

FACULTAD DE
DERECHO Y
CIENCIAS
POLÍTICAS



Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

“LA JORNADA LABORAL ACUMULATIVA EN LOS TRABAJADORES DE LA AGENCIA DE CARGA INTERNACIONAL CALLAO - 2021”

Tesis para optar el título profesional de:

Abogado

Autor:

Israel Gerson Velasquez Gonzales

Asesor:

Mg. Magali Beatriz Bobadilla Yzaguirre

Lima - Perú

2021

APROBACIÓN DE LA TESIS

El asesor Magaly Beatriz Bobadilla Yzaguirre, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Carrera profesional de DERECHO, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la tesis de los estudiantes:

Por cuanto, **CONSIDERA** que la tesis titulada: “La Jornada laboral acumulativa en los trabajadores de la agencia de carga internacional Callao - 2021” para aspirar al título profesional de: *Abogado* por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, **AUTORIZA** al o a los interesados para su presentación.

Mg. Magaly Beatriz Bobadilla Yzaguirre
Asesor

ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Los miembros del jurado evaluador asignados han procedido a realizar la evaluación de la tesis de los estudiantes: Velásquez Gonzales Israel Gerson para aspirar al título profesional con la tesis denominada: "La Jornada laboral acumulativa en los trabajadores de la agencia de carga internacional Callao - 2021".

Luego de la revisión del trabajo, en forma y contenido, los miembros del jurado concuerdan:

Aprobación por unanimidad

Aprobación por mayoría

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

Firman en señal de conformidad:

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado
Presidente

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado

DEDICATORIA

A mi esposa e hijo, quien gracias a su amor incondicional hizo posible lograr unos de mis sueños de ser un profesional. A Ruby Velásquez que desde el cielo sonrías con cada logro obtenido de su hermano, Gracias a mi madre, padre, hermanos, sobrinos y cuñados.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por su amor incondicional. En los momentos que me sentía derrotado me hiciste recordar que todo lo puedo en Cristo quien me fortalece, agradezco también a mi asesora Magali Beatriz Bobadilla Yzaguirre, por el apoyo, para que sea posible la realización del presente trabajo de investigación.

TABLA DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DE LA TESIS	2
ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS.....	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO.....	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
RESUMEN.....	8
CAPÍTULO I - INTRODUCCIÓN.....	9
1.1. Realidad problemática.....	9
1.2. Formulación del Problema.....	12
1.2.1 Problema General	12
1.2.2 Problemas Específicos.....	12
1.3. Objetivos	13
1.3.1 Objetivo General	13
1.3.2 Objetivos Específicos	13
1.4 Hipótesis.....	13
1.4.1 Hipótesis general.....	13
1.4.2 Hipótesis específicas	13
CAPÍTULO II. FUNDAMENTO TEÓRICO	14
2.1. Antecedentes de la Investigación	14
2.1.1. Antecedentes Internacionales	14
2.2. Bases teóricas	21
2.3. Definición de términos básicos	32
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	39
3.1. Tipo de Investigación	39
3.2. Población y Muestra	41
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos.	42
CAPÍTULO IV. RESULTADOS.....	45
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	51
ANEXOS	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Muestra de entrevistados	47
Tabla 2: ¿Qué tipo de jornada laboral realizan en tu centro de trabajo?	48
Tabla 3: ¿Considera Ud. Que el empleador cumple con pagar las horas extras generadas posterior a la jornada laboral de 48 horas semanales?	48
Tabla 4: ¿Considera Ud. que la decisión unilateral del empleador sobre el pago de horas extras a cambio de descansos vulnera el acuerdo entre las partes?	49
Tabla 5: ¿Qué función realiza Ud. en su área de trabajo?	50
Tabla 6: ¿Considera Ud. Que las funciones que realiza pasado la jornada laboral ordinaria afecta su salud física y emocional?	50
Tabla 7: ¿Realizar horas extras prolongadas a la jornada laboral le resulta complicado atender sus obligaciones familiares?	51
Tabla 8: ¿Siente Ud. que su jornada laboral pasado las 48 horas semanales lo agota físicamente y eso evita que pueda dedicar calidad y cantidad de tiempo a su familia?	52

RESUMEN

La presente tesis intitulada “La jornada laboral acumulativa en los trabajadores de la agencia de carga internacional Callao - 2021” posee como objetivo identificar los derechos que son vulnerados en las jornadas acumulativas en los trabajadores de la mencionada agencia de carga. La metodología usada para lograr ello, hizo uso de un enfoque cualitativo, con un tipo básico de investigación, de nivel descriptivo y diseño no experimental. La población fue 60 trabajadores de distintas agencias de carga internacional e insertos en el régimen laboral 728. Se extrajo una muestra de 8 siguiendo un muestreo por conveniencia. Se ejecutó la técnica de la entrevista y usando el cuestionario como instrumento. Se obtuvieron como resultados de investigación que los trabajadores realizan jornadas acumulativas bajo un esquema de compensación es basada en días de descanso. Se concluye que el empleador no opta por una contraprestación económica, lo que afecta la salud física y emocional del trabajador impidiéndole conciliar su vida laboral y familiar.

Palabras clave: Jornada laboral, jornada acumulativa, empleados, trabajador

CAPÍTULO I - INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En el mundo, la jornada laboral es una facultad subjetiva obtenida en diversas luchas por los trabajadores. Estos, antiguamente, eran obligados a laborar ingentes cantidades de horas, lo cual atentaba contra su dignidad y salud, afectando de este modo sus derechos fundamentales. Asimismo, tal enfoque del trabajo generaba aflicción en su aspecto personal y familiar, donde -además- el régimen jurídico era pro-empresario; por tanto, al presentarse tantas dificultades, los trabajadores produjeron movimientos sociales y políticos logrando como mayor hito: la jornada laboral de ocho horas diarias (Aguirre, 2013).

Ciertamente es importante mencionar que el 2016 la Organización Mundial de la Salud y la Organización Mundial del Trabajo ambas organizaciones realizaron un estudio estadístico respecto a las Pérdidas de Vidas y a la Salud Derivada de las Largas Jornadas de Trabajo llegando a la conclusión de que si bien hay una afectación por jornadas extenuantes o de sobretiempo, estos no son mensurables con las labores en tiempos preindustriales (Organización Mundial de la Salud, 2021)

Del mismo modo, en América Latina la jornada laboral se ha regulado con gran similitud en varios países fronterizos, debido a la cercanía y el pasado costumbrista de sus habitantes, sin dejar de lado en la actualidad los convenios establecidos por Organismos Internacionales de los cuales son parte los países hermanos, a su vez, sin dejar de lado a los países que sus jornadas laborales son menores a las típicas.

Las jornadas laborales más cortas lo tiene Ecuador con 40 horas semanales Venezuela con 40 horas semanales y Cuba con 44 horas semanales. Mientras que, en Perú, Chile, Bolivia, Colombia, Argentina y México, sus jornadas laborales son de 48 horas semanales.

Ciertamente es importante mencionar que la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Washington por el Gobierno de los Estados Unidos de América el 29 de octubre de 1919, luego de haber decidido adoptar diversas propuestas que revistan a la forma de un Convenio Internacional, adoptan un acuerdo de horas de trabajo (industrias), que fue ratificado por los miembros de la Organización Internacional del Trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 1919).

Por otro lado, en el Perú el 10 de enero de 1913 los jornaleros del puerto del Callao se convirtieron en los primeros peruanos que lograron la ansiada conquista de la jornada laboral de ocho horas de trabajo logrando que pueda marcar un hecho histórico para el trabajador.

Hoy en día la Constitución Política del Perú de 1993 plantea, en su artículo 25, una jornada máxima de labor de 8 horas al día o su equivalente de 48 a la semana. No obstante, por pacto entre los intervinientes, se podrá regentar una menor jornada a la establecida; también de una manera unilateral la patronal lo puede establecer (Segura, 2018).

En los últimos años, en la región Callao se ha presentado diversos problemas respecto a la falta de reconocimiento a las jornadas laborales por parte de distintas empresas dedicadas al rubro de comercio exterior, como son las Agencias de Carga Internacional. Se suscita el fenómeno de que los agentes operativos y administrativos trabajan jornadas prolongadas, muchas veces sobrepasando el máximo legal.

Como menciona el artículo 10 del Decreto Supremo 007-2020: “El empleador y el trabajador podrán acordar compensar el trabajo prestado en sobretiempo con el otorgamiento de periodos equivalentes de descanso”. No obstante, en la realidad, la patronal es la quien toma la decisión de compensar las jornadas acumulativas, las

muchas veces no son retribuidas ni con descanso, ni con horas a favor menos aún con días de compensación.

Una muestra de legislación proempresa se tipifica en el artículo 1° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, la cual fue luego modificada por Ley N.° 27671, que define la jornada atípica como posterior a la ordinaria aplicable a varones y mujeres, ambos mayores de edad, y que son conocidos como los regímenes alternativos, acumulativos o atípicos de jornadas de trabajo y descanso, y que son susceptible de darse en razón de la naturaleza especial de las actividades de la empresa.

Con relación a lo expuesto, nuestro estudio se centra en identificar qué tipo de jornada laboral realizan los trabajadores de las agencias de carga internacional del Callao, identificar los derechos que se están vulnerando, en conocer las funciones que realizan los agentes de carga internacional del Callao y detallar las dificultades que conlleva al incrementar la jornada laboral bajo un sistema acumulativo de horas a favor.

Por consiguiente, las consecuencias del problema de la jornada laboral acumulativas afectan el bienestar, el desempeño laboral y también el desarrollo personal que provoca carga de trabajo excesivo, jornadas largas y horarios irregulares de las cuales muchas veces conlleva a que el trabajador no pueda tener un descanso considerable ni pasar tiempo en familiar que es de suma importancia ya que, al contar con este vínculo fortalecido, se da mayor estabilidad y un desarrollo emocional saludable.

Por ello, en la presente investigación sobre el problema me lleva sugerir como aporte que se debe crear una cultura favorable a la vida familiar en donde exista una adecuada supervisión por parte del Estado y un verdadero respeto por parte del

empleador en donde el trabajador pueda decidir cómo se le puede retribuir sus horas a favor. De igual manera, la inspección del trabajo por parte del ente regulador (SUNAFIL) debería ser más eficiente en donde exista un sistema funcional que monitorea el cumplimiento de las normas laborales mediante una inspección laboral que se efectúe cada 3 veces año. Después de realizar la inspección, comunicar a los trabajadores y empleadores a fin de que conozcan sobre sus derechos laborales como el respeto a la jornada máxima laboral y las obligaciones correspondientes como trabajador.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿Qué tipo de jornada realizan los trabajadores de la agencia de carga internacional de manera constante en el Callao, 2021?

1.2.2 Problemas Específicos

¿Qué derechos son vulnerados en las jornadas acumulativas de los trabajadores de la agencia de carga internacional Callao, 2021?

¿Cuáles son las funciones que caracterizan a los trabajadores de la agencia de carga internacional Callao, 2021?

¿Permite la jornada laboral de los agentes de carga internacional conciliar su vida laboral y familiar?

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Identificar el tipo de jornada laboral que realizan los trabajadores de la agencia de Carga Internacional, Callao 2021.

1.3.2 Objetivos Específicos

Identificar los derechos que son vulnerados en las jornadas acumulativas en los trabajadores de la agencia de carga internacional Callao, 2021.

Identificar las funciones que realizan los trabajadores de la agencia de carga internacional Callao, 2021.

Identificar las normas relacionadas a la jornada laboral que permite la conciliación de la vida familiar y laboral en el Perú.

1.4 Hipótesis

1.4.1 Hipótesis general

La jornada que realizan los trabajadores de la agencia de carga internacional Callao 2021 son las jornadas acumulativas.

1.4.2 Hipótesis específicas

Los derechos que son vulnerados en las jornadas acumulativas es la compensación de horas extras en los trabajadores de la agencia de carga internacional Callao, 2021.

Las funciones operativas son las que más caracterizan a los trabajadores de la agencia de carga internacional Callao, 2021.

La jornada laboral de los agentes de carga internacional no permiten conciliar su vida laboral y familiar.

CAPÍTULO II. FUNDAMENTO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Los antecedentes se ajustan a las bases estructurales de un trabajo de investigación, para enriquecer el conocimiento con estudios previos.

En Colombia Pupo (2018) realizó un estudio acerca de las “Reflexiones sobre la jornada laboral de los operadores aéreos en Colombia”. Tuvo como objetivo, determinar si la reglamentación actual de la jornada laboral de los operadores aéreos en Colombia se ajusta a la normatividad del Código Sustantivo del Trabajo del país. La muestra estuvo conformada por los tripulantes de vuelo en Colombia, y el diseño que se utilizó fue del tipo no experimental, descriptivo: y los instrumentos que se utilizaron fue la Normativa laboral relacionada con la jornada de trabajo de las tripulaciones de vuelo en Colombia. Se concluyó que los operadores que laboran en Colombia no cuentan con una gran cantidad de beneficios que son reconocidos en proporción a las horas de vuelo que realizan las que se tipifican como jornadas acumulativas. Su operación no se encuentra del todo tipificada en la normatividad colombiana, razón por la cual deben obedecer las disposiciones establecidas por su entidad contratante.

Benítez et al. (2020) investigaron acerca de la “Influencia de los horarios laborales en el bienestar laboral de los operadores de motoniveladoras en el centro de departamento del Cesar”. La muestra estuvo constituida por 10 operadores de motoniveladoras que tienen laborando entre 2 a 9 años en la empresa. El diseño de estudio que se utilizó es del tipo descriptivo y tipo mixto (cuantitativa y cualitativa) dado que las herramientas que se usaron fueron: una encuesta de índole cuantitativa y una entrevista de índole cualitativa. Los resultados evidenciaron que la satisfacción

de los horarios laborales influye en el bienestar laboral de los operarios de las minas y en este caso puntual está impactando de forma negativa en el bienestar general y en la conciliación familiar de los mismos.

