

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO



**Afectación de los derechos humanos en la jornada laboral de los
trabajadores de vigilancia**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ABOGADO**

AUTOR

Kelly Elizabeth Juarez Garcia

ASESOR

Javier Edwin Damian Nepo

<https://orcid.org/0009-0008-8592-219X>

Chiclayo, 2024

**Afectación de los derechos humanos en la jornada laboral de los
trabajadores de vigilancia**

PRESENTADA POR
Kelly Elizabeth Juarez Garcia

A la Facultad de Derecho de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

ABOGADO

APROBADA POR

Guillermo Enrique Chira Rivero
PRESIDENTE

Igor Eduardo Zapata Velez
SECRETARIO

Javier Edwin Damian Nepo
VOCAL

Dedicatoria

A mi mamá, Luz, cuya inquebrantable fortaleza y dedicación la convierten en un ejemplo de esfuerzo y trabajo.

A mis hermanos, Jordan, Jerson, Luciana, Gino y Adara quienes han sido mi compañía en este largo camino.

Agradecimientos

A Dios, por iluminar mi camino y permitirme continuar esta travesía.

Al Dr. Javier Damian; cuyo apoyo inestimable y constante ha sido esencial en el desarrollo de esta investigación.

A mis amigos, por su grata amistad y constante motivación. Ustedes han hecho más amenos e inolvidables estos años de carrera. En especial, a quien en su momento con amor y paciencia me enseñó, respaldó y animó a continuar. Su presencia ha sido un regalo invaluable.

ARTCULO FINAL KELLY JUAREZ GARCIA (1) (1).pdf

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	hdl.handle.net Internet Source	3%
2	tesis.usat.edu.pe Internet Source	2%
3	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Student Paper	1%
4	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Student Paper	1%
5	prod1.seace.gob.pe Internet Source	1%
6	tesis.pucp.edu.pe Internet Source	1%
7	renati.sunedu.gob.pe Internet Source	1%
8	Pardo, César Augusto Tasayco. "Criterios para la Implementación de Jornadas	1%

Índice

Resumen	6
Abstract.....	7
Introducción.....	8
I. Revisión de literatura	11
II. Materiales y métodos	22
III. Resultados y discusión.....	22
Conclusiones.....	27
Recomendaciones	28
Referencias	29

Resumen

La presente investigación tiene por finalidad detallar las razones por las cuales la extensión de la jornada laboral, en particular en el caso de los trabajadores de vigilancia excluidos de la jornada ordinaria de ocho horas, representa una vulneración de sus derechos humanos y por ende debe regularse. En el transcurso de este estudio, se identifica un problema fundamental: la carencia de límites en la extensión de la jornada laboral. Esto plantea preguntas cruciales, como ¿Un trabajador de vigilancia puede optar por laborar durante 12, 16, 18 o incluso 24 horas consecutivas?, y a su vez ¿Sería razonable permitir estos horarios excesivos? Para llevar a cabo esta investigación, se empleó la técnica de análisis documental, teniendo como referencia que se ha utilizado el paradigma interpretativo con enfoque cualitativo, pues se basa en la realidad percibida.

Finalmente, los resultados de esta investigación están orientados a destacar la necesidad de una regulación que se ajuste a la realidad, lo que conlleva a la modificación de las normativas relacionadas con el tiempo de trabajo y las jornadas consideradas intermitentes.

Palabras clave: Jornada intermitente, Derechos humanos, Trabajadores de vigilancia.

Abstract

This investigation details the reasons why the extension of the working day, particularly in the case of security workers excluded from the ordinary eight-hour day, represents a violation of their human rights, and therefore must be regulated. In the course of this study, a fundamental problem is identified: the lack of limits on the extension of the working day. This raises crucial questions, such as: Can a security worker choose to work for 12, 16, 18 or even 24 consecutive hours? And would it be reasonable to allow these excessive hours? To carry out this research, the documentary analysis technique was used, having as a reference that the interpretive paradigm with a qualitative approach has been used, since we are based on the reality that we perceive.

Finally, the results of this research are aimed at highlighting the need for regulation that adjusts to reality, which leads to the modification of regulations related to working time and days considered intermittent.

Keywords: Intermittent working hours, Human rights, Surveillance workers.

Introducción

El trabajo constituye una esfera valiosa en la vida de quienes deciden desempeñar diversas actividades con la finalidad de cumplir una meta, pudiendo impactar positiva o negativamente en el trabajador. Así, le puede conceder autorrealización, progreso personal, social y económico, o afectar negativamente ante rutinas excesivas, exigencias, burocracia y la falta de normas o incumplimiento de estas. Este último aspecto es particularmente relevante en el caso de los trabajadores de vigilancia, quienes, al laborar más allá de las horas estipuladas por la Constitución, enfrentan la necesidad de que se establezcan límites apropiados con el fin de preservar el respeto de sus derechos humanos. Esto se debe a que el legislador se ha limitado a excluirlos de la jornada máxima, pero no ha proporcionado límites aplicables a las jornadas laborales que exceden los estándares convencionales. Así, el presente trabajo se avoca a exponer las razones por las cuales una jornada laboral extendida vulnera derechos humanos y por ende deba regularse.

En principio corresponde tener en cuenta que en el artículo 25° de la Constitución Política de nuestro país, en relación con la jornada y horario de trabajo se señala que *“la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo (...)”*. Del mismo modo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) también se pronuncia a través de su Convenio N° 1 (1919) ratificado por el Perú en 1945 estableciendo la exclusión de la jornada ordinaria de trabajo a quienes realizan labores intermitentes, entendiéndose estas según Casación Laboral N°1330-2015- Lambayeque como *“aquellas en el cual regularmente el servicio efectivo se presta de manera alternada con lapsos de inactividad, en los cuales no se realiza un trabajo activo en forma permanente sino que el esfuerzo e intensidad para el desarrollo de su labor es menor en comparación con otras labores lo que supone una disponibilidad de tiempo diferente”*.

Los trabajadores de vigilancia desempeñan funciones donde constantemente ponen en riesgo su integridad en aras de proteger la vida y el bienestar físico de las personas, así como la seguridad de propiedades tanto públicas como privadas; no obstante, existe poco reconocimiento hacia su labor por parte del entorno usuario de sus servicios. De igual manera, los órganos jurisdiccionales de nuestro país también se han mostrado indiferentes ante las labores de estos trabajadores, pues en diversos pronunciamientos dejan entrever que la labor de estos se encuentra condicionada a la intensidad de las actividades que realicen, ya que acorde a su razonamiento mientras exista una mayor exigencia en sus actividades se encontrarán dentro de la jornada laboral regular, la cual es de 8 horas. Mientras que si las actividades que realizan son consideradas leves estarán excluidos de la jornada ordinaria,

puesto que existen periodos de inactividad propios de la labor que desempeñan que justifica la extensión de la jornada.

Teniendo en cuenta los párrafos precedentes se sabe que el trabajador de vigilancia podría estar sujeto a una jornada extendida, lo cual implicaría una afectación a derechos esenciales como el derecho a la salud, a la libertad, al descanso, entre otros. Asimismo, el hecho de que la naturaleza de las funciones de un vigilante exija la extensión de la jornada ordinaria podría suponer que el trabajador pierda beneficios económicos como lo es percibir el pago de horas extras y que en circunstancias más radicales suponga estar expuesto a jornadas excesivas que lo limiten e impidan su desarrollo y el de otros trabajadores, puesto que impedirá que otros accedan a dicha plaza.

Por todo lo mencionado, surge la siguiente interrogante: ¿Por qué la jornada laboral de los trabajadores de vigilancia supone una afectación de los derechos humanos?

