



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

El trabajo en la modalidad semipresencial como causal de exclusión de la jornada máxima laboral en contexto de pandemia.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORAS:

Arias Maqui, Katya Vanesa (orcid.org/0000-0001-7288-6427)

León Gutierrez, Mayra Anahi (orcid.org/0000-0002-6391-6396)

ASESORES:

Dr. Salinas Ruiz, Henry Eduardo ([orcid.org/ 0000-0002-0030-0172](https://orcid.org/0000-0002-0030-0172))

Dr. Saldarriaga Medina, José Miguel ([orcid.org/ 0000-0002-6239-8507](https://orcid.org/0000-0002-6239-8507))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma laboral: flexibilidad laboral y reforma procesal laboral, negociación colectiva e inspección de trabajo y sistemas previsionales.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi madre Maritza Gutierrez mi mayor fortaleza y apoyo, mi hija Ariana, mi hermana Cristell, porque siempre están conmigo, a mi hermano Walter León, quien no está físicamente conmigo, pero sé que desde el cielo me cuida y celebra mis éxitos, a mi primo Yván Ruiz por su paciencia y consejos, a toda mi familia y amigos por alentarme a culminar mis estudios.

Mayra León Gutierrez.

A Dios, a mis padres, a mi hijo Maed y mi familia por la confianza depositada en mí, donde estuvieron guiándome y apoyándome para cumplir cada meta.

Katya Arias Maqui.

Agradecimiento

A dios, por habernos dado la fortaleza y confianza en sí mismas para superar los obstáculos y dificultades que se presentaron a lo largo de este camino.

a nuestros docentes por habernos guiado y enseñado, con paciencia y perseverancia a culminar este trabajo.

Las Autoras.

Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1 Tipo y Diseño de Investigación.....	16
3.2 Categorías, Subcategorías.....	17
3.3 Escenario de Estudio.....	18
3.4 Participantes.....	18
3.5 Técnicas de Recolección de Datos.....	18
3.6 Procedimiento.....	19
3.7 Rigor científico.....	20
3.8 Método de Análisis.....	20
3.9 Aspectos Éticos.....	20
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	21
4.1 Resultados.....	21
4.2. Discusión.....	43
V. CONCLUSIONES.....	47
VI. RECOMENDACIONES.....	48
REFERENCIAS.....	49
ANEXOS.....	54
1.- MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN.....	54

Índice de tablas

<i>Tabla 1 Opinión sobre la jornada laboral.....</i>	<i>22</i>
<i>Tabla 2. Opinión sobre la jornada máxima legal y ordinaria del centro de trabajo.</i>	<i>23</i>
<i>Tabla 3. Opinión sobre las causas de exclusión de la jornada laboral.</i>	<i>24</i>
<i>Tabla 4, Causales de exclusión de la jornada máxima laboral</i>	<i>32</i>
<i>Tabla 5, Opinión respecto al desarrollo del trabajo en forma semipresencial y presencial.</i>	<i>35</i>
<i>Tabla 6, Opinión respecto a los Derechos laborales.</i>	<i>36</i>
<i>Tabla 7, Opinión respecto a la modalidad semipresencial como causa de exclusión de la jornada máxima laboral.</i>	<i>37</i>
<i>Tabla 8, Opinión respecto a los mecanismos establecidos para el desarrollo de la modalidad semipresencial.....</i>	<i>39</i>
<i>Tabla 9, Opinión respecto a los lineamiento para determinar un desarrollo eficiente y eficaz en el trabajo semipresencial.....</i>	<i>41</i>

Resumen

El presente trabajo de investigación – tesis, tiene 3 **objetivos específicos** que son: 1) identificar las causas de exclusión de la jornada máxima legal, 2) conocer los derechos laborales de los trabajadores en la modalidad semipresencial relacionado con el trabajo extraordinario, y por último 3) Determinar los lineamientos para un desarrollo eficaz del trabajo en la modalidad semipresencial, pues al encontrarnos en una situación como fue la pandemia Covid-19, en el país nadie estaba preparado para afrontar esta pandemia, podemos decir que el mundo entero se paralizó, se ha visto que en países desarrollados no podían contrarrestar las causas mortales en sus habitantes, porque a pesar de contar con tecnología avanzada no lograban encontrar como proteger a la población con alguna posible vacuna, después de miles de víctimas mortales y varios ensayos lograron crear una vacuna de protección contra esta enfermedad.

En nuestro país aún no sabíamos cómo actuar, el estado pensó que era suficiente con la declaración de emergencia sanitaria en el País y cuarentena total, donde muchas de las empresas han caído, pues aún no estábamos listos para enfrentar esta pandemia, tuvieron que pasar meses y el estado creó una modalidad de trabajo remoto para que tanto empleador como trabajador no se vean perjudicados y puedan conservar el único sustento que las personas tenían para sostener a sus familias, al principio fue una novedad y algo complicado se puede decir pues había trabajadores que no estaban acorde con la tecnología, y les costaba adecuarse a esta modalidad, pero no había otra salida para sobresalir y sacar adelante nuestra economía como país.

Palabras claves: Trabajo en la modalidad semipresencial, Jornada laboral, Derechos laborales, Coronavirus, COVID-19, pandemia.

Abstract

The present research work - thesis, has 3 specific objectives which are: 1) to identify the causes of exclusion of the maximum legal working day, 2) to know the labor rights of workers in the blended mode related to the extraordinary work, and finally 3) to determine the guidelines for an effective development of work in the blended mode, because when we find ourselves in a situation as was the pandemic Covid-19, in the country no one was prepared to face this pandemic, We can say that the whole world was paralyzed, it has been seen that in developed countries could not counteract the deadly causes in its inhabitants, because despite having advanced technology could not find how to protect the population with a possible vaccine, after thousands of fatalities and several trials managed to create a vaccine to protect against this disease.

In our country we still did not know how to act, the state thought that it was enough with the declaration of sanitary emergency in the country and total quarantine, where many of the companies have fallen, because we were not ready to face this pandemic, Months had to pass and the state created a modality of semi-presential work so that both employer and worker were not harmed and could keep the only sustenance that people had to support their families, at first it was a novelty and something complicated to say because there were workers who were not in line with the technology, and it was difficult for them to adapt to this modality, but there was no other way out to excel and move forward our economy as a country.

Keywords: Work in the semipresential modality, Workday, Labor rights, Coronavirus, COVID-19, pandemic.

I. INTRODUCCIÓN

En el 2019, una enfermedad poco conocida llamada Coronavirus alertó al mundo haciendo que con el transcurso de meses puedan cerrar muchas fronteras y caer grandes economías, pues esta enfermedad ha causado muchas muertes incluso en los países considerados grandes potencias y a pesar de tener las condiciones económicas para implementar los centros de salud, no podían encontrar la vacuna para contrarrestar esta enfermedad que seguía enlutando a varias familias en el mundo, De acuerdo con las publicaciones realizadas por la (OMS, 2020), concluyó que “las Américas son la segunda región con más crecimiento en número de casos identificados y de muertes en el mundo por COVID 19”.

El COVID-19 es actualmente un problema de salud pública, cuando un grupo de pacientes que desarrolló un síndrome respiratorio agudo causado por la nueva enfermedad nacida en China a fines del 2019, por lo que se clasificó como una pandemia, traducido el 11 de marzo del mismo año. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), a septiembre del 2020, 1 millón de personas en varios países del mundo han muerto por causas infecciosas. (Flores, 2021)

El coronavirus (covid-19), fue la principal escena de los problemas que antes no salían a la luz, o no se encontraban en el foco de la tormenta, también los países se dieron cuenta de la cruda realidad sobre la desigualdad social, económica, étnicas y regional, y en que grupos eran los que disfrutaban de la riqueza del país, creando una brecha muy alta en el sector económico. Se evidenció en el retraso que vivimos respecto al uso de los servicios básicos, a la salud, y el acceso a la educación. (Svampa, 2021)

En nuestro territorio peruano esta crisis de salud era y es realmente preocupante, debido a la incertidumbre que se vivía por lo que no sabía que es lo que iba a pasar con la población, el gobierno peruano optó por declarar un estado de emergencia y dispuso una serie de protocolos para ayudar a contrarrestar los contagios de esta enfermedad.

El estado peruano como alternativa de solución para que los trabajadores sigan laborando, y no estén expuesto al contagio dicto una medida de emergencia que sirvió de solución para que las actividades no dejen de funcionar como en el sector administrativo, judicial, educación entre otros. La medida que se adopto fue el trabajo remoto, (Matta, 2020), Prestación de labores sujeto a que el trabajador de manera presencial realice en su lugar de aislamiento, mediante algún medio o dispositivo no necesariamente técnico o informático, que permita la realización del trabajo fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de la misma los permisos de trabajo que como Internet, teléfono u otros. Hace unos meses la esperanza ha llegado con la vacuna y las actividades se han ido retomando, y a la vez se ha ido mejorando la economía que fue afectada en su magnitud por esta pandemia, pero hay un grupo de trabajadores que a pesar de la sensibilización que existe por parte del gobierno han optado por no vacunarse, y esto provoca miedo en algunos trabajadores por el riesgo vigente aun de contagio, a pesar de ya contar con sus tres dosis de vacuna.

El Estado peruano debido a esta situación y que las cosas sigan mejorando busca una solución y está adoptando el trabajo en la modalidad de semipresencial, mixta o hibrida, este tipo de trabajo significa un nuevo reto para las empresas y el Estado mismo, debido que, al implementar esta nueva modalidad significaría dejar lo tradicional o en el modelo convencional que es el trabajo presencial, asimismo las empresas tendrán que implementar esta modalidad para las áreas que puedan los trabajadores realizar las labores fuera de su centro de trabajo, pues las empresas deben de apoyar con la implementación del material necesario como serían una computadora, servicio de internet, también realizar las debidas capacitaciones para que los trabajadores puedan llevar a cabo un trabajo eficiente desde el lugar que elija como lugar de trabajo.

Esta modalidad mixta, (Borrego, 2021) la define como aquella nueva modalidad del trabajo que nace de dos modalidades, una convencional que es trabajo presencial y la otra una modalidad

nueva que es el trabajo remoto, podemos mencionar que el trabajo híbrido es la prestación de labores subordinados en la cual el trabajador cumplirá con la jornada laboral, pero lo hará en su domicilio unos días y otros días en la oficina o centro de trabajo, esta condición va a estar pactada entre el trabajador y su empleador, siempre y cuando la naturaleza de las labores los permitan y no afectando los derechos laborales del trabajador.

En algunos países se está utilizando esta modalidad híbrida (López, 2022) donde tiene como característica fundamental la flexibilidad de la jornada laboral y la autonomía. La modalidad híbrida tiene aceptación en las empresas y con los trabajadores, debido a que existen ventajas para poder trabajar con ella y es el rendimiento óptimo por parte de los trabajadores, también porque permite al empleador ahorrarse algunos costos, en beneficio de la empresa

En consecuencia, lo que busca esta nueva modalidad de trabajo es hacer que el trabajador se sienta cómodo con prestar el servicio, a su vez por el contexto en el que estamos viviendo salvaguardar la salud de todos los colaboradores en una empresa, ya sea de carácter estatal o privada. Podemos mencionar que el porcentaje de aceptación que tiene esta modalidad, (Camacho, 2022) según algunos estudios relacionados al tema tratado es de más del 70% de trabajadores buscan opciones flexibles, además que cada organización puede diseñar su propia estrategia de trabajo combinando la presencialidad con la virtualidad. La modalidad semipresencial llega ser muy productiva, debido a que esta plasma según el desarrollo del trabajo remoto donde los trabajadores han demostrado resultados óptimos, a su vez del trabajo presencial donde se puede formar grandes equipos y evitar problemas de conectividad o errores de interpretación entre trabajadores y empleadores.

Pues muchas de las empresas cuentan con tecnología adecuada para asumir este reto e implementar el trabajo semipresencial en algunas áreas en las cuales los trabajadores pueden tener un desarrollo óptimo, además consideran que al implementar esta nueva modalidad les permitirá la reducción de costos a diferencia de realizar un trabajo presencial la semana

completa, adicionalmente el empleador y el trabajador pueden llegar a un acuerdo de cuáles serían los días que pueden asistir al centro de labores y cuando se realizará un trabajo remoto, para evitar problemas en el tema de los horarios.

En razón a lo ante expuesto, debemos **plantearnos la siguiente interrogante** para el presente trabajo de investigación ¿el prestador que realiza que trabajo en la modalidad semipresencial en contexto de pandemia, se encuentra excluido de la jornada máxima legal?

En cuanto a la justificación del trabajo de investigación tenemos, primero a la **justificación teórica**, que se realiza de acuerdo a las dos categorías que son el trabajo semipresencial y la jornada máxima legal, para alcanzar un conocimiento más amplio acerca de estas categorías, siendo que va a permitir identificar si se encuentra como parte de la causal.

En cuanto a la **justificación práctica** va a permitir desarrollar mecanismos de regulación para esta nueva modalidad que nace a raíz de la pandemia que estamos sujetos hoy en día, además que las empresas por la necesidad y la productividad que reflejan los trabajadores para el crecimiento de las empresas deciden adoptar.

Y por último vamos a encontrar la **justificación metodológica** que se va a presentar por mecanismos o técnicas que nos ayuden a obtener información, y analizarla para ir resolviendo nuestro problema presentado en nuestro trabajo de investigación.

El presente proyecto de investigación tiene por **objetivo general** Determinar si el prestador que realiza trabajo en la modalidad de manera semipresencial, en un contexto de pandemia, se encuentra excluido de la jornada máxima legal.

Finalmente encontramos nuestros **objetivos específicos** que son: 1) identificar las causas de exclusión de la jornada máxima legal, 2) conocer los derechos laborales de los trabajadores en la modalidad semipresencial relacionado con el trabajo extraordinario, y por último 3) Determinar los lineamientos para un desarrollo eficaz del trabajo en la modalidad semipresencial.

II. MARCO TEÓRICO

El trabajo de investigación, tiene un soporte y diversas investigaciones que servirán como antecedentes que se relacionan con el tema presentado, y a su vez ayudaron a explicar mejor nuestro problema abordado.

Como **antecedentes internacionales**, encontramos a (Spataro, 2021) , el mismo que concluyó: la empresa Microsoft y LinkedIn en su conversatorio para presentar los nuevos datos y productos para el trabajo híbrido, manifiesta acerca de la nueva tendencia que es el trabajo híbrido o modalidad mixta, y señala la gran reestructuración que tiene el trabajo en su modalidad convencional. Es así que la modalidad híbrida permitirá sacar a flote las ventajas que tiene para que pueda ser utilizada, y sobre todo la flexibilización que mantiene este tipo de trabajo que no solo va a favorecer al empleado sino a su empleador, de esta manera el trabajo en la modalidad híbrida se convertirá en una de las tendencias más utilizadas para las empresas.

Asimismo (Wework Y Workplace Intelligence, 2021) concluyeron en su estudio sobre el futuro del trabajo es híbrido, donde se señalan los beneficios de este modelo, y el eje central que es la flexibilidad y la libertad en torno a dónde y cuándo trabajar, termina siendo armas de compromiso y fidelidad por parte de los colaboradores; sin embargo, no todas las empresas podrán adaptarse a este tipo de modelo, debido a que tendrá que estar de acorde a la actividad que puedan realizar. El modelo híbrido será beneficioso tanto para el colaborador y la empresa, ya que permitirá un mejor desarrollo y una mayor productividad.

En consecuencia, se consideró que ambas empresas internacionales llegaron a la conclusión que la modalidad híbrida o mixta, es una tendencia que será usada por varias empresas dependiendo al rubro que se dediquen, y que traerá grandes beneficios no solo

para las empresas con la productividad del trabajador, sino también para el mismo colaborador debido a que tendrá la libertad y la flexibilidad en elegir la jornada de trabajo.

Respecto a los **antecedentes nacionales** tenemos:

En primer lugar, tenemos a (Vitor, 2021) En su investigación concluyó que el DNA Human Capital un 73% de empresas piensa aplicar trabajo semipresencial en el 2022, además se señala que este modelo permite la reducción de costos en las oficinas, pero que las empresas están manteniendo una actitud conservadora frente a la posibilidad de que el colaborador decida qué días podrá ir a trabajar de manera presencial y otros hacerlo desde su casa. Asimismo, podemos observar que esta modalidad no está diseñada para todo tipo de empresas, sino solo para algunas y las que no puedan hacerlo, tendrán que regresar de manera presencial como por ejemplo minería, construcción, entre otras salvo las áreas administrativas que podrían optar por este modelo.

Así también, encontramos a (Córdova, 2020) En una entrevista que brindo para el diario el Comercio a los abogados Jorge Toyama y Armando Gutiérrez, concluyó que debe existir una mejora o una nueva normativa, y la aplicación debe ser de manera sostenible y permanente con beneficios a los empleadores y los trabajadores, debido a que la regulación que tenemos actualmente, no hay normas claras y eso puede generar perjuicios para los trabajadores; sin embargo, estas normas tienen que ser dictadas de acorde a la realidad que se está viviendo en estos tiempo, y el Estado debe garantizar la protección a los derechos que se pueden estar vulnerando.

Como conclusión podemos señalar, que el trabajo semipresencial estará presente durante todo el 2021 en adelante, debido a que es un modelo innovador, pero que aún cuesta trabajo implantarlo, no solo por la falta de regulación que existe en nuestro país, sino también por lo conservadoras que son algunas empresas, para dar la decisión de elegir el horario de trabajo a los trabajadores.

Con el fin de ampliar nuestros conocimientos para nuestro trabajo de investigación, y así poder delimitar nuestras categorías de modalidad semipresencial, y jornada máxima laboral acudimos a nuestras **teorías relacionadas al tema**.

En primer lugar, es necesario desarrollar el tema, el trabajo en la modalidad semipresencial según (Guzmán, 2021) concluyó que se trata de la división del tiempo del trabajador entre el hogar, la oficina local y, ocasionalmente la sede corporativa. Es decir, se va a tratar de un trabajo que no sea a tiempo completo en la oficina o en el domicilio, sino que se compartirá la jornada en unos días en la oficina, y los otros días en el domicilio del trabajador o en el lugar que éste indique.

Asimismo, (Torres, 2021) concluyó que el trabajo semipresencial, como un modelo mixto en el cual algunos trabajadores regresaran algunos días a las oficinas y otros días continúan trabajando desde casa, es así como esta modalidad permitirá la flexibilización laboral, donde será escogida por el trabajador de una manera eficiente, en acuerdo con su empleador.