Por otro lado, Ramírez (2017) en su “Estudio descriptivo correlacional entre la calidad de vida laboral, los factores de riesgo psicosocial, la jornada laboral y la estabilidad laboral, en un grupo de trabajadores de dos empresas del sector privado de Bogotá”, tuvo como objetivo identificar cómo se relacionan ambas variables en una muestra de 286 trabajadores que laboran en 2 empresas privadas. Los instrumentos utilizados fueron: el perfil de calidad de vida laboral (PCVL), Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, aclarando, que para el presente estudio se aplicó únicamente el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B y por otro lado, para la evaluación de la estabilidad y jornada laboral, se diseñó un protocolo de variables sociodemográficos, el cual fue sometido a una validación de contenido por jueces expertos, dos metodólogos y dos expertos en las temáticas. Los resultados encontrados del presente estudio, señalan que las dos empresas presentan un nivel de riesgo muy alto y poca predisposición en la dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, por lo que suelen decantarse por cancelar sus contraprestaciones en forma de días de inasistencia o de descanso, por lo que se deben generar planes de intervención que logren contribuir en la calidad de vida laboral de cada persona, además de lograr que se sientan en su trabajo como si estuvieran en casa.

Bernal et al. (2019) en su investigación “La jornada de trabajo en Colombia y su evolución normativa frente a la calidad de vida de los trabajadores” tuvo por objetivo general, determinar la influencia de la jornada de trabajo en la calidad de vida de los trabajadores colombianos. La muestra estuvo constituida por trabajadores de

Colombia, y la investigación fue de tipo descriptiva. Los instrumentos que se usaron fueron el marco normativo, código sustantivo del trabajo, convenios de la OIT. Se concluyó que a través de la historia de la humanidad no se ha desarrollado una jornada laboral equilibrada que permita al trabajador conciliar la vida familiar y laboral, y que los factores que influyen en la jornada de trabajo en la calidad de vida de los trabajadores son: La conciliación entre la vida laboral y familiar, el bienestar y salud física y mental, y por último las relaciones sociales.

Cortés et.al. (2020) en su investigación “Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador” tuvo como objetivo comprender cómo un grupo de trabajadores en la ciudad de Bogotá, interpretan y enfrentan la interacción que se presenta entre la vida laboral y la vida familiar en el escenario del trabajo remoto durante tiempos de COVID-19. La muestra estuvo constituida por 6 trabajadores quienes se encuentran en trabajo remoto. El diseño de estudio que se utilizó es del tipo descriptivo no experimental. Los instrumentos que se utilizaron fueron revisiones de datos, entrevistas, análisis de casos. Los resultados en la investigación se pueden evidenciar que tanto la carga como la jornada laboral se han visto modificadas. Que al estar en esta nueva modalidad de trabajo remoto las rutinas cambian y hay factores que aportan a que las labores se extiendan, por lo que existe aún en este modo virtual jornadas de naturaleza acumulativa.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

La protección del derecho a la jornada máxima de trabajo, prevista hace cien años en el primer convenio de la Organización Internacional del Trabajo y luego incluida en las más importantes normas internacionales ratificadas por Perú, no consigue consolidarse en la práctica, a pesar de que su relevancia no ha cambiado.

Según Quispe (2017) en su investigación titulada “El reconocimiento del trabajo en sobretiempo en el régimen público laboral y la ineficacia de las normas que la regulan” para optar el título profesional de abogada, tuvo como objetivo determinar en qué medida, las limitaciones presupuestales vulneran el derecho a la remuneración de los trabajadores del sector público. La muestra estuvo constituida por reclamaciones de pagos de horas extras de los trabajadores del sector público del Poder Judicial. El diseño que se utilizó fue tipo no experimental de corte transversal y un enfoque cualitativo. Los instrumentos que se utilizaron fueron registros de datos, análisis de jurisprudencia correspondiente a los principios laborales, así como también entrevistas a Especialistas. Los resultados obtenidos en la investigación se pueden evidenciar que en el acuerdo Plenario Jurisdiccional Supremo Laboral, menciona que las limitaciones presupuestales no privan a los trabajadores del sector público que puedan gozar del pago de horas extras si se ha realizado trabajo en sobretiempo, no obstante, pueden establecerse formas de compensación como por ejemplo permisos o licencias con goce de haber.

Según Rodríguez (2018) en su tesis “La exclusión de la jornada máxima y la jornada ordinaria de trabajo”, El objetivo de estudio fue determinar de qué manera el artículo 5 de la llamada Ley del trabajo vulnera la jornada máxima laboral establecida en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú. La muestra estuvo constituida por choferes de vehículo de transporte interprovincial público. El diseño que se utilizó fue básico descriptivo, los instrumentos que utilizaron Legislación – Normatividad Laboral (Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, Constitución Política del Perú y el Convenio de la OIT N° 153 “Convenio sobre duración de trabajo y el periodo de descanso (transporte por carretera)”. Doctrina nacional e internacional, Jurisprudencia constitucional. Los resultados obtenidos el

investigador logró determinar, que en nuestro país las jornadas excesivas, arbitrarias e irrazonables existen, porque existen normas que avalan y refuerzan dichas jornadas excesivas, como el artículo 5 del D.S. 007-2002-TR, al excluir a trabajadores de la jornada máxima, por prestar servicios de intermitencia, restringiéndole sus beneficios sociales como el pago de horas extras y a la vez vulnerando la jornada ordinaria de trabajo establecida en nuestra Constitución con la consecuente afectación no solo familiar sino de salud, es por ello, que en nuestro país los tiempos de espera no son considerados jornadas efectivas.

Torres (2017) en su tesis “La remuneración por comisión y la exclusión de la jornada máxima de trabajo”, El objetivo de estudio fue determinar la forma en la que el pacto de la remuneración por comisión en los contratos de trabajo, de acuerdo a las causales de exclusión establecidas en el artículo 5° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, la muestra estuvo constituida por laborantes comisionistas, entendiéndose por estos aquellos cuya remuneración es pagada únicamente a razón de comisiones por resultados o producción. El diseño que se utilizó fue del tipo no experimental, con corte transversal cualitativo. Los instrumentos que se utilizaron fueron revisiones de datos, entrevistas, análisis de casos. Los resultados obtenidos en la investigación evidenciaron que el comisionista, es un trabajador cuya remuneración es pagada por unidad de producción por lo tanto se encuentra excluido de la jornada máxima legal y no le corresponden las horas extras conforme lo describe el artículo 5° del DS 007-2002-TR.

Por otro lado, Alfaro et.al. (2019) en su tesis “Los fundamentos doctrinales y legislativos para el pago de horas extras en la jornada atípica acumulativa en el sector minero”, El objetivo general del estudio fue determinar si corresponde el pago de horas extras; a un trabajador del sector minero con jornada atípica acumulativa. La

muestra estuvo constituida por trabajadores del sector Minero, el diseño que se utilizó fue tipo no experimental descriptivo, los instrumentos que se utilizó, la recolección de datos, así como también documentos relevantes y guías de las entrevistas. Los resultados se determinaron que, en la actualidad, no existe una reglamentación de las jornadas atípicas en nuestro sistema normativo laboral peruano. Sin embargo, ello no quiere decir que la ausencia de dicha reglamentación va permitir que se desconozcan derechos fundamentales a los trabajadores (horas extras, descansos semanales obligatorios, feriados no laborables y otros) como en cualquier jornada ordinaria laboral, aun cuando en la facticidad ello exista y se manifieste -para el caso minero- con fuertes afectaciones a la salud. Para ello, se debe realizar una correcta interpretación de las normas jurídicas que existen en nuestro ordenamiento laboral, para cautelar los derechos de los trabajadores.

Valdivia (2016), en su tesis “Vulneración a los derechos laborales de los trabajadores de las Asociaciones CLAS (Los Comités Locales de Administración de Salud), durante la emergencia sanitaria, Arequipa 2020. El objetivo del estudio fue determinar si existió vulneración a los derechos laborales de los trabajadores de las asociaciones comunidad local de administración de Salud de Arequipa. La muestra estuvo constituida por los trabajadores de las Asociaciones CLAS, el Diseño que se utilizó fue no experimental, de campo y transversa. Con un enfoque cualitativo básico. Para la recolección de datos se utilizaron las técnicas de encuesta y observación documental, además, los instrumentos empleados son el cuestionario y la ficha de observación. Los resultados obtenidos en la investigación se pudieron comprobar que no se vulneró el derecho a la jornada y horario de trabajo de los trabajadores objeto de estudio, dado que la jornada de los trabajadores no aumentó, pero sí hubo cambios en el horario de ingreso y salida de personal como señaló el

80% de trabajadores, ello debido a la coyuntura que atraviesa el país ya que el gobierno autorizó a que los empleadores pudieran modificar el horario de ingreso y salida.

Carrasco (2020) realizó la investigación “Inclusión del chofer de transporte interprovincial en la jornada máxima de trabajo y su tiempo a disposición del empleador como jornada laboral”. El objetivo general del estudio fue determinar si se debe incluir al chofer de transporte interprovincial en la jornada máxima de trabajo, a fin de contabilizar para la jornada laboral, los lapsos de inactividad de la jornada intermitente por constituir tiempo del trabajador a disposición del empleador. La muestra estuvo constituida por 66 choferes de transporte interprovincial que viven en Chiclayo y que cuentan con una ruta de viaje mayor a ocho horas diarias. El diseño que se utilizó fue no experimental, siendo la investigación de tipo descriptiva. La recolección de la información se realizó a través de la aplicación de encuestas en los terminales terrestres de Chiclayo. Y los resultados obtenidos en el presente estudio o como resultado que la mayoría de los choferes de transporte interprovincial no tiene conocimiento de lo estipulado en su contrato de trabajo, por ende, no conoce si dentro de las cláusulas de su contrato se fija su jornada y horario de trabajo. En conclusión, se puede establecer una jornada de trabajo ni un horario de trabajo al chofer de transporte interprovincial porque estas dependen de la necesidad de servicios que brindan las empresas de transporte, lo cual obliga al trabajador a tener tiempos de espera antes de iniciar su jornada de conducción, sin embargo, incluir al chofer de transporte interprovincial dentro de la jornada máxima de trabajo, garantizaría la protección de sus derechos fundamentales al disfrute del tiempo libre u ocio y al descanso; salvaguardando de

esta manera derechos fundamentales de primer orden como la vida, la salud, protección de la familia y a una retribución adecuada.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: Jornada Laboral

Hacia los últimos años de 1800, el capitalismo industrial se afianzaba, sin embargo, al mismo tiempo que la clase obrera, surgida de ella, adquirió paulatinamente una creciente relevancia. Esta sobrecarga laboral, de clara afectación a su dignidad y a su vida familiar, devino en fuerza social que se va materializar en luchas sociales, la más importante de ellas fue la revuelta de Chicago por las ocho horas (Velasquez, s/a)

En nuestro país, hacia el año 1917, se llevó a cabo una huelga de jornaleros en Huacho, por mejoras salariales y el fin del enganche, lo cual produjo dos muertos. No obstante, tal lucha hizo que los hacendados acepten la jornada tradicional de ocho horas ya y entre otros logros se consiguió la jornada de las 8 horas (Arce, 2021). La huelga y la posterior negociación quedaron como los mecanismos para obtener reconocimientos de derechos laborales.

Sin embargo, a nivel grupal, el hecho más importante fue el primer paro nacional de 1919, a partir de la huelga general textil de Vitarte. La medida fue tan contundente que el presidente José Pardo y Barreda tuvo que reconocer el derecho a la jornada de las ocho horas a nivel nacional (Cotler, 1987, pp. 179-181).

De este modo, la jornada laboral se define como el periodo de ejecución de las capacidades físicas y/o intelectuales para las cuales fue requerido el trabajador o, al menos, estar a disposición de su empleador para cuando este le requiera hacer

alguna actividad; por lo que, es uno de los elementos más importantes y que mayor conflicto ha producido, desde el inicio de las relaciones laborales.

Al mismo tiempo, el trabajador siempre ha buscado la reducción del tiempo de trabajo y una mayor remuneración, por el contrario, el empleador persigue incrementar el tiempo de trabajo a un menor costo; de ahí que, con el pasar de los años, la jornada de trabajo se ha convertido en uno de los principales derechos fundamentales de los trabajadores, siendo uno de los derechos que más ha evolucionado. Algunos señalan que la jornada laboral se define a “(...) los períodos de tiempo durante los que un trabajador viene obligado a poner su actividad laboral a disposición del empresario” (Palomeque & Álvarez, 1998).

Sin embargo, esto podría conducir a pensar que el trabajador lo que vende es su tiempo para trabajar y no propiamente su fuerza de trabajo. Alonso Olea y Casas Baamonde aclaran esta controversia cuando sostienen que el trabajador no debe realmente tiempo, sino el trabajo prestado durante un cierto tiempo, se supone que la jornada se invierte en un trabajo efectivo y real y, en tal sentido, la jornada es una primera aproximación para medir la prestación que el trabajador debe al empleador. Por consiguiente, la Jornada de Trabajo, es el tiempo durante el cual en forma diaria, semanal o mensual el trabajador se encuentra a disposición de su empleador, con el fin de cumplir la prestación laboral que este le exija.

En base a ello, la norma nacional, establece los tipos o la clasificación de las jornadas de trabajo en nuestra nación:

- **Jornada Ordinaria o Típica;** Es aquella que puede ser establecida unilateralmente por el empleador y aplicada con respecto de sus trabajadores en determinado centro de trabajo, la cual puede coincidir con la jornada máxima legal o puede ser una jornada distinta. La jornada ordinaria diaria puede ser mayor o

menor que la jornada máxima legal diaria, pero la jornada ordinaria semanal no puede ser mayor que la jornada máxima legal semanal; esto se permite porque como señalamos anteriormente en el Perú es posible aplicar el límite diario o semanal, por lo tanto, una empresa puede exceder el límite diario, siempre y cuando, respete el límite máximo de jornada máxima semanal.

La Jornada Típica cumple con los límites y características generales establecidos en la Ley sobre la jornada de trabajo. La Autoridad Administrativa de Trabajo, mediante el informe N.º 065 -2004-MTPE/OAJ, considera que las características de una jornada típica son las siguientes:

- La unidad de tiempo para determinar la jornada es diaria o semanal.
- Hay una continuidad de los días en que se labora.
- Hay una regularidad o uniformidad de las horas trabajadas en cada día.
- Los ciclos de descanso son semanales.

- **Jornada Atípica o Acumulativas;** El tratamiento de estas jornadas de trabajo ha sido un tema bastante agitado a lo largo de la historia; ello se debe en gran parte, a que se trata de un derecho que debe conciliar con una necesidad humana: el derecho al descanso.

Es por ello, que las jornadas acumulativas o atípicas se caracterizan por no realizarse a diario o por realizarse con importantes intervalos de días de descanso. En ellas se intercalan días de trabajo efectivo y días de descanso, en los cuales el trabajador labora jornadas extendidas y luego goza de descansos compensatorios.