Con la elaboración del presente trabajo se busca beneficiar a un sector de la población laboral que tiene un tiempo de trabajo superior a muchos y que a nivel jurisdiccional esto solo es muestra de que tienen periodos de inactividad propios de las actividades que realizan y por ello deben continuar con el desarrollo de sus labores, sin evaluar las posibles consecuencias negativas que generan estos extensos períodos de trabajo, que si bien es cierto son remunerados no llegan a compensar las deficiencias causadas.

Así, se tiene como justificación práctica beneficiar a los trabajadores de vigilancia a fin de que se respeten sus derechos fundamentales y que la necesidad no los orille a ejercer bajo condiciones que incluyan reducir ámbitos importantes en su vida como lo es el derecho al descanso, a gozar de la familia, y a la salud. Por otro lado, la presente investigación también contiene una justificación teórica, pues al establecer criterios que justifiquen que laborar en una jornada extendida constituye una transgresión a los derechos fundamentales de los trabajadores de vigilancia va a contribuir a ampliar el estudio y el cuestionamiento de las interpretaciones que la excluyen de la jornada regular. Asimismo, supone un aporte teórico respecto a cuándo se debe poner límite al tiempo de trabajo, tomando en cuenta que no existen limitaciones bajo regulación que garanticen la extensión sin infringir derechos conexos al trabajo.

De igual manera, se debe señalar que el presente trabajo tiene como beneficiarios de manera directa a los trabajadores de vigilancia, pues a través del presente trabajo se le dará mayor visibilidad a este sector de trabajadores que es poco valorado y hasta el momento no se ha levantado. Por otro lado, beneficiará de manera indirecta a la sociedad y al ordenamiento jurídico nacional pues con la exposición de motivos se podrá vislumbrar la necesidad de

regular la jornada laboral del trabajador de vigilancia, para así moderar el riesgo de una errónea interpretación que transgreda derechos fundamentales.

El objetivo general fue establecer las razones por las cuales una jornada extendida laborada por los trabajadores de vigilancia constituirá una afectación a sus derechos humanos, para así determinar los motivos que sustentan la consideración de que una jornada laboral prolongada para los trabajadores de vigilancia podría constituir una violación de sus derechos humanos. Los objetivos específicos fueron analizar los derechos humanos vinculados a la extensión de la jornada laboral de los trabajadores de vigilancia en el Perú e investigar jurisprudencia referida a la extensión de la jornada laboral de los trabajadores que prestan servicios intermitentes, para así recopilar información y conocimientos relevantes que ayuden a respaldar o refutar la hipótesis planteada en nuestro objetivo general.

Finalmente, debido a la cuestión planteada se formuló la siguiente hipótesis: si el respeto a los derechos humanos de los trabajadores de vigilancia implica condiciones laborales justas y dignas entonces la extensión de la jornada laboral contraviene el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos ya que:

a) No garantiza el derecho al descanso, al tiempo libre y a una limitación razonable de la duración del trabajo.

I. Revisión de literatura

1.1. Antecedentes

Santa Cruz, B. (2022), en su tesis para optar el título de abogado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo-Perú titulada: **“el derecho al descanso vacacional como mecanismo para conciliar la vida familiar y laboral: análisis del decreto legislativo n°713 y su modificatoria por el decreto legislativo n°1405”**, desarrolla aquí el tema del descanso vacacional en el marco legal de nuestro país, junto con un análisis crítico de la reciente modificación introducida por el Decreto Legislativo N°1405. Esta modificación tiene como objetivo utilizar la figura del fraccionamiento vacacional para lograr un equilibrio entre la vida familiar y laboral. En el contexto de este trabajo, nos interesa especialmente el apartado que aborda el descanso y su finalidad garantista en la actualidad. El propósito es asegurar que los trabajadores tengan periódicamente un tiempo para desconectarse del trabajo y atender sus necesidades, no solo de descanso, sino también de ocio y familiares.

Romero, S. (2021), en su tesis para optar el título profesional de abogado, Universidad Privada del Norte- Perú titulada: **“las ejecutorias de la corte suprema de lima respecto a la exclusión de la jornada máxima de los conductores interprovinciales con labor intermitente que vulnera el derecho a un trabajo digno”**, desarrolla el tema de la intermitencia y la relación de ésta con las horas extras a través de un análisis de las diversas casaciones laborales, además del desarrollo de los principios del derecho del trabajo. La relación de este antecedente con el presente trabajo de investigación es que ambos están orientados al desarrollo de las labores intermitentes que generan que los trabajadores se encuentren excluidos de la jornada ordinaria, además del tratamiento que recibe el trabajo de sobretiempo.

Zumaeta, J. (2020), en su tesis para optar el título profesional de abogado, Universidad De San Martín de Porres- Perú titulada: **“la reducción de la jornada laboral y su incidencia en la productividad y calidad de vida del trabajador en lima metropolitana 2019”**, nos manifiesta que existe una necesidad de reducir la jornada laboral a fin de que se pueda aumentar la calidad de vida del trabajador y a la vez este pueda gozar de su familia lo cual coadyuva a su crecimiento como integrante de la sociedad. Así, para los fines del presente trabajo el aporte radica en que ambos tienen la misma finalidad: el beneficio del trabajador, apuntando también a que una reducción en su jornada no solo sería provechoso para éste sino también para el empleador, pues tiene repercusión en la productividad.

Ochoa, G. (2021), en su trabajo de suficiencia profesional para obtener el título de abogada, Pontificia Universidad Católica del Perú, titulada: **“informe jurídico de casación laboral N° 16329-2015”**, realiza un análisis de esta casación que trata sobre los periodos de inactividad como prestación efectiva de labores, específicamente el caso de los trabajadores conductores interprovinciales. El trabajo en mención sirve como referencia acerca de lo que es la intermitencia, entendiendo que dentro de este supuesto se encuentran aquellos que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia, encontrando así a los conductores interprovinciales y a los vigilantes. Es por ello, que este antecedente contribuye en gran manera para el presente trabajo de investigación pues también vincula el tema del descanso y los diversos convenios de la OIT.

Ávalos, B. (2019), en su artículo de investigación, titulado: **“Jornada laboral: importancia y aspectos críticos de su regulación”** nos señala que ponerle límites a la jornada laboral resulta beneficioso, tanto para los trabajadores, como al Estado y a la sociedad en general. Asimismo, nos manifiesta algunos criterios que justifican la regulación del tiempo de trabajo y la importancia de esta. De esta manera, lo que importa para la presente investigación es el desarrollo de los límites a la jornada de trabajo y lo que esto significa al ser aplicados y restringir su duración, centrándose en que la regulación de este tiempo va a permitir conciliar la vida laboral y personal.

1.1. Marco teórico

En esta sección, se expone la fundamentación teórica que sustenta la investigación, la cual se deriva de la revisión exhaustiva de la literatura y la identificación de los conceptos y teorías fundamentales que orientan el progreso de este estudio.

1.2.1. Origen del trabajador de vigilancia en Latinoamérica

Pérez (2018) manifiesta que, en Latinoamérica, el sector de la seguridad privada ha experimentado un rápido crecimiento, generando empleo formal y ofreciendo una amplia gama de servicios. Así, en un entorno caracterizado por altos niveles de violencia y presencia de crimen organizado, la relevancia de este sector radica en su papel de protector y la lucha que ejerce contra la delincuencia. Si bien cada situación es única y se deben tener precauciones al generalizar, a lo largo de la última década se ha observado un aumento en la violencia, lo que ha generado una mayor demanda de servicios de seguridad y, por consiguiente, el surgimiento de más empresas dedicadas a brindar estos servicios.