De igual manera, En la (revista Español News, 2021) como conclusión explica acerca de las características que tiene el trabajo híbrido siendo flexible, inclusivo, apoyo, seguro, y administrado, es así que el trabajo en su modalidad mixta tiene que tener un horario flexible, para que el trabajador se sienta cómodo con la prestación del trabajo, también tiene que ser seguro, donde cada empresa implemente sistema que ayuden a la realización del trabajo y por último tiene que tener el apoyo por parte de los empleadores para que el trabajo se desarrolle de manera óptima.

Es importante conocer los **factores básicos** para que exista un trabajo en modalidad semipresencial, y así poder comprender cuando estamos frente a esta modalidad.

En ese sentido (Salazar, 2020), concluyó que el **trabajo remoto** se caracteriza por la presencia física del proveedor en aislamiento domiciliario para realizar su trabajo de forma

secundaria, utilizando cuantos recursos o equipos esté a su alcance. Prestar servicios fuera del lugar de destino, según lo permita la naturaleza del negocio.

Podemos decir, que el trabajo remoto nace como una medida excepcional de un estado de emergencia, donde el trabajador realizará las labores en su domicilio, pero si las labores se les permiten y bajo supervisión de su empleador.

Vinculado al **trabajo presencial** (Ministerio de Educación, 2020), concluyó que el Trabajo presencial se cumple con la asistencia presencial del personal que labora en las II.EE o centro de trabajo, de acuerdo con el horario de trabajo establecido por la IE o el programa educativo.

En consecuencia, hemos considerado que el trabajo semipresencial nace de la fusión de estas modalidades como son el trabajo remoto y presencial, aunque tienen sus propias características no podríamos explicarla si antes haber mencionado cada una de las modalidades, asimismo cada modalidad lo que busca es garantizar el derecho de trabajo y una debida protección de sus derechos hacia el trabajador, siendo este la parte más frágil en la relación contractual; sin embargo la característica fundamental de esta nueva modalidad es la **flexibilidad laboral**.

Encontramos a (Palacios y Álvarez 2004), concluyó, “La condición de flexibilidad en el mercado de trabajo se puede definir como la capacidad de realizar, con escasas o casi nulas restricciones normativas, cambios en la cantidad, estructura, funciones y/o costos del factor trabajo utilizado en el proceso productivo. Se trata de facilitar adaptaciones relativamente rápidas del empleo y los salarios frente a alteraciones coyunturales o estructurales de la economía”.

Con la flexibilidad laboral encontramos la manera de poder modificar el horario de trabajo y hasta el lugar donde llevar cabo la prestación del servicio, en este caso podemos ver como una manera de regular la modalidad de trabajo semipresencial considerando las limitaciones y/o responsabilidades que emanan del empleador.

También encontramos a (Villalobos, 2020), quien concluyó que en la actualidad, el Perú necesita una reforma que permita que los colaboradores puedan superar los efectos de la crisis sanitarios para que puedan reincorporarse a sus centro de labores, esta crisis económica y social que vivimos, la misma que ha sido a causa por la Covid-19, nos debe llevar a concientizar sobre el mercado laboral en el Perú, indica que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) concluyó con un estudio reciente debido a la coyuntura que vivimos en el país, pues se considera el más del 50% entre abril y junio, perdieron horas laborales, de esta manera confirmamos que en el país no nos encontramos listos para afrontar este tipo de pandemias pues no tenemos un plan de trabajo y muchas personas hemos sufrido las consecuencias, el gobierno debería considerar esta crisis e implementar una reforma de flexibilidad laboral a favor de los empleadores y trabajadores. Por consiguiente, debemos continuar desarrollando nuestra segunda categoría como lo es la **Jornada Laboral** una de las principales definiciones la encontramos en la Ley (Constitución Política del Perú, 1993), “La Ley establece la jornada máxima de ocho horas diarias o 48 horas semanales, adicionalmente, establece la posibilidad de disminuir la cantidad de horas, sin afectar el importe de la remuneración”, aquí encontramos que la jornada máxima ya se encuentra establecida y regula por la Ley, para que los empleadores no se excedan al momento de contratar a los trabajadores y estos tenga su límite para ejercer sus horas laborales.

Conforme encontramos en el sitio web de (Instituto de Ciencias Hegel, 2021), el cual considera que la jornada laboral se constituye por las horas que laboras en tu centro de labores, ya sea de manera física o intelectual, de la cual se obtendrá un beneficio económico, la remuneración básica proporcional a las horas de trabajo ya sea semanal o mensual por parte del empleador, asimismo en esta jornada laboral no están considerados los descansos ya sean por refrigerio, descanso o almuerzo que le

corresponde al trabajador, los mismos que se encuentran establecidos que no pueden ser menor a 45 minutos al día.

Otro autor como (Madrid, 2012) concluyó que la jornada laboral son las horas que su trabajador dedica de su tiempo para cumplir con sus labores asignadas de acuerdo a su contrato y de acuerdo al área que ha sido contratado.

Podemos mencionar que se considera la jornada laboral máxima la que se encuentra regulada en nuestra constitución, y la que se ha venido reconociendo a base de lucha y esfuerzo durante todos estos años, pero eso no excluye que el empleador pueda asignar una nueva jornada de trabajo, que puede ser menor a la que tenemos establecida, en caso que no exista una jornada establecida por parte del empleador, o previo acuerdo con el trabajador se entiende que regirá la jornada legal

De esta jornada laboral establecida en el Perú si se puede exceder en el máximo legal, pero solo en casos excepcionales como son los trabajadores de dirección o los que se desempeñan en los cargos de confianza, asimismo son considerados trabajadores que realizan las labores fuera del centro de trabajo sea por horas o por días, esta última modalidad se vio establecida en la mayoría de trabajadores en estos tiempos de pandemia, también conocemos que esta jornada laboral puede ser diurna (de día) o en todo caso nocturna (de noche), esta última no debe de exceder de las 6 am del día siguiente, puesto que estos trabajadores la mayoría no son supervisados por su jefe inmediato, pues cumplen con sus labores y éstas están sujetas a metas ya sea semanales o mensuales.

Dentro de la jornada laboral encontramos **horario de trabajo** (Yupanqui, 2022) menciona que el horario va a representa el tiempo exacto en el que se desarrolla dicha jornada, estableciendo la hora de inicio y fin; y considerando que su tiempo de refrigerio no es

parte de la jornada laboral. Asimismo, tenemos a (Ministerio de Trabajo, 2002) concluye que es potestad del empleador indicar la hora de trabajo, y se debe entender por tal el horario de ingreso y salida, sin perjudicar lo prescrito en el Artículo 2 inciso d). Además, está acreditado que cambiar las horas de labores sin perturbar el porcentaje de horas laboradas.

Podemos señalar que el horario de trabajo lo va a establecer el empleador si perjudicar la jornada laboral establecida, y se entiende por la hora de inicio y fin de dicha jornada. Por otro lado, hay que mencionar los **derechos fundamentales laborales** que emanan de la relación contractual entre el empleador y el trabajador de la cual este es beneficiario, tenemos entre los más importantes el derecho al descanso laboral, para (Ministerio de trabajo y Promoción de empleo, 2011), consideró que “El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente en día domingo. En situaciones o casos excepcionales cuando los requerimientos de la producción lo exijan el empleador pueda establecer regímenes alternativos o acumulativos de jornadas de trabajo y descansos respetando la debida proporción, o designar como día de descanso uno distinto al domingo, determinando el día que los trabajadores disfrutarán del descanso sustitutorio en forma individual o colectiva”.

Tenemos (Constitución Política del Perú, 1993) en su Capítulo III, Artículo 24°. - El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

Un derecho importante para el colaborador es el reconocimiento y pago de las horas extraordinarias es así que el (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018) concluyó que las horas extraordinarias como el tiempo del trabajo realizado más allá de la jornada ordinaria diaria o semanal y puede cumplirse antes de la hora de ingreso o después de la hora de salida.

Es así que para garantizar las horas extras hay que tener en cuenta la presunción de las labores efectiva, según (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2006), concluyó, que el colaborador que este en lugar del trabajo minutos antes de su hora de ingreso y/o minutos después de la hora de salida, será presumido como que este requirió al trabajador horas extras, salvo que pueda demostrar lo contrario de manera objetiva y razonable, sin que esto perjudique a ambas partes.

Este supuesto que encontramos se puede ver en los centros de labores, en la vida cotidiana hay trabajadores que aunque ya culminó con su horario de trabajo, pueden quedarse en el centro de labores, y a pesar que no realiza labores el no firmo su hora de salida, y como consecuencia de ello se generan horas extras las cuales son perjudiciales para la empresa porque esta tiene que cumplir con pagarlas, según la información que hemos encontrado cuando pase esto el empleador tiene que demostrar que su trabajador no ha realizado labores, sino que su estadía en el centro laboral era por un tema personal del trabajador.

En Perú la ley sobre los derechos del trabajador no es una sola, esto se debe a que existen distintos regímenes de trabajo. Por ejemplo, los trabajadores del Estado se encuentran bajo el D.L. N.º 276, mientras que los trabajadores del sector privados están bajo el D.L. N.º 728. Además, existen regímenes especiales como los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), cuyo D.L. N.º 1057 fue recientemente derogado, al igual que la Ley N.º 27360, que regula a los trabajadores del campo y fue recientemente

reemplazada por la Ley N.º 31110, Por tanto, los derechos de los trabajadores varían de una ley a otra. Sin embargo, se puede especificar un tipo básico de permiso independientemente del sistema. Estos son: el derecho a un contrato de trabajo, independientemente del plazo abierto o fijo, a evitar el despido improcedente o injustificado, a recibir salario mínimo (RMV), aguinaldos, CTS, terminación antes y después del parto, y el derecho a no trabajar más de 8 horas diarias o hasta 48 horas a la semana, la merienda, las vacaciones pagadas, las vacaciones anuales y la seguridad y salud en el trabajo son medidas obligatorias que los empleadores deben tomar para garantizar la seguridad, el trabajo, el seguro médico y la libertad de asociación de los trabajadores como así como sindicatos, huelgas y negociación colectiva. (HEGEL, 2021). (Gerencie.com, 2010), El derecho al descanso es fundamental para los trabajadores y, de hecho, el empleador (público o privado) debe asegurarse de que este derecho se implemente y respete. Coincidentemente, si se vulnera este derecho, entonces existen varios organismos que lo protegen, uno de los cuales es el estado, que a través de su Carta Magna establece normas para proteger este derecho.

(Rosas, 2020), concluyó como desconexión digital, la obligación del empleador de no exigir la realización del trabajo después del final de las horas trabajadas o en el período que descansa el trabajador, y aquellos trabajadores tienen derecho a negarse a cumplir con cualquier solicitud del empleador durante el período de vacaciones No se le aplicarán consecuencias negativas.

Este derecho fundamental al descanso está consagrado en la Constitución Política del Perú y se menciona en el artículo 2, numeral 22, incluido en la Lista de Derechos Fundamentales. Asimismo, el derecho al trabajo está consagrado en el artículo 25, que establece que los trabajadores tienen derecho, entre otras cosas, a recibir el salario anual y semanal de descanso, de acuerdo a la jornada de trabajo que realizan.

Por otro lado, debemos considerar a dos tipos de trabajadores, primero al que se encuentra en una jornada ordinaria de 8 horas como máximo, y segundo al trabajador que no cumple con una jornada laboral de 8 horas diarias o 48 semanales, debido a que la norma lo excluye o exceptúa. Par efectos del presente trabajo nos vamos a centrar en el segundo grupo de trabajadores, y lo vamos a encontrar en el decreto legislativo 854 en su artículo 5° que son las causales de exclusión que tenemos en nuestro país para estos trabajadores que sobre pasan la jornada establecida en el Perú

En primer lugar, tenemos que hacer la **diferencia de excepción y exclusión** según la (Real Academia Española, 2021) concluyó que la excepción es una idea que se separa de la norma o posición general de las demás de su especie, mientras que a exclusión como prescindir o quitar a alguien o algo del lugar que se ocupa o de él o de ello, también dicho de una persona: Renunciar a formar parte de algo voluntariamente. Para el tema de nuestro trabajo, nos explica (Rodríguez, 2018) en sus tesis cita a De Manuelle concluyó que Cuando hablamos de “excepciones” de la jornada laboral, se entiende que la regla de la jornada laboral no aplica, porque está incluida en otro régimen especial, más que una excepción, está incluida como parte de la constitución. La norma, pero por contextos o situaciones especiales, siendo exentos de la jornada laboral.

Otro autor como (Montes, 1994) señala que toda exclusión constituye una excepción, sin embargo, no toda excepción excluye. De modo que el término «excepción» es genérico y la exclusión es específica.

En el acuerdo de la OIT de 1919 no hace una diferencia, al contrario, menciona que los escenarios propios se agrupan bajo el nombre genérica de excepciones, es por ello que el autor hace una clasificación: primero excepciones absolutas, donde se encuentra las exclusiones y segundo excepciones relativas, donde se subdivide en temporales (jornada extraordinaria) y permanentes (regímenes especiales).

El autor menciona una definición de las excepciones absolutas cuando, por la naturaleza de la actividad, no se pueda restringir el tiempo de labores de los trabajadores, puesto que la naturaleza de su trabajo se los impide por ejemplo: en los gerentes que es un caso de puesto de confianza; sin embargo, las excepciones relativas no reconocen la denegación total del derecho a un límite de jornada laboral, sino la suspensión temporal de las prestaciones o la jornada laboral más o menos larga de lo habitual, debido también a la naturaleza del trabajo que tiene este colaborador, por ejemplo en los casos de los choferes que es un trabajo intermitente. Es así que el legislador ha englobado en una sola categoría las excepciones, y las exclusiones.

Asimismo, las **causales de exclusión** que encontramos en la norma de nuestro país según, (Ministerio de Trabajo, 2012) en su boletín de jornada laboral considera quienes son los trabajadores quedan excluidos de la jornada máxima de trabajo y son los trabajadores de dirección, trabajadores de confianza, salvo los trabajadores de confianza sujetos a inspección, trabajadores no sujetos a inspección puntual, entendidos como personas que realizan un trabajo o parte de su trabajo sin la supervisión directa del empleador, o que lo hagan total o parcialmente fuera del lugar de destino, sólo tiene por objeto informar sobre su trabajo y realizar sinergias, pero se refiere a quienes prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o escolta y que prestan regularmente servicios eficientes intercalados con períodos de inactividad.

Consideramos que este tipo de exclusión que nos brinda la norma hace una gran diferencia entre los trabajadores, y la razón de ser es por la naturaleza de su trabajo, la modalidad que tienen, o el cargo por lo que son contratados. La exclusión en su jornada laboral en la que se encuentra este grupo de trabajadores, se puede ver retribuida en el tema económico que perciben y garantiza los otros derechos reconocidos por ley.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

De acuerdo al tipo, se tiene una investigación **descriptiva**, se encuentra trabajada de acuerdo con la existencia de un suceso y su peculiaridad principal es la de mencionar un resultado sea un comentario correcto que está bien elaborada de forma clara y precisa para el momento de hacer un análisis sea claro por el lector. (Mejía, 2018)

Según el propósito se tiene una investigación **básica**, También hablamos de investigación teórica o pura. Este tipo de investigación se caracteriza por estar enmarcada únicamente en el trasfondo teórico sin tener en cuenta los propósitos prácticos. (Suárez, 2018), por otro lado como refiere (Walabonso, 2011), la investigación básica es una diligencia encauzada a buscar nuevas ciencias y áreas a investigar sin un final conocedor determinado e inmediato. El investigador trata de comprender mejor las relaciones entre los fenómenos sin preocuparse por el uso práctico de sus descubrimientos.

Según su **enfoque es cualitativo**: Su único propósito es revelar lo que se ha logrado hasta ahora para arrojar luz sobre el fenómeno en estudio. Debe mencionar los principales trabajos de investigación en el territorio o territorios adyacentes: los autores, los enfoques y métodos utilizados, las conclusiones teóricas e interpretaciones logradas, y otros factores importantes. (Martínez, s.f), por otro lado tenemos a (Garrido, s.f.), quien considera que “la sistemática cualitativa como la exploración que produce datos descriptivos: las mismas palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable”.

Según su **unidad de análisis**, (Picón, 2014), Define a La unidad de análisis como estructura de categorías en las que se pueden responder preguntas formadas como dificultad práctica, así como preguntas de investigación. Combina material empírico relacionado con el problema y una base teórica, a partir de la cual se elaboran conclusiones con mayor consistencia y

uniformidad. Cuando se observa y analiza la dificultad desde dos o más áreas, puede haber más de un ejemplo de relaciones en nuestro caso, cognitivas, sociales y culturales, y esto suele ser así La aplicación incluye dos o más encuestas sistemáticas.

Según su diseño de investigación, se trabajó con una **teoría fundamentada**, respecto a este enfoque (Villarejo, 2013), En la teoría fundamental, hay una abstracción del tiempo, el lugar, las personas y todos los campos y percepciones importantes, mientras que en el análisis de datos cualitativos (ADC) se representan el lugar, el tiempo y las personas, por lo que se enfrenta al problema de la interpretación precisa del contexto. Y construcción para intentar crear lo que es.

De esta forma, la teoría fundamentada (TF) responde a la naturaleza inductiva del proceso de investigación cualitativa, encaminando los propios datos para desarrollar una perspectiva teórica, ya que el proceso de investigación entra en una nueva dimensión.(Salas, 2019)

3.2 Categorías, Subcategorías

En las categorías podemos observar que se desprende de la problemática de investigación presentado, que ha sido analizado para resolver el tema planteado, es así que, por medio de los objetivos específicos, vamos a poder encontrar las subcategorías que van hacer los puntos que se estudiaron y así contribuyo a que la investigación sea más completa.

Categoría 1, Modalidad Semipresencial

De esta categoría se desprenden las siguientes subcategorías: Trabajo Remoto, Trabajo Presencial y Flexibilidad Laboral.

Categoría 2, Causal De Exclusión le la Jornada Máxima Laboral

De la cual se desprenden las siguientes subcategorías: Jornada Laboral, Derechos Fundamentales y Causales de Exclusión.

