generado un descontrol en el tiempo de la jornada, consecuencia de ellos es que los trabajadores ahora realicen jornadas más allá de lo razonable y de la jornada que nuestra Norma Magna señala, atentando así contra la integridad de la persona. Y como último antecedente de investigación relacionado al tema de investigación.

Por su lado, Ulloa (2016) en su tesis “El Tiempo de Trabajo en España y Perú” Realiza el estudio acerca de la jornada de trabajo en el Perú y España, concluyendo que la jornada laboral debe permitir que las personas disfruten de otros derechos básicos reconocidos por instrumentos internacionales: aquellos derechos son al descanso, vacaciones, feriados remunerados, y que estos deben tomarse en cuenta no solo por tomas de seguridad, salud sino también por un adecuado desarrollo personal del trabajador y así poder mejorar la productividad de la empresa(p.69).

En el trabajo de investigación que se viene desarrollando tome en cuenta algunas **teorías** que sustentara la investigación en curso, teorías como doctrina, jurisprudencia, así como también más adelante se analizara el derecho comprado.

Como primera teoría tenemos a la Jornada Máxima de Trabajo; la que se puede definir como una institución jurídica importante mediante la cual se describe la cantidad de horas que una persona debe trabajar y que estarán obligadas a prestar sus servicios o actividades a la empresa. Es decir, que la cantidad de horas diarias, semana o al mes, según lo descrito en la norma, y por el lapso de tiempo que las partes pactan según Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2018). Asimismo, la jornada de trabajo es lapso en cual el trabajador de manera diaria, semanal o mensual el trabajador se encuentra bajo subordinación del empleador, con la finalidad de cumplir con sus funciones laborales pactadas entre el trabajador o empleador.

En nuestro país tenemos un conjunto de normas que regulan la jornada de trabajo y como está regulado la jornada de trabajo, las cuales fueron creadas a fin de que las empresas no se aprovechen de las necesidades de los trabajadores y limitar o dar un tiempo determinado de jornada de trabajo, protegiendo a si al trabajador de posibles explotaciones, regulación que está en las siguientes normas:

En primer lugar, tenemos a nuestra Norma Suprema de 1993 artículo 25 la que hace referencia al tiempo y duración sobre la jornada laboral que los trabajadores deben cumplir. Es decir, que debe ser de menor tiempo, y las ocho horas sería un tope, no exactamente se tiene que trabajar este tiempo máximo. Por otro lado, y aunque no necesariamente este señalado en la constitución, pero en nuestro país hay excepciones donde señalan que se puede trabajar más de la jornada máxima, de acuerdo a convenios o pacto que tenga el trabajador y empleador, y si el trabajador realiza actividades más allá de las 8 horas estas deben ser pagadas de forma especial según la norma que regula el trabajo en sobretiempo. Además, señala también que los trabajadores deben tener un tiempo libre lo suficiente del cual el trabajador tenga que disfrutar y así poder salvaguardar su dignidad humana. Al igual que nuestra Constitución Política repite cual es la jornada

máxima laboral el D.S. N.º 007-2002-TR y su Reglamento N.º 008-2002-TR. En su Artículo N.º 1.

Por otro lado, tenemos a la Jornada Máxima de Trabajo como Derecho Humano Laboral: al pasar el tiempo las empresas con el objetivo obtener un mayor capital, aumentando el proceso productivo, provocando una gran explotación de las fuerzas del hombre, pisoteando así sus Derechos y obligándoles a cumplir jornadas excesivas sobre las 14 y 16 horas diarias de jornada de trabajo como máximo, induciendo malestar en los trabajadores, al ver como se deterioraba su salud, estos vinieron agrupándose para así poder reclamar la reducción de la jornada laboral, quienes después de tantas batallas sangrientas (huelgas) para llegar a la rebaja de la jornada de trabajo de ochos horas diarios o 48 horas semanales como máxima.

Teniendo que llegar a participar el estado del proceso de producción y de la modalidad de contratación de su personal y la protección que estas empresas brindaban al trabajador, llegando a determinar la informalidad laboral, en donde las personas muchas veces se ven obligados aceptar un puesto de trabajo aun sabiendo que no cumplen con las formalidades de ley, sobre todo de nuestras Constitución, donde si señala la jornada laboral mínima y los derechos y protección que todo trabajadores deben tener, tomando más en cuenta leyes de mejor jerarquía que no brindan seguridad jurídica a los trabajadores, ya que son creadas por legisladores ineptos y en base a su conveniencia, es ahí cuando él trabajadores se ven en total desamparo por el estado. Al darse cuenta del conflicto que existía en nuestro país, es donde se creó el organismo que se encargue de regular la ejecución e normas y más adelante creo entidades como por ejemplo SUNAFIL quien tiene una serie de e funciones cuyas funciones son a favor de los trabajadores y también de las empresas para que reine el bienestar social, Es decir la SUNAFIL se encargada de fiscalizar que las normas se cumplen, que los derechos del trabajador se respeten, de sancionar informalidades que pongan en peligro la dignidad de la persona, que las empresas cuentan con una serie de requisitos que las empresas deben cumplir. Llegando así hacer respetar los derechos de los trabajadores, además que estos tengan un ambiente laboral armonioso y agradable, esto con el objetivo de erradicar la explotación y el abuso a los trabajadores. Por eso se reconoce a la jornada máximo como derecho humano

laboral, por ser innato y esencial al trabajador y tener vocación de estabilidad, ya que ello forma mecanismo importante de bienestar, frente a una necesidad humana y por constituir como base de la prosperidad social de la comunidad en un Estado de Derecho y un medio de la realización de la persona (Huaracallo 2007, p.2).

Estas consideraciones de la jornada máxima como derecho humano laboral se dan con el reconocimiento de los Tratados Internacionales de los Derechos Humanos, como en la DUDH (1948), en los Tratados Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales y también comprendida por la Organización Internacional del Trabajo, y recogida en las Constituciones de cada país que son integrantes de estos convenios.

Desde el punto de vista del Tribunal Constitucional como institución de mayor jerarquía y desarrolladora de la Constitución y de las Leyes de nuestro estado peruano, hace referencia específicamente en el Expediente N° 1729-2003, donde reconoce que las jornadas de trabajo es de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho horas semanales son ordenadas como máximo en cuanto al tiempo de trabajo; Es posible que bajo determinados supuestos se pueda trabajar más de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho por semana. Este supuesto dependerá del tipo de trabajo que se realice; también hace mención que la jornada laboral debe tener una limitación razonable; además sostiene que a la jornada serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres y nocturno y en el caso de nuestro país, de la misma manera la Constitución impone la jornada máxima de trabajo de cuarenta y ocho horas semanales (EXP. 4635-2004-AA/TC, Fundamento 15).

Si bien es cierto el Tribunal reconocer al igual que nuestra Carta Magna que estas ocho horas de trabajo, constituiría la máxima que una persona puede realizar, y además se debe dar de acuerdo al trabajo que se va realizar, el Tribunal nos dice que debe establecerse jornadas menores a las ochos horas que señala nuestra carta magna como norma suprema, cuando la labor que se va ejecutar sea peligroso, dañino y por horas de las noches o trabajos realizados por adolescentes, ya que ello resultaría más razonable y estaría protegiendo a la salud del trabajador. Pues

no se puede obligar a trabajar más allá de lo razonable, ya que afectaría a la dignidad del trabajador.