Esta misma autora manifiesta que existen diversos factores que acrecientan la aparición de empresas de seguridad y vigilancia privada; entre ellos tenemos: el incremento en la urbanización que trae como resultado el crecimiento de la construcción de viviendas e

infraestructura, lo que ha generado una mayor demanda de servicios de seguridad privada para así garantizar la protección de las propiedades y las personas en estos entornos urbanos en constante crecimiento, otro factor es la ausencia de fuerzas del orden público que garanticen seguridad y el incremento de la criminalidad, lo cual se traduce como mayor índice de inseguridad surgiendo mayor demanda de los servicios de vigilancia y seguridad privada.

En síntesis, el origen de los trabajadores de seguridad y vigilancia en Latinoamérica está íntimamente ligado a los retos de seguridad, el desarrollo urbano, los cambios socioeconómicos y la demanda de protección de propiedades y personas. A lo largo de los años, esta industria ha experimentado cambios y ha sido objeto de regulaciones con el fin de adaptarse a las necesidades y requisitos del entorno.

1.2.2. Trabajadores de seguridad

El artículo 6 de la ley de servicios de seguridad privada N° 28879 señala que los servicios de seguridad privada son aquellas actividades destinadas a cautelar y proteger la vida e integridad física de las personas, así como dar seguridad a patrimonios de personas naturales o jurídicas; realizadas por personas naturales o jurídicas bajo alguna de las modalidades normadas en la mencionada ley y debidamente autorizadas y registradas ante la autoridad competente.

Heno (2013) señala que la seguridad dentro de las empresas no solo debe suponer una protección orientada a disminuir riesgos para las personas o los bienes que se encuentran en determinada entidad, sino que debe contribuir como un instrumento de ayuda que forma parte de los diversos procesos administrativos y organizacionales.

El texto destaca que los servicios de seguridad privada abarcan varias categorías según el bien legal protegido y quién realiza la labor de protección, conforme al DECRETO SUPREMO N° 003-2011-IN. Estas categorías incluyen vigilancia privada, que se enfoca en proteger la vida, integridad y bienes en espectáculos y eventos, limitándose al área interna. Además, se mencionan modalidades como la protección personal, que resguarda a individuos contra agresiones, y el transporte de dinero y valores, que incluye el transporte de fondos y valores con armamento autorizado.

Se destaca también la protección por cuenta propia, referente a la seguridad que las entidades asumen para sus necesidades internas, y los servicios de tecnología especializada, que involucran supervisión y respuesta a señales de dispositivos de seguridad, junto con la instalación y mantenimiento de equipos. Por último, se mencionan los servicios de Consultoría y Asesoría en temas de seguridad privada, realizados por especialistas para

mejorar la protección de personas y propiedades, con requisitos específicos para obtener autorización.

Para el presente trabajo de investigación, resulta relevante hacer énfasis en los trabajadores de vigilancia, quienes según el DECRETO SUPREMO N° 009-2010-TR, son aquellas “personas naturales que brindan servicios de guardianía o portería en edificios de departamentos con fines de habitación, quintas, condominios, entre otras unidades inmobiliarias con fines habitacionales.”. Además de “las juntas de propietarios, asociaciones o agrupaciones de propietarios e inquilinos de las unidades inmobiliarias con fines habitacionales”.

En este sentido, el trabajador de vigilancia es aquel que se encarga de realizar una labor de expectativa para prevenir actos que busquen perjudicar el espacio el cual vigilan. Mucho se ha discutido sobre la naturaleza de su labor, debido a que no realizan una acción determinada de forma constante, sino que su trabajo se basa en esperar un hecho inusual que busque un perjuicio. Lo que sí es cierto, es que es una labor protegida y regulada por las normas laborales peruanas, de ahí se debe empezar para determinar beneficios u otras condiciones.

1.2.3. Tiempo de trabajo

Ulloa (2015) expone que el concepto de tiempo de trabajo se caracteriza generalmente como el periodo en el que un empleado está obligado a desempeñar sus labores o prestar un servicio de acuerdo con su contrato, si bien se registran diversas interpretaciones a nivel global, lo que conlleva a variaciones en su aplicación. Por otro lado, Mejía (2012) define la jornada de trabajo como el tiempo durante el cual un trabajador está a disposición de su empleador para cumplir con las tareas para las que fue contratado.

Así, a nivel internacional, la Directiva 2003/88/CE proporciona una definición del tiempo de trabajo en su artículo 2, la cual abarca cualquier lapso en el que el empleado esté presente en su lugar de trabajo, se encuentre disponible para su empleador y esté realizando las tareas o funciones correspondientes, en conformidad con las leyes y las prácticas nacionales vigentes.

Por otro lado, a nivel nacional, en nuestra legislación no se ha establecido una definición específica. No obstante, se han establecido restricciones para la jornada laboral estándar, estipulando que esta no debe exceder de ocho horas al día ni cuarenta y ocho horas a la semana como máximo. También se hace referencia a las jornadas acumulativas, especificando que el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar la jornada legal máxima ya mencionada. Por último, se señala que los empleados tienen el derecho a descansos que deben ser regulados por ley o acuerdos laborales.

Finalmente, realiza una propuesta de definición en el proyecto de ley general del trabajo, donde señala que la jornada laboral está referida al período en el que el trabajador brinda el servicio acordado con el empleador. Esta jornada incluye los períodos de inactividad necesarios para llevar a cabo el trabajo contratado.

1.2.4. Trabajo en sobretiempo

De acuerdo con la información proporcionada en el sitio web del Ministerio de Trabajo, el trabajo en horas extras se define como aquellas labores que se realizan fuera de la jornada laboral regular, ya sea antes del horario de inicio o después de la hora de cierre establecida. Es importante destacar que la realización de horas extras es una decisión voluntaria tanto en lo que respecta a su asignación como a su ejecución.

Por otro lado, señala la Constitución de 1993 en su artículo 25, que La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Además, el Ministerio de trabajo en su portal web, señala que el pago de la hora extra se calcula en base al valor de la remuneración ordinaria. Se pagará por las 2 primeras horas más de trabajo, un 25% más el valor de la hora y a partir de más horas de trabajo el 35% más adicional al valor de la hora.

A raíz de lo anterior, se colige que, la jornada laboral está íntimamente ligada al derecho fundamental al trabajo, protegido en la constitución y demás normas de orden internacional. Así, esta está regulada en un parámetro llamado jornada, que es el tiempo que la persona ejerce sus labores a lo largo de un periodo. Así, se establece claramente, por lógica, la existencia de un horario de entrada y de salida.

De esa manera, se puede interpretar que, al existir un parámetro definido por la jornada laboral, todo exceso de ese lapso, o trabajo fuera de lo establecido en la jornada de trabajo, se considera trabajo en sobretiempo, o trabajo en horas extra. De manera que, al ser extraordinario, la remuneración cuenta con una particular distribución, de acuerdo con el cálculo del valor económico que el trabajador perciba por hora.

Por último, es relevante destacar que el tiempo extra o sobretiempo es un mecanismo que permite extender la duración de la jornada laboral, siempre y cuando se trate de horas adicionales y no esté prohibido. Es una herramienta que se utiliza cuando existe una necesidad por parte del empleador debido a las fluctuaciones en la demanda. La cuestión por considerar es si esta opción legal podría perjudicar al trabajador y sus derechos, y cuál sería el límite a esta extensión de la jornada.

1.2.5. Servicios intermitentes

Para poder comprender la jornada laboral del trabajador de vigilancia, es necesario hablar de los servicios intermitentes, los cuales según Beltrán (2006), hacen referencia a servicios en los que ocurren interrupciones que resultan en una jornada laboral discontinua, ya que se ve interrumpida por períodos de inactividad debido a la naturaleza del servicio. Estos períodos de inactividad no se pueden contabilizar como tiempo trabajado activamente para determinar los límites máximos de la jornada laboral. A pesar de no estar incluidos en la jornada laboral máxima, no se permite que los trabajadores permanezcan en sus puestos de trabajo de manera indefinida, evitando alcanzar duraciones inadmisibles de 16 a 24 horas consecutivas.