3.3 Escenario de Estudio

El escenario que se ha consignado para el presente trabajo de investigación es a todo el territorio peruano, debido a que se conoció y se tuvo un análisis con mayor exactitud de la realidad problemática que se vive a raíz de esta nueva modalidad de trabajo que se está optando para poder regresar a la nueva normalidad.

3.4 Participantes

En la presente investigación tuvo como participantes a 3 trabajadores tanto del sector público como privado, estos ayudaron a tener una base más sólida para resolver la problemática planteada, y así poder conocer la realidad que se presenta en cada trabajador.

Como segundo participante se tuvo la colaboración de 3 empleadores lo cuales dieron un aporte importante en el desarrollo del trabajo de investigación.

Se contó con 3 especialistas de área laboral, abogados que harán un análisis completo del tema presentado, con la ayuda de su experiencia se pudo resolver las dudas respecto al problema presentado.

Todos los participantes que intervinieron para el desarrollo de nuestra interrogante son sujetos que se encuentran involucrados en la problemática, a la vez están capacitados y esto ayudó a tener un aporte más preciso para el tema presentado.

3.5 Técnicas de Recolección de Datos

Las técnicas de recolección de datos que se empleó es la entrevista y como instrumento la guía de entrevista. La otra técnica que se empleó es el análisis documental y su instrumento es la guía de análisis documental la cual tuvo como función obtener toda

la información que sea necesaria y así poder responder la problemática presentada, (Gonzales, 2020) señala que la entrevista sirve para recolectar datos de un trabajo e implica recaudar información de un grupo determinado de personas, así poder llegar a el objetivo principal de objeto de estudio mediante preguntas del entrevistador al entrevistado

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Entrevista	Guía de entrevista.
Análisis documentario	Guía de análisis documentario

3.6 Procedimiento

El procedimiento para la presente investigación, estuvo basado en responder nuestro problema de investigación planteada por la presencia de esta nueva modalidad de trabajo que nace a raíz de la pandemia, así también para dar consistencia a nuestros objetivos presentado se utilizó técnicas que ayudaron a recopilar cierta información que fue necesaria para este trabajo. Primero empezamos con un análisis documental ya sea de revista, tesis. Blog, noticias, libros, entre otros. Lo que consistió fue que se realizó la búsqueda de cada punto para tener una información más detallada y que estaba acorde a la realidad que estábamos presentando, por ello las herramientas como Google, biblioteca virtual, nos ayudaron a obtener información pertinente al tema tratado, es así que también tenemos la técnica de la entrevista, lo cual se aplicó a ciertos trabajadores y empleadores para conocer la necesidad y la realidad que vienen viviendo actualmente, es así que también se aplicó a profesionales del derecho, que son abogados

especialistas en la material, estos nos ayudaron a través de su experiencia y conocimiento que tienen acerca del tema.

La recopilación de información que se obtuvo por los mecanismos presentados nos permitió darle un respaldo de confianza, seguridad y calidad a nuestro proyecto de investigación, a la vez permitió terminar el trabajo con eficientes resultados que será de gran aporte.

3.7 Rigor científico

Los instrumentos presentados en el trabajo estuvieron evaluados por especialista en el área laboral, también se utilizará como herramienta el software llamado Turnitin que dará mayor confianza, al contenido del proyecto que obtuvo como resultado del 14% de semejanzas con otras investigaciones, cabe mencionar que se siguió los parámetros establecidos por la universidad Cesar Vallejo y así poder elaborar un trabajo consistente y de gran aporte académico.

3.8 Método de Análisis

En relación con el método de análisis utilizado para el trabajo de investigación fue de tipo descriptivo, donde analizamos toda la información para llegar a una síntesis de todo lo revisado, es así (Peña, 2006), que señala como un primer contacto con los datos y su ayuda en comprender, de una manera coherente y lógica, la información obtenida.

3.9 Aspectos Éticos

El presente trabajo de investigación se realizó respetando las normas morales, éticas y normativas vigentes establecidos por la universidad y guía del desarrollo del trabajo de investigación, es así como se realiza bajo la originalidad del autor que lo redacta, sin verse afectado los derechos de autor de otras investigaciones. La investigación presentada está redactada con total transparencia y pasando por el programa turnitin, para dar un mayor soporte académico y garantizar la transparencia en el presente trabajo.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

Para llevar a cabo el desarrollo de la presente investigación, tuvimos como participantes a 3 abogados de materia laboral, que trabajan de manera independiente, asimismo tenemos a 3 empleadores que laboran en instituciones públicas y privadas en área de recursos humanos, gerente y director, y por último contamos con la colaboración de 3 trabajadores, que prestan servicio en entidades públicas y privadas.

Asimismo, contamos con la guía de análisis documental para la recolección de información, para poder cumplir con el desarrollo de nuestros objetivos específicos de nuestra investigación.

La presente investigación tiene como instrumento en primer lugar la guía de entrevista.

Análisis del objetivo específico N° 01, identificar las causas de exclusión de la jornada máxima legal. Se ha realizado la siguiente tabla:

En concordancia con las respuestas obtenidas por los abogados, empleadores y trabajadores entrevistados tenemos:

Tabla1:

Opinión sobre la jornada laboral

PREGUNTA 1: ¿Conoce usted cual es la jornada máxima laboral establecida en nuestro país? Explique su respuesta.		
ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
La jornada máxima laboral en el país es de 8 horas diarias, es decir 48 horas semanales	Si, la que se encuentra regula en la Constitución y en el Convenio 1 de la Organización Internacional del empleo, regula que son de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana	La Jornada Máxima Laboral legal es de 8 horas de conformidad al ordenamiento jurídico vigente en el Perú.

ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
Sí, la jornada máxima es de 8 horas diarias o 48 semanales.	Si, la jornada laboral en nuestro país es de 8 horas diarias y 48 semanales.	La jornada máxima laboral es de 8 horas diarias, según nuestra constitución política del Perú.

ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
Según tengo entendido lo regular en el tiempo completo son ocho horas diarias por seis días a la semana (lunes a sábado), pero se puede trabajar en horas extras sin problema de forma voluntaria por parte del trabajador.	Si, la jornada máxima laboral en nuestro país es de 48 horas semanales, y se encuentra estipulada en nuestra constitución política del Perú.	Si, la jornada laboral es de 8 horas diarias, o 48 semanales.

INTERPRETACION: De la aplicación de las entrevistas realizadas tenemos como resultado que todos los entrevistados manifiestan que, la jornada máxima laboral en nuestro país es de 8 horas diarias o 48 horas semanales, y se encuentra estipulada en nuestra Constitución Política del Perú y en el Convenio 1 de la Organización Internacional del empleo, pero se puede trabajar horas extras sin problema y de forma voluntaria por parte del trabajador. Asimismo, teniendo en cuenta los resultados es preciso indicar, que los empleadores deben respetar las ocho horas de trabajo diario o en todo caso 48 horas de trabajo semanal, es así que se garantizara al trabajador un respeto sus derechos que han venido siendo reconocidos durante este tiempo, además de estar en nuestra Constitución Política del Perú.

Tabla 1 Opinión sobre la jornada laboral

Fuente 1: Entrevistas aplicadas a abogados especialistas, empleadores y trabajadores

TABLA 2:

Opinión sobre la jornada máxima legal y ordinaria del centro de trabajo.

PREGUNTA 2: ¿Conoce usted la diferencia entre la jornada máxima legal y jornada ordinaria del centro de trabajo? Explique su respuesta.		
ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Si, la jornada legal es la establecida en la ley, siendo las ocho horas diarias, mientras que la jornada ordinaria es el tiempo establecido en el lugar o centro de trabajo puede ser menor o igual a las 8 horas diarias.	La primera es la que establece la ley, que son 8 horas diarias, mientras que la segunda se refiere a la que se acuerda entre el trabajador y empleador que no puede exceder las 8 horas diarias de trabajo	Sí, la jornada máxima legal no necesariamente tiene por qué coincidir con la jornada ordinaria que establezca en el centro de trabajo pudiendo ésta última ser menor ya sea por acuerdo individual (contractual), colectivo o por decisión del propio empleador.
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
La jornada legal es aquella que se encuentra establecida en nuestra constitución, mientras jornada ordinaria del centro de labores se entiende por la establecida en cada empresa normalmente va entre las 5 u 8 horas diarias sin embargo no puede superar el límite.	La diferencia es que mientras que en una se debe cumplir de manera rígida las 8 horas de trabajo, la jornada máxima legal el empleador puede permitir que el trabajo se realice parcialmente, es decir trabajar en horas fuera de su centro de laborales sin ser fiscalizados.	La jornada máxima legal es la establecida por la constitución, que es de 48 horas semanales. La otra jornada que se mencionada la desconozco.
ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
No, no conozco.	La jornada de trabajo es el tiempo que el trabajador está a disposición del empleador para brindar el servicio a base de un contrato; a diferencia del horario de trabajo es la medida de la jornada que determina con exactitud la hora de entrada y salida en cada día de trabajo.	La ley laboral establece que la jornada ordinaria de trabajo será aquella que pacten las partes, y no podrá exceder la jornada máxima legal y a falta de pacto expreso, será la jornada máxima legal que corresponde a ocho horas diarias y 48 horas a la semana.

INTERPRETACIÓN: De la aplicación de las entrevistas realizadas tenemos como resultado que la jornada legal es aquella que se encuentra establecida en nuestra constitución que son 8 horas diarias, y no necesariamente tiene por qué coincidir con la jornada ordinaria del centro de labores, ya que es establecida en cada empresa pudiendo ésta última ser menor ya sea por acuerdo individual (contractual), colectivo o por decisión del propio empleador, pero no puede superar la jornada legal. Es así que teniendo en cuenta los resultados debemos indicar que la diferencia principal de ambas jornadas se ve reflejado en la imposición de la norma, debido a que ninguna jornada se puede pasar de las 8 horas de trabajo, pero si puede ser menor.

Tabla 2. Opinión sobre la jornada máxima legal y ordinaria del centro de trabajo.

Fuente 2: Entrevistas aplicadas a abogados especialistas, empleadores y trabajadores.

TABLA 3:

Opinión sobre las causas de exclusión de la jornada laboral.

PREGUNTA 3: ¿Cuáles son las causas de exclusión de la jornada máxima laboral Explique su respuesta?		
ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Las causales de exclusión se encuentran reguladas en nuestro ordenamiento jurídico, y son los trabajadores de dirección y confianza, trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata, trabajadores que realizan las labores de tiempo completo o parcial fuera del centro de labores	Según el artículo 5 del TUO del DL 854, tres tipos de trabajadores: Personal de dirección, Trabajadores de servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia y, los Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata: realizan sus labores o parte de ellas sin supervisión inmediata del empleador, o que lo hacen parcial o totalmente fuera del centro de trabajo	Una de las causas es cuando se trata de trabajadores no sujetos de fiscalización (cierto personal de confianza) y todos los de dirección. Asimismo, aquellos que prestan servicios de guardianía, vigilancia o custodia cuyas labores tengan con lapsos de inactividad.
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
Están excluidos las personas que tienen cargo de dirección dentro de la empresa, por ejemplo, el gerente, también las personas que laboral fuera del centro de trabajo	Las causales son para los trabajadores de confianza, es decir aquel que trabajador que no se encuentre sujeto a fiscalización	Recarga de trabajo, persona no capacitado, personal poco eficiente.
ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
A mi parecer depende únicamente del trabajador ya que no es su obligación.	Se encuentra excluidos los trabajadores de dirección, y de confianza (salvo que se encuentre sujeto a fiscalización), los trabajadores que no tienen supervisión inmediata, los trabajadores que realicen sus labores total o parcialmente fuera del centro laboral.	Los trabajadores de dirección y de confianza (salvo sea sujeto de fiscalización). Los trabajadores que no tienen supervisión inmediata. Trabajadores que realizan sus labores total o parcialmente fuera del centro laboral.

INTERPRETACIÓN: De la aplicación de las entrevistas realizadas a los entrevistados tenemos que la mayoría identifica las causales de exclusión de la jornada máxima laboral se encuentra regulado en nuestro ordenamiento jurídico en el artículo 5 del TUO del DL 854, tres tipos de trabajadores: Personal de dirección, Trabajadores de servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia y, los Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata: realizan sus labores o parte de ellas sin supervisión inmediata del empleador, o que lo hacen parcial o totalmente fuera del centro de trabajo. Asimismo, teniendo en cuenta los resultados es preciso indicar que la norma excluye a ciertos trabajadores, que por la condición o el tipo de trabajo que tienen no pueden cumplir con una jornada de trabajo de 8 horas, pero no da a lugar de una vulneración de derechos, debido a que su trabajo tiene una retribución distinta.

Tabla 3. Opinión sobre las causas de exclusión de la jornada laboral.

Fuente 3: Entrevistas aplicadas a abogados especialistas, empleadores y trabajadores.

A continuación, en segundo lugar, se trabajó como instrumento la guía de análisis documental.

Tabla1:

causales de exclusión de la jornada máxima laboral

Expedientes / Partes	Norma	Ratio de la sentencia	Fallo
Casación Laboral N° 14847-2015 / Del Santa Corporación Pesquera Inca S.A.C - Oscar Alfredo Fiestas Landa	Artículo 11° del Decreto Supremo N°008-200 2- TR	Interpretación errónea del artículo ante mencionado, sobre el cargo de confianza y dirección, siendo que se debe verificar si se existe una fiscalización de la jornada de trabajo para saber si corresponde pago de beneficios sociales	El tribunal constitucional declara fundado el recurso; debido a que el trabajador no acredita estar sujeto a una fiscalización por parte de la empresa.
CASACIÓN LABORAL N° 21585-2018/ LIMA Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT) - Jorge Javier Quiroz Berroca	artículo 5° del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado mediante Decreto Supremo número 007-2002-TR y del inciso c) del artículo 10° del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado mediante Decreto Supremo número 008-2002-TR	Se considera que los trabajadores que no se encuentran en una fiscalización inmediata, no puede presumir que por utilizar u aparato tecnológico puede acreditar una fiscalización, siendo así no le corresponden pago de horas extras.	Se declara el recurso de casación como fundado, dado que el trabajador laboraba como era encargado de fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones tributarias de los contribuyentes, además no apporto medios idóneos que señalaran que estaba sujeto a una fiscalización permanente.
Interpretación	Las dos sentencias que presentamos, como resultado lo que tienen en común son: el no pago de los beneficios sociales o el de horas extras, porque forman parte de la causal de exclusión de la jornada máxima laboral. En la primera sentencia encontramos a un trabajador, pero este pierde los beneficios sociales dado que se encuentra excluido primero porque es un trabajador de confianza y segundo porque no está sujeto a una fiscalización inmediata por parte de su superior, luego en la segunda sentencia encontramos a otro trabajador que no puede acreditar una fiscalización por parte del superior con tal solo por un aparato tecnológico; debido a la naturaleza de su trabajo lo necesita, siendo si en ambas sentencias la falta de fiscalización por parte de sus superiores da como consecuencia la pérdida del pago.		

Tabla 4, Causales de exclusión de la jornada máxima laboral

Fuente: elaboración propia a base de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/06/Casacion-21585-20218-Lima-horas-extra-LP.pdf> https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/08/Cas.-Lab.-14847-2015-Del-Santa-Legis.pe_.pdf

INTERPRETACIÓN DEL OBJETIVO 1°:

De la aplicación de las entrevistas realizadas tenemos como resultado que todos los entrevistados manifiestan que, la jornada máxima laboral en nuestro país es de 8 horas diarias o 48 horas semanales, y se encuentra estipulada en nuestra Constitución Política del Perú y en el Convenio 1 de la Organización Internacional del empleo, pero se puede trabajar horas extras sin problema y de forma voluntaria por parte del trabajador. Es preciso señalar la diferencia entre la jornada legal y la del centro de trabajo, primero tenemos a la jornada legal que es aquella que se encuentra establecida en nuestra constitución que son 8 horas diarias, y no necesariamente tiene por qué coincidir con la jornada ordinaria del centro de labores, ya que es establecida en cada empresa pudiendo ésta última ser menor ya sea por acuerdo individual (contractual), colectivo o por decisión del propio empleador, pero no puede superar la jornada legal.

Y por último encontramos las causales de exclusión de la jornada máxima laboral se encuentra regulado en nuestro ordenamiento jurídico en el artículo 5 del TUO del DL 854, tres tipos de trabajadores: Personal de dirección, Trabajadores de servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia y, los Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata: realizan sus labores o parte de ellas sin supervisión inmediata del empleador, o que lo hacen parcial o totalmente fuera del centro de trabajo, claro ejemplo tenemos en nuestra guía documental, donde en una sentencia encontramos a un trabajador reclamando beneficios sociales, pero pierde dado que se encuentra excluido primero porque es un trabajador de confianza y segundo porque no está sujeto a una fiscalización inmediata por parte de su superior.

Asimismo, tenemos al (Ministerio de Trabajo, 2012) que señala a los trabajadores de dirección, trabajadores de confianza, salvo los trabajadores de confianza sujetos a inspección, trabajadores no sujetos a inspección puntual, entendidos como personas que realizan un trabajo o parte de su trabajo sin la supervisión directa del empleador, o que lo hagan total o parcialmente fuera del lugar de destino. Es por ello, que, de la recolección de datos de los entrevistados, la

mayoría conoce cuál es la jornada laboral que se establece en nuestro país y la diferencia que existe entre una jornada legal y ordinaria del centro de trabajo, además de conocer las causales de exclusión de la jornada máxima legal. Es así que podemos concluir que los trabajadores que ese encuentran en este grupo de exclusión, se dan por el cargo que ocupan, o por la modalidad de trabajo.

Continuamos con el análisis del objetivo específico N.º 02, que consiste en conocer los derechos laborales de los trabajadores en la modalidad semipresencial relacionada con el trabajo extraordinario.