Por estas consideraciones que se reconoce como derecho humano laboral y por tanto no pueden ser afectados por decisiones políticas, como en los conflictos político de los noventa que se vulneró implementando demasiada flexibilidad laboral y llevó a una falta de respeto a la jornada laboral a ocho horas como mínimo, la que contrajo rechazo internacionalmente, dejando claro que la jornada es máximo de ochos, igualmente el tribunal constitucional que señala que la jornada tiene que tener una duración razonable y que permita a las personas un libre y adecuado desarrollo personal.

Por otro lado, la Corte Suprema, Cas. Lab. Exp. N°14239 (2015) en su considerando 5to precisa que “el horario de trabajo es aquel lapso en el cual el trabajador pone su fuerza a favor del empleador, sometiéndose a las disposiciones que este pueda emitir sobre la forma en la que se desarrollará la prestación de servicios”. El horario se halla fijado por la hora de entrada y de salida, no pudiendo ser mayor a la jornada legal concreta en la Ley.

Este horario se en el contrato que las partes pactan con la finalidad de tener claro tanto las obligaciones como los derechos que se tiene que cumplir ambas partes, en esta estipulación el empleador es el que dispone el horario de acuerdo a la necesidad de la empresa.

También tenemos el Trabajo en Sobretiempo (u horas extras) D.S. N° 007-2002-TR (Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo) y su Reglamento N° 008- 2002 TR, En el artículo 20 refiere que “El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados [...]”. Es decir que nadie está obligado a trabajar más allá de la jornada normal, y si trabaja es más de la jornada a máxima será siempre de mutuo acuerdo entre las partes y además que este tiempo ser4a pagado de manera especial. Pero, así como el Tribunal señala que esto sobre tiempo no debe ser muy excesivo. Este trabajo se puede realizar pasada la jornada ordinaria de trabajo diaria esta podría realizarse antes del inicio de jornada o después de la hora de

salida pactada, nadie puede obligar a trabajar horas extras excepto en algunos casos imprevistos que la norma excepciona, donde ponga en peligro a las personas, bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva, se debe percibir una remuneración mayor a lo habitual. En consecuencia, el trabajo en sobretiempo se considera aquellas horas que sobrepasan a las horas ordinarias y que pueden estar o no determinado en su contrato o fuera de su horario laboral.

Por otro lado, el trabajo en sobre tiempo es beneficioso para ambas partes, por un lado, al empleador como una alternativa de mayor productividad en su empresa y al trabajador un incremento en su remuneración, los trabajadores consideran que es una fuente de ingreso más para ellos (Tárraga, 2010, p.171). Entonces se entiende que el trabajo en sobretiempo nace de la necesidad de un lado incrementar sus ingresos económicos y por el otro un mayor crecimiento en la productividad empresarial; se identifica por ser voluntario, por lo que ninguna persona está obligada a trabajar más del tiempo de la jornada ordinaria, salvo las excepciones que la ley señala. (Espinoza, 2017, p. 18).

En nuestro ordenamiento jurídico hay excepciones en cuanto a la jornada de trabajo, ya que hay normas que excluyen a un sector de trabajadores de la jornada de trabajo y deja desprotegidos de su derecho a la jornada máxima, trabajadores que no están sometidos a la jornada máxima por el tipo de trabajo que realizan o por su nivel jerárquico, en algunos casos los trabajadores mismos pueden poner su horario de trabajo según las actividades a realizar otros están obligados a prestar sus servicios más por más de doce horas diarias, como es el caso de los trabajadores de vigilancia no fiscalizados o no superiores, estos generalmente trabajan más de doce horarias diarias y no son reconocidas como horas extras (SUNAFIL, 2016).

Por otro lado, tenemos al Principio de Razonabilidad, considerándose como un mecanismo de control con el que se evitaría abusos por parte del empleador, se utiliza para manifestar un criterio que regule la conducta de los empleadores, es decir de las empresas, por lo que cuando las autoridades estén frente a un conflicto donde se vea involucrado el derecho laboral estos usen el sentido común, es por

esto que al momento de resolver conflictos en los que la norma no sea clara estos deben regirse en los Principios del Derecho Laboral específicamente en el de Razonabilidad. Es decir, estos deberían actuar de acuerdo a la razón (Montoya, 2019).

Finalmente analizamos el del Derecho Comparado en BRASIL las autoridades de Brasil sostienen la importancia y necesidad de tener un límites en la jornada de trabajo para ellos separan a los sectores o grupo de trabajadores para los cuales todos estos grupos tiene un límite de jornada sin dejar a ningún trabajadores excluido de una jornada máxima, ya que es el freno para que puedan alcanzar el equilibrio y, en consecuencia, la calidad de vida, al no ser diferente cuando el sujeto está trabajando día a día como así lo señala el abogado especialista en derecho laboral el Dr. Rogerio Martin. Además, señala que la legislación laboral (Consolidación de Leyes de Trabajo- CLT) actual establece que “el horario normal de trabajo, excepto en casos especiales, es de 8 horas al día y 44 por semana, como máximo. Sin embargo, las horas de trabajo diarias de los empleados superiores pueden incrementarse en horas adicionales, sin exceder un máximo de dos, con el propósito de un servicio extraordinario, por acuerdo individual, acuerdo colectivo, acuerdo colectivo o fallo normativo. Excepcionalmente, si ocurre una necesidad imperativa, puede extenderse más allá del límite legalmente permitido”. Así mismo en la declaración N° 264, TST (Tribunal Superior de Trabajo) señala que la duración de trabajo no puede exceder el límite legal o contractual y en algunos casos de vigilancia o trabajadores de superioridad y en caso de servicios inevitables, el día laboral no puede exceder las 12 (doce) horas. Observamos que en este país tiene límites de jornada máxima.

Así mismo tenemos en ARGENTINA en este país tenemos la Ley 50 de 1990, en su artículo 22 contempló que “No es posible laborar más de 2 horas extras al día, cuando la jornada pactada en el contrato de trabajo es inferior la ordinaria legal, esto es, es inferior a 8 horas diarias, se podrán laborar en todo caso hasta 10 horas al día, 10 pues se estaría entre los límites legales”. Esto se aplican en cualquier trabajador, y de pasarse más de horas, estas horas q se excedan serán pagadas de forma especial como la norma lo señala. Esta regla es con la finalidad de limitar

y controlar la explotación hacia el trabajador, y proteger su salud y bienestar personal.

El problema de investigaciones el cual se centra el estudio analizado es la siguiente interrogante ¿Es necesario la regulación del límite de las horas que excedan a la jornada máxima laboral de los trabajadores de vigilancia de atención no superiores?