En lo que respecta, Toyama (2016) señala que “el ordenamiento permite establecer jornadas compensatorias, acumulativas o atípicas que importan una falta de uniformidad en la cantidad de horas diarias laboradas, en la medida que la

razonabilidad o las necesidades de la empresa lo ameriten y que ciertamente se respeten los parámetros máximos establecidos” (pág. 16).

En el artículo 25° de la Carta Magna, se plantea que cualquier otra forma de labor, incluidas las llamadas labores acumulativas, no deben sobrepasar bajo ningún modo las tradicionales ocho horas por día.

Al igual que las disposiciones señaladas en la Constitución Política del Perú, la jornada acumulativa o atípica es reconocida brevemente en el Decreto Supremo N.º 007-2002-TR, artículo 4 del Texto único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, la cual sostiene que en los centros de trabajo con regímenes alternativos, las horas de labor en el período correspondiente no podrá sobrepasar lo planteado por el artículo constitucional.

Ante lo señalado, la jornada atípica o acumulativa encontramos se puede considerar en dos formas; Jornadas compensatorias y alternativas.

- **Jornadas Compensatorias;** se define también como el prorrateo de horas que no debe afectar al derecho, como el día de descanso semanal obligatorio, como también a los días feriados. Esto quiere decir que la compensación de horas laboradas con las horas de descanso debe constar por escrito y por ende debe otorgarse el periodo de descanso en el mes siguiente de horas trabajadas, salvo que sea pacto contrario.

Por lo tanto, esto se encuentra establecido en el Decreto Legislativo N° 713 conforme el inciso b) y c) del artículo 2, donde menciona que no debe afectar el derecho del trabajador como el descanso semanal obligatorio que corresponde, ni los días feriados no laborables, de acuerdo como lo establece el presente decreto.

- **Jornadas Alternativas;** Este tipo de jornada, aun cuando se contempla expresamente en la Constitución y en otras normas laborales, no ha sido definida

en ninguna de estas normas, ni siquiera la doctrina lo ha podido definir este tipo de jornada. Sin embargo, se deduce que la jornada alternativa se le conoce como días de trabajo intercalado.

Por lo tanto, se puede decir que este tipo de jornada se diferencia de la jornada compensatoria, porque existe una redistribución de días en vez de horas; por otro lado, son similares en cuanto en ambas la unidad de tiempo máxima es clara (una semana). Por otro lado, a diferencia de la jornada típica, en este tipo de jornada no hay una continuidad de los días en que se labora.

Pese a ello, el Decreto Supremo N° 007-2002-TR ha establecido limitaciones a este tipo de jornadas que otorgan al empleador la facultad de poder reducir o ampliar el número de días de la jornada semanal del trabajo y que el límite establecido es de 48 horas como máximo a la semana. Sin embargo, la Casación Laboral N° 3577-2015-Callao, menciona que la jornada de trabajo comprende el lapso de tiempo mediante el cual, el trabajador debe prestar servicios al empleador según lo pactado en el contrato de trabajo, y que, por tanto, viene ser este el espacio de tiempo que el trabajador se obliga a poner sus actividades laborales a favor del empleador.

Así mismo, Toyama y Vinatea definen a la jornada y horario de trabajo como el tiempo que en el cual el trabajador queda a disposición del empleador, a efectos de brindar las prestaciones que derivan del contrato de trabajo (2000, p, 69).

Horas Extras en la Jornada Atípica Acumulativa

Como ya hemos detallado hasta este punto de la investigación, el pago de las horas extras o el también llamado trabajo de sobretiempo es un derecho que todo a trabajador debe reconocérsele y garantizar, ya sea que la jornada sea atípica o típica. Dado que el trabajo en sobretiempo no es ajeno a las jornadas acumulativas o

atípicas. Asegurar lo contrario representaría una justificación a la utilización indiscriminada del mencionado régimen excepcional de la jornada laboral máxima Rodríguez (2018).

En ese sentido, Rodríguez (2018) menciona que la jornada laboral permite al trabajador conocer con exactitud el tiempo de trabajo en el que se encontrará a disposición de su empleador, ello como es obvio hace posible que programe sus actividades sociales y familiares fuera del espacio regular que comprende la jornada ordinaria de la empresa. Es por ello que el trabajo en sobretiempo tal como será profundizado más adelante debe ser voluntario y extraordinario, a efectos de que no se anteponga a los planes personales del trabajador.

Queda claro que, según el artículo 9° del Decreto Supremo N.°007-2002-TR, la labor bajo modalidad sobretiempo es facultativo, es decir, el empleado no será coaccionado a trabajar horas extras, salvo en las situaciones justificables en que el trabajo sea necesario.

La imposición del trabajo en sobretiempo será considerada infracción administrativa de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo No. 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias. Igualmente, el empleador infractor deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra, cuando éste demuestre que le fue impuesta.

La autoridad administrativa de trabajo dispondrá la realización de inspecciones en forma permanente con el objeto de velar por el estricto cumplimiento del pago de las horas extras laboradas. No obstante, en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del

empleador, se entenderá que ésta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado.

Posición del TC y la sobre las jornadas atípicas

El Tribunal Constitucional en diferentes momentos se ha pronunciado sobre las jornadas laborales, a fin de garantizar el derecho constitucional a los trabajadores del sector minero, si bien es cierto no hay jurisprudencia vinculante en materia de jornadas de los Operadores de Comercio, los principios y conceptos que se detallan a continuación son de aplicación general al derecho del Trabajo.

Sentencia del TC. Expediente N. ° 4635-2004-AA/TC

Con fecha 17 de octubre de 2003, los recurrentes interponen demanda de amparo contra la Empresa Southern Perú Copper Corporation, solicitando que se dejen sin efecto las jornadas obligatorias de doce horas diarias de trabajo durante cuatro días seguidos por tres de descanso impuestas por la demandada en sus diferentes secciones; y que, en consecuencia, se ordene la restitución de la jornada de trabajo de ocho horas diarias y la colocación, en todas las secciones o departamentos de la empresa, del cartel indicador de la jornada de trabajo de ocho horas, incluido el refrigerio de treinta minutos. (Sentencia del Tribunal Constitucional del Expediente N° 4635-2004-AA/TC, 2006).

La mencionada sentencia ratifica lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta Magna sobre las horas para la jornada laboral. Estableció, asimismo, bajo qué determinados supuestos se puede trabajar más de 08 horas diarias y de 48 por semana. Este supuesto dependerá del tipo de trabajo que se realice. Dicho establecimiento de la jornada laboral debe tener una limitación razonable.

Ante lo señalado anteriormente, el TC también se pronunció respecto a las horas extras. Las disposiciones que permiten trabajar más de ocho horas diarias y

cuarenta y ocho horas semanales, siempre que la media de horas trabajadas en un período de tres semanas no exceda de cuarenta y ocho horas, constituyen una excepción que deberá aplicarse razonable, justificada y proporcionalmente, según el tipo de trabajo de que se trate y respetando los derechos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos. En estos casos será indispensable el pago de horas. Extras, conforme a ley.

Sobre las jornadas atípicas estableció lo siguiente: Las jornadas atípicas en cualquier tipo de actividades laborales, no pueden superar el promedio de 08 horas diarias ni de 48 por semana, ya sea que se trata de un periodo de tres semanas, o de un periodo más corto, como lo dispone la Constitución y el Convenio N. °1 de la OIT. Considerando que el artículo 25 de la Constitución impone la jornada máxima de trabajo de 48 horas semanales, ésta prevalecerá sobre cualquier disposición internacional o interna que imponga una jornada semanal mayor, puesto que se trata de una norma más protectora.

Aclaración de la Sentencia del TC. Expediente N. °4635-2004-AA/TC

De la sentencia precedente, se realizó una aclaración a pedido de la empresa demandada. En dicha aclaración el Tribunal Constitucional se pronuncia respecto de los términos de la sentencia que constituyen un límite para instaurar jornadas acumulativas, atípicas o concentradas para los trabajadores mineros.

De acuerdo con su fundamento N.°13, se precisa que la instauración de jornadas acumulativas, atípicas o concentradas y el establecimiento de turnos en el sector de la minería, debe ser evaluada caso por caso a través de sus posibles efectos perjudiciales para la salud y la seguridad de los trabajadores, tanto a corto como a largo plazo. El Programa de Actividades Sectoriales de la OIT refiere que una de las cuestiones que suscita mayor preocupación respecto a la combinación de un

horario de trabajo más largo y jornadas ampliadas son sus posibles efectos perjudiciales para la salud y la seguridad de los trabajadores tanto a corto como a largo plazo.

En ese sentido en el fundamento N. °14 y 15, establece que no son compatibles con la Constitución las jornadas atípicas o acumulativas que en promedio superen las 08 horas diarias y 48 semanales para un periodo de tres semanas, o un periodo más corto, No quiere decir que dichas jornadas sean de tres semanas, sino que su promedio se computa en períodos de tres semanas. Dicha limitación para restringir las jornadas atípicas o acumulativas deberá cumplir, copulativamente, las siguientes condiciones que constituyen el test de protección.

2.2.2. Variable 2: Agente de Carga Internacional

Orjuela et al. (2005), define que: Un agente de carga Internacional es aquella persona natural o jurídica que por encargo de su cliente diseña los procesos de una o varias fases de su Cadena de Abastecimiento (aprovisionamiento, transporte, almacenaje, distribución e incluso ciertas actividades del proceso productivo), organiza, gestiona y controla tales operaciones, utilizando para ello la infraestructura física, tecnología y sistemas de información propios y ajenos, independientemente de que preste o no los servicios con medios propios o subcontratados. (p. 116).

Por su parte, Anzola (2019) citando al Centro Español de Logística (CEL) define al Agente de Carga así es un operador logístico es la empresa que lleva a cabo la planificación, implantación y el control – de manera eficiente – del flujo físico a través de la cadena de suministro; así como todos los servicios e información asociados al mismo, desde el punto de origen hasta el punto de consumo y con el objeto de satisfacer los requerimientos del cliente.

Con las definiciones señaladas previamente, es posible concebir al Agente de Carga Internacional según la óptica aduanera, como aquel actor de la cadena de suministro de comercio exterior u operador de comercio exterior, que, actuando por encargo de otro, presta servicios logísticos a los importadores y exportadores. Estos servicios involucran actividades no sólo de transporte internacional y nacional, sino de consolidación, desconsolidación, agenciamiento de aduanas, almacenamiento, etiquetado, rotulado entre otros. Es decir, la operación puede involucrar cualquier servicio logístico que requiera el importador y/o exportador para poder llevar o traer su mercancía de un lugar a otro, realizando incluso actividades puerta a puerta. En este punto conviene indicar que, el agente de carga es una persona que actúa por orden e instrucción de su cliente con el fin de coordinar y gestionar la prestación de servicios dentro de la cadena de suministro ya sea directamente o a través de terceros. Podría entonces pensarse que el agente de carga al coordinar y gestionar las diferentes actividades en la cadena de suministro estaría actuando a través de un mandato con representación, ya que está haciendo llegar una mercancía desde origen hasta destino del cliente, con toda la gestión que esto involucra. Para ilustrar un poco más el concepto del mandato el artículo 2142 del Código Civil (1887) que señala que: “El mandato es un contrato en que una persona confía la gestión de uno o más negocios a otra, que se hace cargo de ellos por cuenta y riesgo de la primera. La persona que concede el encargo se llama comitente o mandante, y la que lo acepta apoderado, procurador, y en general mandatario” (Anzola, 2019).

Persona jurídica inscrita ante la dirección de Impuestos u Aduanas Nacionales y cuyo objeto social incluye, entre otras las siguientes funciones: coordinar y organizar embarques, consolidar carga de exportación o desconsolidar carga de importación y emitir o recibir del exterior los documentos de transporte propios de

su actividad , facilita las actividades económicas del comercio exterior, así como interactuar el tráfico internacional de personas, medios de transporte y desarrollar las acciones necesarias para prevenir, alertar y representar al cliente, cuyo objetivo logrado no debe incurrir en sanciones aduaneras donde el cliente final debe consolidar su carga en la cual pueda ser entregada a su destino final. Efectuar retiros de carga, entrega de documentos, entrega de mercadería, comunicación con las Aerolíneas o Navieras a cualquier hora del día o de la noche, como también facturar los despachos, enviar avisos de llegadas, avisos de salidas, coordinar con la entidad aduanera para las inspecciones correspondientes al horario que el especialista lo vea conveniente.

Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

El trabajo es uno de los derechos esenciales para el desarrollo profesional y social de todo ser humano, la misma importancia tiene la familia para el disfrute de tiempo libre, descanso mental y gozar de una salud equilibrada.

Por su parte Figueroa et al. (2016) establecen que, para lograr el equilibrio entre los roles familiares y laborales, debemos tener similitudes en dedicar cantidad de tiempo al trabajo y a los papeles familiares, como también niveles de compromiso similar al compromiso psicológico con la familia y al trabajo. Es decir, la conciliación familiar y laboral se caracteriza por ser equilibrada y se aplica como un mecanismo de protección para buscar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres dentro del sistema laboral. De acuerdo con las normas internacionales vigentes y al amparo de la Carta Magna, mediante la Resolución Ministerial N. °048-2014-TR, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobó la “Guía de buenas prácticas en materia de conciliación del trabajo y la vida personal y familiar”, con la finalidad

de promover entre empleadores y trabajadores la adopción de prácticas voluntarias o acuerdos que permitan dicha conciliación. Arcos (2017).

Así también, el gobierno aprobó el Plan Nacional de Fortalecimiento a las Familias 2016-2021 mediante Decreto Supremo N.º003-2016-MMP, en el que se estableció como Lineamiento de Política 3 el fomento de las responsabilidades familiares compartidas y de la conciliación de la vida familiar y el trabajo.

Según Arcos (2017) define que “la productividad muchas veces ha sido asociada erróneamente con el aumento de las horas de trabajo, y se lo toma como un indicador de compromiso y de alto desempeño. Sin embargo, los estudios demuestran que la productividad de un empleado por hora en un turno de 10 a 12 horas es significativamente más baja que la de un empleado en un turno de 8 horas”.