TABLA 4:

Opinión respecto al desarrollo del trabajo en forma semipresencial y presencial

PREGUNTA 4: ¿Cuál es la diferencia del desarrollo de trabajo en modalidad semipresencial y en forma ordinaria o presencial? Explique su respuesta.		
ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
La diferencia es que, el trabajo semipresencial es la mezcla del trabajo remoto y el trabajo presencial, se puede realizar tanto en el centro de labores como en su domicilio del trabajador, mientras que el trabajo presencial se tiene que realizar de lunes a sábados en el mismo centro de labores.	La primera es la prestación de servicios que se desarrolla en parte en el centro de laborales y otra de forma remota. La segunda referida la prestación de servicios realizada en el centro de labores	La semipresencialidad implica que parte de los servicios se prestan con la asistencia física al lugar donde lo indique el empleador y la otra parte de los servicios desde un lugar elegido por el trabajador. Las labores ordinarias o presenciales son aquellas que expresamente se efectúan en el lugar que indique el empleador.
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
En mi opinión la principal diferencia ha sido poder lograr la supervisión de que se cumpla con la jornada de trabajo, que se destinen eficientemente las horas de trabajo al trabajo propiamente dicho según sea el cargo. Así mismo no todas las áreas pueden realizar este tipo de trabajo pues algunas necesitan netamente que la labor sea presencial.	La diferencia es que en la modalidad semipresencial el trabajo no se cumple al 100% en aula, a diferencia del trabajo presencial que si cumplen el 100% de las horas planificadas	La diferencia es la falta de comunicación fluida, porque no se cumple con la jornada laboral.
ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9

<p>La principal diferencia es que en la modalidad semipresencial la totalidad de horas a la semana de trabajo se divide en un porcentaje total de esas horas de forma remota o virtual y la otra parte restante de forma presencial; por otro lado, la forma presencial se realiza con la totalidad de las horas de trabajo de forma presencial.</p>	<p>Semipresencial se puede entender como aquel horario de trabajo que se mezcla una parte presencial (físico) y tecnologías para una parte no presencial (virtual), y presencial cuando cumples tu horario de trabajo, pero en las instalaciones en tu centro laboral.</p>	<p>El trabajo semipresencial, es la prestación de servicios subordinada que demanda en parte asistencia al centro de trabajo, y la otra de manera remota, conforme a las actividades asignadas por el jefe inmediato, relacionadas a la misión del puesto. La otra modalidad es netamente ir al centro de trabajo a cumplir con la prestación del servicio.</p>
--	--	---

Tabla 5, Opinión respecto al desarrollo del trabajo en forma semipresencial y presencial.

INTERPRETACION: De la aplicación de las entrevistas realizadas a los entrevistados, la mayoría manifiesta que la diferencia es que, el trabajo semipresencial es la mezcla del trabajo remoto y el trabajo presencial y esto implica que parte de los servicios se prestan con la asistencia física al lugar donde lo indique el empleador y la otra parte de los servicios desde un lugar elegido por el trabajador. Así mismo no todas las áreas pueden realizar este tipo de trabajo pues algunas necesitan netamente que la labor sea presencial, mientras que el trabajo presencial u ordinario es netamente ir al centro de trabajo a cumplir con la prestación del servicio.

Teniendo en cuenta los resultados es preciso indicar que las diferencias de estas modalidades se ven reflejado en el tipo de trabajo, debido a que la modalidad semipresencial solo permite algunas áreas establecer este trabajo, y la presencia del trabajador es compartida en su domicilio o en la empresa para desarrollar el trabajo encomendado, sin embargo, la modalidad presencial es para todo tipo de trabajo sin distinción y la presencia del trabajador es exclusiva a su centro de labores

Fuente 4: Entrevistas aplicadas a abogados especialistas, empleadores y trabajadores.

TABLA 5:

Opinión respecto a los derechos laborales de los trabajadores en la modalidad semipresencial relacionada con el trabajo extraordinario.

PREGUNTA 5: ¿Cuál son los derechos laborales de los trabajadores en la modalidad semipresencial relacionada con el trabajo extraordinario? Explique su respuesta.		
ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Como principal Derecho es la remuneración, descanso semanal, licencias, vacaciones.	Los Derechos son los mismos que se encuentran regulados para los trabajadores que laboran de manera presencial.	Los trabajadores ya sean que realicen labores semipresenciales o en forma presencial tienen derecho al pago por el trabajo extraordinario, esto en sobretiempo (adicional a la jornada ordinaria).
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
Estos colaboradores en mi opinión y como se ha venido trabajando en nuestra Cooperativa tienen los mismos derechos que un trabajador en modalidad presencial, es más se les ha proveído del equipo operativo y logístico para que puedan cumplir con sus labores siempre y cuando el puesto lo amerite.	Los trabajadores en la modalidad semipresencial tienen los mismos derechos que la ley contempla, por ejemplo: derecho a vacaciones, licencia, permisos, descanso.	Los derechos laborales de los trabajadores de la modalidad semipresencial son los mismos derechos que de la modalidad presencial.
ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
Según creo, de forma semipresencial deben tener primero el derecho a un sueldo completo principalmente y a la vez por parte del trabajador un compromiso con la empresa.	Los trabajadores que tienen la modalidad semipresencial tienen el derecho de ser capacitado sobre los medios a utilizar, no pueden exceder de 8 horas diarias o 48 horas a la semana y por un máximo de 6 días a la semana, si excede la jornada laboral podría ser sujetos al pago de horas extras debidamente autorizada por el empleador.	Los mismos derechos que otras modalidades, pago de horas extras, la jornada laboral de 8 horas, etc.

Tabla 6, Opinión respecto a los Derechos laborales.

INTERPRETACION: De la aplicación de las entrevistas realizadas a los entrevistados manifiestan que realicen labores semipresenciales o en forma presencial tienen derecho al pago por el trabajo extraordinario, esto en sobretiempo (adicional a la jornada ordinaria) y los derechos que la ley contemple. Es así que podemos indicar, que la modalidad semipresencial tiene los mismos derechos a cualquier otra modalidad, en cuanto a jornada y pago de horas extras.

Fuente 5: Entrevistas aplicadas a abogados especialistas, empleadores y trabajadores

TABLA 6:

Opinión respecto a la modalidad semipresencial como causa de exclusión de la jornada máxima laboral.

PREGUNTA 6: ¿La modalidad semipresencial es una causal de exclusión de la jornada máxima laboral en contexto de pandemia? Explique su respuesta.		
ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
No deberá ser causal de exclusión, porque el trabajador tiene que cumplir con sus horas establecidas en el contrato de trabajo, y las debe realizar en la modalidad semipresencial, tanto así que el empleador puede fiscalizar el trabajo mediante las plataformas virtuales que existen a raíz de la creación de esta modalidad.	Si, puesto que realizan sus labores o parte de ellas sin supervisión inmediata del empleador, o que lo hacen parcial o totalmente fuera del centro de trabajo.	No.
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
Si bien es cierto al inicio de la pandemia se podría considerar que es una causal de exclusión pues no cumplían con el horario de trabajo hoy en día se han incluido diversos métodos para verificar que el colaborador cumpla con dicho horario.	Si, en este caso si considero una causa de exclusión; debido a que la crisis en el Perú se tuvo que ser flexibles y adecuar nuestro horario establecido en el trabajo de manera parcial o muchas veces se excedían las horas, siempre previa coordinación con el empleador	No. No debería ser causal de exclusión de la jornada laboral, ya que están dispuesta en la constitución las horas trabajadas.
ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
No, de ninguna forma ya que en ciertos trabajos es completamente igual trabajar de forma presencial como de forma remota y esto sin afectar la productividad del trabajador, ahora por otra parte en otros trabajos si es cierto que la forma remota causa una disminución en su productividad.	No. Porque igual se cumple con la jornada de trabajo máxima laboral, ya que solo cambia el aspecto de asistir a las instalaciones del centro de trabajo	No, porque se cumple y se supervisa las horas de trabajo en remoto y cuando es presencial también.

Tabla 7, Opinión respecto a la modalidad semipresencial como causa de exclusión de la jornada máxima laboral.

INTERPRETACION: De la aplicación de las entrevistas tenemos como resultado que la mayoría coincide que no debería ser una causal, puesto que el trabajador tiene que cumplir con sus horas establecidas en el contrato de trabajo y hoy en día se han incluido diversos métodos para verificar que el colaborador cumpla con dicho horario. Asimismo, podemos señalar de los resultados que el trabajador cumple con realizar su trabajo durante las 8 horas máxima y que el empleador puede ser uso de cualquier mecanismo digital para la supervisión de éste, y así no vulnerar sus derechos.

Fuente 6: Entrevistas aplicadas a abogados especialistas, empleadores y trabajadores.

INTERPRETACION DEL OBJETIVO 2°

De la aplicación de las entrevistas realizadas a los entrevistados, la mayoría manifiesta que la diferencia es que, el trabajo semipresencial es la mezcla del trabajo remoto y el trabajo presencial y esto implica que parte de los servicios se prestan con la asistencia física al lugar donde lo indique el empleador y la otra parte de los servicios desde un lugar elegido por el trabajador. Así mismo no todas las áreas pueden realizar este tipo de trabajo pues algunas necesitan netamente que la labor sea presencial, mientras que el trabajo presencial u ordinario es netamente ir al centro de trabajo a cumplir con la prestación del servicio, en cuanto esta modalidad no debería ser una causal, puesto que el trabajador tiene que cumplir con sus horas establecidas en el contrato de trabajo y hoy en día se han incluido diversos métodos para verificar que el colaborador cumpla con dicho horario, y así se le reconozca sus derechos laborales, debido a que así realicen labores semipresenciales o en forma presencial tienen derecho al pago por el trabajo extraordinario, esto en sobretiempo (adicional a la jornada ordinaria) y los derechos que la ley contemple.

(Constitución Política del Perú, 1993), “La Ley establece la jornada máxima de ocho horas diarias o 48 horas semanales, adicionalmente, establece la posibilidad de disminuir la cantidad de horas, sin afectar el importe de la remuneración, otro derecho que se le reconoce es las horas extras según él (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018) define a las horas extras como el tiempo del trabajo realizado más allá de la jornada ordinaria diaria o semanal y puede cumplirse antes de la hora de ingreso o después de la hora de salida.

Para concluir debemos señalar, que el empleador no puede restringir al trabajador de la modalidad semipresencial respecto a sus derechos, debido a que señalan que esta modalidad respeta la jornada laboral y en caso se sobrepasara tiene que hacer el pago de las horas señaladas, debido a que no sería una causal de la jornada laboral, porque manifiestan que

cumplen con sus 8 horas, adicional que sus labores son supervisadas por su jefe inmediato con mecanismo idóneos para cada tipo de trabajo.

Análisis del objetivo específico N° 03, que consiste en Determinar las consecuencias los lineamientos para un desarrollo eficiente y eficaz del trabajo en la modalidad semipresencial.

TABLA 7:

Opinión respecto a los mecanismos establecidos para el desarrollo de la modalidad semipresencial sean acorde para llegar a un trabajo eficaz

PREGUNTA 7: ¿Los mecanismos establecidos para el desarrollo de esta modalidad son acorde para llegar a un trabajo eficaz? Explique su respuesta.		
ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
El empleador deberá de cumplir con los mecanismos establecidos para darles facilidades que el trabajador pueda realizar un trabajo semipresencial, siempre y cuando el cargo que ejerza lo permita.	De acuerdo a esta pregunta creo que los mecanismos no son aplicados de una manera adecuada por el empleador, para que el trabajador realice una labor eficaz sea de manera presencial, remota o semipresencial.	La pregunta tendría que ver con la eficacia normativa, si esto es así, la eficacia está en función del mayor o menor cumplimiento de dicha modalidad laboral, mi impresión es que por lo menos durante determinada etapa de la pandemia ha resultado eficaz.
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
Las empresas han incluido varios métodos para lograr el desarrollo de un trabajo eficaz que va depender principalmente del desempeño del colaborador, básicamente nosotros tenemos un sistema de marcación, así como diariamente deben reportar al final del día las funciones encomendadas mediante el sistema en línea con la cooperativa.	Unos de los mecanismos para que el trabajo en modalidad semipresencial seria contar con equipo tecnológicos suficientes tanto en el centro de trabajo como en los hogares, este mecanismo permite ayudar al desarrollo y bienestar del personal.	Si, en la modalidad semipresencial no debe existir ningún impedimento para cumplir con su trabajo.
ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
Sí, ya que se adaptaron a lo que la situación pedía en el momento correcto.	Si, ya que fue una nueva modalidad de trabajo a la cual se tuvo que acceder, en merito a la situación que se vive en todas partes, y para no paralizar el trabajo se tuvo que optar por esta modalidad de trabajo	Es relevante la integración de las personas para el desarrollo de proyectos mediante equipos de trabajo, capacitación y la comunicación, es así que se logra contribuir un buen trabajo y así continuar a pesar de la pandemia que tenemos.

Tabla 8, Opinión respecto a los mecanismos establecidos para el desarrollo de la modalidad semipresencial.

INTERPRETACION: De la aplicación de las entrevistas tenemos como resultado que la mayoría de entrevistados manifiestan que el empleador deberá de cumplir con los mecanismos establecidos para darles facilidades que el trabajador pueda realizar un trabajo semipresencial, siempre y cuando el cargo que ejerza lo permita, también de contar con equipo tecnológicos suficientes tanto en el centro de trabajo como en los hogares, este mecanismo permite ayudar al desarrollo y bienestar del personal, además de la eficacia normativa. Asimismo, debemos indicar que estos resultados conllevan que el empleador sea quien, de las garantías, para la eficacia del trabajo que realice el colaborador y así su rendimiento laboral del trabajador sea óptimo para él y la empresa

Fuente 7: Entrevistas aplicadas a abogados especialistas, empleadores y trabajadores.

TABLA 8:

Opinión respecto a los lineamientos para determinar un desarrollo eficiente y eficaz del trabajo en la modalidad semipresencial.

PREGUNTA 8: ¿cuáles son los lineamientos para determinar un desarrollo eficiente y eficaz del trabajo en la modalidad semipresencial? Explique su respuesta.		
ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
El apoyo del empleador de manera constante debería capacitar a sus trabajadores a utilizar las herramientas tecnológicas y estos poder realizar un mejor desempeño en sus actividades.	Desconozco cuales son los lineamientos que han sido establecidos en la modalidad semipresencial, pues es una modalidad creada a partir de la pandemia pues a muchos ha sido favorable para que conserven su trabajo.	La eficacia tiene que ver con el grado de aceptación y de cumplimiento normativo de dicha modalidad por parte de sus destinatarios; y en el caso de la eficiencia, con la maximización de los resultados de naturaleza laboral que la modalidad arroja.
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
Principalmente creo que se debe al buen desempeño del colaborador y su compromiso con el trabajo y a la organización con sus jefes inmediatos. Así mismo se le debe otorgar todos los medios necesarios para el buen desarrollo de sus funciones, estableciendo las pautas a seguir de manera diaria.	Implementar el uso de plataformas virtual, convocar asistencia técnica para capacitar al personal sobre el uso de herramientas tecnológicas manera flexible y realizar seguimiento o acompañamiento al personal.	Tener la disponibilidad para el desarrollo del trabajo, ser responsable con su trabajo, que el empleador de los recursos suficientes para que el empleado cumpla con su trabajo.
ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
De forma particular creo que una buena forma de hacer que el trabajador no pierda su productividad sería estableciendo una meta por trabajador en un tiempo limitado para de esta forma	Los lineamientos para determinar la eficiencia y la eficacia de la modalidad semipresencial son los mismos que se tiene para el desarrollo del trabajo presencial, ya que lo único que cambia es el espacio	Que se brinden capacitaciones y equipos para que permitan desarrollar el trabajo de una manera buena y oportuna.

comprometer al trabajador a donde se desarrolla las
desarrollar su tarea. actividades.

INTERPRETACION: De la aplicación de las entrevistas realizadas da como resultado que la mayoría de entrevistados manifiestan, que los lineamientos para determinar la eficiencia y la eficacia de la modalidad semipresencial se deben al buen desempeño del colaborador y su compromiso con el trabajo y a la organización con sus jefes inmediatos. Asimismo, se le debe otorgar todos los medios necesarios para el buen desarrollo de sus funciones, estableciendo las pautas a seguir de manera diaria, también la eficacia tiene que ver con el grado de aceptación y de cumplimiento normativo de dicha modalidad por parte de sus destinatarios; y en el caso de la eficiencia, con la maximización de los resultados de naturaleza laboral que la modalidad arroja, y se ayudara implementando el uso de plataformas virtual, convocar asistencia técnica para capacitar al personal sobre el uso de herramientas tecnológicas manera flexible y realizar seguimiento o acompañamiento al personal.

Teniendo en cuenta los resultados, podemos indicar que los lineamientos para garantizar un desarrollo eficaz y eficiente se van a ver reflejados en cada organización, pero que tiene que estar ligado a brindarle las herramientas necesarias al trabajador para que se pueda desempeñar en su trabajo.

Tabla 9, Opinión respecto a los lineamiento para determinar un desarrollo eficiente y eficaz en el trabajo semipresencial.

Fuente 8: Entrevistas aplicadas a abogados especialistas, empleadores y trabajadores.

INTERPRETACION DEL OBJETIVO 3°

De la aplicación de las entrevistas tenemos como resultado que la mayoría de entrevistados manifiestan que empleador deberá de cumplir con los mecanismos para darles facilidades que el trabajador pueda realizar un trabajo semipresencial, siempre y cuando el cargo que ejerza lo permita, también de contar con equipo tecnológicos suficientes tanto en el centro de trabajo como en los hogares, este mecanismo permite ayudar al desarrollo y bienestar del personal, además de la eficacia normativa, en cuanto a los lineamientos para determinar la eficiencia y la eficacia de la modalidad semipresencial se deben al buen desempeño del colaborador y su compromiso con el trabajo y a la organización con sus jefes inmediatos. Asimismo, se le debe otorgar todos los medios necesarios para el buen desarrollo de sus funciones, estableciendo las pautas a seguir de manera diaria, también la eficacia tiene que ver con el grado de aceptación y de cumplimiento normativo de dicha modalidad por parte de sus destinatarios; y en el caso de la eficiencia, con la maximización de los resultados de naturaleza laboral que la modalidad arroja, y se ayudara implementando el uso de plataformas virtual, convocar asistencia técnica para capacitar al personal sobre el uso de herramientas tecnológicas manera flexible y realizar seguimiento o acompañamiento al personal.

(Villalobos, 2020), quien consideró, el Perú necesita una reforma que permita que los colaboradores puedan superar los efectos de la crisis sanitaria para que puedan reincorporarse a sus centros de labores, esta crisis económica y social que vivimos, la misma que ha sido a causa por la Covid-19. Es así que los entrevistados están de acuerdo con los lineamientos establecidos para un desarrollo eficaz, pues tanto el empleador como el trabajador deberían apoyarse mutuamente para que ambos realicen sus labores correspondientes de acuerdo a la posición que se encuentren.