Es por eso que esta investigación se justifica al encontrar hechos reales en nuestra sociedad peruana de la existe malos empleadores, quienes valiéndose de la ineficacia del artículo 5 del D.S. 007-2002, donde claramente deja desprotegidos a estos trabajadores, la cual sin considerar las consecuencias que esta podría generar, no tomando en cuenta que el trabajador aparte de ser un trabajador es un ser humano que debe ser tratado como tal, y al excluirlo de la jornada máxima estos pondrían en graves problemas al trabajador.

La investigación tiene una justificación practica debido a que tiene un propósito de modificar la norma que excluye de la jornada máxima a un conjunto de trabajadores, practico porque gracias a esta modificación estaríamos limitando la jornada laboral de los trabajadores que en la actualidad están negados a trabajar de manera limitada sino más bien están expuestos a futuros abusos y explotaciones, con lo que con esta regulación se estaría protegiendo de manera práctica breve y segura. Y mediante la justificación metodológica utilizaremos principalmente técnicas de análisis doctrina y jurisprudencia, considerándose como base el D.S. sujeto de estudio, teniendo en cuenta el derecho laboral y el derecho comprado, y el análisis de la jurisprudencia, con la finalidad de obtener información de los procesos cómo se llega a determinar la jornada laboral como derecho básico de la persona.

En cuento a la justificación teórica el presente trabajo de investigación servirá como antecedente para futuras investigaciones de las generaciones vinientes y no solo sirva como simples teorías sino también sirva de base para que sigan investigando y proponiendo más alternativas de solución al problema, además que estas no queden solo en propuestas, sino que los futuros tesisas llegan aplicarlo en la sociedad, dando así seguridad jurídica las personas.

El presente trabajo sería viable considerando que de lo investigado en el sentido que otros países salvaguardan al trabajador en sus leyes que regulan la jornada laboral, a diferencia de nuestro país que aún hay muchas deficiencias en las normas, deficiencias que perjudican gravemente. Por lo que, se exhorta al Estado a crear más mecanismo de protegiendo o trabajar en conjunto con los legisladores por el bienestar de la sociedad.

Restricciones Por otro lado, como en todo trabajo a investigar siempre existen restricciones como por ejemplo la falta de tiempo y las dificultades para conseguir información d fuentes confiables y directas pero se programaran horarios en los que nos permita desarrollar de manera segura y con el compromiso con las pernas que más necesitan que sus necesidades y vulneraciones de sus derechos sean vistos por todas las autoridades y que se trabaje para que cada día estos vulneraciones se eliminan con la creación d normas que protejan a esos sin distinción de clase social o del trabajo que se realice, pues tenemos que pensar que todo trabajo necesita de fuerza física o mental y sobre todo de buena salud además de agotador para el que lo realiza y que se concordarán horarios en los que sea posible poder realizar una investigación seria y comprometida siempre con las generaciones futuras, en la medida que este trabajo deberá servir de modelo para ellos. Así mismo como contribución personal es que la presente investigación busca un aporte teórico práctico, en la medida que se busca incorporar en la legislación laboral una modificatoria que busque regular el número de horas de los trabajadores que están exonerados a la jornada máxima, en ese sentido dicha propuesta será planteada en la forma de una iniciativa legislativa.

El **objetivo general** de esta investigación es; Determinar la necesidad de establecer el límite de horas que excedan a la Jornada Máxima Laboral de los trabajadores de vigilancia de atención no superior; y como objetivos específicos; Identificar figuras jurídicas sobre derecho laboral y jornada de trabajo y trabajo en sobretiempo; analizar en el Derecho Comparado sobre el límite de horas que excedan a la jornada máxima de los trabajadores de vigilancia; y por último es proponer una modificación del artículo 5 del Decreto Supremo N° 007. 2002. TR. que excluye de la jornada máxima a los trabajadores de vigilancia de atención no superior.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

La investigación de tipo Cualitativa descriptiva; se considera que las investigaciones descriptivas dan un aporte importante para cualquier ámbito de conocimiento, pues nos acerca a la finalidad de la investigación conociendo su argumento teórico y estudiando la funcionalidad de sus teorías que mantienen el tema; así como también posibilita conocer de cerca los aspectos de quienes conocen o dicen conocer el tema; es la forma de trabajo con mayor profundidad (Tamayo 2015). El diseño de investigación se refiere a la forma práctica y detallada abordar las respuestas de las preguntas de investigación formuladas en el trabajo de investigación, lo que significa una correcta selección de un diseño de conforme al tipo de investigación que se ejecuta y describiendo la situación que se aborda (Domínguez ,2015). Esto describe la forma práctica y exacta que el investigador acoge con el fin de efectuar con los objetivos de su investigación pues el diseño de investigación indica los pasos a dar para conseguir tales objetivos por lo que antes de la selección de diseño de investigación se tenga bien claro los objetivos de investigación; El diseño que corresponde al tipo de estudio que nos encontramos desarrollando es el no experimental, ya que su uso permite la observación de situaciones descritas como fenómenos que se desarrollan dentro de un contexto real, permitiendo su análisis detallado, así mismo permite la observación de situaciones existentes en las cuales la variable independiente también puede registrar alguna ocurrencia, no teniéndose un control estricto sobre ella. Aparte del diseño no experimental también se ha desarrollado el diseño descriptivo explicativo que ha permitido la comprensión de la sintaxis teórica en concordancia con las observaciones desarrolladas en el trabajo de campo, donde los datos fueron recopilados.

2.2. El Escenario de Estudio

es la biblioteca de la Universidad Cesar Vallejo donde se ha recolectado la información bibliográfica, las normas nacionales, así como internacional, es decir

en el derecho comparado para determinar cuál es el límite de la jornada máxima de los trabajadores excluidos de esta, es decir determinar si en otros países tiene leyes que ponen un límite a la jornada de todo persona sin importar el trabajo que se realice o el cargo que estos ocupen, además la doctrina y jurisprudencia, páginas de internet de donde descargaré expedientes del Tribunal Constitución los que me sirvieran como fundamento para dar un mejor sustento al trabajo de investigación. La cuales son el objeto de estudio.

(López 1999) “El escenario donde se va a realizar el estudio, así como el acceso al mismo, será la normativa actual nacional, ya que esta investigación se basará en el análisis de la deficiencia de norma, para el cual nos hemos fundado en hacer observación de la doctrina, jurisprudencia sobre un sector de trabajadores excluidos de la jornada máxima.

2.3.Participantes

Para corroborar nuestro trabajo de investigación de manera más eficaz recurriremos a los especialistas en derecho laboral, para lo cual hemos elegido a 02 Jueces expertos en el derecho laboral, 02 docentes universitarios especialistas y 01 abogado independiente especialista que mediante entrevistas buscamos sustentar con los conocimientos obtenidos de los especialistas, para obtener dicha información aplicaremos entrevistas con preguntas relacionadas al tema de investigación.

2.4.Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Las técnicas e instrumentos que se aplicó en el presente trabajo de investigación con el fin de obtener información para el trabajo de estudio. las técnicas que se empleo fue las entrevistas a especialista del derecho laboral y el análisis de jurisprudencia emitida tanto por el tribunal como por la corte suprema además de la doctrina y el derecho comparado.