En nuestro país, no se ha establecido un límite específico máximo para estos trabajadores, a diferencia de otros países que han fijado un límite diario de 10 o 12 horas, lo cual se considera razonable para evitar excesos. En relación con estos servicios, según el mismo autor, pueden ser clasificados en tres variables distintas.

La primera variable hace referencia a la espera, la cual implica que el trabajador se encuentre en constante expectativa sobre el requerimiento de sus servicios. La segunda variable es la vigilancia, esta implica una labor referida al cuidado u observación de bienes materiales como también personas o animales, requiriendo su presencia en el lugar, pero pudiendo realizar otras actividades distintas. Finalmente, se tiene a la custodia que involucra una labor más específica, ya que se estará a cargo del cuidado de valores, personas o bienes muebles.

1.2.6. Derechos humanos

De acuerdo con la información de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos es un documento adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París el 10 de diciembre de 1948, y representa un ideal compartido para todas las comunidades y naciones. Este documento marca un hito al establecer los derechos humanos esenciales que deben salvaguardarse a nivel global por primera vez.

Según la información proporcionada por UNICEF en su página web, los derechos humanos son principios que protegen y garantizan la dignidad de todas las personas. Estas normas definen la manera en que los individuos viven en sociedad, interactúan entre sí y establecen relaciones con el Estado, al mismo tiempo que establecen las obligaciones del Estado hacia ellos. Las leyes relacionadas con los derechos humanos establecen que los gobiernos deben llevar a cabo ciertas acciones y se les prohíbe realizar otras.

De igual manera, los ciudadanos también tienen responsabilidades; además de hacer valer y salvaguardar sus propios derechos, deben mostrar respeto hacia los derechos de los demás.

Ningún gobierno, grupo o individuo está autorizado para llevar a cabo acciones que vulneren los derechos de otras personas.

Bajo ese contexto, se puede decir que los derechos humanos, son aquellas prerrogativas de las que goza todo ser humano del planeta, en virtud de su dignidad, los cuales deben ser promovidos y garantizados por los estados y demás organizaciones sin restricción. Ello, sin olvidar que también son una muestra de responsabilidad personal, pues a la par del derecho, está el deber de protegerlos y respetarlos durante la vida humana. Un derecho importante, a raíz de lo anterior, es el de la libertad, el cual puede traducirse en un sinnúmero de atribuciones y sentidos, que permitan a la persona desarrollarse libremente y proyectarse positivamente al futuro. Así, está la libertad de trabajo, el cual, además, garantiza una remuneración que servirá para subsistir día a día, y respetar la calidad de vida en virtud de la dignidad de las personas. No obstante, el ejercicio de un trabajo donde no existen claras definiciones o donde no se regula y supervisa de manera adecuada, puede resultar perjudicial para el trabajador, pues se llegaría a vulnerar otros derechos, incluso a atentar contra el carácter irrenunciable de estos.

El tema de la irrenunciabilidad surge en el contexto laboral con el propósito de proteger al trabajador, quien a menudo se encuentra en una posición de desventaja en relación con su empleador. Según lo establecido en la sentencia N° 4635-2004PA/TC, el inciso 2 del artículo 26 de la Constitución exige que se respete la naturaleza irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley en las relaciones laborales. El mismo tribunal ha aclarado que este principio implica la imposibilidad de renunciar o revocar los derechos conferidos al trabajador por la Constitución y la ley. Además, es fundamental destacar que los derechos reconocidos en los tratados de Derechos Humanos también se consideran irrenunciables, ya que representan el nivel mínimo de derechos que los Estados se comprometen a garantizar a sus ciudadanos.

1.2.6.1. Derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas

El artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece cuatro supuestos fundamentales relacionados con el derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas. Así, estos supuestos reconocen la importancia del equilibrio entre el trabajo y la vida personal, así como la necesidad de proteger la salud, el bienestar y la dignidad de las personas. Son fundamentales para asegurar condiciones laborales justas, promover la conciliación entre el trabajo y la vida personal, y fomentar una mejor calidad de vida para los individuos en la sociedad, por ende, ante acciones que atenten contra estos derechos requerirá que se tomen

medidas para detener la afectación de la que son sujetos en este caso en concreto, los trabajadores de vigilancia.

A continuación, se desarrolla cada uno de estos supuestos de manera más extensa, en aras de una mayor comprensión de lo que significa exceder una jornada ordinaria de trabajo

1.2.6.1.1. Derecho al descanso

El derecho al descanso reconoce la importancia de que las personas dispongan de tiempo para recuperarse tanto física como mentalmente. Este derecho garantiza que toda persona tenga la posibilidad de descansar y disfrutar de períodos de relajación y tranquilidad. Un descanso adecuado resulta esencial para el bienestar general, la salud y la calidad de vida de las personas. Además, este supuesto asegura que los individuos no sean sometidos a jornadas laborales excesivas y agotadoras que puedan perjudicar su salud y bienestar.

Según el apartado III del boletín 007 de 2011 del Ministerio de Trabajo, los trabajadores deben tener al menos un día de descanso semanal de 24 horas seguidas, preferiblemente los domingos. Si por razones excepcionales o específicas de la producción se necesita, el empleador puede fijar otros horarios de trabajo y descanso que sean acumulativos o alternativos, siempre que se mantenga una proporción adecuada. También, el empleador puede escoger un día distinto al domingo para que los trabajadores descansen, y definir el día en que se les dará el descanso compensatorio, de manera individual o colectiva

Del mismo modo, el derecho al descanso, al ocio, a una jornada laboral razonable y a vacaciones remuneradas es reconocido por el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos para toda persona. De acuerdo con este planteamiento, se entiende que el descanso no es solo un derecho de los trabajadores, sino que todas las personas, sin distinción de su situación laboral, deben gozar de este derecho.

Según Olaya (2017) el límite que se le impuso a la jornada laboral fue dándose de manera progresiva. Esta regulación surge cuando los obreros se levantaron para exigir mejoras en las condiciones laborales, lo cual implicaba poder disfrutar de un tiempo de descanso que les permitiera recuperarse de sus labores. Asimismo, en la década de los 80 se comenzó a forjar nuevos pensamientos sobre el tiempo de trabajo, pues se quería limitar este con la intención de que ese tiempo laboral sea ejercido por otros trabajadores debido a la escasez de trabajos que existía y así contribuir a la reducción de paros que se daban por tal motivo. Así, se evidencia que, el descanso es fundamental debido a que permite al trabajador recuperar energías agotadas en su jornada laboral, y de ese modo producir una mayor efectividad lo que es beneficioso para él y su empleador.

En el mismo orden de ideas, Podetti (1997) ha señalado que el descanso implica una interrupción en la jornada laboral que justifica su intervención al considerarse un “componente” de las condiciones de trabajo, pues va a influir en la prestación del servicio del trabajador al poder verse afectada su salud a nivel físico y mental. Así, al haber entendido el descanso como un derecho que le permita al trabajador recuperarse, en caso este sea obligado a trabajar debe obtener un beneficio extra, pues sacrifica su único momento de recuperación, para seguir ejerciendo su labor, con el riesgo de disminuir su productividad.

1.2.6.1.2. Derecho al disfrute del tiempo libre

El derecho al disfrute del tiempo libre se relaciona con la libertad de las personas para dedicar su tiempo a actividades de su elección fuera del ámbito laboral. Este derecho reconoce la importancia de tener tiempo para el ocio, el esparcimiento, la recreación, el desarrollo personal y la participación en la vida cultural y social. Permite que las personas se dediquen a actividades que les resulten gratificantes, fortalezcan sus relaciones interpersonales y contribuyan a su bienestar general.