4.2. Discusión

En cuanto al **objetivo específico N°1** que consiste en identificar las causas de exclusión de la jornada máxima legal, en lo que respecta al análisis de las entrevistas, se afirma que todos los entrevistados manifiestan conocer, primero la jornada máxima laboral en nuestro país que es de 8 horas diarias o 48 horas semanales, y se encuentra estipulada en nuestra constitución política del Perú y en el Convenio 1 de la Organización Internacional del empleo, pero se puede trabajar horas extras sin problema y de forma voluntaria por parte del trabajador (véase en tabla 1). Es preciso señalar la diferencia entre la jornada legal y la del centro de trabajo, en primer lugar tenemos a la jornada legal que es aquella que se encuentra establecida en nuestra constitución que son 8 horas diarias, y no necesariamente tiene por qué coincidir con la jornada ordinaria del centro de labores, ya que es establecida en cada empresa pudiendo ésta última ser menor ya sea por acuerdo individual (contractual), colectivo o por decisión del propio empleador, pero no puede superar la jornada legal (véase en tabla 2). Asimismo, encontramos las causales de exclusión de la jornada máxima laboral se encuentra regulado en nuestro ordenamiento jurídico en el artículo 5 del TUO del DL 854, tres tipos de trabajadores: Personal de dirección, Trabajadores de servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia y, los Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata: realizan el trabajo o parte de ello sin inspección inmediata del empleador, o lo hacen de manera parcial o total fuera del centro de trabajo (véase en tabla 3), esta información va de acorde con el análisis documentario (véase la tabla 1 de análisis documentario), donde en las sentencias presentadas podemos entender a un trabajador reclamando beneficios sociales, pero pierde dado que se encuentra excluido primero porque es un trabajador de confianza y segundo porque no está sujeto a una inspección inmediata por parte de su superior.

Esta información se encuentra sustentada en base al trabajo de investigación realizado, el concepto que hemos considerado por , (Ministerio de Trabajo, 2012) en su boletín de jornada

laboral considera quienes son los trabajadores quedan excluidos de la jornada máxima de trabajo y son los trabajadores de dirección, trabajadores de confianza, salvo los trabajadores de confianza sujetos a inspección, trabajadores no sujetos a inspección puntual, entendidos como personas que realizan un trabajo o parte de su trabajo sin la supervisión directa del empleador, o que lo hagan total o parcialmente fuera del lugar de destino, sólo tiene por objeto informar sobre su trabajo y realizar sinergias, pero se refiere a quienes prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o escolta y que prestan regularmente servicios eficientes intercalados con períodos de inactividad.

De lo descrito podemos señalar que las casuales de exclusión de la jornada máxima laboral, se encuentra en un cuerpo normativo que se ha ido recogiendo según la realidad de cada país, y en nuestra legislación solo excluye a tres tipos de trabajadores, como trabajadores de dirección, Trabajadores de servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia y, los Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata: realizan sus labores o parte de ellas sin supervisión inmediata del empleador, o que lo hacen parcial o totalmente fuera del centro de trabajo, es decir el eje central para que un trabajador sea excluido de su jornada laboral es no tener una fiscalización por parte del superior, o debe ejercer algún cargo que impida fiscalización en sus labores.

En cuanto al **objetivo específico N°2** que consiste en conocer los derechos laborales de los trabajadores en la modalidad semipresencial relacionada con el trabajo extraordinario, la mayoría manifiesta que la diferencia es que, el trabajo semipresencial va hacer la mezcla del trabajo remoto y el trabajo presencial, es así que esto implica que parte de los servicios se prestan con la asistencia física al lugar donde lo indique el empleador y la otra parte de los servicios desde un lugar elegido por el trabajador(véase tabla 4). Asimismo no todas las áreas pueden realizar este tipo de trabajo pues algunas necesitan netamente que la labor sea presencial, mientras que el trabajo presencial u ordinario es netamente ir al centro de trabajo a cumplir con la prestación del servicio, véase tabla N°5) en cuanto esta modalidad no debería ser una causal, puesto que

el trabajador tiene que cumplir con sus horas establecidas en el contrato de trabajo y hoy en día se han incluido diversos métodos para verificar que el colaborador cumpla con dicho horario, y así se le reconozca sus derechos laborales, debido a que así realicen labores semipresenciales o en forma presencial tienen derecho a una remuneración por las labores extraordinarias, esto en sobretiempo (adicional a la jornada ordinaria) y los derechos en la Ley (véase tabla N°6)

Esta información se encuentra apoyada en base al trabajo, el antecedente, realizado por la Esta información se encuentra apoyada en base al trabajo, el antecedente, realizado por (Rosas, 2020) que menciona uno de los derechos de los trabajadores es la desconexión digital, la obligación del empleador de no exigir la realización del trabajo después del final de la jornada laboral o durante el período de descanso del trabajador, y los trabajadores tienen derecho a negarse a cumplir con cualquier solicitud del empleador durante el período de vacaciones No se le aplicarán consecuencias negativas, también tenemos al (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018) define a las horas extras como el tiempo del trabajo realizado más allá de la jornada ordinaria diaria o semanal y puede cumplirse antes de la hora de ingreso o después de la hora de salida.

Ante lo señalado podemos mencionar, que los derechos de los trabajadores bajo esta modalidad son los mismo que cualquier otra modalidad que se implemente, es decir que se reconocen tanto su derecho al descanso o de desconexión digital, así como el pago de las horas extras. Esta modalidad de trabajo semipresencial sale a fusión de dos grandes modalidades, que conlleva al que el trabajador se sienta capaz de decidir cómo trabajar, pero siempre de la mano de su jefe inmediato para observar los resultados esperados por la empresa.

Con lo que respecta al **objetivo específico N°3** que consiste en Determinar las consecuencias los lineamientos para un desarrollo eficiente y eficaz del trabajo en la modalidad semipresencial la mayoría de entrevistados afirman, que empleador deberá de cumplir con los mecanismos para darles facilidades que el trabajador pueda realizar un trabajo semipresencial; siempre y cuando

el cargo que ejerza lo permita, también de contar con equipo tecnológicos suficientes tanto en el centro de trabajo como en los hogares, este mecanismo permite ayudar al desarrollo y bienestar del personal, además de la eficacia normativa, en cuanto a los lineamientos para determinar la eficiencia y la eficacia de la modalidad semipresencial se deben al buen desempeño del colaborador y su compromiso con el trabajo y a la organización con sus jefes inmediatos (véase tabla N°7). Asimismo, se debe brindar todos los medios precisos para el buen desarrollo de sus labores, estableciendo las pautas a seguir de manera diaria, también la eficacia tiene que ver con el grado de aceptación y de cumplimiento normativo de dicha modalidad por parte de sus destinatarios; y en el caso de la eficiencia, con la maximización de los resultados de naturaleza laboral que la modalidad arroja, y se ayudara implementando el uso de plataformas virtual, convocar asistencia técnica para capacitar al personal sobre el uso de herramientas tecnológicas manera flexible y realizar seguimiento o acompañamiento al personal. (Véase tabla N°8)

Esta información se encuentra apoyada en base al trabajo, el antecedente, realizado por (Córdova, 2020), en la entrevista que brindan los abogados Toyama, donde concluyó que debe existir una mejora o una nueva normativa, y la aplicación debe ser de manera sostenible y permanente con beneficios a los empleadores y los trabajadores, debido a que la regulación que tenemos actualmente, no hay normas claras y eso puede generar perjuicios para los trabajadores; sin embargo, estas normas tienen que ser dictadas de acorde a la realidad que se está viviendo en estos tiempo, y el Estado debe garantizar la protección a los derechos que se pueden estar vulnerando.

De lo descrito podemos señalar, que los lineamientos para un trabajo semipresencial sean eficiente y eficaz no solo va a depender del trabajador, sino también del empleador, ya que tendrá el deber de dar las herramientas necesarias para garantizar un trabajo óptimo en beneficio de la empresa para la cual presta el servicio el colaborador.

V. CONCLUSIONES

El prestado que realiza trabajo en la modalidad de manera semipresencial, en un contexto de emergencia sanitaria, no se encuentra excluido de la jornada máxima legal, debido a que cumple su jornada laboral, además que existe una supervisión de sus labores por el jefe inmediato. Esta modalidad semipresencial hace uso de herramientas digitales que permite fiscalizar o monitorear al colaborador en horario de trabajo, y así garantizar el cumplimiento y el desarrollo del trabajo cuando no se encuentre en la oficina.

Las causas de exclusión de la jornada máxima legal, son de 3 tipos de personal de dirección o de confianza, personal que realice trabajo intermitente, vigilancia o de espera y personal con no sujeto a fiscalización inmediata, en estos últimos aquellos que realizan sus labores o parte de ellas sin supervisión inmediata del empleador, o que lo hacen parcial o totalmente fuera del centro de trabajo.

Los derechos laborales de los trabajadores en la modalidad semipresencial relacionada con el trabajo extraordinario, son aquellos que la constitución reconoce, por ejemplo, el derecho al descanso o a la desconexión digital, también al reconocimiento y pago de las horas extras. Es así que cualquier modalidad de trabajo va tener los mismos derechos de las otras modalidades.

Los lineamientos para un desarrollo eficaz del trabajo en la modalidad semipresencial, son aquellos que va estar establecidos por el empleador, además de garantizar las herramientas necesarias para que el trabajador pueda cumplir con prestar el servicio, también que exista una normativa clara y que se ajuste a la realidad, para que no se pueda vulnerar ningún derecho al trabajador.

VI. RECOMENDACIONES

- **PRIMERO: Al Trabajador**, que, al momento de celebrar un contrato con su empleador, considere que, si puede realizar un trabajo semipresencial, siempre y cuando el área en donde realizará las labores le permita, puesto que se puede realizar un trabajo mixto sin que su empleador lo excluya de la jornada máxima laboral.
- **SEGUNDO: Al empleador**, al encontrarnos en esta situación de pandemia el empleador no debe excluir a alguno de sus trabajadores que realiza trabajo semipresencial de la jornada máxima legal, si bien es cierto, el trabajador no está de manera presencial en la empresa, sin embargo, está cumpliendo con las labores que le han sido encomendadas, por tanto, no puede el empleador considerar al trabajador excluido de la jornada máxima legal, porque a este si puede ser fiscalizado por parte de su empleador.
- **TERCERO: Al público general**, considerar que todas las personas que realizamos una labor remunerada, en la modalidad semipresencial, tiene los mismos derechos que un trabajador que realiza sus labores de manera presencial, pues si estos realizan labores extraordinarias, les corresponde que su empleador les reconozca y pague sus horas extras.
- **CUARTO: Al legislador**, debe considerar en implementar y/o regular normas sobre el trabajo semipresencial, si bien es cierto que se dio de manera forzada por la situación en la que nos encontramos, pero también debe ser regulada para su posterior implementación en algunas de las empresas que encuentren que esta modalidad es productiva, tanto para el trabajador como para el empleador.

REFERENCIAS

- Avalos, B. (2018). *EXCEPCIONES A LA JORNADA DE TRABAJO: LIMITES Y ALTERNATIVAS*. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14140/AVALOS_RODR%C3%8DGUEZ_BRIAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Borrego, P. (21 de octubre de 2021). *Humanyze*. Obtenido de Modelos de trabajo híbridos: ¿cuál es el mejor para su lugar de trabajo?: Recuperado: <https://humanyze.com/es/blog-hybrid-work-models/>
- C., P. J. (2004). Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200003
- Camacho, M. A. (31 de Mayo de 2022). *Cómo implementar un modelo de trabajo híbrido para 2022*. Obtenido de Recuperado: <https://blog.acsendo.com/trabajo-hibrido>
- Constitución Política del Perú*. (1993). Lima.
- Constitución Política del Perú*. (1993). Lima.
- Córdova, É. V. (13 de Noviembre de 2020). *Diario "El Comercio"*. Obtenido de Trabajo híbrido: ¿qué cambios legislativos se necesitan para su implementación definitiva?: Recuperado de: <https://elcomercio.pe/economia/peru/trabajo-hibrido-que-cambios-legislativos-se-necesitan-para-su-implementacion-definitiva-trabajo-remoto-y-presencial-ncze-noticia/?ref=ecr>
- Empleo, M. d. (Mayo de 2011). *Servicio Normativo de Información Laboral - SNIL*. Obtenido de http://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin_7_1.html
- empleo, M. d. (2018). *"Horas Extras"*. Obtenido de Recuperado de: <https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/dnit/horasextras.pdf>
- Flores, L. M. (2021). Obtenido de COMPARACION DE MORTALIDAD POR COVID-19 EN REGIONES: <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/3768/TESIS%20MARIA%20GRACIA%20FLORES%20L%20C%93PEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Garrido, R. Q. (s.f.). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de psicodidáctica*, 6.
- Gomez, L. (2021). *CENTRO RS*. Obtenido de Modelo de trabajo híbrido, la tendencia del 2021: <https://centrors.org/modelo-de-trabajo-hibrido-la-tendencia-del-2021/>
- Gomez, M. (2004). *Análisis documental y información: dos componentes un mismo proceso*. Obtenido de <http://eprints.rclis.org/5013/1/analisis.pdf>
- Gonzales, J. L. (2020). MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN ONLINE. En J. L. GONZALES, *MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN ONLINE* (pág. 19). AREQUIPA: Recuperado por: https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2237/1/AriasGonzales_MetodosDeInvestigacionOnline_libro.pdf.

- Guzmán, C. (21 de Agosto de 2021). *PQS*. Obtenido de Trabajo híbrido: ¿Marcará el regreso a las oficinas en empresas peruanas?: Recuperado de: <https://pqs.pe/actualidad/trabajo-hibrido-marcara-el-regreso-a-las-oficinas-en-empresas-peruanas/>
- HEGEL, I. D. (19 de Enero de 2021). *Los derechos del trabajador en el Perú: lo que dice la ley*. Obtenido de <https://hegel.edu.pe/blog/los-derechos-del-trabajador-en-el-peru-lo-que-dice-la-ley/>
- Hugo Sanchez Carlessi, C. R. (2018). *MANUAL DE TÉRMINOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA*. Recuperado de: <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>: JUNIO.
- Instituto de Ciencias Hegel*. (14 de Enero de 2021). Obtenido de <https://hegel.edu.pe/blog/derecho-laboral-la-jornada-laboral-en-peru-conceptos-y-explicaciones/>
- Jaramillo, O. (26 de JULIO de 2019). *TRABAJO REMOTO VS TRABAJO PRESENCIAL*. Obtenido de <http://www.6sigmait.com/trabajo-remoto-vs-trabajo-presencial/>
- Legis.pe. (2017). Obtenido de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/05/Casacion-Laboral-12439-2017-La-Libertad-LP.pdf>
- López, P. (01 de Abril de 2022). *TRABAJO, EMPLEO Y EMPRESA*. Obtenido de ¿Cómo funciona el trabajo híbrido en las empresas peruanas?: Recuperado: <https://www.bbva.com/es/pe/como-funciona-el-trabajo-hibrido-en-las-empresas-peruanas/>
- Madrid, R. M. (Marzo de 2012). *La jornada de trabajo*. Obtenido de Recuperado: http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_14/doc_boletin_14_03.pdf
- MARTÍNEZ, M. (2006). LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA (SÍNTESIS CONCEPTUAL). *IIPSI -FACULTAD DE PSICOLOGÍA -UNMSM*, 128.
- Martínez, M. (s.f). LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA (SÍNTESIS CONCEPTUAL). *REVISTA IIPSI*, 129.
- Matta, A. (2020). *El trabajo remoto en el Perú en los tiempos de Covid-19*. Obtenido de *Revi.sta Iberoamericana de derecho del trabajo y la seguridad social*.
- Matta, D. Á. (2020). 73EL TRABAJO REMOTO EN EL PERÚ EN TIEMPOS DEL COVID-19. *Revista Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 75.
- Mejía, E. y. (2018). *INTRODUCCION A LA METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION CIENTÍFICA*. ECUADOR: Recuperado de: <http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/15424/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Ministerio de Educación. (2020). *Disposiciones para el trabajo docente auxiliar*. Obtenido de <https://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf/preguntas-frecuentes-licencias.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (04 de 07 de 2002). *DECRETO SUPREMO.Nº 007-2002-TR*. Obtenido de Recuperado:http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_007_2002_TR.pdf

- Ministerio de Trabajo. (2012). *Boletín de Jornada de Trabajo*. Obtenido de Recuperado:https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/INF_JORNADA_TRABAJO.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2018). Obtenido de Horas Extras: Recuperado de:<https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/dnit/horasextras.pdf>
- Miyagusuku, J. (agosto de 2018). *YACHAQ 5*. Obtenido de Tiempo de trabajo, hacia una limitación de las facultades del empleador.: <http://www.ciedcusco.com/wp-content/uploads/2018/08/yachaq5-parte11.pdf>
- Montero, E. (27 de Abril de 2020). *Actualidad Laboral*. Obtenido de <https://actualidadlaboral.com/trabajo-remoto-durante-la-pandemia-del-covid-19-y-sus-diferencias-con-el-teletrabajo/>
- Montes, F. J. (1994). LOS REGIMENES EXCEPCIONALES. *Laborem*, 109. Obtenido de Recuperado: <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem1.pdf>
- Neves, J. (s.f.). Obtenido de <https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajopereu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Neyra, I. (06 de Noviembre de 2020). *Pasión por el derecho*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/regulacion-trabajo-remoto-perfectible-ventajas-desventajas/>
- OMS. (2020). Obtenido de Plan de Trabajo SACROI COVID-19: https://www.oas.org/es/cidh/SACROI_COVID19/planTrabajo_SACROI_COVID19_SPA.pdf
- Peña, A. Q. (2006). *Lima: UNMSM*. Obtenido de Metodología de Investigación Científica Cualitativa: Recuperado de: <http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/267/3634305-Metodologia-de-Investigacion-Cualitativa-A-Quintana.pdf>
- Picón, D. y. (Mayo de 2014). *La Unidad de Análisis en la Problemática enseñanza - aprendizaje*. Obtenido de file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-LaUnidadDeAnalisisEnLaProblematikaEnsenanzaaprendi-5123550.pdf
- Real Academia Española. (2021). *Diccionario de la lengua española*. Obtenido de Recuperado: <https://dle.rae.es/excepci%C3%B3n>
- revista Español News. (28 de JULIO de 2021). Obtenido de 5 CARACTERÍSTICAS DE UN ENTORNO DE TRABAJO HÍBRIDO EXITOSO: Reecuperado de:<https://espanol.news/5-caracteristicas-de-un-entorno-de-trabajo-hibrido-exitoso/>
- Risco, A. (2020). *Repositorio de la Universidad de Lima*. Obtenido de <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%202021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Rodriguez, B. A. (Abril de 2018). Obtenido de "tesis para optar el grado de magister en derecho de trabajo y de la seguridad social":