Las entrevistas es el diálogo entre los especialistas y los investigadores, esto con la finalidad de objete información en base al conocimiento tanto teórico como prácticos de los expertos, pues ellos son los que tiene más conocimiento por la experiencia que en su día a día es resolver conflictos en los que están involucrados

derechos sujetos de estudio, además de ellos esta técnica nos permiten aclarar dudas que se presenta en el proceso de elaboración Díaz (2013). Por otro lado, el análisis de documentos es la técnica que mediante la cual recogemos información para formar las teorías que formara el marco teórico del trabajo de estudio, el cual sustentarán y darán más argumentación con fundamentos el trabajo de investigación Martínez (2014)

Y los instrumentos q se utilizo es la guía de entrevistas las que contiene las interrogantes que se ara a los expertos y la ficha de análisis de documentos. En cuento a la guía de entrevistas es la que contiene preguntas que se realizan a los entrevistados. Es decir, es un documento donde esta plasmadas las preguntas y la ficha de análisis de documentos es un escrito donde contiene la información extraída de las fuentes. Es decir, de la doctrina del derecho comparado y las sentencias emitidas por la Tribuna y la Corte Suprema.

2.5.Procedimiento.

El procedimiento que se llevó acabo en el presente trabajo de investigación consistió en la colección de fuentes de indagación usando métodos de análisis de documentos, entrevistas aplicadas obteniendo información seleccionada que sirvió como simiente para tener una perspectiva minuciosa del tema de estudio. Una vez que se observó y analizo la información y entiéndase con mayor detalle el problema, se pasó a la construcción de los instrumentos de recolección de datos; estos fueron validados por los especialistas en el tema. Los cuales fueron avalados mediante entrevistas por los especialistas en derecho laboral, jueces de la corte superior de justicia y docentes especialistas de la Universidad Privada Cesar Vallejo. Posteriormente se discutieron dichos datos de acuerdo a las teorías recopiladas.

En el procedimiento fue primero observar el problema que acaecía la sociedad (trabajadores de vigilancia de atención no superior) donde se vio que hay una norma que vulnera el derecho la jornada máxima laboral. Segundo esto se tomó como tema de investigación requiriendo así a especialistas en el tema, luego se formaron preguntas las cuales fueron validados por el experto en la materia y de acuerdo a los objetivos que se plantó en el trabajo para que este tenga mayor sustento, las entrevistas se aplicó a los especialistas en derecho laboral, así como

recolección de información de la doctrina y la jurisprudencia y las algunas que regula la jornada máxima laboral de otros países.

Toda esta información fue plasmada en el presente trabajo mismo que sustentante el trabajo de investigación.

2.6.Métodos de análisis de información

En este sentido al ser un diseño no experimental, descriptivo, entonces a partir de este tipo de investigación se busca el análisis de teorías jurídicas de índole netamente laboral, por lo tanto, también se analizará normas que regulan la jornada ordinaria y trabajo en sobretiempo en el derecho comprado. Con este método análisis de datos se pretende recolectar información conceptual, la que es seleccionada de acuerdo a al tema de investigación, haciendo un estudio de forma precisa, de tal forma que legue a tener convicción tanto que se podría tener una seguridad de acuerdo a lo investigado. Quedando claro que se ha obtenido la suficiente información que a partir de entonces se elaboró la tesis.

2.7.Aspectos Éticos

En el presente trabajo de investigación se ha sido respetuoso del derecho a la propiedad intelectual, por lo que, la información que se recolecto de diferentes autores, al investigador, su fuente de obtención será debidamente indicada de acuerdo a la norma APA actual, del mismo modo seré cuidadoso del derecho a la identidad de los que colaboraron con sus conocimientos en la presente tesis, por esta razón que no se divulgaran sus datos propios de cada uno excepto que ellos mismo autoricen, así mismo seré respetuoso con las opiniones de los entrevistados ya que serán diferentes, ya que solo fortaleceré la investigación.

III. RESULTADOS

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar la Necesidad de regular el límite de horas que excedan a la jornada máxima laboral de los trabajadores de vigilancia de atención no superior, para la cual se realizó entrevistas a profesionales del Derecho laboral los que mediante sus conocimientos prácticos y teóricos brindaron información clara y precisa, con la que mi investigación tiene un mayor fundamento. Obteniendo los siguientes resultados.

Entrevistas a Especialistas de Derecho laboral

PREGUNTA N° 1. Considera Ud. que el art. 5 del D.S. 007-2002-TR y su reglamento debe establecer un límite de horas que excedan a la jornada máxima laboral de los trabajadores de vigilancia de atención no superior. ¿Por qué?	
Respuesta	Idea codificada
E-1.-J. Sí debe haber un límite para algunos trabajadores comprendidos en este art. Como por ejemplo de choferes de transportes interprovinciales de pasajeros, y los de vigilancia y en general para trabajadores cuya prestación de servicios pueda ser efectivamente controlada y cuyos lapsos de actividad sea superior a los de inactividad.	Establecer un límite. Trabajadores de vigilancia cuyos lapsos de actividad no sea superior a los de inactividad.
E-2.-J. Si debe haber un límite de jornada máxima a este sector de trabajadores, sobre todo a los trabajadores de planta u ordinarios, estos muchas veces trabajan más allá de la jornada máxima laboral a pesar de ello no son reconocidos como horas extras pues este artículo lo excluye de	Si debe haber un límite de jornada máxima. Este artículo excluye a este sector de trabajadores de planta u ordinarios.

la jornada máxima ya que este artículo los excluye.	
E-3. A. Según mis experiencias como abogado defensor he conocido casos donde algunas personas han realizado jornadas más allá de las 12, he incluso con un sueldo que no llega al básico	Jornadas mayores a las 12 horas. Sin ser reconocidos el límite de horas laborales ni la remuneración.
E-4. D. sí debe haber un límite de jornada para todo tipo de trabajadores, con una debida reglamentación.	Sí debe ser establecer un límite. Porque se estaría en un abuso del derecho.
E-5. D. Considero que si se debe establecer un límite de hora a estos trabajadores puesto que se estaría vulnerando el Derecho a una jornada laboral como la norma suprema la señala y los tratados internacionales, puesto que estas normas no hacen distinción algunos todos señalan que la jornada máxima es 8 horas.	Establecer un límite de horas de los trabajadores exonerados de máxima laboral. Vulnerando Derechos fundamentales y tratados internacionales.

Interpretación: Como podemos observar en los resultados de las entrevistas realizada a los especialistas en Derecho laboral el 100 % considera que si se debe establecer un límite a horas que excedan a jornada máxima laboral de los trabajadores de vigilancia no superiores. Porque se estarían vulnerando el derecho a una jornada justa.

PREGUNTA N° 2. Cree Ud. ¿Que el artículo antes mencionado, al no establecer un límite de jornada máxima laboral de los trabajadores de vigilancia de atención no superiores se está vulnerando el Principio de razonabilidad laboral?