Según José Luis Monereo y Juan Gorelli Hernández (2009), en la actualidad la reducción de la jornada laboral se plantea como un mecanismo para mejorar las condiciones de los trabajadores, brindándoles más tiempo para el ocio. Estos autores señalan que una preocupación asociada a la reducción del tiempo de trabajo es la posible disminución del salario, ya que este suele estar vinculado principalmente al tiempo de trabajo.

Sin embargo, el derecho al ocio no se limita únicamente a reducir la duración de la jornada laboral. También implica establecer normas que garanticen, en primer lugar, el cumplimiento de la jornada máxima u ordinaria establecida. Además, es importante evitar la desnaturalización de las horas extras, es decir, asegurar que no se alargue la jornada establecida o que las horas extras no carezcan de límites, por ejemplo, más allá de la voluntariedad en su generación. Estas medidas tienen como objetivo proteger los derechos de los trabajadores y fomentar un equilibrio entre las horas dedicadas al empleo y el tiempo disponible para actividades de esparcimiento y descanso.

1.2.6.1.3. Limitación razonable al tiempo de trabajo

La limitación razonable de la duración del trabajo establece que toda persona tiene derecho a que se establezcan límites adecuados en cuanto a la cantidad de horas que se espera que trabaje en un período determinado. Este supuesto reconoce que la jornada laboral debe ser justa y equitativa, evitando así la explotación y el agotamiento de los trabajadores. Los empleadores deben garantizar la seguridad, la salud y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de sus empleados al fijar límites razonables en cuanto a la duración del trabajo.

Según Ulloa (2019) la limitación de la jornada de trabajo se basa en la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, ya que trabajar demasiado tiempo puede causar mucho estrés, lo que provoca problemas de salud como enfermedades del corazón, alteraciones del sueño, ansiedad y depresión. Además, el estrés afecta de manera significativa al rendimiento, de acuerdo con un estudio realizado por la OIT y la OMS en 1984. Este resultado ha causado una gran inquietud para las organizaciones.

De acuerdo con Robbins y Judge (2009), el estrés tiene consecuencias comportamentales que afectan la productividad, el ausentismo y la rotación en las organizaciones. También se observa una relación compleja entre el estrés y el desempeño, representada por la lógica de la "U invertida". Según esta lógica, cuando el estrés es bajo o moderado, el individuo se siente motivado y realiza sus tareas con mayor agilidad e intensidad. Sin embargo, cuando el nivel de estrés alcanza niveles extremadamente elevados, el desempeño disminuye, ya que las demandas son excesivas para el individuo. Este patrón en forma de U también muestra cómo varían los niveles de estrés e intensidad de reacción a lo largo del tiempo. Además, se ha observado que el estrés puede estar vinculado a problemas de alimentación, como el tabaquismo y el abuso de alcohol, trastornos del sueño o apneas del sueño.

1.2.6.1.4. Vacaciones pagadas

El derecho a vacaciones periódicas pagadas se refiere al derecho de los trabajadores a disfrutar de períodos de descanso remunerados. Se reconoce que las personas necesitan tiempo libre para descansar, renovarse y disfrutar de actividades personales y familiares. Las vacaciones periódicas pagadas permiten a los trabajadores desconectarse del trabajo, recargar energías y tener tiempo para estar con sus seres queridos, viajar, dedicarse a sus hobbies o realizar otras actividades de su elección. Por tanto, asegurar que las vacaciones sean remuneradas garantiza que los trabajadores no sufran pérdidas económicas al tomar el tiempo libre necesario para su bienestar.

El redactor yugoslavo Vladislav Ribnikar expresó la opinión de que el derecho a descansar sin paga no significa nada. Esta declaración refleja una postura crítica hacia la falta de remuneración durante los períodos de descanso. Así, esta postura resalta la importancia de reconocer el valor económico del tiempo de descanso y la necesidad de que los trabajadores sean remunerados por ese período en el que no están activamente trabajando. Se argumenta que el descanso adecuado es esencial para el bienestar de quienes laboran y su productividad en el trabajo y por lo tanto, debería ser considerado y valorado económicamente.

1.2.7. Desarrollo de jurisprudencia referida a la labor intermitente

La jurisprudencia puede proporcionar un marco de referencia para la interpretación y aplicación de la ley, ayudar a identificar los desafíos y oportunidades en la regulación de la labor intermitente y contribuir al desarrollo del derecho.

1.2.7.1 Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral (2012)

En este pleno, se presenta como argumento que los trabajadores que realizan labores de vigilancia o custodia pueden ser excluidos de la jornada máxima de trabajo debido a la naturaleza alternada de sus tareas, las cuales implican períodos de inactividad en los que no están realizando un trabajo activo de manera continua. Se sostiene que el esfuerzo y la intensidad requeridos para llevar a cabo sus labores son menores en comparación con otros tipos de trabajo, lo que implica que su disponibilidad de tiempo sea diferente y no pueda equipararse a la de otros sectores económicos y sociales.

En conformidad a lo señalado, se puede afirmar que se realiza un análisis subjetivo acerca de que tanto esfuerzo e intensidad requiere el ejercicio de determinadas labores, lo cual traería como consecuencia que se justifique la exclusión de los trabajadores de vigilancia de la jornada máxima de trabajo aseverando que en los lapsos de inactividad este trabajador puede hacer uso para lo que estime, lo cual se aleja de la realidad.

1.2.7.2. Casación Laboral N° 4503-2012-LA LIBERTAD

La presente casación versa sobre una demanda interpuesta por el señor Wilfredo Bejarano, quien trabajaba como vigilante en una empresa de seguridad. El demandante reclama el pago de horas extras y otras prestaciones. En la segunda instancia, se ratifica la sentencia que admite la procedencia del reclamo de pago de horas extras. Frente a esta resolución, la empresa demandada interpone un recurso de casación, el cual es desestimado por ser infundado. Al respecto, la Corte Suprema señala que la normativa no impide que existan vigilantes o custodios que realicen labores que exijan una atención y cuidado permanentes. En consecuencia, se determina que la excepción de la jornada máxima solo se aplica a aquellos vigilantes cuyos servicios contemplan períodos de descanso o inacción, y no a todos los trabajadores que realizan labores de vigilancia. En este caso concreto, se sostiene que no se trata de una jornada discontinua, sino de una atención y estado de alerta continuos.

1.2.7.3. Casación Laboral N° 11330-2015-LAMBAYEQUE

De acuerdo con la sentencia, el señor Alfredo Sanjinés, ex vigilante del Poder Judicial, tiene derecho a recibir horas extras por su labor. El argumento principal es que no todos los trabajadores que desempeñan labores de vigilancia o custodia están excluidos de la jornada máxima establecida. Además, se sostiene que el pago de horas extras corresponde a aquellos

empleados que prestan servicios en constante atención, cuidado y alerta, requisitos que se cumplen en la labor desempeñada por el señor Sanjinés.

La sentencia fue apelada por el Poder Judicial, pero fue confirmada en segunda instancia. En el recurso de casación, el Poder Judicial argumentó que la doctrina ha adoptado el término "vigilancia superior" para referirse a la realización de tareas de vigilancia sin períodos de inactividad. Esto se basa en el hecho de que, en la práctica, existen trabajadores vigilantes que necesitan estar constantemente alerta y atentos para cumplir adecuadamente con sus responsabilidades laborales de resguardo y seguridad. En resumen, el señor Sanjinés tiene derecho a recibir horas extras por su labor de vigilancia denominada con superior, ya que su trabajo requiere de una atención constante y alerta.