- Recuperado:https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14140/AVALOS_RODR%c3%8dGUEZ_BRIAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rosas, C. P. (2020). LA DESCONEXIÓN DIGITAL: ALCANCES. *Revista LABOREM N.º 23-2020*, 341. Obtenido de LA DESCONEXIÓN DIGITAL: ALCANCES.
- Salas, O. D. (19 de Noviembre de 2019). *Diseño de Teoría Fundamentada*. Obtenido de <https://investigaliacr.com/investigacion/disenode-teoria-fundamentada/>
- Salazar, A. S. (MARZO de 2020). *PASION POR EL DERECHO*. Obtenido de Diferencias entre «teletrabajo» y «trabajo remoto»: <https://lpderecho.pe/diferencias-teletrabajo-trabajo-remoto/>
- Salazar, A. S. (Marzo de 2020). *Pasión por el Derecho*. Obtenido de Diferencias entre el Teletrabajo y el Trabajo Remoto: Recuperado de: <https://lpderecho.pe/diferencias-teletrabajo-trabajo-remoto/>
- Saldaña, L. (2019). *Flexibilidad de la jornada laboral para aumentar la productividad*. Obtenido de https://www.revistacultura.com.pe/revistas/RCU_33_flexibilidad-de-la-jornada.pdf
- Samamé, V. (s.f.). *Flexibilidad del derecho de trabajo*. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/210/Samame_mv.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Spataro, J. (SEPTIEMBRE de 2021). *MICROSOFT*. Obtenido de Microsoft y LinkedIn presentan nuevos datos y productos para el trabajo híbrido: Recuperado de:<https://news.microsoft.com/es-xl/microsoft-y-linkedin-presentan-nuevos-datos-y-productos-para-el-trabajo-hibrido/>
- Suárez, C. E. (2018). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. En C. E. Suárez, *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica* (pág. 19). Machala- Ecuador: Editorial UTMACH.
- Svampa, M. (Enero de 2021). *Nueva Sociedad*. Obtenido de La pandemia desde América Latina: <https://nuso.org/articulo/la-pandemia-desde-america-latina/>
- Tamayo, T. M. (2004). *TIPOS DE INVESTIGACION*. Obtenido de https://trabajodegradoucm.weebly.com/uploads/1/9/0/9/19098589/tipos_de_investigacion.pdf
- Torres, J. (15 de Mayo de 2021). *RED FORBES*. Obtenido de Trabajo híbrido: el modelo de trabajo del futuro: Recuperado de:<https://forbes.co/2021/06/15/red-forbes/trabajo-hibrido-el-modelo-de-trabajo-del-futuro/>
- Toyama, J. (16 de Julio de 2020). *Conoce las diferencias entre teletrabajo, trabajo remoto y trabajo a domicilio*. Obtenido de <https://www.vinateatoyama.com/blog/actualidad/conoce-las-diferencias-entre-teletrabajo-trabajo-remoto-y-trabajo-a-domicilio-peru-vinatea-toyama-jorge/>
- Vélez, L. V. (s.f.). Obtenido de LA INVESTIGACION CUALITATIVA: recuperado de: http://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/velez_vera__investigacion_cualitativa_pdf.pdf

- Villalobos, H. J. (20 de 10 de 2020). *Conexionesan*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2020/10/20/como-lograr-un-mercado-laboral-mas-flexible-y-seguro/>
- Villarejo, A. L. (16 de Diciembre de 2013). *La teoría fundamentada en la investigación cualitativa*. Obtenido de <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/teoria-fundamentada-en-investigacion-cualitativa/>
- Vitor, P. (octubre de 2021). *DNA Human Capital*. Obtenido de Un 73% de empresas piensa aplicar trabajo semipresencial en el 2022: Recuperado de: <https://www.dnahumancapital.com/blog/?p=1306>
- Walabonso, R. A. (2011). *Guía de Investigación Científica*. Lima: Fondo Editorial UCH. Obtenido de https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/23/rodriguez_arainaga_walabonso_guia%20_investigacion_cientifica.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Wework Y Workplace Intelligence. (13 de Abril de 2021). *wework ideas*. Obtenido de "El futuro del Trabajo Híbrido": recuperado de; https://www.wework.com/es-LA/ideas/wp-content/uploads/sites/15/2021/04/ESTUDIO-TRABAJO-HI%CC%81BRIDO_ES.pdf
- Yucra, E. (2021). *Derechos Laborales en el Perú durante la emergencia sanitaria Covid-19*. Obtenido de <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2021/04/LOS-DERECHOS-LABORALES-EN-EL-PERU%CC%81-DURANTE-LA-EMERGENCIA-SANITARIA-COVID-19.pdf>
- Yupanqui, R. (2022). La Cámara : revista digital de la Cámara de Comercio de Lima. *La Cámara : revista digital de la Cámara de Comercio de Lima*, Recuperado:<https://lacamara.pe/horario-de-trabajo/>. Obtenido de Horario de trabajo.

ANEXOS

1.- MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

AMBITO TEMATICO	PROBLEMA DE INVESTIGACION	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	CATEGORIAS	SUB CATEGORIAS
EL TRABAJO EN LA MODALIDAD SEMIPRESENCIAL COMO CAUSAL DE EXCLUSION DE LA JORNADA MAXIMA LABORAL EN CONTEXTO DE PANDEMIA	¿EL PRESTADOR QUE REALIZA TRABAJO EN LA MODALIDAD SEMIPRESENCIAL EN CONTEXTO DE PANDEMIA, SE ENCUENTRA EXCLUIDO DE LA JORNADA MAXIMA LEGAL?	Determinar si el prestador que realiza trabajo en la modalidad semipresencial en contexto de pandemia, se encuentra excluido de la jornada máxima legal.	Identificar las causas de exclusión de la jornada máxima legal.	La Modalidad Semipresencial	Trabajo remoto
			Conocer los Derechos laborales de los trabajadores en la modalidad semipresencial relacionado	Causal de exclusión de la jornada máxima legal	Flexibilidad laboral
					Derechos fundamentales

			con el trabajo extraordinario		
			Determinar los lineamientos para un desarrollo eficaz del trabajo en la modalidad semipresencial		Causales de exclusión

2.-ENTREVISTAS VALIDADAS

ANEXO CARTA DE INVITACIÓN N°01

Trujillo, 11 de abril del 2022

Dr. Salinas Ruiz Henry Eduardo

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Nos es grato dirigirnos a Ud., para expresarle nuestro respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **El trabajo en modalidad semipresencial como causal de exclusión de la jornada máxima laboral en contexto de pandemia.**

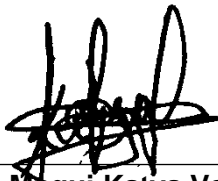
Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad determinar si el prestador que realiza el trabajo en la modalidad de manera semipresencial, en un contexto de pandemia, se encuentra excluido de la jornada máxima legal, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que **le invitamos a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

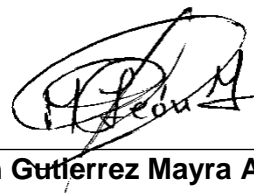
Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.



Arias Maqui Katya Vanesa



León Gutiérrez Mayra Anahí

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo con si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado


Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....
.....
.....
.....

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	SALINAS RUIZ HENRY EDUARDO
Grado Académico	DOCTOR
Mención	GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
Firma	

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. Según su opinión ¿Conoce usted cuál es la jornada máxima laboral establecida en nuestro país? Explique su respuesta.			X	
2. Según su opinión ¿Conoce usted la diferencia entre jornada máxima legal y jornada ordinaria del centro de trabajo? Explique su respuesta.			X	
3. Según su opinión ¿Cuáles son las causas de exclusión de la jornada máxima laboral? Explique su respuesta.			X	
4. Según su opinión ¿Cuál es la diferencia del desarrollo de trabajo en modalidad semipresencial y en forma ordinaria o presencial? Explique su respuesta.			X	
5. Según su opinión ¿Cuáles son los derechos laborales de los trabajadores en la modalidad semipresencial relacionada con el trabajo extraordinario? Explique su respuesta.			X	
6. Según su opinión ¿La modalidad semipresencial es una causal de exclusión de la jornada máxima laboral en el contexto de pandemia? Explique su respuesta.			X	
7. Según su opinión ¿Los mecanismos establecidos para el desarrollo de esta modalidad son acordes para llegar a un trabajo eficaz? Explique su respuesta.			X	
8. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para determinar un desarrollo eficiente y eficaz del trabajo en la modalidad semipresencial? Explique su respuesta.			X	

ANEXO

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE GUÍA DE ENTREVISTA

TITULO: EL TRABAJO EN MODALIDAD SEMIPRESENCIAL COMO CAUSAL DE EXCLUSIÓN DE LA JORNADA MÁXIMA LABORAL EN CONTEXTO DE PANDEMIA

OBJETIVO ESPECIFICO 1: Identificar las causas de exclusión de la jornada máxima legal.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN				
CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Jornada máxima legal	Causas de exclusión de la jornada legal.	Jornada máxima.	1. Según su experiencia ¿Conoce usted cuál es la jornada máxima laboral establecida en nuestro país?	Cuestionario de entrevista.
		Diferencia de Jornada máxima legal. Diferencia de jornada ordinaria	2. ¿Conoce usted la diferencia entre jornada máxima legal y jornada ordinaria del centro de trabajo?	
		Causas de exclusión.	3. Conoce usted ¿Cuáles son las causas de exclusión de la jornada máxima laboral?	

OBJETIVO ESPECIFICO 2: Conocer los derechos laborales de los trabajadores en la modalidad semipresencial relacionado con el trabajo extraordinario

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN				
CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Relaciones Laborales	Derechos laborales en la modalidad semipresencial	Modalidad semipresencial Modalidad ordinaria o presencial	4. Sabe usted ¿Cuál es la diferencia del desarrollo de trabajo en modalidad semipresencial y en forma ordinaria o presencial?	Cuestionario de entrevista

		Derechos laborales	5. Conoce usted ¿Cuáles son los derechos laborales de los trabajadores en la modalidad semipresencial?	
			6. Según su experiencia ¿La modalidad semipresencial es una causal de exclusión de la jornada máxima laboral en el contexto de pandemia?	

OBJETIVO ESPECIFICO 3: Determinar los lineamientos para un desarrollo eficiente y eficaz del trabajo en la modalidad semipresencial.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA				
CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	INDICADORE S	ÍTEMS	INSTRUMENT O
Lineamientos	Lineamientos para desarrollo eficaz y eficiente del trabajo en la modalidad semipresencial	mecanismos	7 según su opinión ¿Los mecanismos establecidos para el desarrollo de esta modalidad son acordes para llegar a un trabajo eficaz?	Cuestionario de entrevista
		Desarrollo eficiente y eficaz del trabajo	8. Según su experiencia ¿cuáles son los lineamientos para determinar un desarrollo eficiente y eficaz del trabajo en la modalidad semipresencial?	

ANEXO:

Guía de Entrevista

TITULO:

El trabajo en modalidad semipresencial como causal de exclusión de la jornada máxima laboral en contexto de pandemia

I. Datos generales:

Entrevistado:

Edad: **Género:**

Cargo:

Institución:

Entrevistadores:

Fecha: **Hora:**

Lugar:

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Identificar las causas de exclusión de la jornada máxima legal

Preguntas:

1. Según su opinión ¿Conoce usted cuál es la jornada máxima laboral establecida en nuestro país? Explique su respuesta.

.....
.....
.....

2. Según su opinión ¿Conoce usted la diferencia entre jornada máxima legal y jornada ordinaria del centro de trabajo? Explique su respuesta.

.....
.....

3. Según su opinión ¿Cuáles son las causas de exclusión de la jornada máxima laboral? Explique su respuesta.

.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Conocer los derechos laborales de los trabajadores en la modalidad semipresencial relacionada con el trabajo extraordinario

4. Según su opinión ¿Cuál es la diferencia del desarrollo de trabajo en modalidad semipresencial y en forma ordinaria o presencial? Explique su respuesta.

.....
.....

5. Según su opinión ¿Cuáles son los derechos laborales de los trabajadores en la modalidad semipresencial relacionada con el trabajo extraordinario? Explique su respuesta.

.....
.....
.....
.....

6. Según su opinión ¿La modalidad semipresencial es una causal de exclusión de la jornada máxima laboral en el contexto de pandemia? Explique su respuesta.

.....
.....

.....
.....

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Determinar los lineamientos para un desarrollo eficiente y eficaz del trabajo en la modalidad semipresencial

7. Según su opinión ¿Los mecanismos establecidos para el desarrollo de esta modalidad son acordes para llegar a un trabajo eficaz? Explique su respuesta.

.....
.....
.....
.....

8. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para determinar un desarrollo eficiente y eficaz del trabajo en la modalidad semipresencial? Explique su respuesta.

.....
.....
.....

Firma del entrevistado:
Apellidos y Nombres:
DNI:

ANEXO
CARTA DE INVITACIÓN N°02

Trujillo, 11 de abril del 2022

Dra. María Eugenia Zevallos Loyaga

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Nos es grato dirigirnos a Ud., para expresarle nuestro respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **El trabajo en modalidad semipresencial como causal de exclusión de la jornada máxima laboral en contexto de pandemia.**

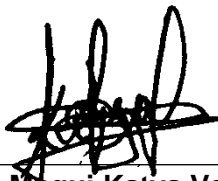
Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad determinar si el prestador que realiza el trabajo en la modalidad de manera semipresencial, en un contexto de pandemia, se encuentra excluido de la jornada máxima legal, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que **le invitamos a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

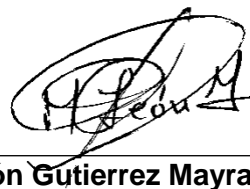
Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Concedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.



Arias Maquí Katya Vanesa



León Gutiérrez Mayra Anahí

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo con si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

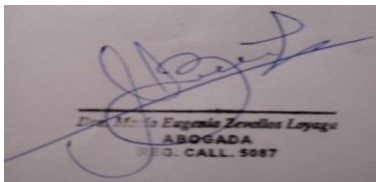
Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....
.....
.....
.....

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	ZEVALLOS LOYAGA, MARÍA EUGENIA
Grado Académico	DOCTORA
Mención	EN DERECHO
Firma	

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. Según su opinión ¿Conoce usted cuál es la jornada máxima laboral establecida en nuestro país? Explique su respuesta.			X	
2. Según su opinión ¿Conoce usted la diferencia entre jornada máxima legal y jornada ordinaria del centro de trabajo? Explique su respuesta.			X	
3. Según su opinión ¿Cuáles son las causas de exclusión de la jornada máxima laboral? Explique su respuesta.			X	
4. Según su opinión ¿Cuál es la diferencia del desarrollo de trabajo en modalidad semipresencial y en forma ordinaria o presencial? Explique su respuesta.			X	
5. Según su opinión ¿Cuáles son los derechos laborales de los trabajadores en la modalidad semipresencial relacionada con el trabajo extraordinario? Explique su respuesta.			X	
6. Según su opinión ¿La modalidad semipresencial es una causal de exclusión de la jornada máxima laboral en el contexto de pandemia? Explique su respuesta.			X	
7. Según su opinión ¿Los mecanismos establecidos para el desarrollo de esta modalidad son acordes para llegar a un trabajo eficaz? Explique su respuesta.			X	
8. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para determinar un desarrollo eficiente y eficaz del trabajo en la modalidad semipresencial? Explique su respuesta.			X	

ANEXO

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE GUÍA DE ENTREVISTA

TITULO: EL TRABAJO EN MODALIDAD SEMIPRESENCIAL COMO CAUSAL DE EXCLUSIÓN DE LA JORNADA MÁXIMA LABORAL EN CONTEXTO DE PANDEMIA

OBJETIVO ESPECIFICO 1: Identificar las causas de exclusión de la jornada máxima legal.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN				
CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Jornada máxima legal	Causas de exclusión de la jornada legal.	Jornada máxima.	1. Según su experiencia ¿Conoce usted cuál es la jornada máxima laboral establecida en nuestro país?	Cuestionario de entrevista.
		Diferencia de Jornada máxima legal. Diferencia de jornada ordinaria	2. ¿Conoce usted la diferencia entre jornada máxima legal y jornada ordinaria del centro de trabajo?	
		Causas de exclusión.	3. Conoce usted ¿Cuáles son las causas de exclusión de la jornada máxima laboral?	

OBJETIVO ESPECIFICO 2: Conocer los derechos laborales de los trabajadores en la modalidad semipresencial relacionado con el trabajo extraordinario

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN				
CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Relaciones Laborales	Derechos laborales en la modalidad semipresencial	Modalidad semipresencial Modalidad ordinaria o presencial	4. Sabe usted ¿Cuál es la diferencia del desarrollo de trabajo en modalidad semipresencial y en forma ordinaria o presencial?	Cuestionario de entrevista

		Derechos laborales	5. Conoce usted ¿Cuáles son los derechos laborales de los trabajadores en la modalidad semipresencial?	
			6. Según su experiencia ¿La modalidad semipresencial es una causal de exclusión de la jornada máxima laboral en el contexto de pandemia?	

OBJETIVO ESPECIFICO 3: Determinar los lineamientos para un desarrollo eficiente y eficaz del trabajo en la modalidad semipresencial.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA				
CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Lineamientos	Lineamientos para desarrollo eficaz y eficiente del trabajo en la modalidad semipresencial	mecanismos	7 según su opinión ¿Los mecanismos establecidos para el desarrollo de esta modalidad son acordes para llegar a un trabajo eficaz?	Cuestionario de entrevista
		Desarrollo eficiente y eficaz del trabajo	8. Según su experiencia ¿cuáles son los lineamientos para determinar un desarrollo eficiente y eficaz del trabajo en la modalidad semipresencial?	