Respuesta	Idea codificada
<p>E-1.-J. Si, se estaría afectando este Principio de Razonabilidad si bien es cierto tanto el trabajador como el empleador debe mantener parámetros de sentido común basándose en la naturalidad del trabajo y utilizando la lógica para no vulnerar así los derechos laborales de toda persona.</p>	<p>Si afecta al Principio de Razonabilidad.</p> <p>Se debe actuar con sentido común y neutralidad.</p> <p>Utilización de la lógica.</p>
<p>E-2-J. Si, se estaría afectado este Principio ya que su finalidad es no incurrir en conductas abusivas del Derecho tanto como el trabajador como el empleador, además este principio está orientado a tratar de disminuir casos en los que los empleadores actúan con extrema severidad y arbitrariedad, al regular el límite de horas, se estaría protegiendo al trabajador de sus derechos laborales.</p>	<p>Afectación al Principio de Razonabilidad.</p> <p>Finalidad no incurrir en conductas abusivas de Derecho de los trabajadores.</p>
<p>E-3. A. De acuerdo a mi experiencia como abogado independiente he visto casos donde se vine vulnerando este principio al no tener un límite de horas máximas a estos trabajadores. La finalidad de este principio es buscar es sentido común y la lógica.</p>	<p>Se vulnera a este Principio de Razonabilidad.</p> <p>Sentido común y lógica.</p>
<p>E-4. D. Claro que sí, considero que estos trabajadores son explotados al estar excluidos de la jornada máxima, especificando a los trabadores de vigilancia que el sueldo no</p>	<p>Sí, hay explotación al excluir de la jornada máxima.</p>

recompensa el tiempo que está a disposición de la empresa.	
E-5. D. Al no establecer un límite a los trabajadores de vigilancia considero que si se estaría vulnerando este principio, el empleador como el trabajador deben actuar de acuerdo a la razón para sí evitar un uso desmedido de poder.	Vulneración del Principio de Razonabilidad. Se debe actuar de acuerdo a la razón.

Interpretación: Como podemos observar en los resultados de las entrevistas realizada a los especialistas en Derecho laboral estos en su mayoría consideran que se está vulnerando el principio de razonabilidad laboral.

PREGUNTA N° 3. Teniendo como referencia el derecho comparado en algunos pases de latino América estos tienen establecido un límite de la jornada máxima laboral. Considera Ud. ¿Que en nuestro país las leyes son aún deficiente respecto a la protección del trabajador?	
Respuesta	Idea codificada
E-1.-J. Si me parece que son insuficientes las normas en el Perú deberían tener un límite, el límite significa expresión de razonabilidad significa también que todo trabajador por encima de esa hora ya generé trabajo en sobre tiempo y por ende una remuneración.	Son insuficientes las normas. Debe existir una regulación. Expresión de razonabilidad.
E-2.-J. Considero que en el Perú el derecho laboral carece aún de algunas deficiencias a comparación de otros países donde los legisladores se centran en crear normas que protejan	Carecen algunas deficiencias a diferencia de otros países. La normativa protege más al trabajador.

al trabajador ya que se considera la parte más vulnerable.	
E-2- A. A diferencia de otros países si considero que existe deficiencia de esta norma que señalas y sobre todo de este sector de trabajadores. creo que todo trabajo sin distinción de la actividad que realice debe deben tener un límite en su jornada laboral.	Si existe una deficiencia de derechos laborales que protegen a los trabajadores. Tener un límite a la jornada laboral.
E-4. D. Los legisladores en nuestro país deben tomar como ejemplo la regulación de las normas laborales de otro país donde existe una gran preocupación porque cada persona independiente mente del trabajo que realice tenga garantizados en plenitud sus Derechos.	Garantizar Derechos laborales en nuestro país. Tomar como ejemplo el Derecho comprado.
E-5. D. Es verdad que las normas en nuestro país son flexibles en cuanto a protección de estos derechos se sabe que los legisladores crean normas de acuerdo a sus intereses.	Existe flexibilidad de la normal a un sector de trabajadores.

Interpretación: como se observa en los resultados de las entrevistas realizadas a los especialistas en derecho laboral todos consideran que su en otros países si tiene normas que protegen más al trabajador que en nuestro país también debe regularse estableciendo un límite a la jornada laboral a estos trabajadores señala dos en el artículo antes citado.

PREGUNTA N° 4. Está de acuerdo con la propuesta de ley que busca modificar el artículo 5 de D.S. 007-2002.TR en cuanto a los trabajadores de vigilancia de atención no superiores y su reglamento.	
Respuesta	Idea codificada
E-1.-J. si.	si
E-2-J. Si, toda vez que se trata de una modificación que favorece al trabajador, e incluso ya hubo propuesta por el congreso que se quedó en nada.	Sí, ya que favorece al trabajador
E-3. A.I. teniendo en cuenta la finalidad de la modificación, considero que si está bien la propuesta.	Si, esta tiene una buena finalidad
E-4. D. sí, esta garantizaría al trabajador una jornada razonable.	Sí, porque se garantizaría el derecho a una jornada máxima.
E-5. D. Sería una buena iniciativa legislativa ya que en nuestro ordenamiento le falta aún limitar la jornada de este grupo de trabajadores.	Es una buena iniciativa legislativa

Interpretación: Como se observa los resultados de las entrevistas a los especialistas en la materia todos están de acuerdo con la propuesta de ley que modificaría el artículo antes mencionado.

IV. DISCUSIÓN

En este punto del trabajo de investigación se contrasta la información encontrada o los resultados antes expuestos producto de otros investigadores, cuyos trabajos han sido citados conforme a la norma actual, así como fuentes doctrinarias, jurisprudenciales y a las entrevistas realizadas a los especialistas laborales en la presente investigación.

Con respecto a mi objetivo general; determinar la necesidad de establecer un límite de horas que excedan a la jornada máxima laboral de los trabajadores de vigilancia de atención no superiores, obteniendo como resultados se puede verificar que todos los entrevistados están de acuerdo que se debe establecer un límite de horas que excedan a la jornada máxima laboral de los trabajadores antes mencionados, quienes consideran que se estaría vulnerando el Derecho a la jornada máxima laboral del trabajador. Rodríguez (2018), en su tesis titulada “La Exclusión de la Jornada Máxima y la Jornada Ordinaria de Trabajo”, en la que busca determinar de qué manera el artículo 5 del decreto objeto de estudio vulnera la jornada máxima laboral señalada en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú. El derecho a una jornada máxima es un derecho reconocido en nuestra norma suprema, así como también en los tratados internacionales, por lo que es necesario una limitación a esta, si bien es cierto en nuestro país existen jornadas excesivas e injustas. Dando nos la razón el tribunal constitucional como máximos interprete de la constitución y la leyes, en el expediente N° 1729-2013 señala que toda jornada laboral debe tener una limitación razonable además nos dice que la jornada será de menos duración cuando se trate de trabajos peligrosos insalubres y nocturnos, como es de verse los vigilantes también trabajan durante la noche lo que estos deben trabajar menos de la jornada máxima sin embargo la mayoría de vigilantes trabajan 12 horas a mas sin importar el turno si bien es cierto existen normas que respaldan estas jornadas dejando claramente desprotegidos a este sector de trabajadores y siendo vulnerables ante el empleador es por eso que el empleador se acoge de este vacío legal. También Delgado, 2013 en su artículo Jornada de trabajo en el Perú - Horario de trabajo - Derecho Laboral - DS 003 -97 – TR. Señala que en nuestro país hay normas que regulan la jornada de trabajo las cuales fueron creadas a fin de que las empresas no se aprovechen de las