En relación con lo expuesto, nuestro problema de estudio se centra que los horarios extendidos de manera constante pueden provocar en ocasiones problemas familiares como dificultades para la crianza, supervisión y formación de los hijos, aumento de estrés y por ende un deterioro en la salud física y psicológica del trabajador. Es por ello que se debería implementar en las empresas políticas responsables con la familia y permitan a los empleados cumplir adecuadamente con las responsabilidades laborales y familiares.

2.3. Definición de términos básicos

Trabajador: Persona natural que presta servicio bajo relación de subordinación, sujeto a un régimen laboral cualquiera sea la modalidad de trabajo

Agente: Persona natural o jurídica que tiene a su cargo una agencia para gestionar agentes ajenos o prestar determinados servicios

Agente De Carga Internacional: Se define como aquel que presta servicios especializados que, actuando como tercero entre el usuario y el transportista, desarrolla actividades para solucionar los problemas implícitos en el flujo físico de las mercancías por cuenta de su cliente.

Agente de Campo: Persona natural encargada de tramitar el despacho dentro y fuera de los almacenes, durante su jornada laboral con indicaciones de su superior.

Agente administrativo: Persona natural que se encarga de los trámites administrativos sin necesidad de salir de oficina.

Persona Jurídica: Organización o institución formada por varias personas físicas que posee personalidad jurídica, que busca cumplir con un fin concreto en donde actúan de modo conjunto.

Descanso, Conciliación de vida familiar y laboral: Se define en armonizar equitativamente las necesidades e intereses sociales del trabajador con las actividades laborales y familiares que se establecen en parámetros máximos que permitan que el trabajador no viva solo para trabajar.

Según Chinchilla (2015) menciona que la vida familiar y laboral es fijar en la separación de cada una de las dimensiones de la vida laboral personal que debe ser tratadas como parte de un todo, y que, por tanto, se caracteriza por la división de tiempo y espacio para que no dificulte la conciliación familiar.

Organización Internacional del Trabajo: La Organización internacional del Trabajo es la encargada a nivel mundial de promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.

Conforme y bajo el convenio N° 81 ratificado por el Perú, conduce no solo a los convenios y acuerdos internacionales que regimos, sino también al espacio y

capacidad de organización para realizar fiscalizaciones, como también brindar las observaciones y soluciones necesarias para mejorar el trabajo en el país.

Ente Fiscalizador: Es importante que los trabajadores no se sientan desprotegidos y puedan sentirse empoderados antes alguna situación que pueda perjudicar su estabilidad laboral y los derechos laborales. Es por ello que los países crean órganos de supervisión para un control total sobre el proceso de trabajo. El mediador es la persona que verifica que el proceso se realiza de acuerdo con todas las reglas normales y en caso de incumplimiento de la ley, este órgano de control podrá solicitar que se controle que este proceso se lleva con total normalidad y que en el caso de que se incumpla con la ley este ente fiscalizador pueda aplicar la supervisión correspondiente e impones una sanción, en caso fuera pertinente.

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo: El Ministerio de Trabajo se encarga de fortalecer su rectoría normativa en el sistema de inspección del trabajo en el Perú, rediseñando su estructura a favor de procesos que le permitan desarrollar nuevas habilidades que resulten necesario fortalecer la independencia e imparcialidad del equipo de inspección de trabajo “Promueve un empleo decente y productivo, así como el cumplimiento de los derechos laborales y fundamentales de la población, fortaleciendo el diálogo social y la empleabilidad y protección de los grupos vulnerables, siempre desde una visión centrada a la ciudadanía” (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2021).

Sunafil: Se trata de un organismo público que el Estado peruano se compromete a velar por el respeto de los derechos de los trabajadores, así como la creación de condiciones adecuadas para el desarrollo de las actividades económicas de las empresas, el fortalecimiento de la forma de los trabajadores y la productividad de las empresas

“Es un organismo dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que se encarga de promover, fiscalizar y supervisar el cumplimiento de la legislación laboral sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, y realizar investigaciones” (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2021)

Tribunal Constitucional: Órgano supremo de interpretación y control de la constitución, autónomo e independiente no depende de algún órgano constitucional.

Remuneración: Entrega de dinero o especie por la contraprestación al trabajo realizado por cierto periodo de tiempo.

Jornadas Atípicas: Son jornadas distintas a las ordinarias de 8 horas, pero respetan el máximo límite de la norma 48 semanales.

Jornadas Alternativas: Sin embargo, se deduce que la jornada alternativa se le conoce como días de trabajo intercalado.

2.4. Justificación del Estudio: Cabe señalar que este estudio tiene una justificación teórica, basada en fuentes establecidas, por diferentes investigadores e instituciones internacionales que llegaron a establecer cuantas horas realmente el trabajador puede soportar laborando en un horario prolongado que no pueda generarle deficiencias a la hora de realizar sus actividades, cuidando siempre su capacidad física de aguante y buscar el mismo ritmo de trabajo. Por ello, es importante respetar las jornadas laborales establecida en cada país de acuerdo a normativa y costumbres del sector.

La experiencia laboral dejó en mí persona, un sin sabor y a la vez me motivaron a realizar una investigación profunda y clara acerca de la incidencia de la jornada laboral y cómo esta influye en el ámbito personal, profesional y familiar. Indagar sobre las leyes y políticas que protegen la jornada laboral, averiguar qué

instituciones son las encargadas de la supervisión y control de estas medidas proteccionistas, así como las sanciones que amerita la empresa o los empleadores que vulneren este derecho que a la larga también repercute en la salud, con el desgaste físico y en lo emocional, causando diversas enfermedades ocupacionales, así como lo establecido en estudios de buenas fuentes sobre las consecuencias de no respetar las normas que hacen referencia que:

Las jornadas laborales prolongadas provocaron 745 000 defunciones por accidente cerebrovascular y cardiopatía isquémica en 2016, una cifra un 29% superior a la de 2000. Este dato procede de las estimaciones más recientes realizadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que aparecen hoy en la publicación Environment International. Ambas organizaciones han realizado un primer análisis mundial de la pérdida de vidas y de salud derivada de las largas jornadas de trabajo. Sus datos indican que, en 2016, 398 000 personas fallecieron a causa de un accidente cerebrovascular y 347 000 por cardiopatía isquémica como consecuencia de haber trabajado 55 horas a la semana o más. Entre 2000 y 2016, el número de defunciones por cardiopatía isquémica debidas a las jornadas laborales prolongadas aumentó en un 42%, mientras que el incremento en el caso de las muertes por accidente cerebrovascular fue del 19%. (Organización Mundial de la Salud, 2021)

La ley debe garantizar el respeto y la aplicación efectiva de las disposiciones de la legislación laboral, asegurando así la equidad requerida en el lugar de trabajo. Aunque la jornada laboral en nuestro país se ha estimado desde hace más de una década (ley 27671) en la actualidad continúan los casos en donde no existe el respeto de la misma.

Así mismo, tiene justificación práctica, la preocupación por las jornadas laborales excesivamente largas ha surgido desde antes del establecimiento de la Organización Internacional del Trabajo y se ha considerado una de las formas más graves de explotación laboral que amenaza la salud y la seguridad de los trabajadores. Ya en 1919, la limitación de la jornada laboral fue una de las ideas adoptadas por la OIT en el preámbulo de su constitución, defendiendo su derecho de control regulando el tiempo de trabajo y estableciendo límites a la jornada laboral diaria y semanal día (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

Del mismo modo, tiene justificación económica, porque hay una afectación a la remuneración de los trabajadores al no ser considerado su pago en dinero en efectivo, puesto que la decisión unilateral del empleador al no respetar el convenio normativo que establece un acuerdo entre las partes, empleador y trabajador, para definir el pago de las horas extras llegando a ser decidido únicamente por el empleador y someterse el trabajador al cumplimiento por el temor de ser despedido, ya que el trabajador labora a cambio de una remuneración más no a ser cambiados por días de descanso, que si bien es cierto podría ser tomado por algunos trabajadores, pero no llegar al punto de generalizar sin previo acuerdo.

A su vez, cuenta con justificación social, porque el presente estudio se desarrolla con los trabajadores, así como del lado de las empresas existen razones que las llevan a procurar jornadas más flexibles que la tradicional de 8 horas, del lado de los trabajadores muchas veces también hay razones que los pueden llevar a preferir jornadas distintas durante alguna fase de su vida laboral o incluso en forma permanente.

Tal puede ser el caso de los padres durante los primeros años de vida de los hijos (aunque, tradicionalmente, han sido las mujeres quienes han estado en esta situación),

período en el que pueden preferir trabajar menos horas. También puede ser el caso de los jóvenes estudiantes que quieren trabajar en forma parcial para solventar sus gastos, o de los trabajadores que deciden reducir temporalmente su jornada para mejorar su formación (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

En ese sentido, tiene justificación legal es un tema relevante para el Derecho que se debe analizar y discutir ya que a pesar que existen tratados internacionales como también legislación que protege y vela por nuestros derechos fundamentales, principalmente la Carta Magna y las normas de naturaleza legal y reglamentaria pertinentes, también se aprecia en la praxis que muchas de ellas se incumplen.

Por consiguiente, cuenta con justificación investigativa, porque la presente investigación ayudará a diversos estudiantes o investigadores de la rama del derecho laboral y otros que puedan complementar sus investigaciones, lo cual también me podrá ayudar en futuro e incentivar a seguir y profundizar en un tema no abordado del presente estudio cualitativo, para complementar el conocimiento y desarrollo profesional.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

Según los objetivos planteados, la presente investigación es de tipo básica porque tiene como propósito adquirir conocimientos de hechos concretos. Además de ello, es una investigación no experimental porque no se están manipulando las variables, y es descriptiva porque describe problemas observables.

Según Ramírez (2017) “La investigación básica requiere un conocimiento basado en hechos observables, creación de herramientas de aprendizaje, contribución a la ciencia en investigaciones posteriores y trabajo para mejorar la doctrina y el conocimiento” (p. 3). En ese sentido, el objetivo de este tipo de investigación es incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico.

De acuerdo a Agudelo (2018) “La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes” (p.39).

Al mismo tiempo, Arandes (2013) menciona que “La investigación descriptiva si bien puede sugerir otras investigaciones, las mismas tiene un fin en sí mismas. Aunque es obvio que las mismas frecuentemente suelen servir de base para futuras investigaciones constituyendo un elemento generador de hipótesis” (p.138).

Dentro de este de estudio el investigador se limita a la observación de los hechos tal como ocurren con el objetivo de describirlos, no busca explicar ni analizar las causas de esos hechos sino solo presentarlos.

En ese sentido Sáez (2013) “Un estudio descriptivo, consiste primordialmente en especificar las propiedades importantes de un análisis, sin alterar el factor de estudio, esto a su vez se clasifican en dos: transversales y longitudinales, los que, de igual

manera, no tiene categoría de importancia y entre ambos se coadyuvan para llevar un estudio investigativo completo” (p.1670).

Es un estudio retrospectivo dado que, según Ramos (2014) afirma que “Dentro de la metodología de la investigación se reconocen los estudios retrospectivos, del vocablo latín *retrospicere*, "mirar hacia atrás", generalmente significa dar un vistazo a los eventos que ya han ocurrido” (p.67).

El estudio es de tipo de transversal ya que Rodríguez et al., (2018) nos dice “Los diseños transversales suelen incluir individuos con y sin la condición en un momento determinado (medición simultánea) y en este tipo de diseño, el investigador No realiza ningún tipo de intervención interferencia” (p.142).

Según Veiga et al., (2008) mencionan “Estos estudios pretenden describir un fenómeno dentro de una población de estudio y conocer su distribución en la misma. En este tipo de estudios, no existe ninguna intervención por parte del investigador, el cual se limita a medir el fenómeno y describirlo tal y como se encuentra presente en la población de estudio” (p.82)

A su vez, los estudios observacionales pueden ser Descriptivos o Analíticos, en función de los objetivos que persigan y el diseño para alcanzarlos. En los estudios descriptivos, el investigador se limita a medir la presencia, características o distribución de un fenómeno dentro de la población de estudio como si de un corte en el tiempo se tratara. En los estudios analíticos, el investigador pretende relacionar causalmente algún factor de riesgo o agente causal con un determinado efecto, es decir, pretende establecer una relación causal entre dos fenómenos naturales.

Cabe señalar que este estudio es de enfoque cualitativo. Por tanto, su desarrollo no genera complicaciones, y en ese sentido de acuerdo con las características y necesidades

de este estudio, conocer y comprender diferentes realidades para saber identificar la explicación teórica más adecuada.

Los métodos cualitativos se traducen en información o explicaciones sobre situaciones, hechos, comportamientos observados, extractos o secciones de documentos contactos de información, registros y estudios de casos prácticos, intenta identificar la naturaleza profunda de la realidad, relaciones y estructuras dinámicas, Iñiguez et al. (2017)

3.2. Población y Muestra

Población

El conjunto de datos donde se utiliza procedimientos para desarrollar el estudio detallado de un conglomerado de personas se le ha denominado población y que este íntimamente unido a lo que se pueda estudiar Torres et al. (2018). Cabe resaltar que primero se define la población, y luego la unidad de estudio; ya que a partir de su definición se comienza a desarrollar todo el método investigativo.

La población consiste en 60 trabajadores de distintas agencias de carga internacional del régimen laboral 728, que se encuentran ubicados en las oficinas de Av. Elmer Faucett Callo 2841.

Muestra

La muestra consiste en 8 trabajadores de distintas agencias de carga internacional del régimen laboral 728, que se encuentran ubicados en las oficinas de Av. Elmer Faucett Callo 2841.

El muestreo es de tipo no probabilístico por conveniencia, ya que no se hizo uso de estadística o azar para la elección de los entrevistados y se les seleccionó por criterio subjetivo del investigador. Por ello, Odón et al. (2012) “No establecen una manera formal de calcular y seleccionar a quienes integrarán la muestra, se realizan, sobre todo,

por criterios de conveniencia, el deseo del investigador es no extender los resultados de su estudio en un universo mayor” (pag.195).

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos.

Técnicas

Según Hernández y Mendoza (2018) refieren que el significado de investigación cualitativa se incluyen varios tipos de investigación que pueden diferenciarse, entre otras cosas, por los supuestos teóricos de los que parten.

En tal sentido, la técnica concurrente estudio de investigación es la entrevista, así mismo, mediante la entrevista no estructurada se busca obtener criterios y aportes de los agentes de carga internacional que se encuentran ocupando puestos administrativos como también de campo (operativos), ya que son participes directos del estudio.