ANEXO:

Guía de Entrevista

TITULO:

El trabajo en modalidad semipresencial como causal de exclusión de la jornada máxima laboral en contexto de pandemia

III. Datos generales:

Entrevistado:

Edad: **Género:**

Cargo:

Institución:

Entrevistadores:

Fecha: **Hora:**

Lugar:

IV. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Identificar las causas de exclusión de la jornada máxima legal

Preguntas:

9. Según su opinión ¿Conoce usted cuál es la jornada máxima laboral establecida en nuestro país? Explique su respuesta.

.....
.....
.....

10. Según su opinión ¿Conoce usted la diferencia entre jornada máxima legal y jornada ordinaria del centro de trabajo? Explique su respuesta.

.....
.....
.....

11. Según su opinión ¿Cuáles son las causas de exclusión de la jornada máxima laboral? Explique su respuesta.

.....
.....

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Conocer los derechos laborales de los trabajadores en la modalidad semipresencial relacionada con el trabajo extraordinario

12. Según su opinión ¿Cuál es la diferencia del desarrollo de trabajo en modalidad semipresencial y en forma ordinaria o presencial? Explique su respuesta.

.....
.....

13. Según su opinión ¿Cuáles son los derechos laborales de los trabajadores en la modalidad semipresencial relacionada con el trabajo extraordinario? Explique su respuesta.

.....
.....

14. Según su opinión ¿La modalidad semipresencial es una causal de exclusión de la jornada máxima laboral en el contexto de pandemia? Explique su respuesta.

.....
.....

.....
.....

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Determinar los lineamientos para un desarrollo eficiente y eficaz del trabajo en la modalidad semipresencial

15. Según su opinión ¿Los mecanismos establecidos para el desarrollo de esta modalidad son acordes para llegar a un trabajo eficaz? Explique su respuesta.

.....
.....
.....
.....

16. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para determinar un desarrollo eficiente y eficaz del trabajo en la modalidad semipresencial? Explique su respuesta.

.....
.....
.....

Firma del entrevistado:
Apellidos y Nombres:
DNI:

4. ENTREVISTAS APLICADAS

4.1. ESPECIALISTAS:

ANEXO

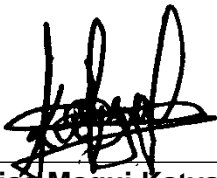
CARTA DE INVITACIÓN N°01

Nos es grato dirigirnos a Ud., para expresarle nuestro respeto y cordial saludo; respecto al asunto, hacerle conocer que las estudiantes **Katya Vanesa Arias Maqui y Mayra León Gutiérrez**, están realizando el trabajo de investigación cualitativa titulado: ***“El trabajo en modalidad semipresencial como causal de exclusión de la jornada máxima laboral en contexto de pandemia”***. Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

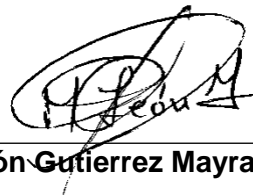
La presente investigación tiene por finalidad **“Determinar si el trabajador que realiza trabajo en la modalidad de manera semipresencial, en un contexto de pandemia, se encuentra excluido de la jornada máxima legal”**.

Como conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración

Atentamente.



Arias Maqui Katya Vanesa



León Gutiérrez Mayra Anahi

ANEXO:

Guía de Entrevista a Especialista

TITULO:

El trabajo en modalidad semipresencial como causal de exclusión de la jornada máxima laboral en contexto de pandemia

V. Datos generales:

Entrevistado:EDY ALVARADO ALFARO

Edad:54..... Género:MASCULINO.....

Cargo:ABOGADO.....

Institución:

Entrevistadores.....

Fecha.....13/05/2022..... Hora:4:30PM.....

Lugar:TRUJILLO.....

VI. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Identificar las causas de exclusión de la jornada máxima legal

Preguntas:

17. Según su opinión ¿Conoce usted cuál es la jornada máxima laboral establecida en nuestro país? Explique su respuesta.

La jornada máxima laboral en el país es de 08 horas diarias, es decir 48 horas semanales.

18. Según su opinión ¿Conoce usted la diferencia entre jornada máxima legal y jornada ordinaria del centro de trabajo? Explique su respuesta.

Si, la jornada máxima legal es la establecida en la ley, siendo las ocho horas diarias, mientras que la jornada ordinaria es el tiempo establecido en el lugar o centro de trabajo puede ser menor o igual a 8 horas diarias.

19. Según su opinión ¿Cuáles son las causas de exclusión de la jornada máxima laboral? Explique su respuesta.

Las causales de exclusión se encuentran reguladas en nuestro ordenamiento jurídicos, y son los trabajadores de dirección y confianza, trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata, trabajadores que realizan las labores de tiempo completo o parcial fuera del centro de labores.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Conocer los derechos laborales de los trabajadores en la modalidad semipresencial relacionada con el trabajo extraordinario

20. Según su opinión ¿Cuál es la diferencia del desarrollo de trabajo en modalidad semipresencial y en forma ordinaria o presencial? Explique su respuesta.

La diferencia es que, el trabajo semipresencial es la mezcla del trabajo remoto y el trabajo presencial, se puede realizar tanto en el centro de labores como en su domicilio del trabajador, mientras que el trabajo presencial se tiene que realizar de lunes a sábado en el mismo centro de labores.

21. Según su opinión ¿Cuáles son los derechos laborales de los trabajadores en la modalidad semipresencial relacionada con el trabajo extraordinario? Explique su respuesta.

Como principal derecho es la remuneración, descanso semanal, licencias, vacaciones.

22. Según su opinión ¿La modalidad semipresencial es una causal de exclusión de la jornada máxima laboral en el contexto de pandemia? Explique su respuesta.

Desde mi punto de vista no debería ser causal de exclusión, porque el trabajador tiene que cumplir con sus horas establecidas en el contrato de trabajo, y las debe realizar en la modalidad semipresencial, tanto así que el empleador puede fiscalizar al trabajo mediante las plataformas virtuales que existen a raíz de la creación de esta nueva modalidad.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

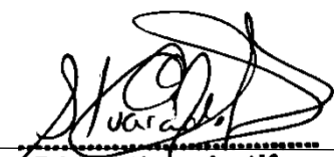
Determinar los lineamientos para un desarrollo eficiente y eficaz del trabajo en la modalidad semipresencial

23. Según su opinión ¿Los mecanismos establecidos para el desarrollo de esta modalidad son acordes para llegar a un trabajo eficaz? Explique su respuesta.

El empleador debería de cumplir con los mecanismos establecidos para que darle las facilidades que el trabajador pueda realizar un trabajo semipresencial, siempre y cuando el cargo que ejerza le permita.

24. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para determinar un desarrollo eficiente y eficaz del trabajo en la modalidad semipresencial? Explique su respuesta.

El apoyo del empleador de manera constante debería capacitar a sus trabajadores a utilizar las herramientas tecnológicas y estos poder realizar un mejor desempeño en sus labores.


Edy S. Alvarado Alfaro
ABOGADO
CALL 6026

ANEXO:

Guía de Entrevista a Especialista

TITULO:

El trabajo en modalidad semipresencial como causal de exclusión de la jornada máxima laboral en contexto de pandemia

VII. Datos generales:

Entrevistado: Vanessa Rojas Horna

Edad: Género: Femenino

Cargo: Abogado independiente

Institución: ESTUDIO JURIDICO

Entrevistadores:.....

Fecha:15.05.2022 Hora: 5 pm

Lugar:

VIII. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Identificar las causas de exclusión de la jornada máxima legal

Preguntas:

25. Según su opinión ¿Conoce usted cuál es la jornada máxima laboral establecida en nuestro país? Explique su respuesta.

Si, la que se encuentra regula en la Constitución y en el Convenio 1 de la Organización Internacional del empleo, regula que son de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana

26. Según su opinión ¿Conoce usted la diferencia entre jornada máxima legal y jornada ordinaria del centro de trabajo? Explique su respuesta.
La primera es la que establece la ley, que son 8 horas diarias, mientras que la segunda se refiere a la que se acuerda entre el trabajador y empleador que no puede exceder las 8 horas diarias de trabajo
27. Según su opinión ¿Cuáles son las causas de exclusión de la jornada máxima laboral? Explique su respuesta.

Según el artículo 5 del TUO del DL 854, tres tipos de trabajadores: Personal de dirección, Trabajadores de servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia y, los Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata: realizan sus labores o parte de ellas sin supervisión inmediata del empleador, o que lo hacen parcial o totalmente fuera del centro de trabajo

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Conocer los derechos laborales de los trabajadores en la modalidad semipresencial relacionada con el trabajo extraordinario

28. Según su opinión ¿Cuál es la diferencia del desarrollo de trabajo en modalidad semipresencial y en forma ordinaria o presencial? Explique su respuesta.
- La primera es la prestación de servicios que se desarrolla en parte en el centro de laborales y otra de forma remota. La segunda referida la prestación de servicios realizada en el centro de labores**
29. Según su opinión ¿Cuáles son los derechos laborales de los trabajadores en la modalidad semipresencial relacionada con el trabajo extraordinario? Explique su respuesta.

Los derechos son los mismo que se encuentran regulados para los trabajadores que laboran de manera presencial.

30. Según su opinión ¿La modalidad semipresencial es una causal de exclusión de la jornada máxima laboral en el contexto de pandemia? Explique su respuesta.

Si, puesto que realizan sus labores o parte de ellas sin supervisión inmediata del empleador, o que lo hacen parcial o totalmente fuera del centro de trabajo.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Determinar los lineamientos para un desarrollo eficiente y eficaz del trabajo en la modalidad semipresencial

31. Según su opinión ¿Los mecanismos establecidos para el desarrollo de esta modalidad son acordes para llegar a un trabajo eficaz? Explique su respuesta.

De acuerdo a esta pregunta creo que los mecanismos no son aplicados de una manera adecuada por el empleador, para que el trabajador realice una labor eficaz sea de manera presencial, remota o semipresencial.

32. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para determinar un desarrollo eficiente y eficaz del trabajo en la modalidad semipresencial? Explique su respuesta.

Desconozco cuales son los lineamientos que han sido establecidos en la modalidad semipresencial, pues es una modalidad creada a partir de la pandemia pues a muchos ha sido favorable para que conserven su trabajo.



Vanessa Rojas Horna
ABOGADA
Reg. C.A.L.L. N° 4017

Firma del entrevistado:

ANEXO:

Guía de Entrevista a Especialista

TITULO:

El trabajo en modalidad semipresencial como causal de exclusión de la jornada máxima laboral en contexto de pandemia

IX. Datos generales:

Entrevistado: ALEX PONCE LLICAN

Edad: 49 Género: masculino

Cargo: Abogado Independiente.

Institución: Ponce LLicán Abogados SAC

Entrevistadores:.....

Fecha:..... Hora:

Lugar:

X. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Identificar las causas de exclusión de la jornada máxima legal

Preguntas:

33. Según su opinión ¿Conoce usted cuál es la jornada máxima laboral establecida en nuestro país? Explique su respuesta.

La Jornada máxima laboral legal es de 8 horas de conformidad al ordenamiento jurídico vigente en el Perú.

34. Según su opinión ¿Conoce usted la diferencia entre jornada máxima legal y jornada ordinaria del centro de trabajo? Explique su respuesta.

Sí, la jornada máxima legal no necesariamente tiene por qué coincidir con la jornada ordinaria que establezca en el centro de trabajo pudiendo ésta última ser menor ya sea por acuerdo individual (contractual), colectivo o por decisión del propio empleador.

35. Según su opinión ¿Cuáles son las causas de exclusión de la jornada máxima laboral? Explique su respuesta.

Una de las causas es cuando se trata de trabajadores no sujetos de fiscalización (cierto personal de confianza) y todos los de dirección. Asimismo, aquellos que prestan servicios de guardianía, vigilancia o custodia cuyas labores tengan con lapsos de inactividad.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Conocer los derechos laborales de los trabajadores en la modalidad semipresencial relacionada con el trabajo extraordinario

36. Según su opinión ¿Cuál es la diferencia del desarrollo de trabajo en modalidad semipresencial y en forma ordinaria o presencial? Explique su respuesta.

La semipresencialidad implica que parte de los servicios se prestan con la asistencia física al lugar donde lo indique el empleador y la otra parte de los servicios desde un lugar elegido por el trabajador. Las labores ordinarias o presenciales son aquellas que expresamente se efectúan en el lugar que indique el empleador.

37. Según su opinión ¿Cuáles son los derechos laborales de los trabajadores en la modalidad semipresencial relacionada con el trabajo extraordinario? Explique su respuesta.

Los trabajadores ya se a que realicen labores presenciales o en forma presencial tienen derecho al pago por el trabajo extraordinario, esto en sobretiempo (adicional a la jornada ordinaria)

38. Según su opinión ¿La modalidad semipresencial es una causal de exclusión de la jornada máxima laboral en el contexto de pandemia? Explique su respuesta.

No

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Determinar los lineamientos para un desarrollo eficiente y eficaz del trabajo en la modalidad semipresencial

39. Según su opinión ¿Los mecanismos establecidos para el desarrollo de esta modalidad son acordes para llegar a un trabajo eficaz? Explique su respuesta.

Asumo que la pregunta tendría que ver con la eficacia normativa, si esto es así, la eficacia está en función del mayor o menor cumplimiento de dicha modalidad laboral, mi impresión es que por lo menos durante determinada etapa de la pandemia ha resultado eficaz.

40. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para determinar un desarrollo eficiente y eficaz del trabajo en la modalidad semipresencial? Explique su respuesta.

La eficacia tiene que ver con el grado de aceptación y de cumplimiento normativo de dicha modalidad por parte de sus destinatarios; y en el caso de la eficiencia, con la maximización de los resultados de naturaleza laboral que la modalidad arroja.



Firma del entrevistado:

Apellidos y Nombres: Ponce Lican Alex

DNI:

ANEXO:

Guía de Entrevista a Empleador

TITULO:

El trabajo en modalidad semipresencial como causal de exclusión de la jornada máxima laboral en contexto de pandemia

XI. Datos generales:

Entrevistado: Yelka Arias Maqui

Edad: 32 años

Género: Femenino

Cargo: Asistente de Recursos Humanos

Institución: Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Cartavio

Entrevistadores:

Fecha: 09.05.2022

Hora: 15:00

Lugar: Coopac San José

XII. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Identificar las causas de exclusión de la jornada máxima legal

Preguntas:

41. Según su opinión ¿Conoce usted cuál es la jornada máxima laboral establecida en nuestro país? Explique su respuesta.

Sí, la jornada máxima es de 8 horas diarias o 48 semanales.

42. Según su opinión ¿Conoce usted la diferencia entre jornada máxima legal y jornada ordinaria del centro de trabajo? Explique su respuesta.

La jornada legal es aquella que se encuentra establecida en nuestra constitución, mientras jornada ordinaria del centro de labores se entiende por la establecida en cada empresa normalmente va entre las 5 u 8 horas diarias sin embargo no puede superar el límite.

43. Según su opinión ¿Cuáles son las causas de exclusión de la jornada máxima laboral? Explique su respuesta.

Están excluidos las personas que tienen cargos de dirección dentro de la empresa por ejemplo el gerente, así mismo aquellos que laboran fuera del centro del trabajo

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Conocer los derechos laborales de los trabajadores en la modalidad semipresencial relacionada con el trabajo extraordinario

44. Según su opinión ¿Cuál es la diferencia del desarrollo de trabajo en modalidad semipresencial y en forma ordinaria o presencial? Explique su respuesta.

En mi opinión la principal diferencia ha sido poder lograr la supervisión de que se cumpla con la jornada de trabajo, que se destinen eficientemente las horas de trabajo al trabajo propiamente dicho según sea el cargo.

Así mismo no todas las áreas pueden realizar este tipo de trabajo pues algunas necesitan netamente que la labor sea presencial.

45. Según su opinión ¿Cuáles son los derechos laborales de los trabajadores en la modalidad semipresencial relacionada con el trabajo extraordinario? Explique su respuesta.

Estos colaboradores en mi opinión y como se ha venido trabajando en nuestra Cooperativa tienen los mismos derechos que un trabajador en modalidad presencial, es más se les ha proveído del equipo operativo y logístico para que puedan cumplir con sus labores siempre y cuando el puesto lo amerite.

46. Según su opinión ¿La modalidad semipresencial es una causal de exclusión de la jornada máxima laboral en el contexto de pandemia? Explique su respuesta.

Si bien es cierto al inicio de la pandemia se podría considerar que es una causal de exclusión pues no cumplían con el horario de trabajo hoy en día se han incluido diversos métodos para verificar que el colaborador cumpla con dicho horario

OBJETIVO ESPECIFICO 3

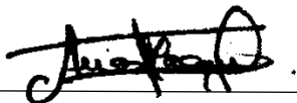
Determinar los lineamientos para un desarrollo eficiente y eficaz del trabajo en la modalidad semipresencial

47. Según su opinión ¿Los mecanismos establecidos para el desarrollo de esta modalidad son acordes para llegar a un trabajo eficaz? Explique su respuesta.

Las empresas han incluido varios métodos para lograr el desarrollo de un trabajo eficaz que va depender principalmente del desempeño del colaborador, básicamente nosotros tenemos un sistema de marcación, así como diariamente deben reportar al final del día las funciones encomendadas mediante el sistema en línea con la cooperativa.

48. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para determinar un desarrollo eficiente y eficaz del trabajo en la modalidad semipresencial? Explique su respuesta.

Principalmente creo que se debe al buen desempeño del colaborador y su compromiso con el trabajo y a la organización con sus jefes inmediatos. Así mismo se le debe otorgar todos los medios necesarios para el buen desarrollo de sus funciones, estableciendo las pautas a seguir de manera diaria.



Firma del entrevistado:
Apellidos y Nombres: Yelka Arias Maqui
DNI: 46682401

ANEXO:

Guía de Entrevista

TITULO:

El trabajo en modalidad semipresencial como causal de exclusión de la jornada máxima laboral en contexto de pandemia

XIII. Datos generales:

Entrevistado:SANTOS AMÉRICA LAVADO JARA.....

Edad:60 AÑOS..... Género: FEMENINO

Cargo: DIRECTORA

Institución: CETPRO VIRGEN DE LA PUERTA –PAIJÁN

Entrevistadores:.....

Fecha: 14-05-22 Hora: 4:00 PM.