necesidades de los trabajadores y por ende limitando la jornada laboral evitando posibles explotaciones. En este mismo sentido, Avalos (2018) en su tesis de Investigación Titulada; “Excepciones A La Jornada De Trabajo: Límites Y Alternativas”, establece que en el Perú que el tiempo de trabajo es unas de las materias laborales a más flexibles que a pesar de los años no ha sufrido grandes cambios eliminando convenios que de alguna manera protegía a un sector de trabajadores que están excluidos de la jornada máxima asiendo así que la situación de la jornada de trabajo sea un más deficiente, estás actuaciones han hecho que exista una gran flexibilización el control del tiempo de trabajo permitiendo que los trabajadores realicen jornadas excesivas atentando así contra su desarrollo personal y goce y disfrute de su tiempo libre.

Respecto a mi primer objetivo específico el cual es identificar figuras jurídicas sobre el Derecho laboral, jornada de trabajo y trabajo en sobre tiempo; Mejía (2012) en la revista *Ius Et Veritas* en artículo titulada “La Regulación del Tiempo de Trabajo” considera una interpretación de la Constitución de conformidad con el Convenio 1 de Organización Internacional Del Trabajo (OIT) “pues en cuanto al límite a la jornada ordinaria de trabajo los contenidos de sus textos son incompatibles, y en ese caso nos encontraríamos ante un problema de qué norma aplicar ante un conflicto normativo”, el Tribunal por su parte en el expediente N° 04635-2004-AA/TC considera que dicha interpretación si es posible por el cual señala un parámetro que se debe tomar en cuenta para la configuración del Derecho a jornada máxima laboral el cual hace referencia que toda jornada laboral debe tener una limitación razonable en esta misma razón el artículos 4 de la de la Declaración universal de los Derechos Humanos, en que señala que toda persona tiene Derecho a una “limitación razonable de la duración de trabajo”; así mismo el artículo 7, literal (g) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos Humanos en materia de Derechos Económicos Social y Cultural, disponen la limitación razonable de la horas de trabajo tanto días como semanales. En este mismo sentido tenemos a la Constitución Política del Perú de 1993 en su artículo 25 señala cual es el límite de la jornada máxima por lo que considera que el artículo 5 del D.S. 007-2002.TR y su reglamento es una norma que contravine a la constitución al excluir a este sector de trabajadores por el mismo hecho de no realizar una actividad de producción en el caso de los vigilantes no superiores

estos no pueden superar el máximo antes señalado contraviniendo a la constitución. Así mismo el Tribunal Constitucional en su Casación Laboral N° 4503-2012, el cual también hace referencia los trabajadores que están excluidos de la jornada laboral, mismo que lo detalla cual son y precisa aun porque se le excluye, señalando que no trabajan de manera permanente. Pero los trabajadores que prestan servicios efectivos sin la presenta alternada de intervalos o periodos de inactividad, aun cuando sus labores sean de vigilancia o custodia, estos no están excluidos de la jornada máxima de trabajo; en este sentido se entiende que la norma no descarta la posibilidad de que existan vigilantes o custodios que desempeñen labores que demanden de una permanente atención y cuidado, en consecuencia Tribunal como máximo órgano interprete de las normas reconoce al demandante sus horas extras en consecuencia declara infundado el recurso interpuesta por la demandada (empresa). Coincidiendo con el Tribunal el 90 % de vigilantes prestas servicios de manera permanente y en estado de alerta, por lo que se observa que existe una necesidad de modificar el artículo antes mencionado para así proteger a este tipo de trabajadores.

Con respecto a segundo objetivo específico, el cual es; analizar el derecho comparado sobre el límite de horas que excedan a la jornada máxima de los trabajadores de vigilancia no superiores, De acuerdo a los obtenidos de las entrevistas realizadas a los especialistas del Derecho laboral todos consideran que otro países si cuentan con normas que protegen más al trabajador poniendo un límite máximo de jornada laboral sin excepción del tipo de trabajo que se realice, lo que sirve como modelo para que en nuestro país también los legisladores tomen en cuenta estos vacíos legales y empiecen a crear normas que realmente garanticen el derecho a una jornada máxima legal. En el marco teórico se ha tomado en cuenta algunos países y que ha servido para contrastar este objetivo, tomando como referencia a Brasil, las autoridades de este país sostiene la importancia y la necesidad de que en sus leyes este plasmado un límite a la jornada laboral, respetando la jornada laboral en su constitución como también en los tratados internacionales, los que en reiterados apartados señalan el límite de una jornada máxima laboral, limites que deben respetarse, evitando así el abuso con los trabajadores, estas limitaciones son necesarios para una sociedad armónica. Por esta razón que señala que una persona que trabaja más de la jornada máxima, este

tiempo no se exceda de dos horas al día como máximo, con el propósito de brindar un servicio extraordinarias, así en la declaración N° 264, TST (Tribunal Superior de Trabajo) señala los casos de vigilancia o trabajadores de superioridad en caso de servicios inevitables, el día laboral no puede exceder de las 12 horas diarias como máximo. En este mismo sentido tenemos a Argentina, este país tiene la ley 50 de 1990, en su artículo describe que “no es posible laborar más de 2 horas extras al día, pues se estaría entre los límites legales permitidos, esto se aplicara a todo tipo d trabajadores y d pasarse de las 10 horas al día estas horas se tendría que pagarse de amera espacial conforme a ley.

En cuento al último objetivo específico, que es; proponer una modificación del artículo 5 del D.S. 007-2002, afirmamos que dicha modificación consiste en regular un límite de jornada laboral para los trabajadores de vigilancia de atención no superiores, porque debemos reafirmar lo señalado por el tribunal constitucional del Perú en el sentido que todo el derecho fundamental tiene límites y más aun hablando ya en la actualidad donde el derecho laboral ha venido creciendo. Lográndose peticiones Derechos Humanos, es por eso que en la actualidad conforman derechos laborales, y se ha venido constitucionalizando, y además la misma ley procesal de trabajo dice que el juez debe de interpretar primero la norma de acuerdo a la constitución y no de acuerdo a la ley. Validando así el objetivo planteado en el trabajo de investigación con los resultados obtenidos a los entrevistados están de acuerdo con la modificación del artículo, estos señalan distintos motivos que la modificación se debe realizar, como por ejemplo garantizar el derecho a una jornada máxima por encima de los intereses de los empresarios además afirman que se favorecería al empleado ya que el derecho laboral considera que el trabajador es la parte más débil del derecho, los entrevistados coinciden en un cien por ciento que la iniciativa de la modificaciones es buena y viable, además se considera también que si en otros países hay una regulación y por ende una limitación de jornada sin excepción alguna ¿porque en nuestro país no se podría regular? más aún si consideramos la informalidad laboral en donde las personas se encuentran obligadas a trabajar más horas para poder subsistir en esta sociedad, esto se debe a que en el Perú existe una gran carencia laboral. Encontrase todos los entrevistados de acuerdo al trabajo de investigación en cuento se propone en modificar el artículo 5 del D.S.