Instrumentos

Como instrumento se recurrió al cuestionario, estructurando las preguntas de cada ítem, analizando antecedentes de estudios de Jornadas laborales y la doctrina sobre los objetivos de la investigación, para un mejor desarrollo de la entrevista, para su buena comprensión del entrevistado, y el levantamiento eficiente de la información, de esa misma razón. Para Hernández y Mendoza (2018) el cuestionario es el material empleado para el acopio de datos durante el trabajo de campo.

3.4. Procedimiento

El proceso de recolección de datos se refiere al mecanismo, por la cual el investigador aplica una pluralidad de herramientas, para la búsqueda de información

apropiada para la investigación, ya sea de manera presencial o apoyado por algún medio electrónico, en la cual explora la realidad de la problemática de la investigación.

En cuanto, al tratamiento sobre la recolección de datos, cabe precisar que se dio inicio a ello con la identificación del lugar exacto, donde se encuentran las personas establecidas en la población y en definitiva la muestra, precisamente en el lugar donde se transita el comercio internacional, ubicado estratégicamente en la Av. Elmer Faucett, Callao 07031, donde en un primer momento se tomó contacto por medio de llamadas, correos, vía Facebook, wasap, con los trabajadores de distintas agencias de carga internacional tanto como personal de campo y también personal administrativo, cuyo trabajo los involucra directamente con sus jornadas laborales. Por lo tanto, la participación del observador va atenuándose en respuesta a los objetivos del estudio.

Asimismo, se les explicó la metodología de la entrevista, pues se les mencionó con una breve introducción al tema de investigación y los objetivos adonde se quiere llegar logrando familiarizarse con el tema y las variables de estudio, ceder a la entrevista, luego de lo cual se les entregó el cuestionario. teniendo en cuenta las medidas de bioseguridad y el distanciamiento social para que pudieran responder a todas las preguntas del instrumento, tras lo cual se recogieron los cuestionarios para el siguiente tratamiento del estudio.

3.5. Aspectos éticos

El trabajo se realizó tomando en cuenta aspectos éticos en el desarrollo con la debida consideración de los derechos de autor protegidos en nuestra legislación, con respecto a sus textos y utilizando las respectivas citas, para no incurrir en errores y problemas. A los participantes de la muestra también se les dio su consentimiento sobre cómo manejar la información recopilada por el instrumento, así como de qué se trata la investigación.

Es importante subrayar que el uso de herramientas tecnológicas, como WhatsApp, Facebook, Google Forms, entre otras, actúa como soporte para poder recolectar datos de manera eficiente. En consecuencia, Cabero (2007) indica que la “Tecnología se ha convertido en un componente esencial de la vida cotidiana del ser humano, generando hoy nuevas formas de socialización, educación, producción de conocimiento y acceso a la información para el investigador” (p. 51).

También se determinó específicamente que cumpla con las características establecidas por la Legislación laboral. No obstante, se tuvo en consideración el respeto a todo lo establecido por las normas APA, para el desarrollo de la presente investigación

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

Posterior a la realización de las entrevistas a los especialistas en materia “La Jornada Laboral en los Trabajadores de la Agencia de Carga Internacional Callao, 2021”, como son los trabajadores de distintas Agencias de Carga Internacional Callao del área de operaciones y personal administrativo, cuyas respuestas a las ocho preguntas de la entrevista validado como instrumento, donde comprenden los objetivos planteados de la presente investigación, por la cual se pudo obtener los siguientes resultados, donde se procederá a detallar los análisis de datos obtenidos en tablas y figuras, haciendo mención y respondiendo en primer lugar al objetivo específico uno, en segundo lugar al objetivo específico dos y en tercer lugar al objetivo general.

Tabla 1

Muestra de entrevistados

Datos	Descripción
Owen Mozombite Cabellos (Anexo 4)	Licenciado en Negocios Internacionales, Importaciones Marítimas (ASIS. OPE 1)
Marlon André Antón Puchuni (Anexo 5)	Bachiller en Negocios Internacionales, Liquidador de aduanas (ASIS. OPE 2)
Mario Quiroz Cruzado (Anexo 6)	Bachiller en Negocios Internacionales, Despachador de Campo (ASIS. OPE 3)
Jhonathan Miranda Rodríguez (Anexo 7)	Licenciado en Negocios Internacionales, Operaciones Aéreas (ASIS. OPE 4)
Anthony Morazani Saavedra (Anexo 8)	Técnico en Negocios Internacionales Administrativo, Transporte (ASIS. ADM 1)
Jeanny Padilla Rosas (Anexo 9)	Licenciada en Negocios Internacionales Despacho Aéreo (ASIS. ADM 2)
Juana Román (Anexo 10)	Licenciada en Negocios internacionales Customer Service (ASIS. ADM 3)
Rosario Gamero Rubianes (Anexo 11)	Bachiller en Negocios Internacionales, Auxiliar de carga (ASIS. ADM 4)

Nota: Elaboración Propia

4.1. Objetivo General: Identificar qué tipo de jornada laboral realizan los trabajadores de la agencia de carga internacional, Callao 2021.

Tabla 2

¿Qué tipo de jornada laboral realizan en tu centro de trabajo?

Entrevistados	Respuesta
ASIT. OPE 1	Trabajo 8 horas diarias y muchas veces devuelve con días.
ASIS. OPE 2	Jornada de 8 horas diarias de lunes a viernes.
ASIS. OPE 3	Jornada acumulativa.
ASIS. OPE 4	Según mi contrato de trabajo, mis jornadas laborales son de 8 horas diarias a 48 semanales, sin embargo, en ocasiones trabajamos más de horas sin ser consideradas a pagar.
ASIS. OPE 5	Trabajo 8 horas diarias.
ASIS. OPE 6	Realizo jornadas acumulativas.
ASIS. OPE 7	De 8 horas diarias.
ASIS. OPE 8	Jornadas acumulativas con días.

Nota: Elaboración Propia

Descripción: En la tabla se muestra la respuesta a la pregunta número ocho del cuestionario en la cual los asistentes de operaciones y asistentes administrativos trabajan ocho horas diarios y 48 horas semanales, sin embargo, también trabajan jornadas acumulativas en donde en donde la compensación es con días de descanso.

4.2. Objetivo Específico 1.- Identificar los derechos que son vulnerados en las jornadas acumulativas en los trabajadores de la agencia de carga internacional, Callao 2021.

Tabla 3

¿Considera Ud. Que el empleador cumple con pagar las horas extras generadas posterior a la jornada laboral de 48 horas semanales?

Entrevistados	Respuesta
---------------	-----------

ASIT. OPE 1	No paga, en ocasiones devuelve con días.
ASIS. OPE 2	No se cumple.
ASIS. OPE 3	No con horas extras, sino con descanso.
ASIS. OPE 4	No cumple, ya que prefiere acumular horas y luego dar un día de descanso cuando lo considere conveniente.
ASIS. ADM 1	No cumple con el pago.
ASIS. ADM 2	No se cumple con el pago.
ASIS. ADM 3	No cumple.
ASIS. ADM 4	No cumple, a veces se olvidan de pagar mis horas extras porque no hay personal quién me replacen.

Nota: Elaboración Propia

Tabla 4

¿Considera Ud. que la decisión unilateral del empleador sobre el pago de horas extras a cambio de descansos vulnera el acuerdo entre las partes?

Entrevistados	Respuesta
ASIS. OPE 1	Sí vulnera, porque yo no decido, mi palabra no cuenta.
ASIS. OPE 2	No.
ASIS. OPE 3	Es voluntario, sin embargo, la aprobación es por parte de la jefatura.
ASIS. OPE 4	Sí vulnera ya que usualmente no los paga.
ASIS. ADM 1	Sí, porque quién decide es el jefe directo y no el empleador
ASIS. ADM 2	Sí, quién decide es R.R.H.H. y no el trabajador.
ASIS. ADM 3	Sí.
ASIS. ADM 4	Sí, mi jefe no me consulta.

Nota: Elaboración Propia

Descripción: En la tabla se muestra la respuesta de la pregunta del cuestionario en relación al objetivo específico número uno, donde podemos apreciar lo que coincidieron los asistentes de operaciones y los asistentes administrativos, el empleador no cumple con pagar las horas extras y en ocasiones prefiere acumular horas para pagarlo con días de descanso. Por consiguiente, la decisión unilateral del empleador afecta su derecho a pactar sobre el pago de las horas ya que quien decide es el empleador sin previo acuerdo con el trabajador.

4.3. Objetivo Específico 2.- Identificar las funciones que realizan los trabajadores de la agencia de carga internacional, Callao 2021

Tabla 5

¿Qué función realiza Ud. en su área de trabajo?

Entrevistados	Respuesta
ASIS. OPE 1	Asistente de Operaciones
ASIS. OPE 2	Liquidador de aduanas
ASIS. OPE 3	Despacho aduanero.
ASIS. OPE 4	Trabajo en el área de operaciones.
ASIS. ADM 1	Función administrativa, operativa.
ASIS. ADM 2	Realizo la función administrativa en el cargo
ASIS. ADM 3	Customer Service
ASIS. ADM 4	Soy Auxiliar de carga.

Nota: Elaboración Propia

Tabla 6

¿Considera Ud. ¿Que las funciones que realiza pasado la jornada laboral ordinaria afecta su salud física y emocional?

Entrevistados	Respuesta
ASIS. OPE 1	Sí, muchas veces.
ASIS. OPE 2	Sí.
ASIS. OPE 3	No, hasta ahora no.
ASIS. OPE 4	Considero que, si afecta en ocasiones debo asistir al hospital a consecuencia del estrés.

ASIS. ADM 1	Sí, me provoca cansancio que afecta mi salud.
ASIS. ADM 2	Mayormente Sí.
ASIS. ADM 3	Sí claro, termina con dolores de cabeza.
ASIS. ADM 4	Sí, físicamente.

Fuente: Elaboración Propia

Descripción: En la tabla se muestra la respuesta del cuestionario en relación al objetivo específico número dos en donde los trabajadores detallan sus funciones en su puesto de trabajo y describen como afecta su salud física y emocional cuando realizan trabajos pasado su jornada laboral.

4.4. Objetivo específico 3.- Identificar si la jornada laboral de los agentes de carga internacional permiten conciliar su vida laboral y familiar?

Tabla 7

¿Realizar horas extras prolongadas a la jornada laboral le resulta complicado atender sus obligaciones familiares?

Entrevistados	Respuesta
ASIS. OPE 1	Sí, porque paso poco tiempo con mi familia.
ASIS. OPE 2	Sí.
ASIS. OPE 3	Sí, a veces.
ASIS. OPE 4	Sí, me resulta complicado, porque paso menos tiempo con mi familia y en ocasiones no puedo
ASIS. ADM 1	En algunas ocasiones, ya que no puedo desarrollar actividades con mi familia como debe de ser.
ASIS. ADM 2	Definitivamente sí, ya que no puedo realizar adecuadamente los quehaceres del hogar.
ASIS. ADM 3	Sí, ya que no nos permite terminar con nuestras labores en el hogar.
ASIS. ADM 4	A veces salgo tarde los sábados y llego tarde a casa.

Nota: Elaboración Propia

Tabla 8

Siente Ud. que su jornada laboral pasado las 48 horas semanales lo agota físicamente y eso evita que pueda dedicar calidad y cantidad de tiempo a su familia.

Entrevistados	Respuesta
ASIS. OPE 1	Sí me agota y en ocasiones ando de mal humor y no tolero a nadie.
ASIS. OPE 2	SÍ.
ASIS. OPE 3	Por ahora no, estoy soltero.
ASIS. OPE 4	Sí me agota, físicamente, en ocasiones solo deseo descansar y no salir con mi familia algún lado.
ASIS. ADM 1	Sí definitivamente.
ASIS. ADM 2	Sí, me siento fatigada.
ASIS. ADM 3	Sí, al trabajar más horas nos desgasta y esto hace que el fin de semana solo necesitemos descanso.
ASIS. ADM 4	Sí, claro.

Nota: Elaboración Propia

Descripción: En la tabla se muestra la respuesta del cuestionario en relación al objetivo número tres en donde indican que realizar jornadas prolongadas les resulta complicado porque no le permite desarrollar actividades con su familia, como también no pasar mucho tiempo y no les permite terminar con sus labores del hogar, por lo tanto no pueden conciliar su vida laboral y familiar.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Limitaciones

Entre las limitaciones que se presentó en el trabajo de investigación, se puede mencionar en primer lugar, la dificultad de establecer la población del estudio, porque si bien es cierto la investigación está orientado al Comercio Exterior se tuvo que identificar el lugar específico la cual se optó por apersonarme a los almacenes más transitados y localizables en Av. Elmer Faucett, cerca al aeropuerto Jorge Chávez.

Por otro lado, otra limitación que se presentó fue el reducido número de personal, sobre todo en las personas que no tenían el tiempo necesario para apoyarme con la entrevista, porque en un primer momento se contactó con quince asistentes de operaciones de los cuales, por temas de tiempo, no se pudo concretar las entrevistas con siete de ellos.

Es importante mencionar, sobre las limitaciones por temas de protocolo de seguridad por la pandemia del SARS-CoV 2, por encontrarse el país aun en emergencia sanitaria, donde las entrevistas con los especialistas fueron breves por precaución siempre guardando las medidas de seguridad, para evitar la exposición a un posible contagio.

5.1. Discusión de resultados

Para el objetivo general de investigación Identificar qué tipo de jornada laboral realizan los trabajadores de la agencia de carga internacional, Callao 2021

De los resultados se advierten que el tipo de labor realizada por los trabajadores de la agencia de carga internacional fue de tipo acumulativa puesto que generan actividad en la mencionada persona jurídica con posterioridad a las ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales establecidos por ley, la cual, como manifiesta el asistente operativo número 4 en la entrevista realizada se cancela unilateralmente con días de descanso. En ese sentido, se

confirma la hipótesis general de investigación que sostenía que la jornada que realizan los trabajadores de la agencia de carga internacional Callao son las de tipo acumulativas.

En similar sentido, señalaba ello en su investigación Pupo (2018) al mostrar que los operadores aéreos también se encontraban sujetos a actividad laboral posterior a su horario de trabajo bajo la misma circunstancia de amenaza aseverando en su trabajo teórico que era práctica constante de este tipo de actividades económicas. De manera semejante, aunque enfocándolo desde el trabajo remoto, Cortés et.al. (2020) sostenía que las jornadas de naturaleza acumulativa no se ciñen solo al ámbito de labores en presencialidad sino que se extienden también a la actividad en las plataformas remotas y digitales que a raíz del contexto pandémico han surgido y que, al igual que en el trabajo tradicional, implica una serie de actos coactivos o amenazantes para su ejecución por parte de los empleados.