II. Materiales y métodos

En la investigación, se adoptó el enfoque cualitativo bajo el paradigma interpretativo. Según este paradigma, se comprende la realidad no a través de mediciones, sino a través de la percepción y la interpretación. Se considera que la realidad es un fenómeno en constante cambio, dinámico y dialéctico, con sus propias contradicciones internas (Santos, 2010).

Es importante señalar que esta investigación se calificó como aplicada, ya que su objetivo radica en encontrar aplicaciones prácticas y la generación de soluciones. Esta modalidad de investigación busca abordar la realidad desde una perspectiva que considera todos sus componentes para proponer soluciones efectivas.

Además, para llevar a cabo este estudio, se utilizó la técnica de análisis documental. Esto implicó la revisión de diversas fuentes, como libros, revistas, documentos y material legislativo, con el propósito de examinar las bases teóricas que sustentaron la propuesta desarrollada en el trabajo de investigación.

III. Resultados y discusión

En este capítulo, se debe abordar la relevancia y la urgencia de identificar las razones por las cuales una jornada laboral prolongada para los trabajadores de vigilancia perjudica sus derechos humanos. Luego, se presentarán posibles fundamentos que respalden la idea de que la extensión de las horas de trabajo realmente atenta contra derechos fundamentales. Estos argumentos servirán como base para la eventual formulación de cambios en la normativa vigente.

3.1. Derechos humanos vinculados a la extensión de la jornada laboral de los trabajadores de vigilancia en el Perú

En este punto, se deben abordar temas relacionados con la jornada laboral intermitente y los períodos de inactividad, centrándonos en su aplicación al contexto de los trabajadores de

vigilancia, quienes están exentos de cumplir una jornada laboral estándar. Nuestro análisis se basará principalmente en la jurisprudencia nacional, dado que resulta difícil encontrar casos comparables en otros países. La discusión se enfocará en cómo se aplica la idea de una jornada laboral intermitente a los trabajadores de vigilancia y si los períodos de inactividad que experimentan deben considerarse como tiempo de descanso.

3.1.1. ¿Verdaderamente la jornada laborada por los trabajadores de vigilancia califica como intermitente?

En nuestro país, la jornada laboral ordinaria es de 8 horas diarias o 48 horas semanales. Sin embargo, la legislación peruana establece excepciones a esta regla, como los servicios intermitentes de vigilancia. Según la legislación, el trabajo intermitente es aquel que se realiza de manera alternada con períodos de inactividad. La inactividad se caracteriza por un menor esfuerzo y actividad en comparación con otras labores.

La Corte Suprema ha establecido que, si las labores de vigilancia se consideran intensas, entonces deben incluirse en la jornada laboral ordinaria. Sin embargo, si estas tareas no son intensas, los trabajadores de vigilancia seguirán estando exceptuados de una jornada limitada. Por ello, se evidencia que, los parámetros utilizados por los magistrados para determinar si una actividad de vigilancia es intensa o no, son cuestionables, pues la relevancia debería recaer en la libertad y voluntad del trabajador para disfrutar de su descanso, en lugar de la intensidad de la actividad. En este sentido, es lícito preguntarse ¿Dónde se establece el límite para considerar una actividad como intensa? o ¿A raíz de existir un trabajador de vigilancia que realiza labores sin lapsos de inactividad denominadas “vigilancia superior”, en contraposición existirá un trabajador de “vigilancia inferior”?

De esta manera, los trabajadores de vigilancia deberían tener derecho a disfrutar de su descanso, independientemente de la intensidad de sus labores. Esto evitaría que los trabajadores de vigilancia sean discriminados en función de la naturaleza de su trabajo, ya que un trabajador de vigilancia que realiza labores sin lapsos de inactividad podría ser considerado un trabajador de vigilancia "superior" y, por lo tanto, tendría derecho a horas extras. Sin embargo, un trabajador de vigilancia que realiza labores con lapsos de inactividad podría ser considerado un trabajador de vigilancia "inferior" y, por lo tanto, no tendría derecho a horas extras. Asimismo, un trabajador de vigilancia que realiza labores en un lugar tranquilo podría ser considerado un trabajador de vigilancia "inferior" y, por lo tanto, no tendría derecho al pago horas extras, en contraposición un trabajador de vigilancia que realiza labores en un lugar peligroso podría ser considerado un trabajador de vigilancia "superior" y, por lo tanto, tendría derecho al pago de estas horas consideradas como extras.

En conclusión, considerando la naturaleza de las actividades de vigilancia, en las cuales los lapsos de inactividad ocurren durante la prestación continua del servicio y dentro del establecimiento donde se desarrollan las labores, y dado que los trabajadores de vigilancia deben estar alerta y disponibles para cualquier contingencia, resulta evidente que no tienen la capacidad de ejercer actividades personales durante estos lapsos de inactividad. Por ello, resulta evidente que su jornada no puede considerarse intermitente y debe estar sujeta a las regulaciones laborales que aseguren sus derechos, incluyendo el tiempo de descanso necesario para mantener su eficiencia y salud en el trabajo.

3.1.2. ¿El supuesto tiempo de inactividad en las labores del trabajador de vigilancia constituye tiempo de descanso?

La cuestión fundamental que surge es si el tiempo de inactividad al que se hace referencia en el contexto de los trabajadores de vigilancia debe considerarse como un período de descanso legítimo. En el apartado anterior, se dieron alcances de algunas perspectivas sobre este asunto, pues es una característica de las labores intermitentes.

Dado el marco normativo actual que clasifica a los trabajadores de vigilancia como intermitentes, es esencial analizar si el tiempo de inactividad al que se hace referencia, y que sirve como base para eximirlos de una jornada de trabajo ordinaria, así como para negarles beneficios como el pago de horas extras, tiene realmente la naturaleza de un período de descanso. Esto es relevante porque la respuesta tiene implicaciones significativas en términos del respeto a sus derechos fundamentales.

De lo anterior, resulta notorio que se trata de un descanso en el sentido convencional. Los trabajadores de vigilancia permanecen dentro del establecimiento, en un estado de alerta constante ante posibles contingencias. Lo máximo que podrían lograr como forma de descanso sería comer o dormir, y esto en situaciones no ideales, pues deben estar disponibles para continuar con su vigilancia. Incluso aunque pudieran dormir, esto es altamente limitado debido a las exigencias de su trabajo.

En resumen, el tiempo de inactividad al que se hace referencia en el contexto de los trabajadores de vigilancia no puede considerarse como un período de descanso genuino. Su presencia constante en el lugar de trabajo y su necesidad de mantenerse alerta hacen que cualquier forma de descanso sea extremadamente limitada. Esta perspectiva tiene implicaciones importantes para la consideración de sus derechos laborales y la necesidad de garantizar condiciones de trabajo justas y equitativas para estos trabajadores.

3.2. Jurisprudencia referida a la extensión de la jornada laboral de los trabajadores

En esta sección se emite una crítica tanto a las decisiones judiciales en relación con los

trabajadores intermitentes como a la falta de límites legislativos claros para las jornadas laborales que se extienden más allá de las convencionales. La finalidad es fomentar una discusión sobre la necesidad de una regulación más precisa y equitativa en el ámbito laboral, con un enfoque en la protección de los derechos y la justicia para todos los trabajadores de vigilancia quienes prestan servicios denominados “intermitentes”.

3.2.1. ¿Cuántas horas puede laborar un trabajador de vigilancia?

El legislador ha dejado desprotegido al trabajador que presta servicios intermitentes, pues al hablar de una jornada extendida ha olvidado fijar un límite, lo cual nos lleva a cuestionarnos ¿Podría un trabajador de vigilancia decidir trabajar 18, 19 o hasta 24 horas continuas? De ser así, en situaciones extremas, podría verse en la necesidad de interrumpir su educación, reducir el tiempo con su familia o hijos si los tiene, o incluso ver disminuida su capacidad para disfrutar de su tiempo de ocio y descanso, todo ello debido a la exigencia de su empleador de que trabaje más horas encontrándose amparado por ley, y con la única compensación de recibir un salario a la tarifa estándar por este tiempo adicional.