Lugar: PAIJÁN

Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Identificar las causas de exclusión de la jornada máxima legal

Preguntas:

49. Según su opinión ¿Conoce usted cuál es la jornada máxima laboral establecida en nuestro país? Explique su respuesta.

...Si, la jornada laboral en nuestro país es de 8 horas es decir semanal se trabaja 48 horas.

50. Según su opinión ¿Conoce usted la diferencia entre jornada máxima legal y jornada ordinaria del centro de trabajo? Explique su respuesta.

Bueno la diferencia es que mientras que en una la se debe cumplir de manera rígida las ocho horas de trabajo y en la jornada máxima legal el empleador puede permitir que el trabajo se realice parcialmente es decir trabajar en horas fuera de su centro de labores sin ser fiscalizados.

51. Según su opinión ¿Cuáles son las causas de exclusión de la jornada máxima laboral? Explique su respuesta.

52. Las causales son para los trabajadores de confianza, los de campo se puede decir los que no están sujetos a fiscalización.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Conocer los derechos laborales de los trabajadores en la modalidad semipresencial relacionada con el trabajo extraordinario

53. Según su opinión ¿Cuál es la diferencia del desarrollo de trabajo en modalidad semipresencial y en forma ordinaria o presencial? Explique su respuesta.

La diferencia es que en la modalidad semipresencial el trabajo no se cumple al 100% en aula a diferencia del trabajo presencial que si cumplen el 100% de las horas planificadas.

54. Según su opinión ¿Cuáles son los derechos laborales de los trabajadores en la modalidad semipresencial relacionada con el trabajo extraordinario? Explique su respuesta.

Los trabajadores en la modalidad semipresencial tienen los mismos porque la ley así lo contempla derecho a vacaciones, licencia, permisos, seguro, compensación por tiempo de servicios

55. Según su opinión ¿La modalidad semipresencial es una causal de exclusión de la jornada máxima laboral en el contexto de pandemia? Explique su respuesta.

Si, en este caso si considero una causal de exclusión debido a la crisis sanitaria por la atravesamos en el año 2020 y 2021, en el Perú, en el cual se tuvo que ser flexibles y adecuar

nuestros horarios estableciendo el trabajo de manera parcial o muchas veces se excedían las horas, siempre previas coordinaciones con el empleador.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Determinar los lineamientos para un desarrollo eficiente y eficaz del trabajo en la modalidad semipresencial

56. Según su opinión ¿Los mecanismos establecidos para el desarrollo de esta modalidad son acordes para llegar a un trabajo eficaz? Explique su respuesta.

Uno de los mecanismos para que el trabajo en la modalidad semipresencial sería contar con equipos tecnológicos suficiente tanto en el centro de trabajo y en los hogares, este mecanismo permite ayudar al bienestar personal y laboral del personal.

57. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para determinar un desarrollo eficiente y eficaz del trabajo en la modalidad semipresencial? Explique su respuesta.

- **Implementar el uso de plataforma virtual.**
- **Convocar asistencias técnicas para capacitar al personal sobre el uso de herramientas tecnológicas de manera flexible.**
- **Realizar seguimiento, acompañamiento y monitoreo al personal.**



Firma del entrevistado:
Apellidos y Nombres: Santos Lavado Jara
DNI: 18831590

ANEXO
Guía de Entrevista a empleadores

TITULO:

El trabajo en modalidad semipresencial como causal de exclusión de la jornada máxima laboral en contexto de pandemia

I. Datos generales:

Entrevistado: Sonia Liliana Valenzuela Baluarte
Edad: 48 Género: Femenino
Cargo: Gerente General
Institución: Hevalab Certificaciones e Inspecciones
Entrevistadores:
Fecha: 18-05-2022 Hora:
Lugar:

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Identificar las causas de exclusión de la jornada máxima legal

Preguntas:

1. Según su opinión ¿Conoce usted cuál es la jornada máxima laboral establecida en nuestro país? Explique su respuesta.

Jornada maxima laboral es de 8 horas, segun la constitucion politica del Peru

2. Según su opinión ¿Conoce usted la diferencia entre jornada máxima legal y jornada ordinaria del centro de trabajo? Explique su respuesta.

La jornada máxima legal es la establecida por la constitución, (48 horas semanales). desconozco la jornada ordinaria

3. Según su opinión ¿Cuáles son las causas de exclusión de la jornada máxima laboral? Explique su respuesta.

Recarga de trabajo, personal no capacitado, personal poco eficiente,

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Conocer los derechos laborales de los trabajadores en la modalidad semipresencial relacionada con el trabajo extraordinario

4. Según su opinión ¿Cuál es la diferencia del desarrollo de trabajo en modalidad semipresencial y en forma ordinaria o presencial? Explique su respuesta.

La diferencia es la falta de comunicación fluida no se cumple estrictamente con la jornada laboral.

5. Según su opinión ¿Cuáles son los derechos laborales de los trabajadores en la modalidad semipresencial relacionada con el trabajo extraordinario? Explique su respuesta.

Los derechos laborales de los trabajadores semipresencial son los mismos a los derechos de trabajadores de modalidad presencial

6. Según su opinión ¿La modalidad semipresencial es una causal de exclusión de la jornada máxima laboral en el contexto de pandemia? Explique su respuesta.

No, no debería ser causal de exclusión de la jornada laboral ya que está dispuesto en la constitución

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Determinar los lineamientos para un desarrollo eficiente y eficaz del trabajo en la modalidad semipresencial

7. Según su opinión ¿Los mecanismos establecidos para el desarrollo de esta modalidad son acordes para llegar a un trabajo eficaz? Explique su respuesta.

Si, en la modalidad semi presencial no debería existir ningún impedimento para cumplir con su trabajo.

8. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para determinar un desarrollo eficiente y eficaz del trabajo en la modalidad semipresencial? Explique su respuesta.

tener la disponibilidad para el desarrollo del trabajo, ser responsable con su trabajo, que el empleador de los recursos suficientes para que el empleado cumpla con su trabajo.



Firma del entrevistado:

DNI: 09644659.

ANEXO:

Guía de Entrevista a Trabajadores

TITULO:

El trabajo en modalidad semipresencial como causal de exclusión de la jornada máxima laboral en contexto de pandemia

XIV. Datos generales:

Entrevistado:Carlos Alonso Travi Otoya.....

Edad:22..... **Género:**Masculino.....

Cargo: auditor de inventario.....

Institución:RGIS.....

Entrevistadores:.....

Fecha:...09/05/2022..... **Hora:**7pm.....

Lugar:Trujillo

XV. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Identificar las causas de exclusión de la jornada máxima legal

Preguntas:

58. Según su opinión ¿Conoce usted cuál es la jornada máxima laboral establecida en nuestro país? Explique su respuesta.

.....Según tengo entendido lo regular en el tiempo completo son ocho horas diarias por seis días a la semana (lunes a sábado), pero se puede trabajar en horas extras sin problema de forma voluntaria por parte del trabajador.

59. Según su opinión ¿Conoce usted la diferencia entre jornada máxima legal y jornada ordinaria del centro de trabajo? Explique su respuesta.

No, no conozco.

60. Según su opinión ¿Cuáles son las causas de exclusión de la jornada máxima laboral? Explique su respuesta.

A mi parecer depende únicamente del trabajador ya que no es su obligación.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Conocer los derechos laborales de los trabajadores en la modalidad semipresencial relacionada con el trabajo extraordinario

61. Según su opinión ¿Cuál es la diferencia del desarrollo de trabajo en modalidad semipresencial y en forma ordinaria o presencial? Explique su respuesta.

La principal diferencia es que en la modalidad semipresencial la totalidad de horas a la semana de trabajo se divide en un porcentaje total de esas horas de forma remota o virtual y la otra parte restante de forma presencial; por otro lado, la forma presencial se realiza con la totalidad de las horas de trabajo de forma presencial.

62. Según su opinión ¿Cuáles son los derechos laborales de los trabajadores en la modalidad semipresencial relacionada con el trabajo extraordinario? Explique su respuesta.

Según creo, de forma semipresencial deben tener primero el derecho a un sueldo completo principalmente y a la vez por parte del trabajador un compromiso con la empresa.

63. Según su opinión ¿La modalidad semipresencial es una causal de exclusión de la jornada máxima laboral en el contexto de pandemia? Explique su respuesta.

No, de ninguna forma ya que en ciertos trabajos es completamente igual trabajar de forma presencial como de forma remota y esto sin afectar la productividad del trabajador, ahora por otra parte en otros trabajos si es cierto que la forma remota causa una disminución en su productividad.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Determinar los lineamientos para un desarrollo eficiente y eficaz del trabajo en la modalidad semipresencial

64. Según su opinión ¿Los mecanismos establecidos para el desarrollo de esta modalidad son acordes para llegar a un trabajo eficaz? Explique su respuesta.
Sí, ya que se adaptaron a lo que la situación pedía en el momento correcto.
65. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para determinar un desarrollo eficiente y eficaz del trabajo en la modalidad semipresencial? Explique su respuesta.

De forma particular creo que una buena forma de hacer que el trabajador no pierda su productividad sería estableciendo una meta por trabajador en un tiempo limitado para de esta forma comprometer al trabajador a desarrollar su tarea.



Firma del entrevistado:
Apellidos y Nombres: Travi Otoyá Carlos Alonso
DNI: 72889533

ANEXO

Guía de Entrevista a Trabajadores

TITULO:

El trabajo en modalidad semipresencial como causal de exclusión de la jornada máxima laboral en contexto de pandemia

I. Datos generales:

Entrevistado: JEAN PIERRE EDUARDO PAJARES JIMENEZ

Edad: 31 Género: MASCULINO

Cargo: ASISTENTE ADMINISTRATIVO

Institución: MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

Entrevistadores:

Fecha: Hora:

Lugar:

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Identificar las causas de exclusión de la jornada máxima legal

Preguntas:

1. Según su opinión ¿Conoce usted cuál es la jornada máxima laboral establecida en nuestro país? Explique su respuesta.

LA JORNADA MAXIMA LABORAL EN NUESTRO PAÍS ES DE 48 HORAS SEMANALES, Y ESTA ESTIPULADA EN NUESTRA CONTITUCIÓN.

2. Según su opinión ¿Conoce usted la diferencia entre jornada máxima legal y jornada ordinaria del centro de trabajo? Explique su respuesta.

LA JORNADA DE TRABAJO ES EL TIEMPO QUE EL TRABAJADOR ESTÁ A DISPOSICIÓN DEL EMPLEADOR PARA BRINDAR EL SERVICIO EN BASE A UN CONTRATO FIRMADO; A DIFERENCIA DEL HORARIO DE TRABAJO ES LA MEDIDA DE LA JORNADA QUE DETERMINA CON EXACTITUD LA ENTRADA Y SALIDA EN CADA DÍA DE TRABAJO.

3. Según su opinión ¿Cuáles son las causas de exclusión de la jornada máxima laboral? Explique su respuesta.

- ❖ **LOS TRABAJADORES DE DIRECCIÓN Y DE CONFIANZA (SALVO SEA SUJETO DE FISCALIZACIÓN).**
- ❖ **LOS TRABAJADORES QUE NO TIENEN SUPERVISIÓN INMEDIATA.**
- ❖ **TRABAJADORES QUE REALIZAN SUS LABORES TOTAL O PARCIALMENTE FUERA DEL CENTRO LABORAL**

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Conocer los derechos laborales de los trabajadores en la modalidad semipresencial relacionada con el trabajo extraordinario

4. Según su opinión ¿Cuál es la diferencia del desarrollo de trabajo en modalidad semipresencial y en forma ordinaria o presencial? Explique su respuesta.

SEMIPRESENCIAL SE PUEDE ENTENDER COMO AQUEL HORARIO DE TRABAJO QUE SE MEZCLA UNA PARTE PRESENCIAL (FÍSICO) Y TECNOLOGÍAS PARA UNA PARTE NO PRESENCIAL (VIRTUAL), Y PRESENCIAL CUANDO CUMPLES TU HORARIO DE TRABAJO, PERO EN LAS INTALACIONES DEL TU CENTRO DE LABOR.

5. Según su opinión ¿Cuáles son los derechos laborales de los trabajadores en la modalidad semipresencial relacionada con el trabajo extraordinario? Explique su respuesta.

- ❖ **LOS TRABAJADORES QUE TIENEN LA MODALIDAD SEMIPRESENCIAL TIENE EL DERECHO A SER CAPACITADO SOBRE LOS MEDIOS A UTILIZAR**
- ❖ **EN NINGÚN CASO PUEDE EXCEDER DE OCHO HORAS DIARIAS O 48 HORAS SEMANALES Y POR UN MÁXIMO DE SEIS DÍAS A LA SEMANA.**
- ❖ **EL TRABAJO REMOTO QUE EXCEDA LA JORNADA LABORAL PODRÍA SER SUJETO AL PAGO DE HORAS EXTRAS DEBIDAMENTE AUTORIZADAS POR EL EMPLEADOR O, EN SU DEFECTO, SE PODRÍA ACORDAR CONVERTIRLAS EN DÍAS COMPENSABLES**
- ❖ **EL DESCANSO MÉDICO SE DARÁ LA SUSPENSIÓN DE SU OBLIGACIÓN SIN AFECTAR EL PAGO DE SUS REMUNERACIONES.**

6. Según su opinión ¿La modalidad semipresencial es una causal de exclusión de la jornada máxima laboral en el contexto de pandemia? Explique su respuesta.

NO, PORQUE IGUAL SE CUMPLE CON LA JORNADA DE TRABAJO MAXIMA LABORAL YA QUE SOLO CAMBIA EL ASPECTO DE ASISTIR A LAS INTALACIONES DEL CENTRO DE LABOR DONDE TRABAJES.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Determinar los lineamientos para un desarrollo eficiente y eficaz del trabajo en la modalidad semipresencial

7. Según su opinión ¿Los mecanismos establecidos para el desarrollo de esta modalidad son acordes para llegar a un trabajo eficaz? Explique su respuesta.

SI, YA QUE FUE UNA NUEVA MODALIDAD DE TRABAJO A LA CUAL NO SE TUVO QUE ACCEDER, EN MERITO A LA SITUACIÓN QUE SE

VIVE EN TODAS PARTES, Y PARA NO PARALIZAR EL TRABAJO SE TUVO QUE OPTAR POR ESTA MODALIDAD DE TRABAJO.

8. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para determinar un desarrollo eficiente y eficaz del trabajo en la modalidad semipresencial? Explique su respuesta.

LOS LINAMIENTOS PARA DETERMINAR LA EFICIENCIA Y EFICACIA DE LA MODALIDAD SEMIPRESENCIAL SON LOS MISMO QUE SE TIENE PARA EL DESARROLLLO DEL TRABAJO PRESENCIAL, YA QUE LO UNICO QUE CAMBIA ES EL ESPACIO DONDE SE DESARROLLAN LAS ACTIVIDADES.



Firma del entrevistado:
Apellidos y Nombres: PAJARES JIMENES JEAN PIERRE E.
DNI: 47158880

ANEXO:

Guía de Entrevista a Trabajadores

TITULO:

El trabajo en modalidad semipresencial como causal de exclusión de la jornada máxima laboral en contexto de pandemia

XVI. Datos generales:

Entrevistado:Yanet Vásquez Sánchez

Edad:38. Género:femenino...

Cargo: .Docente

Institución: Benjamín Franklin.

Entrevistadores:.....

Fecha:..... Hora:

Lugar:

XVII. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Identificar las causas de exclusión de la jornada máxima legal

Preguntas:

66. Según su opinión ¿Conoce usted cuál es la jornada máxima laboral establecida en nuestro país? Explique su respuesta.

8 horas diarias y 48 horas semanales

67. Según su opinión ¿Conoce usted la diferencia entre jornada máxima legal y jornada ordinaria del centro de trabajo? Explique su respuesta.

La ley laboral establece que la jornada ordinaria de trabajo será aquella que pacten las partes, que en ningún caso podrá exceder la jornada máxima legal y a falta de pacto expreso, será la jornada máxima legal que corresponde a ocho horas diarias y 48 horas a la semana

68. Según su opinión ¿Cuáles son las causas de exclusión de la jornada máxima laboral? Explique su respuesta.

- Los trabajadores de dirección y de confianza (salvo sea sujeto de fiscalización).
- Los trabajadores que no tienen supervisión inmediata.
- Trabajadores que realizan sus labores total o parcialmente fuera del centro laboral.
-

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Conocer los derechos laborales de los trabajadores en la modalidad semipresencial relacionada con el trabajo extraordinario

69. Según su opinión ¿Cuál es la diferencia del desarrollo de trabajo en modalidad semipresencial y en forma ordinaria o presencial? Explique su respuesta.

El trabajo semipresencial, es la prestación de servicios subordinada que demanda en parte asistencia al centro de trabajo, y la otra de manera remota, conforme a las actividades asignadas por el jefe inmediato, relacionadas a la misión del puesto y la otra modalidad es netamente ir al centro de trabajo a cumplir con la prestación

70. Según su opinión ¿Cuáles son los derechos laborales de los trabajadores en la modalidad semipresencial relacionada con el trabajo extraordinario? Explique su respuesta.

Los mismos derechos que otras modalidades, pago de horas extras, la jornada laboral de 8 horas, descanso, vacaciones, etc.

71. Según su opinión ¿La modalidad semipresencial es una causal de exclusión de la jornada máxima laboral en el contexto de pandemia? Explique su respuesta.

No, porque se cumple y se supervisa las horas de trabajo en remoto y cuando es presencial también.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

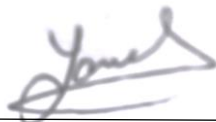
Determinar los lineamientos para un desarrollo eficiente y eficaz del trabajo en la modalidad semipresencial

72. Según su opinión ¿Los mecanismos establecidos para el desarrollo de esta modalidad son acordes para llegar a un trabajo eficaz? Explique su respuesta.

En este contexto, es relevante la integración de las personas para el desarrollo de proyectos mediante equipos de trabajo, y capacitación que logro contribuir un buen trabajo y así continuar a pesar de la pandemia que tenemos.

73. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para determinar un desarrollo eficiente y eficaz del trabajo en la modalidad semipresencial? Explique su respuesta.

Que se brinden capacitaciones y equipos para que permitan desarrollar el trabajo de una manera buena y oportuna



Firma del entrevistado:
Apellidos y Nombres: Vásquez Sánchez Yanet

DNI: 42191764