Consideramos que si bien una jornada acumulativa no es *per se* de naturaleza negativa, dado que puede ser un vehículo de obtención de medios para el empleado, este tipo de figura laboral debe ser establecido de una manera concordada entre ambas partes del vínculo laboral. Esto se hace aún más necesario en sede nacional puesto que las empresas en nuestro país, no solo de agencias de carga sino de otros giros económicos, hacen uso unilateral de dicha figura, no cancelando en efectivo a los trabajadores bajo supuestos de amenaza. Solamente así esta percepción negativa de dicha categoría jurídica laboral puede devenir en positiva.

Para el objetivo de investigación específico 1: Identificar los derechos que son vulnerados en las jornadas acumulativas en los trabajadores de la agencia de carga internacional, Callao 2021

De los resultados se advierten que los encuestados, tanto a nivel de asistentes de operaciones como asistentes administrativos, sostiene que el empleador no cumple con pagar las horas

extras y en ocasiones prefiere acumular horas para pagarlo con días de descanso. De esta manera, dicha decisión unilateral del empleador afecta facultades subjetivas de los trabajadores a pactar sobre el pago de las horas ya que quien decide es la patronal. En ese sentido se comprueba la primera hipótesis específica de investigación que sostenía que los derechos que son vulnerados en las jornadas acumulativas es la compensación de horas extras en los trabajadores de la agencia de carga internacional Callao, 2021.

De similar manera, este fenómeno ya lo había advertido Ramírez (2017) quien sostenía que las empresas presentan un nivel de riesgo muy alto y poca predisposición en la dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, por lo que suelen decantarse por cancelar sus contraprestaciones en forma de días de inasistencia o de descanso. En idéntico sentido, pero situándolo sobre el sector público y del servicio civil, Quispe (2017) expresaba que ya el Acuerdo Plenario Jurisdiccional Supremo Laboral, establecía que ante limitaciones presupuestales no se debe privar a los trabajadores del sector público de los beneficios obtenidos ante un trabajo en sobretiempo, por lo que deben aplicarse otras formas de compensación como por ejemplo permisos o días de descanso.

Consideramos que existe una afectación al derecho subjetivo de naturaleza constitucional y laboral del empleado o trabajador al negársele la posibilidad de pactar las formas de contraprestación a raíz de jornadas acumulativas. Esto es aún más grave con la dación del Acuerdo Plenario Jurisdiccional Supremo Laboral que prácticamente santifica la opción de días de descanso o licencia como formas de reemplazar a la compensación económica de horas extras, por lo que tanto en el sector privado y ahora en el sector público se presenta un fenómeno de clara afectación a los derechos laborales.

Para el objetivo de investigación específico 2: Identificar las funciones que realizan los trabajadores de la agencia de carga internacional, Callao 2021

De los resultados se advierten que los encuestados presentan las funciones que realizan como trabajadores de la agencia de carga internacional, resaltando que la mayoría realiza trabajos de naturaleza operativa, aun cuando, formalmente, posean al interior de la empresa labores de tipo administrativa. Asimismo, se aprecia que siete de los ocho encuestados refieren problemas de salud a raíz de las actividades que están ejecutando. En ese sentido, se comprueba la segunda hipótesis de investigación específica que sostenía que son las funciones operativas las más características en los trabajadores de la agencia de carga internacional Callao, 2021

Coincide con esta apreciación de afectación a la salud derivada de la jornada laboral y sus funciones específicas al interior de la empresa Rodríguez (2018) quien señalaba que aún en diversas modalidades laborales existe menoscabo a la salud cuando se hace uso excesivo de jornadas acumulativas. Concuerdan con él, aunque circunscrito al fuero laboral minero, Alfaro et al. (2019), quienes manifestaban que en dicha actividad económica es más frecuente el subempleo y otras formas laborales que no son pro trabajador y en el que se hallan más afectaciones a la salud.

Consideramos que de por sí las funciones operativas generan más jornadas acumulativas que las administrativas por su carácter mecánico-práctico, sin embargo, en la realidad laboral local, se puede apreciar que los empleadores plantean que hasta los trabajadores de otros ámbitos de la empresa participen de estas labores con la correspondiente sobrecarga. Esto se corrobora con las manifestaciones dadas por los entrevistados quienes mencionaban que dichos requerimientos generaban afectación a su salud física y corporal. En tal sentido, es pertinente que la autoridad del trabajo refuerce las divisiones de supervisión para evitar este tipo de aflicciones al derecho de los empleados.

Para el objetivo de investigación específico 3: Identificar si la jornada laboral de los agentes de carga internacional permiten conciliar su vida laboral y familiar

De los resultados se advierten que siete de los ocho encuestados tomados como muestra señalan que la jornada laboral no permite una adecuada vida familiar pues el horario prolongado les resulta complicado para desarrollar actividades con su familia, como también no pasar mucho tiempo y no les permite terminar con sus labores del hogar. En ese sentido se pudo demostrar la tercera hipótesis específica de investigación que sostenía que la jornada laboral de los agentes de carga internacional no permiten conciliar su vida laboral y familiar. Coincide con este planteamiento, Benítez et al. (2020), al sostener que una satisfacción de los horarios laborales influye positivamente en el bienestar laboral de los operarios, por lo que una insatisfacción en el mismo impacta negativamente en la conciliación familiar de los mismos. En similar sentido, Bernal et al. (2019) expresaba que no se ha desarrollado aún una jornada laboral equilibrada que permita al trabajador conciliar de manera absoluta la vida familiar y laboral, y que por ello los empleadores deben tener presente los factores que influyen en la calidad de vida de los trabajadores como son: la conciliación relativa entre la vida laboral y familiar así como el bienestar físico-mental de este.

Consideramos que es factible una conciliación entre la vida familiar y la laboral cuando ambas no son excluyentes en la existencia del empleado. A diferencia de los enfoques sociológicos absolutistas que plantean una radical oposición entre el trabajo y el hogar, planteamos que esta oponibilidad no es categórica sino que el centro laboral y el empleador pueden coadyuvar para el bienestar físico mental del trabajador. Esto pasa por respetar la jornada laboral establecida en el convenio laboral, no forzar jornadas acumulativas sin aceptación del empleado así como el adecuado resarcimiento económico ante horas extras laboradas. Solamente así el trabajador no percibirá oposición entre ambas sedes donde

transcurre su existencia y la labor generada estará acorde con la dignidad que la Carta Magna plantea para aquel que ejecuta un oficio.

Implicancias

Las implicancias del estudio son importantes desde un aspecto social, donde en líneas generales la jornada laboral de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales según establecido en la constitución artículo 25 menciona máximos y no mínimos, ya que no se toma en cuenta cuyos trabajos peligros o insalubres que pueden generarse durante el transcurso de labores, por otro fue muy complicado abordar un tema laboral ya que noto que los empleados sienten que es un tema que pone en riesgo su trabajo, por lo tanto no es muy complicado hablar de jornadas que son vulneradas por algunas empresas que dicen ser formales pero a la actualidad no son completamente formales porque carecen de políticas laborales.

5.2. Conclusiones

Primero: Se comprueba la hipótesis general de investigación que sostenía que la jornada que realizan los trabajadores de la agencia de carga internacional, Callao, 2021 son las de tipo acumulativas, al corroborarse la existencia de actividad en la mencionada persona jurídica con posterioridad a las ocho horas diarias o a las cuarenta y ocho horas semanales establecidos taxativamente por la norma.

Segundo: Se comprueba la primera hipótesis específica de investigación que sostenía que los derechos que son vulnerados en las jornadas acumulativas es la compensación de horas extras en los trabajadores de la agencia de carga internacional Callao, 2021, al verificarse que los asistentes de operaciones como los administrativos no reciben horas extras por parte de su empleador o solo reciben días de descanso, con lo cual dicha unilateralidad afecta

facultades subjetivas de los trabajadores a pactar sobre el pago de las horas ya que quien decide es la patronal

Tercero: Se comprueba la segunda hipótesis de investigación específica que sostenía que son las funciones operativas las más características en los trabajadores de la agencia de carga internacional Callao, 2021, al verificarse que la mayoría realiza trabajos de naturaleza operativa, aun cuando, formalmente, posean al interior de la empresa labores de tipo administrativa. Asimismo, se aprecia que siete de los ocho encuestados refieren problemas de salud a raíz de las actividades o funciones operativas que estuviesen ejecutando.

Cuarto: Se pudo comprobar la tercera hipótesis específica de investigación que sostenía que la jornada laboral de los agentes de carga internacional no permite conciliar su vida laboral y familiar, al presentar un horario prolongado el cual le resulta complicado para desarrollar actividades familiares o no pasar mucho tiempo con ellos así como no permitirles terminar con sus labores del hogar.

REFERENCIAS

- Alfaro Gutièrrez, K. L. (2019). *Los Fundamentos Doctrinales y Legislativos para el Pago de Horas Extras en la Jornada Atípica Acumulativa en el Sector Minero. (TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO). UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO, TRUJILLO.*
- Alfaro, K., & Briceño, L. (2019). *Los fundamentos doctrinales y legislativos para el pago de horas extras en la jornada atípica acumulativa en el sector minero. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo.*
- Arandes, J. A. (2013). *El análisis de contenido como herramienta de utilidad para la El análisis de contenido como herramienta de utilidad para la realizacion de investigacion descriptiva. . Un ejemplo de aplicación práctica utilizado para conocer las investigaciones realizadas sobre la imagen de marca de España y el efecto país de origen, 1-138.*
- Arce, E. (2021). *Derecho individual del trabajo en el Perú: Desafíos y deficiencias (Tercera ed.). Lima, Perú: Palestra Editores.*
- Avalos Rodríguez, B. (2018). *Excepciones a la jornada de trabajo: límites y alternativas. (TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN DERECHO). PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ, LIMA.*
- Benítez Granados, F. E. (2020). *Influencia de los horarios laborales en el bienestar laboral de los operadores de motoniveladoras, del turno 3, de la mina el Descanso, mina de Drummond, ubicada entre Becerril y Codazzi en el centro de departamento del Cesar. (INVESTIGACIÓN APLICADA). INSTUTUCION UNIVERSITARIA POLITECNICO GRAN COLOMBIANO, BOGOTA.*
- Bernal Fernández, A. C. (2019). *La jornada de trabajo en Colombia y su evolución normativa frente a la calidad de vida de los trabajadores. (Monografía presentada para obtener el título de Abogado). UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA FACULTAD DE DERECHO, IBAGUÉ.*
- Cadena-Iñiguez, P. R.-M.-Á.-C.-M.-J. (2017). *Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. Revista mexicana de ciencias agrícolas, 1606.*
- Carrasco Mendoza, J. S. (2020). *Inclusión del chofer de transporte interprovincial en la jornada máxima de trabajo y su tiempo a disposición del empleador como jornada*

laboral. (TESIS PARA TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO. UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO, LAMBAYEQUE.

Casación N° 1103-2001-Lima, Casación N° 1103-2001-Lima (Corte Suprema de Justicia de la República 25 de octubre de 2001).

Casación N° 843-99-La Libertad, Casación N° 843-99-La Libertad (Corte Suprema de Justicia de la República 1 de Diciembre de 2000).

Cortés Díaz, G. H. (2020). Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador. (Investigacion de Facultad de Psicología). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá.

Del Perú, C. P. (1993). Lima, Perú.

Gabriel Agudelo, M. A. (2008). DISEÑOS DE INVESTIGACIÓN EXPERIMENTAL Y NO-EXPERIMENTAL. CENTROS DE ESTUDIO DE OPINION, 18.

Gonzáles, L. (mayo de 2015). La jornada laboral máxima y atípica frente al trabajo en sobretiempo. Soluciones Laborales(89), 17.

Guillermo, c. (1949). Tratado de Derecho Laboral. argentina: El Gráfico.

GUILLERMO, C. (1949). Tratado de Derecho Laboral. El Gráfico.

Landa, C. (2014). El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora. THEMIS: Revista de Derecho(65), 219-241.

Mejía, E. D., Naranjo, D. A., & Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. ESIC Editorial.

MIYAGUSUKU, T. (2006). LOS DERECHOS FUNDAMENTALES . LIMA: GACETA JURIDICA.

Muñiz, M. (2010). Estudios de caso en la investigación cualitativa. División de estudios de posgrado universidad autónoma de nuevo León, 1-8.

Palomeque, M., & Álvarez, M. (1998). Derecho del Trabajo (sexta ed.). Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.

Peña Ramírez, E. (2017). Estudio descriptivo correlacional entre la calidad de vida laboral, los factores de riesgo psicosocial, la jornada laboral y la estabilidad laboral, en un grupo de trabajadores de dos empresas del sector privado de Bogotá. (TESIS PARA MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA). UNIVERSIDAD CATOLICA DE COLOMBIA, BOGOTA.

- Pupo Rojas, C. A. (2018). Reflexiones sobre la jornada laboral de los operadores aéreos en Colombia. Reflexiones sobre la jornada laboral de los operadores aéreos en Colombia. Universidad Católica de Colombia, BOGOTA.*
- Quispe Arapa, S. M. (2017). El reconocimiento del trabajo en sobretiempo en el régimen público laboral y la ineficacia de las normas que la regulan. (TESIS para optar el título profesional de ABOGADO). UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO, CUSCO.*
- Quispe, S. (2017). El reconocimiento del trabajo en sobretiempo en el régimen público laboral y la ineficacia de las normas que la regulan. Tesis de la Universidad Andina del Cusco. Cusco, Perú: Universidad Andina del Cusco.*
- Ramírez, A. V. (2009). La teoría del conocimiento en investigación científica. La teoría del conocimiento en investigación científica, 3.*
- Ramírez, A. V. (2009). La teoría del conocimiento en investigación científica. American College of Occupational and Environmental Medicine, 3.*
- Ramírez, A. V. (2009). La teoría del conocimiento en investigación científica. una visión actual. In Anales de la Facultad de Medicina, 1-3.*
- Ramos Piñero, M. (2014). Investigación retrospectiva para dar respuesta al origen de una enfermedad ocupacional músculo-esquelética. Salud de los Trabajadores,, 1-2014.*
- Rodríguez Guzmán, J. C. (2018). La exclusión de la jornada máxima y la jornada ordinaria de trabajo. (TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO). UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO, TRUJILLO.*
- Rodríguez, B. A. (2018). EXCEPCIONES A LA JORNADA DE TRABAJO: LÍMITES Y ALTERNATIVAS. (TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN DERECHO). PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ, LIMA.*
- Rodríguez, J. (2018). La exclusión de la jornada máxima y la jornada ordinaria de trabajo. Tesis de la Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.*
- Rodríguez, M. &. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. Revista Médica Sanitas, 1-142.*
- Saco, R. (2006). Protección de los trabajadores y jornadas acumulativas. Laborem: Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social(6).*
- Sáez, M. J. (2013). Rev Clin Med Fam. Revista de Actualización Clínica Investiga, 1670.*

Sentencia del Tribunal Constitucional del Expediente N° 03287-2012-PA/TC, Expediente N° 03287-2012-PA/TC (Tribunal Constitucional 15 de Diciembre de 2015).