A pesar de que los trabajadores de vigilancia no están sometidos a la restricción de la jornada laboral máxima que es de 8 horas diarias o 48 horas semanales, es importante reconocer que no pueden permanecer en sus puestos de trabajo de manera indefinida, pues claramente es inaceptable en términos de bienestar y seguridad laboral. Así, se plantea un desafío en términos de garantizar condiciones laborales justas y seguras. La existencia de límites razonables en otros países, tales como Colombia donde por ley los trabajadores de vigilancia pueden laborar máximo 12 horas, sugiere que es factible establecer reglas más claras y equitativas en relación con las horas de trabajo para los trabajadores de vigilancia en Perú.

De esta manera, Flora Tristán (1844), una figura notablemente dedicada a la promoción de los derechos de las mujeres y de aquellos que se veían obligados a emplearse para subsistir, hace referencia en su diario "El tour de Francia" a la cuestión que planteamos, señalando que la falta de tiempo es un problema importante para los trabajadores. Incluso aquellos que están dispuestos a luchar por sus derechos se enfrentan a dificultades para encontrar tiempo para hacerlo. Esto se debe a que sus largas jornadas laborales les dejan muy poco tiempo libre.

En razón a lo mencionado, se puede observar la necesidad desde siempre de equilibrar la vida laboral con la vida personal y su disfrute. Así, la regulación por parte del Estado debe estar orientada a establecer un tope máximo en la duración de la jornada laboral, pues la extensión de esta ejerce influencia sobre otras dimensiones de la vida, ya que su definición afecta los estilos de vida, las interacciones familiares y las oportunidades de ocio. En última

instancia, el tiempo empleado en el trabajo determina la cantidad de tiempo libre del que podrá disponer el trabajador.

Por ello, debe entenderse que la regulación de la duración de la jornada laboral es fundamental para garantizar que los trabajadores tengan tiempo para descansar, cuidar de su salud, disfrutar de su vida personal y pasar tiempo con sus familias. Al mismo tiempo, esta regulación buscará proteger a los trabajadores de la explotación laboral y asegura que reciban una remuneración justa por su tiempo y esfuerzo. No obstante, es crucial que esta regulación sea flexible y permita ciertas adaptaciones que beneficien a ambas partes. En otras palabras, no debe ser tan rígida como para obstaculizar la capacidad de las empresas para funcionar eficazmente o limitar la capacidad de los trabajadores para ajustar su horario de trabajo en situaciones excepcionales.

Finalmente, resulta necesario un equilibrio en la regulación de la jornada laboral de los trabajadores de vigilancia, ya que esto va a permitir que se respeten los derechos de los trabajadores, al tiempo que permite a las empresas operar de manera eficiente y a los empleados ajustar sus horarios de trabajo en función de las circunstancias, siempre que esto no se convierta en una explotación injusta y resulte en beneficios mutuos que concluya en el desarrollo tanto de las empresas como de la fuerza laboral del país.

3.3. Razones por las cuales una jornada extendida laborada por los trabajadores de vigilancia constituirá una afectación a sus derechos humanos

Como se ha mencionado en las primeras páginas de esta investigación, nuestra finalidad es aportar las razones por las cuales una jornada extendida laborada por los trabajadores de vigilancia constituirá una afectación a sus derechos humanos. Por lo tanto, se expondrán las razones que sirvan como base y directriz para una posterior modificación normativa que deberán girar en torno a las ideas expuestas.

La necesidad de establecer límites adecuados en las jornadas laborales es esencial, y esto se fundamenta en la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores en el ámbito de la vigilancia. En base a lo expuesto se presentan algunas razones que respaldan esta postura:

PRIMERO: Protección de la salud y el bienestar, pues trabajar jornadas extensas continuamente tiene un impacto innegable en la salud tanto física como mental. La fatiga, el estrés y la falta de tiempo para un descanso adecuado pueden conllevar a problemas de salud a corto y largo plazo. Por consiguiente, el establecimiento de límites razonables en las horas de trabajo resulta esencial para preservar la salud y el bienestar de los trabajadores.

SEGUNDO: ayuda a definir el tiempo de descanso, ya que la ausencia de un límite en el tiempo de trabajo impide la definición adecuada de los intervalos de descanso. El descanso es

un componente esencial para que los trabajadores puedan recuperarse y mantener su productividad de manera sostenible. Establecer límites en las jornadas laborales asegura que los trabajadores dispongan del tiempo necesario para descansar y recargarse.

TERCERO: Afianza el pago de horas extras, pues la imposición de límites en las horas de trabajo también implica la obligación de remunerar las horas extras trabajadas una vez superados dichos límites. Esto es relevante para garantizar que los trabajadores sean compensados de manera justa por el tiempo adicional dedicado a sus labores y, al mismo tiempo, proporciona un incentivo para evitar excesos en las jornadas laborales. Sin límites precisos, todas las horas de trabajo se consideran ordinarias, lo que podría conducir a una explotación de los trabajadores.

CUARTO: Garantiza mayor eficiencia en el trabajo, debido a que las largas jornadas laborales pueden desembocar en fatiga y una disminución de la eficiencia en el desempeño laboral. Establecer límites en las horas de trabajo puede resultar en una mayor eficiencia, ya que los trabajadores estarán más descansados y alerta en su labor. Esto puede redundar en beneficios tanto para los empleados como para los empleadores, al mejorar la calidad del trabajo y la productividad en general.

QUINTO: La implementación de límites adecuados en las jornadas laborales ayuda a reducir la probabilidad de que se perciba discriminación en contra de ciertos grupos de trabajadores. Esto se debe a que, en numerosas ocasiones, las extensas jornadas laborales pueden afectar de manera desproporcionada a ciertos segmentos de empleados, lo que podría ser interpretado como una forma de discriminación basada en factores como la resistencia física o cualquier otro criterio. Esta preocupación se ve acentuada por los precedentes judiciales que han abordado este tema.

En resumen, la modificación de las jornadas laborales con el fin de limitar el número de horas trabajadas es esencial para preservar la salud, el bienestar y los derechos de los trabajadores. El establecimiento de límites adecuados en el tiempo de trabajo no solo beneficia a los empleados, sino que también promueve una mayor eficiencia en el trabajo y una relación laboral más justa y equitativa, contribuyendo al respeto de los derechos humanos.

Conclusiones

En el análisis de los derechos humanos relacionados con la extensión de la jornada laboral de los trabajadores de vigilancia en el Perú, se destaca la importancia de equilibrar las necesidades de la industria de seguridad con la regulación del tiempo de trabajo. Esto

garantizará el respeto de los derechos de estos trabajadores, ya que la industria de seguridad requiere personal disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, mientras que los trabajadores de vigilancia tienen derecho a un límite en su jornada laboral para preservar su salud, bienestar y derechos. Para lograr este equilibrio, es esencial que la legislación peruana establezca límites claros y objetivos para las jornadas laborales extendidas de los trabajadores de vigilancia, de modo que puedan cumplir con sus obligaciones laborales sin comprometer su bienestar.

En relación con la jurisprudencia sobre la extensión de la jornada laboral de empleados que realizan labores intermitentes, se subraya la necesidad de revisar y ajustar de manera efectiva la legislación para abordar los desafíos inherentes a este tipo de trabajo. La extensión de la jornada laboral y su tratamiento son aspectos cruciales, ya que las decisiones basadas en evaluaciones subjetivas pueden llevar a la vulneración de los derechos de los trabajadores. Para evitar esta vulnerabilidad, es imperativo que la jurisprudencia peruana establezca criterios objetivos para determinar la idoneidad de una jornada laboral extendida, considerando la naturaleza del trabajo, las condiciones laborales y las necesidades de los trabajadores.