007,2002-TR, al que se debería regular poniendo n limite a la jornada máxima de estos trabajadores y evitando así que algunos trabajadores realicen actividades por encima de la jornada máxima, es decir de una manera desproporcional, con esta limite estaríamos garantizando sus derechos laborales.

V. CONCLUSIONES

1. Se ha podido determinar que la Jornada Laboral es reconocido como un Derecho Humano Laboral no solo por estar comprendido en nuestra Constitución, sino que también en los tratados internacionales ratificados por el Perú los que señalan que toda jornada laboral debe tener un límite razonable. El artículo 5 del D.S. 007-2002.TR, estaría vulnerando el Derecho a una jornada máxima laboral de los trabajadores de vigilancia no superiores, al excluirlos, por lo que es necesario establecer un límite de horas que excedan a la jornada máxima laboral.
2. Se ha realizado un estudio completo de las figuras jurídicas del Derecho a la jornada laboral pudiendo determinar que el Derecho la jornada laboral debe tener un tiempo máximo, tiempo que no debe ser más allá de lo establecido en nuestra Constitución según los artículos 23 y 25, así como en las Normas Internacionales. Además, el trabajo en sobretiempo es de mutuo acuerdo entre el trabajador como empleador, así mismo de realizar jornada más allá de la jornada máxima esta debe ser remunerado de acuerdo a ley.
3. Se analizó el Derecho comparado de Brasil y Argentina, encontrándose que en dichos países sus legislaciones referidas al derecho de la jornada laboral, estable un límite de jornada laboral de los trabajadores de vigilancia de atención no superior, así como también de otros trabajadores, quienes en nuestro país se encuentran excluidos, estos legisladores buscan proteger de manera íntegra al trabajador ante posibles explotaciones, abusos o se les exija realizar jornadas más allá de lo razonable.
4. Se ha podido determinar que la actual regulación del artículo 5 del D.S.007-2002.TR, excluye de la jornada máxima a un grupo de trabajadores, afectando así al Derecho a una Jornada Laboral justa como también algunos Principios del Derecho Laboral, lo que significa que dicho artículo debería modificarse regulando un límite de jornada laboral máxima para los trabajadores de vigilancia de atención no superior.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los legisladores peruanos, que en el ejercicio de su función legislativas, busquen la modificatoria de manera inmediata del 5 del D.S.007-2002.TR, en tanto que con ellos se busca proteger de manera completa el Derecho a una jornada laboral razonable y justa para los trabajadores más vulnerables.
2. También se recomienda desarrollar instrumentos que protejan a los trabajadores a quienes la norma les ha excluido de la jornada máxima laboral.
3. En vista que en la actualidad los Derechos Laborales están Constitucionalizándose exhortamos a la sociedad a luchar por el respeto de sus Derechos fundamentales como a una jornada limitada.

VII. PROPUESTA DE LEY

“Proyecto de Ley que Modifique el Artículo 5 del D.S. 007-2002-TR de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobretiempo en cuanto a los Trabajadores excluidos de la jornada máxima”

1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Considerando que el Derecho a la jornada laboral es un derecho básico de todo ser humano, y teniendo en cuenta que este derecho se ha venido vulnerando, al existir normas que excluye algunos trabajadores de la jornada máxima, permitiendo que estos trabajadores lleguen a trabajar más allá de la jornada máxima.

Evidenciando que el decreto supremo 007-2002-TR estaría contraviniendo lo regulado en el artículo 25 de la constitución política de 1993, al excluirlo de la jornada máxima laboral, aprobando jornadas sobre recargadas hasta inhumanas, llegando así a permanecer más tiempo en el trabajo que en su hogar, como se viene dando a los trabajadores de vigilancia no superiores.

La declaración universal de los Derechos Humanos en su artículo 24 describe que toda persona tiene derecho a una limitación razonable de duración de trabajo, el Tribunal Constitucional en reiteradas sentencias determinada que toda jornada debe tener un límite razonable.

2. ASPECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN NUESTRO LEGISLACION NACIONAL

La entrada en vigencia de la presente norma traería como consecuencia la modificación del artículo 5 del S.D. 002-2002-TR de la Ley de jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.

Con la vigencia de la norma que se propone es asegurar que los trabajos de vigilancia no superiores, tengan una jornada justa y razonable. Es decir que estos trabajadores realizan trabajo de vigilancia de manera continua y sin

intervalos. Lo que merecen que tenga una jornada limitada y de pasar este límite estaría generando horas extras que deben ser pagas de manera especial de acuerdo a norma.

3. Análisis Costos- Beneficio

Con respecto a la presente propuesta no generaría ningún costo económico, respecto al beneficio es muy importante para los trabajadores que están excluidos de la jornada máxima, específicamente para los trabajadores de vigilancia no superiores, pues que se busca modificar el artículo 5 del D.S. 007-2002. Estableciendo un límite a la jornada de ellos trabajadores de vigilancia no superiores con la finalidad de garantizar el derecho a una jornada razonable.

4. Fórmula Legal

“Proyecto de Ley que Modifique el Artículo 5 del D.S. 007-2002-TR de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo de sobre Tiempo en cuanto a los Trabajadores Excluidos de la Jornada Máxima”

Artículo 1°. - Modificación del Artículo 5 del Decreto Supremo nº 007-2002-TR de la ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobre tiempo.

Modifíquese el artículo 5° del D.S.007-2002-TR. En los siguientes términos:

Artículo 5°. - Trabajadores no Comprendidos en la Jornada Máxima.

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; A excepción de los que prestan servicio de vigilancia no superior y de manera continua y sin lapsos de intermitencia, siempre que estén a disposición del empleador.

Artículo 2°. - Disposiciones derogatorias

Deróguese toda disposición que se oponga al dispuesto a la presente ley.

Artículo 3°. - Proceso en trámite

El proceso en trámite de adecuar ha dispuesto en la presente ley

Artículo 4°. - La presente ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial el peruano.

REFERENCIAS

- Aguirre(2013) “ LA INFLUENCIA DE LA SOBRECARGA HORARIA, EN LA DESERCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ALMAPO S.R.L. DURANTE EL AÑO 2012”, Recuperado el 09 -06-19 de :
<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4071/AGUIRRE%20ESCOBEDO%20ELISABET%20MARIELA%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Avalos (2018) “EXCEPCIONES A LA JORNADA DE TRABAJO: LÍMITES Y ALTERNATIVAS”. Recuperado el 10-06-19 DE:
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14140/AVALOS RODR%c3%8dGUEZ BRIAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Castillo y otros (2014) Compendio de Derecho Laboral Peruano, sexta edición.
- Constitución Política del Perú (1993) la jornada máxima de trabajo.
- CORTE SUPREMA DE LIMA (2015) ¿Cuál es la diferencia entre jornada y horario de Trabajo? Recuperado de: <https://legis.pe/diferencia-jornada-horario-trabajo/>.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)
- Decreto Supremo N.º 007-2002-TR y su Reglamento N.º 008-2002-TR. Legislación laboral, sector privado y sector público edición enero 2019.
- Delgado (2013) Jornada de trabajo en el Perú - Horario de trabajo - Derecho Laboral - DS 003 -97 – TR. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/51731643/Jornada-de-trabajo-en-el-Peru-Horario-de-trabajo-Derecho-Laboral-DS-003-97-TR>.
- El Tribunal Constitucional como máximo intérprete de la Constitución y de las Leyes en el EXP. N°1729 (2003).