Sentencia del Tribunal Constitucional del Expediente N° 4635-2004-AA/TC, Expediente N° 4635-2004-AA/TC (Tribunal Constitucional 09 de mayo de 2006).

Torres Neira, R. D. (2017). La remuneración por comisión y la exclusión de la jornada máxima de trabajo. (Tesis para optar el título profesional de abogado). UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE, Lima.

Torres, R. (2017). La remuneración por comisión y la exclusión de la jornada máxima de trabajo. Tesis de la Universidad Privada del Norte. Trujillo, Perú: Universidad Privada del Norte.

TRABAJO, O. I. (13 de 06 de 1925). Convenio sobre el derecho de asociación. Information System on International Labour Standards, 11. Obtenido de Information System on International Labour Standards.

Valdivia, D. (2016). Las medidas no arancelarias en la legislación aduanera peruana y su vulneración al principio de facilitación de comercio exterior. (TESIS PARA TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO). UNIVERSIDAD CATOLICA SAN PABLO, AREQUIPA.

Vargas, C. C. (2011). Algunas consideraciones sobre la Contratación Laboral. Derecho & Sociedad, 138-150.

Vargas, C. C. (2011). Algunas consideraciones sobre la Contratación Laboral. Derecho & Sociedad, 138-150.

Veiga de Cabo, J. &. (2008). Modelos de estudios en investigación aplicada. Medicina y seguridad del trabajo, 81-88.

Vela Gonzales, C. G. (2015). Constitucionalidad y Legalidad en la aplicación de la Jornada de Trabajo Atípica Acumulativa en la Minería y Casuística aplicada. CONSTITUTIONALITY AND LEGALITY ON THE IMPLEMENTATION OF THE DAY ATYPICAL CUMULATIVE IN MINING AND NO OBLIGATION OR PAYMENT FOR THE WORK OF HOLIDAYS. UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES, LIMA.

Vela Gonzales, C. G. (2020). Constitucionalidad y Legalidad en la aplicación de la Jornada de Trabajo Atípica Acumulativa en la Minería y Casuística aplicada. 92.

Velasquez, A. (s/a). 100 años de conquista de las 8 horas de trabajo en el Perú. Recuperado el mayo de 2021, de Sindicato Unitario de Trabajadores en la Educación del Perú (SUTEP): <https://sutep.org/opiniones/100-anos-de-la-conquista-de-las-8-horas-de-trabajo-en-el-peru/#:~:text=El%2015%20de%20enero%20de,%2C%20alba%C3%B1iles%2C%20sastres%20y%20ferroviarios.>

ANEXOS

ANEXO N°1: Matriz de Consistencia

TÍTULO: “LA JORNADA LABORAL ACUMULATIVA EN LOS TRABAJADORES DE LA AGENCIA DE CARGA INTERNACIONAL, CALLAO 2021”					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
GENERAL	GENERAL	GENERAL	VARIABLE	TIPO DE INVESTIGACIÓN	60 trabajadores de distintas agencias de carga internacional del régimen laboral 728, que se encuentran ubicados en las oficinas de Av. Elmer Faucett Callo 2841
¿Qué tipo de jornada realizan los trabajadores de la agencia de carga internacional de manera constante en el Callao, 2021?	Identificar el tipo de jornada laboral que realizan los trabajadores de la agencia de Carga Internacional, Callao 2021.	La jornada que realizan los trabajadores de la agencia de carga internacional Callao son las jornadas acumulativas.	La jornada laboral acumulativa	Básica	
				DISEÑO	
				Descriptivo Cualitativo (enfoque) Prospectivo Transversal	
ESPECÍFICO	ESPECÍFICO	ESPECÍFICO	VARIABLE	TÉCNICA	MUESTRA 08 trabajadores de distintas agencias de carga internacional del régimen laboral 728, que se encuentran ubicados en las oficinas de Av. Elmer Faucett Callo 2841
¿Qué derechos son vulnerados en las jornadas acumulativas en los trabajadores de la agencia de carga internacional, Callao 2021? ¿Cuáles son las funciones que caracterizan a los trabajadores de la agencia de carga internacional, Callao 2021? ¿Permite la jornada laboral de los agentes de carga internacional conciliar su vida laboral y familiar?	Identificar los derechos que son vulnerados en las jornadas acumulativas en los trabajadores de la agencia de carga internacional Callao, 2021. Identificar las funciones que realizan los trabajadores de la agencia de carga internacional Callao, 2021. Identificar las normas relacionadas a la jornada laboral que permite la conciliación de la vida familiar y laboral en el Perú.	Los derechos que son vulnerados en las jornadas acumulativas es la compensación de horas extras en los trabajadores de la agencia de carga internacional Callao, 2021. Las funciones operativas son las que más caracterizan a los trabajadores de la agencia de carga internacional Callao, 2021. La jornada laboral de los agentes de carga internacional no permiten conciliar su vida laboral y familiar	Trabajadores de agencia de carga internacional	La entrevista	
				INSTRUMENTO	
				El cuestionario	
				MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN	
				Hipotético Deductivo	

ANEXO N° 2: Cuadro de Operacionalización de Variables.

TÍTULO: “LA JORNADA LABORAL ACUMULATIVA EN LOS TRABAJADORES DE LA AGENCIA DE CARGA INTERNACIONAL, CALLAO 2021”				
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
JORNADA LABORAL	La jornada de trabajo ordinaria es de ocho horas al día o cuarenta y ocho por semana como límite máximo. En caso de otras formas de jornadas, las horas no pueden sobrepasar dicho número.	Se toman tres dimensiones para esta variable, teniendo todos los mismos indicadores, las mismas que serán analizadas mediante la documentación legal	Posición de la jurisprudencia	<ul style="list-style-type: none"> • Negativo • Neutro • Positivo
			Posición de la legislación nacional	
			Posición de la constitución política	
JORNADA LABORAL ACUMULATIVA	Las horas extras son sobretiempo toda labor realizada en exceso de la jornada ordinaria, sea diaria o semanal. Las que pueden tratarse de labores realizadas antes de iniciada la jornada diaria o luego de finalizada esta.	Se toman tres dimensiones para esta variable, teniendo cada una de ellas, dimensiones e indicadores, las mismas que serán analizadas mediante las evidencias de horas extras de trabajo.	Posición de la Ley de Jornada de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Negativo • Neutro • Positivo
			Tipo de jornada atípica	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de horas diarias que trabaja según su contrato • Percibe que su horario laboral se respeta
			Jornada acumulativa	<ul style="list-style-type: none"> • Forma en el que se le pagan sus horas extras de trabajo

ANEXO N° 3: Instrumento de la entrevista

No _____

Instrumento

**GUIA DE ENTREVISTA PARA LOS AGENTES DE CARGA
INTERNACIONAL EN EL CALLAO, 2021**

**TÍTULO: "LA JORNADA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
AGENCIA DE CARGA INTERNACIONAL CALLAO, 2021"**

ENTREVISTADO:

FECHA: / /

INDICACIONES: El presente instrumento forma parte de una investigación jurídica. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su opinión es lo que importa.

OBJETIVO GENERAL: Identificar qué tipo de jornada laboral realizan los trabajadores de la agencia de carga internacional, Callao 2021.

1. ¿Qué tipo de jornadas laborales se realizan en tu centro de trabajo?

OBJETIVO ESPECIFICO 1: Identificar los derechos que son vulnerados en las jornadas acumulativas en los trabajadores de la agencia de carga internacional, Callao 2021.

2. ¿Considera Ud. que el empleador cumple con pagar las horas extras generadas posterior a la jornada laboral de 48 horas semanales?

3. ¿Considera Ud. que la decisión unilateral del empleador sobre el pago de horas extras

a cambio de descansos vulnera el acuerdo entre las partes?

OBJETIVO ESPECIFICO 2: Conocer las funciones que realizan los trabajadores de la agencia de carga internacional, Callao 2021

4. ¿Qué función realiza Ud. en su área de trabajo?

5. ¿Considera Ud. que las funciones que realiza pasado la jornada laboral ordinaria afecta su salud física y emocional?

OBJETIVO ESPECIFICO 3. Identificar si la jornada laboral de los agentes de carga internacional permiten conciliar su vida laboral y familiar

6. Realizar horas extras prolongadas le resulta complicado atender sus obligaciones familiares

7. Siente Ud. que su jornada laboral pasado las 48 horas semanales lo agota físicamente y eso evita que pueda dedicar calidad y cantidad de tiempo a su familia.

Firma de Entrevistado

ANEXO N° 4: Entrevista a, Owen Mozombite Cabellos-Asistente de Operaciones



Instrumento

N.º 1

GUIA DE ENCUESTA PARA LOS AGENTES DE CARGA INTERNACIONAL
EN EL CALLAO, 2021

TÍTULO: "LA JORNADA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
AGENCIA DE CARGA INTERNACIONAL CALLAO, 2021"

ENTREVISTADO: Owen Mozombite Cabellos

FECHA: 26/11/2021

INDICACIONES: El presente instrumento forma parte de una investigación jurídica. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su opinión es lo que importa.

OBJETIVO GENERAL: Identificar qué tipo de jornada laboral realizan los trabajadores de la agencia de carga internacional, Callao 2021.

1. ¿Qué tipo de jornadas laborales se realizan en tu centro de trabajo?

Trabajo 8 horas diarias y muchas veces
devuelve con días

OBJETIVO ESPECIFICO 1: Identificar los derechos que son vulnerados en las jornadas acumulativas en los trabajadores de la agencia de carga internacional, Callao 2021.

2. ¿Considera Ud. que el empleador cumple con pagar los bonos extras generados posterior a la jornada laboral de 48 horas semanales?

NO PAGA, EN OCASIONES DEVUELVE
CON DIAS

3. ¿Considera Ud. que la decisión unilateral del empleador sobre el pago de bonos extras a cambio de descansos vulnera el acuerdo entre las partes?

SI VULNERA POR QUE YO NO DECIDO,
MI PALABRA NO CUENTA



OBJETIVO ESPECIFICO 2: Conocer las funciones que realizan los trabajadores de la agencia de carga internacional, Callao 2021

4. ¿Qué función realiza Ud. en su área de trabajo?

ASISTENTE DE OPERACIONES

5. ¿Considera Ud. que las funciones que realiza pasado la jornada laboral ordinaria afecta su salud física y emocional?

SI MUCHAS VECES

OBJETIVO ESPECIFICO 3. Identificar si la jornada laboral de los agentes de carga internacional permiten conciliar su vida laboral y familiar

6. Realizar horas extras prolongadas le resulta complicado atender sus obligaciones familiares

SI POR QUE PASO POCO TIEMPO CON MI FAMILIA

7. Siente Ud. que su jornada laboral pasado las 48 horas semanales lo agota físicamente y esto evita que pueda dedicar calidad y cantidad de tiempo a su familia.

SI ME AGOTA Y EN Ocasiones ANDO DE MAL HUMOR Y NO TOCEN A NADIE

Firma de Entrevistado

ANEXO N° 5: Entrevista a Marlon Andres Anton Puchuri – Asistente de Operaciones



Instrumento

N.º 1

GUIA DE ENCUESTA PARA LOS AGENTES DE CARGA INTERNACIONAL
EN EL CALLAO, 2021

TÍTULO: "LA JORNADA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
AGENCIA DE CARGA INTERNACIONAL CALLAO, 2021"

ENTREVISTADO: MARLON ANDRÉS ANTON PUCHURI

FECHA: 26/11/2021

INDICACIONES: El presente instrumento forma parte de una investigación jurídica. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su opinión es lo que importa.

OBJETIVO GENERAL: Identificar qué tipo de jornada laboral realizan los trabajadores de la agencia de carga internacional, Callao 2021.

1. ¿Qué tipo de jornadas laborales se realizan en tu centro de trabajo?

JORNADA DE 8 HORAS DIARIAS DE
LUNES A VIERNES

OBJETIVO ESPECIFICO 1: Identificar los derechos que son vulnerados en las jornadas acumulativas en los trabajadores de la agencia de carga internacional, Callao 2021.

2. ¿Considera Ud. que el empleador cumple con pagar las horas extras generadas posterior a la jornada laboral de 48 horas semanales?

NO SE CUMPLE

3. ¿Considera Ud. que la decisión unilateral del empleador sobre el pago de horas extras a cambio de descansos vulnera el acuerdo entre las partes?

NO



**OBJETIVO ESPECIFICO 2: Conocer las funciones que realizan los trabajadores de la
agencia de carga internacional, Callao 2021**

4. ¿Qué función realiza Ud. en su área de trabajo?

TRABAJADOR DE ADVANSA

5. ¿Considera Ud. que las funciones que realiza pasado la jornada laboral ordinaria afecta su
salud física y emocional?

SI

**OBJETIVO ESPECIFICO 3. Identificar si la jornada laboral de los agentes de carga
internacional permiten conciliar su vida laboral y familiar**

6. Realizar horas extras prolongadas le resulta complicado atender sus obligaciones familiares

SI

7. Siente Ud. que su jornada laboral pasado las 48 horas semanales lo agota físicamente y eso
evita que pueda dedicar calidad y cantidad de tiempo a su familia.

SI

ANEXO N° 6: Entrevista a Mario Quiroz Cruzado-Asistente de Operaciones



Instrumento

N.º 1

**GUIA DE ENCUESTA PARA LOS AGENTES DE CARGA INTERNACIONAL
EN EL CALLAO, 2021**

**TÍTULO: "LA JORNADA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
AGENCIA DE CARGA INTERNACIONAL CALLAO, 2021"**

ENTREVISTADO: *Mario Quiroz Cruzado*

FECHA: *27/11/2021*

INDICACIONES: El presente instrumento forma parte de una investigación jurídica. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su opinión es lo que importa.