La investigación ha identificado varias razones por las cuales los responsables de promulgar leyes deberían considerar modificar la legislación. Esto incluye la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores, la definición de un tiempo de descanso adecuado, el aseguramiento del pago de horas extras, la mejora de la eficiencia laboral y la reducción de la probabilidad de discriminación contra ciertos grupos de trabajadores al implementar límites apropiados en las jornadas laborales.

Recomendaciones

Se recomienda considerar una reforma de la legislación laboral para establecer límites claros y objetivos en las jornadas laborales extendidas de los trabajadores de vigilancia. Esto ayudará a garantizar que puedan cumplir con sus obligaciones laborales sin comprometer su salud, bienestar y derechos. Asimismo, se incita a los jueces peruanos a desarrollar criterios objetivos para determinar la idoneidad de una jornada laboral extendida, teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo, las condiciones laborales y las necesidades de los trabajadores. Esto evitará la vulneración de los derechos de los trabajadores basada en evaluaciones subjetivas.

Referencias

- Ávalos, B. (2019). Jornada laboral: importancia y aspectos críticos de su regulación. *THEMIS Revista De Derecho*, (75), 17-32. <https://doi.org/10.18800/themis.201901.002>
- Beltran, J. (2006). Las exclusiones a la jornada máxima de trabajo. *Laborem*, N°6, 160-180. <https://acortar.link/bRkwyE>
- Corte Suprema de Justicia. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social. (2017). Casación laboral N° 11330-2015-LAMBAYEQUE. http://www.dialogoconlajurisprudencia.com/boletines-dialogo/ar-boletin/Noti_26102018.pdf
- Congreso Constituyente Democrático. (1979). *Constitución Política del Perú de 1979*. <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/1999/simplificacion/const/1979.htm>
- Congreso de la República. (2006). Ley 28879. Por la cual se expide la ley de servicios de seguridad privada. <https://acortar.link/Ui2QVt>
- Corte Suprema de Justicia de la República. Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente y Transitoria. (2012). Primer pleno jurisdiccional supremo en materia laboral. https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/c4b5cc004612b0dfaae9ba021c5bb19c/plenocasat_oriolaboral2.pdf?mod=ajperes
- Convenio sobre las horas de trabajo. (13 de junio de 1971). <https://acortar.link/pRSRKr>
- Declaración Universal de Derechos Humanos. (10 de diciembre de 1948). <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Martínez, V. (2013). *Paradigmas de investigación. Manual multimedia para el desarrollo de trabajos de investigación. Una investigación desde la epistemología dialéctico-crítica*. http://www.pics.uson.mx/wpcontent/uploads/2013/10/7_Paradigmas_de_investigacion_2013.pdf
- Morales, P. (2006). Jornada de trabajo, registro de control de asistencia y servicio de vigilancia. *ADVOCATUS*, N°14, 203-217.
- Olaya, M. (2017). Flexibilidad y distribución del tiempo de trabajo. Especial referencia

al caso español. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, N°25, 3-35.
<https://www.redalyc.org/pdf/4296/429652789001.pdf>

Presidente de la República. (2011). *Decreto Supremo N° 003-2011-IN* mediante el cual se aprobó el Reglamento de la Ley N° 28879.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-modifica-el-reglamento-de-la-ley-n-2887-decreto-supremo-n-001-2020-in-1857435-1/>

Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea. (2003). *Directiva 2003/88/CE* relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.
<https://www.boe.es/doue/2003/299/L00009-00019.pdf>

Podetti, H. (1997). *Descansos semanal y anual*. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/28.pdf>

Romero, S. (2021). *Las ejecutorias de la Corte Suprema de Lima respecto a la exclusión de la jornada máxima de los conductores interprovinciales con labor intermitente que vulnera el derecho a un trabajo digno* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte.
<https://hdl.handle.net/11537/28057>

Tristán, F. (2006). *El tour de Francia (1843-1844): estado actual de la clase obrera en los aspectos moral, intelectual y material*. Ediciones Flora Tristán; Fondo Editorial U.N.M. San Marcos; IFEA; Embajada de Francia.

Ochoa, G. (2021). *Informe jurídico de casación laboral N° 16329-2015*. [Trabajo de suficiencia profesional para obtener el título de abogada, Pontificia Universidad Católica del Perú] <http://hdl.handle.net/20.500.12404/20079>

Rodriguez, J. (2018). *La exclusión de la jornada máxima y la jornada ordinaria de trabajo*. [Tesis para obtener el título de abogado, Universidad Privada Antenor Orrego] <https://hdl.handle.net/20.500.12759/4162>

Santa Cruz, B. (2022). *El derecho al descanso vacacional como mecanismo para conciliar la vida familiar y laboral: análisis del decreto legislativo n°713 y su modificatoria por el decreto legislativo n°1405*. [Tesis para optar el título de abogado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo] <http://hdl.handle.net/20.500.12423/4510>

Santana, C. (2013). *Exceso de trabajo: riesgos en la salud y disminución de la productividad*.

Henao, J. (2013). *La seguridad privada como eje fundamental para el desarrollo económico y la sostenibilidad de las organizaciones y las empresas colombianas*.

[Artículo para obtener el título de Especialista en Administración de la Seguridad, Universidad Militar Nueva Granada en convenio con la Universidad Pontificia Bolivariana] <http://hdl.handle.net/10654/3405>

Ulloa, D. (2015). *El Tiempo de Trabajo: Algunas ideas para su definición*. En: Libro Homenaje a Mario Pasco Cosmópolis. <https://actascoloquiogiannini.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/50380>

Vargas, Z. (2009). *La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica*. *Revista Educación*, vol. 33, 155-165. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>

Zumaeta, J. (2020). *La reducción de la jornada laboral y su incidencia en la productividad y calidad de vida del trabajador en Lima Metropolitana 2019*. [Tesis de pre grado, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio de la Universidad de San Martín de Porres: <https://hdl.handle.net/20.500.12727/7861>

TESISTA: KELLY ELÍZABETH JUÁREZ GARCÍA	
ORIENTADOR : DR. JAVIER EDWIN DAMIAN NEPO	
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : ORDENAMIENTO JURÍDICO NACIONAL	
TÍTULO : Afectación de los derechos humanos en la jornada laboral de los trabajadores de vigilancia	
PROBLEMA : ¿Por qué la jornada laboral de los trabajadores de vigilancia supone una afectación de los derechos humanos?	
CATEGORÍAS CONCEPTUALES	
Derechos humanos	Trabajadores de vigilancia
OBJETIVOS	
GENERAL : establecer las razones por las cuales una jornada extendida laborada por los trabajadores de vigilancia constituirá una afectación a sus derechos humanos	
ESPECÍFICOS	Analizar los derechos humanos vinculados a la extensión de la jornada laboral de los trabajadores de vigilancia en el Perú
	Investigar jurisprudencia referida a la extensión de la jornada laboral de los trabajadores que prestan servicios intermitentes
HIPÓTESIS	Si el respeto a los derechos humanos de los trabajadores de vigilancia implica condiciones laborales justas y dignas entonces la extensión de la jornada laboral contraviene el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos ya que: a) No garantiza el derecho al descanso, al tiempo libre y a una limitación razonable de la duración del trabajo.
APORTE	
Argumentos que sustenten porque una jornada extendida laborada por los trabajadores de vigilancia constituirá una afectación a sus derechos humanos y por ende deba regularse.	