- Espinoza (2017) “Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata, Recuperado el 10 - 06-19 de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8395/ESPINOZA_NEYRA_CARLOS_TRABAJADORES_NO%20SUJETOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Huaracallo (2017) APUNTES SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO EN EL PERU. Recuperado de: <file:///C:/Users/Administrador/Desktop/APUNTES%20SOBRE%20LA%20JORNADA%20DE%20TRABAJO%20EN%20EL%20PERU%20%20REVISTA%20ELECTRONICA%20DEL%20OTRABAJADOR%20JUDICIAL.html>
- Huaracallo (2017) la jornada máxima de trabajo como jornada máxima.
- Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997) <http://galvezconsultores.com/pdf/D.Supremo%20003-97-TR.pdf>
- LOPEZ (1997) EL PAGO DE LAS HORAS EXTRAS TINE UN TRATAMIENTO ESPECIAL SEGÚN NUESTRA LEGISLACION LABORAL, EN SU ARTICULO 267 DELA LEY GENERAL DEL TRABAJO, DECRETO SUPREMO 007-2002-TR. EN SU ART. 10 SEÑALA QUE:(P.66).
- Ministerio de Trabajo (2019) Horas extras ¿qué le conviene, recibir el pago o tomar el descanso compensatorio? Recuperado de: del diario GESTION.
- Miyagusuku (2011) Derecho Individual del Trabajo, Primera Edición.
- MONTENEGRO (1993) jornada de trabajo y descansos remunerados, 1ra Edición.
- Mujica (2004) Introducción al Derecho Laboral, 2° Edición.
- Pasco (1013) señala Al pago se puede dividir en 3 dimensiones: social, Económica y jurídica
- REGLAMENTO DEL DECRETO LEGISLATIVO Nº 854 MODIFICADO POR LA LEY Nº 27671, SOBRE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEMPO. Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/672CEF634E517AB505257E23005943BF/\\$FILE/2_decreto_supremo_008_04_07_2002.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/672CEF634E517AB505257E23005943BF/$FILE/2_decreto_supremo_008_04_07_2002.pdf).

- Rivadeneira (2015) “TRABAJO DECENTE COMO LÍMITE A LAS JORNADAS ACUMULATIVAS”. Recuperado el 11 de Junio del 2019, de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6132/RIVADENEYRA_GUZMAN_SISSY_TRABAJO_DECENTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- RODRÍGUEZ (2018) “LA EXCLUSIÓN DE LA JORNADA MAXIMA Y LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO”. Recuperado el 10 de Junio del 2019, de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/4162/1/REP_DER_JEAN.RODRIGUEZ_EXCLUSION.JORNADA.MAXIMA_DATOS.pdf.
- Sentencia del Tribunal Constitucional, Expediente Nº 00027-2006-AI, del 29/01/08
- Sentencia del Tribunal Constitucional, Expediente Nº 4635-2004-AA, del 17/04/06,
- SERKOVIC (2002) citado por la Corte Suprema (2017) <https://legis.pe/diferencia-jornada-horario-trabajo/>
- SUNAFIL (2016) OBLIGACIONES Y/O DERECHOS DEL TRABAJADOR. Recuperado de: <https://www.sunafil.gob.pe/noticias/item/3821-jornada-de-trabajo.html#ii-obligaciones-y-o-derechos-del-trabajador>.
- SUNAFIL (2016) TRABAJADORES EXCLUIDOS DE LA JORNADA MAXIMA
- Tárraga (2010) exclusión de la jornada máxima. http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/4162/1/REP_DER_JEAN.RODRIGUEZ_EXCLUSION.JORNADA.MAXIMA_DATOS.pdf
- THĒMIS-Revista de Derecho (1965 – 2014) Publicación semestral editada por alumnos de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: http://revistas.pucp.edu.pe/imagenes/themis/themis_065.pdf
- Tribunal Constitucional Casación laboral 14239-2015, ¿Cuál es la diferencia entre jornada y horario de Trabajo? Recuperado de: <https://legis.pe/diferencia-jornada-horario-trabajo/>.

- Tribunal Constitucional, Cas. Lab. 8314-2016, Lima: Se presume sobretiempo toda permanencia del personal tras cumplir jornada laboral, recuperado de: <https://legis.pe/cas-lab-8314-2016-lima-sobretiempo-permanencia-personal-jornada-laboral/>.
- ULADECH (2018) derecho laboral individual. Recuperado de: file:///C:/Users/Administrador/Downloads/pdf%20laboral.pdf.
- Ulloa (2016) “EL TIEMPO DE TRABAJO EN ESPAÑA Y PERÚ”. Recuperado el 11 de junio del 2019, de: <https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/15052/TESIS%20Ulloa%20Millares.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Vilela (2006) Trabajadores que Prestan Servicios Intermitentes.
- Yuca Huaracallo, en Debate Jurídico, Revista de Derecho N° 4,2007
- Yuca Huaracallo, Felipe, Variandi “(2007) el derecho laboral dentro de los límites de razonabilidad, fundado en las exigencias necesarias del Centro de Trabajo” en Debate Jurídico, Revista de Derecho.

ANEXOS

Instrumentos: Entrevistas a Especialistas en Derecho Laboral

TEMA: NECESIDAD DE REGULAR EL LÍMITE DE HORAS QUE EXCEDAN A LA JORNADA MÁXIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE VIGILANCIA NO SUPERIORES.

NOMBRE Y APELLIDO: -----

CARGO/FUNCION: -----

PREGUNTAS:

1. Considera Ud. que el art. 5 del D.S. 007-2002-TR y su reglamento debe establecer un límite de horas que excedan a la jornada máxima laboral de los trabajadores de vigilancia no superiores. ¿Por qué?
2. Cree Ud. ¿Que el art. antes mencionado, al no establecer un límite de jornada máxima laboral de los trabajadores de vigilancia no superiores se está vulnerando el Principio de razonabilidad laboral?
3. Teniendo como referencia el derecho comparado en algunos países de latino América estos tienen establecido un límite de la jornada máxima laboral. Considera Ud. ¿Que en nuestro país las leyes son aún deficiente respecto a la protección del trabajador?
4. Cree Ud. ¿Si el trabajador al tener un límite de jornada de trabajo mejoraría el rendimiento laboral y por ende una mejor productividad para la empresa?
5. Considera Ud. Viable la modificación del art. 5 de D.S. 007-2002.TR y su reglamento?