OBJETIVO GENERAL: Identificar qué tipo de jornada laboral realizan los trabajadores de la agencia de carga internacional, Callao 2021.

1. ¿Qué tipo de jornadas laborales se realizan en tu centro de trabajo?

Jornadas acumulativas.

OBJETIVO ESPECIFICO 1: Identificar los derechos que son vulnerados en las jornadas acumulativas en los trabajadores de la agencia de carga internacional, Callao 2021.

2. ¿Considera Ud. que el empleador cumple con pagar las horas extras generadas posterior a la jornada laboral de 48 horas semanales?

No con horas extras, sino con descansos

3. ¿Considera Ud. que la decisión unilateral del empleador sobre el pago de horas extras a cambio de descansos vulnera el acuerdo entre las partes?

*ES VOLUNTARIO, SIN EMBARGO LA DECISION
ES POR PARTE DE JEFE TURNO.*



**OBJETIVO ESPECIFICO 2: Conocer las funciones que realizan los trabajadores de la
agencia de carga internacional, Callao 2021**

4. ¿Qué función realiza Ud. en su área de trabajo?

DESPECHO AEROMARINO

5. ¿Considera Ud. que las funciones que realiza pasado la jornada laboral ordinaria afecta su
salud física y emocional?

NO, HASTA AHORA NO.

**OBJETIVO ESPECIFICO 3. Identificar si la jornada laboral de los agentes de carga
internacional permiten conciliar su vida laboral y familiar**

6. Realizar horas extras prolongadas le resulta complicado atender sus obligaciones familiares

SI, A VECES.

7. Siente Ud. que su jornada laboral pasado las 48 horas semanales lo agota físicamente y eso
evita que pueda dedicar calidad y cantidad de tiempo a su familia.

POR AHORA NO, ESTOY SATUREDO.

Firma de Entrevistado

ANEXO N° 7: Entrevista a Jhonathan Miranda Rodriguez-Asistente de Operaciones



Instrumento

N.º 1

**GUIA DE ENCUESTA PARA LOS AGENTES DE CARGA INTERNACIONAL
EN EL CALLAO, 2021**

**TÍTULO: "LA JORNADA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
AGENCIA DE CARGA INTERNACIONAL CALLAO, 2021"**

ENTREVISTADO: Jhonathan Miranda Rodriguez

FECHA: 26/11/21

INDICACIONES: El presente instrumento forma parte de una investigación jurídica. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su opinión es lo que importa.

OBJETIVO GENERAL: Identificar qué tipo de jornada laboral realizan los trabajadores de la agencia de carga internacional, Callao 2021.

1. ¿Qué tipo de jornadas laborales se realizan en tu centro de trabajo?

Según mi centro de trabajo, mis jornadas laborales son de 8 horas diarias a 48 horas semanales, sin embargo en ocasiones trabajamos más horas sin ser consideradas a pagar.

OBJETIVO ESPECIFICO 1: Identificar los derechos que son vulnerados en las jornadas acumulativas en los trabajadores de la agencia de carga internacional, Callao 2021.

2. ¿Considera Ud. que el empleador cumple con pagar las horas extras generadas posterior a la jornada laboral de 48 horas semanales?

No cumple ya que prefiere acumular horas y luego dar un día de descanso cuando lo comierte con veniente. -

3. ¿Considera Ud. que la decisión unilateral del empleador sobre el pago de horas extras a cambio de descansos vulnera el acuerdo entre las partes?

Si vulnera ya que usualmente no les pagan.



OBJETIVO ESPECIFICO 2: Conocer las funciones que realizan los trabajadores de la agencia de carga internacional, Callao 2021

4. ¿Qué función realiza Ud. en su área de trabajo?

Trabajo en el área de operaciones

5. ¿Considera Ud. que las funciones que realiza pasado la jornada laboral ordinaria afecta su salud física y emocional?

Considero que si afecta, en ocasiones debo asistir al hospital a consecuencia del estrés.

OBJETIVO ESPECIFICO 3. Identificar si la jornada laboral de los agentes de carga internacional permiten conciliar su vida laboral y familiar

6. Realizar horas extras prolongadas le resulta complicado atender sus obligaciones familiares

Si me resulta complicado, por que paso menos tiempo con mi familia y en ocasiones no puedo ir con mis hijos despiertos.

7. Siente Ud. que su jornada laboral pasado las 48 horas semanales lo agota físicamente y eso evita que pueda dedicar calidad y cantidad de tiempo a su familia.

Si me agota físicamente, en ocasiones solo deseo descansar y no estar con mi familia algún lado.

ANEXO N° 8: Entrevista a Anthony Morazani Saavedra-Asistente Administrativo



Instrumento

N.º 1

**GUIA DE ENCUESTA PARA LOS AGENTES DE CARGA INTERNACIONAL
EN EL CALLAO, 2021**

**TÍTULO: "LA JORNADA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
AGENCIA DE CARGA INTERNACIONAL CALLAO, 2021"**

ENTREVISTADO: **ANTHONY N. MORAZANI SAAVEDRA**

FECHA: **25/11/21**

INDICACIONES: El presente instrumento forma parte de una investigación jurídica. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su opinión es lo que importa.

OBJETIVO GENERAL: Identificar qué tipo de jornada laboral realizan los trabajadores de la agencia de carga internacional, Callao 2021.

1. ¿Qué tipo de jornadas laborales se realizan en tu centro de trabajo?

TRABAJO 8 HORAS DIARIAS

OBJETIVO ESPECIFICO 1: Identificar los derechos que son vulnerados en las jornadas acumulativas en los trabajadores de la agencia de carga internacional, Callao 2021.

2. ¿Considera Ud. que el empleador cumple con pagar las horas extras generadas posterior a la jornada laboral de 48 horas semanales?

NO CUMPLE CON EL PAGO

3. ¿Considera Ud. que la decisión unilateral del empleador sobre el pago de horas extras o cambio de descansos vulnera el acuerdo entre las partes?

SI PORQUE QUIEN DECIDE ES EL JEFE DIRECTO Y NO EL EMPLEADOR



OBJETIVO ESPECIFICO 2: Conocer las funciones que realizan los trabajadores de la
agencia de carga internacional, Callao 2021

4. ¿Qué función realiza Ud. en su área de trabajo?

FUNCION ADMINISTRATIVA, OPERATIVA

5. ¿Considera Ud. que las funciones que realiza por su jornada laboral ordinaria afecta su
salud física y emocional?

SI, ME PROVOCA CANSANCIO QUE AFECTA
MI SALUD.

OBJETIVO ESPECIFICO 3. Identificar si la jornada laboral de los agentes de carga
internacional permiten conciliar su vida laboral y familiar

6. Realizar horas extras prolongadas le resulta complicado atender sus obligaciones familiares

EN ALGUNAS OCASIONES YA QUE NO PUEDO
DESARROLLAR ACTIVIDADES CON MI FAMILIA
COMO DEBE SER

7. Siente Ud. que su jornada laboral por más de 48 horas semanales le agota físicamente y eso
evita que pueda dedicar calidad y cantidad de tiempo a su familia.

SI DEFINITIVAMENTE



Firma de Entrevistado

ANEXO N° 9: Entrevista a Jeanny Padilla Rosas-Asistente Administrativo



Instrumento

N.º 1

**GUIA DE ENCUESTA PARA LOS AGENTES DE CARGA INTERNACIONAL
EN EL CALLAO, 2021**

**TÍTULO: "LA JORNADA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
AGENCIA DE CARGA INTERNACIONAL CALLAO, 2021"**

ENTREVISTADO: Jeanny Padilla Rosas

FECHA: 27/11/2021

INDICACIONES: El presente instrumento forma parte de una investigación jurídica. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su opinión es lo que importa.

OBJETIVO GENERAL: Identificar qué tipo de jornada laboral realizan los trabajadores de la agencia de carga internacional, Callao 2021.

1. ¿Qué tipo de jornadas laborales se realizan en tu centro de trabajo?

Realizo jornadas acumulativas

OBJETIVO ESPECIFICO 1: Identificar los derechos que son vulnerados en las jornadas acumulativas en los trabajadores de la agencia de carga internacional, Callao 2021.

2. ¿Considera Ud. que el empleador cumple con pagar las horas extras generadas posterior a la jornada laboral de 48 horas semanales?

No se cumple con el pago

3. ¿Considera Ud. que la decisión unilateral del empleador sobre el pago de horas extras a cambio de descansos vulnera el acuerdo entre las partes?

Sí, que se decide en RRHH y no el trabajador



OBJETIVO ESPECIFICO 2: Conocer las funciones que realizan los trabajadores de la agencia de carga internacional, Callao 2021

4. ¿Qué función realiza Ud. en su área de trabajo?

Realizo la función administrativa en el cargo de despacho (office).

5. ¿Considera Ud. que las funciones que realiza pasado la jornada laboral ordinaria afecta su salud física y emocional?

Mayormente Si.

OBJETIVO ESPECIFICO 3. Identificar si la jornada laboral de los agentes de carga internacional permiten conciliar su vida laboral y familiar

6. Realizar horas extras prolongadas le resulta complicado atender sus obligaciones familiares

Definitivamente Si ya que no puedo realizar adecuadamente los quehaceres del hogar

7. Siente Ud. que su jornada laboral pasado las 48 horas semanales lo agota físicamente y eso evita que pueda dedicar calidad y cantidad de tiempo a su familia.

Si, me siento fatigada

Firma de Entrevistado

ANEXO N° 10: Entrevista a Juana Roman Olivares-Asistente Administrativo



Instrumento

N.º 1

**GUIA DE ENCUESTA PARA LOS AGENTES DE CARGA INTERNACIONAL
EN EL CALLAO, 2021**

**TÍTULO: "LA JORNADA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
AGENCIA DE CARGA INTERNACIONAL CALLAO, 2021"**

ENTREVISTADO: JUANA ROMAN

FECHA: 26 /NOV/2021

INDICACIONES: El presente instrumento forma parte de una investigación jurídica. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerda que no hay respuestas correctas o incorrectas, su opinión es lo que importa.

OBJETIVO GENERAL: Identificar qué tipo de jornada laboral realizan los trabajadores de la agencia de carga internacional, Callao 2021.

1. ¿Qué tipo de jornadas laborales se realizan en tu centro de trabajo?

DE 8 HORAS DIARIAS

OBJETIVO ESPECIFICO 1: Identificar los derechos que son vulnerados en las jornadas acumulativas en los trabajadores de la agencia de carga internacional, Callao 2021.

2. ¿Considera Ud. que el empleador cumple con pagar las horas extras generadas posterior a la jornada laboral de 48 horas semanales?

NO CUMPLE

3. ¿Considera Ud. que la decisión unilateral del empleador sobre el pago de horas extras a cambio de descansos vulnera el acuerdo entre las partes?

SI

ANEXO N° 11: Entrevista a Juana Roman Olivares-Asistente Administrativo



OBJETIVO ESPECIFICO 2: Conocer las funciones que realizan los trabajadores de la agencia de carga internacional, Callao 2021

4. ¿Qué función realiza Ud. en su área de trabajo?

CUSTOMER SERVICE

5. ¿Considera Ud. que las funciones que realiza posiblemente la jornada laboral ordinaria afecta su salud física y emocional?

**SI CLARO , SE TERMINA CON DOLORES DE
CABEZA**

OBJETIVO ESPECIFICO 3. Identificar si la jornada laboral de los agentes de carga internacional permiten conciliar su vida laboral y familiar

6. Realizar horas extras prolongadas le resulta complicado atender sus obligaciones familiares

**SI, YA QUE NO NOS PERMITE TERMINAR CON
NUESTRAS LABORES EN EL HOGAR**

7. Siente Ud. que su jornada laboral pasada las 48 horas semanales lo agota físicamente y eso evita que pueda dedicar calidad y cantidad de tiempo a su familia.

**SI , AL TRABAJAR MAS HORAS NOS DESGASTA Y
ESTO HACE QUE EL FIN DE SEMANA SOLO
NECESITEMOS DESCANSO .**



Instrumento

N.º 1

GUIA DE ENCUESTA PARA LOS AGENTES DE CARGA INTERNACIONAL
EN EL CALLAO, 2021

TÍTULO: "LA JORNADA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
AGENCIA DE CARGA INTERNACIONAL CALLAO, 2021"

ENTREVISTADO: *Rocío Guzmán Robles*

FECHA: *26/11/2021*

INDICACIONES: El presente instrumento forma parte de una investigación jurídica. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su opinión es la que importa.

OBJETIVO GENERAL: Identificar qué tipo de jornada laboral realizan los trabajadores de la agencia de carga internacional, Callao 2021.

1. ¿Qué tipo de jornadas laborales se realizan en tu centro de trabajo?

Jornadas acumulativas con días

OBJETIVO ESPECIFICO 1: Identificar los derechos que son vulnerados en las jornadas acumulativas en los trabajadores de la agencia de carga internacional, Callao 2021.

2. ¿Considera Ud. que el empleador cumple con pagar las horas extras generadas posterior a la jornada laboral de 48 horas semanales?

*No cumple, a veces se olvidan de pagar
mis horas extras porque no hay personal más
me reemplazan*

3. ¿Considera Ud. que la decisión unilateral del empleador sobre el pago de horas extras a cambio de descuentos vulnera el acuerdo entre las partes?

Si, mi jefe me me consulta



OBJETIVO ESPECIFICO 2: Conocer las funciones que realizan los trabajadores de la agencia de carga internacional, Callao 2021

4. ¿Qué función realiza Ud. en su área de trabajo?

Hay auxilios de carga

5. ¿Considera Ud. que las funciones que realiza pasado la jornada laboral ordinaria afecta su salud física y emocional?

Si físicamente

OBJETIVO ESPECIFICO 3. Identificar si la jornada laboral de los agentes de carga internacional permiten conciliar su vida laboral y familiar

6. Realizar horas extras prolongadas le resulta complicado atender sus obligaciones familiares

A veces surge tarde los sábados y llega tarde a casa

7. Siente Ud. que su jornada laboral pasado las 48 horas semanales lo agota físicamente y eso evita que pueda dedicar calidad y cantidad de tiempo a su familia.

Si claro

Firma de Entrevistado