



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS EMPRESARIALES Y
PEDAGÓGICAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**“LA PROBLEMÁTICA DE LA JORNADA DEL
TRABAJO NOCTURNO Y EL PRINCIPIO
PROTECTOR EN LA INTERPRETACIÓN DEL ART 8
DEL DECRETO LEGISLATIVO 854, AREQUIPA 2019”**

PRESENTADA POR

BACH. CARLOS ENRIQUE HAYTARA ARAGON

ASESOR

MG. JORGE ERIK BUSTINZA ORIHUELA

PARA OPTAR POR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

MOQUEGUA - PERÚ

ÍNDICE DE CONTENIDO

ÍNDICE

PÁGINA DE JURADOS	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	4
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	4
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	4
1.2. Definición del Problema.	15
1.3. Objetivos de la investigación.	16
1.4. Justificación e importancia de la investigación.	16
1.5. Variables Operacionalización.	18
1.6. Hipótesis de la investigación.	18
CAPÍTULO II	20
MARCO TEÓRICO.....	20
2.1. Antecedentes de la investigación.	20
2.2. Bases Teóricas.	24
2.3. Marco Conceptual.....	28

CAPÍTULO III.....	31
MÉTODO.....	31
3.1. Tipo de investigación.....	31
3.2. Diseño de investigación.....	31
3.3. Población y muestra.....	31
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	33
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	33
CAPÍTULO IV.....	35
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	35
4.1. Presentación de resultados por variables.....	35
CAPÍTULO V.....	55
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	55
5.1. Conclusiones:.....	55
5.2. Recomendaciones.....	56
Referencias bibliográficas.....	57
ANEXOS.....	60
(INSTRUMENTOS Y MATRIZ DE CONSISTENCIA).....	60
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	60
FICHA BIBLIOGRÁFICA (A).....	60
FICHA BIBLIOGRÁFICA (B).....	60
FICHA TEXTUAL (C).....	60
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	61
CUESTIONARIO.....	64

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	33
TABLA 2 TRABAJO NOCTURNO Y EL PRINCIPIO PROTECTOR DEL DERECHO LABORAL	35
TABLA 3 TRABAJO NOCTURNO Y LA REGLA MÁS FAVORABLE A FAVOR DEL TRABAJADOR.....	37
TABLA 4 TRABAJO NOCTURNO Y LA REGLA DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA.....	39
TABLA 5 TRABAJO NOCTURNO Y LA REGLA DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS.....	41
TABLA 6 TRABAJO NOCTURNO Y LA REGLA DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD	43
TABLA 7 TRABAJO NOCTURNO Y LOS CRITERIOS DE INTERPRETACIÓN DE NORMAS JURÍDICAS EN DERECHO.....	45
TABLA 8 TRABAJO NOCTURNO INCREMENTO SALARIAL PARA QUIEN LABORA POR UNA RMV O MÁS.....	47
TABLA 9 TRABAJOS NOCTURNOS DEBEN REALIZARSE POR ESTRICTO ORDEN DE TURNOS DIURNOS Y NOCTURNOS..	49
TABLA 10 TRABAJO NOCTURNO Y LOS AÑOS DE TRABAJO SEA DIURNOS Y NOCTURNO	51
TABLA 11 TRABAJO NOCTURNO Y EFECTOS EN EL TRABAJADOR	53

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 TRABAJO NOCTURNO Y EL PRINCIPIO PROTECTOR DEL DERECHO LABORAL	36
FIGURA 2 TRABAJO NOCTURNO Y LA REGLA DE LA NORMA MÁS FAVORABLE A FAVOR DEL TRABAJADOR	38
FIGURA 3 TRABAJO NOCTURNO Y LA REGLA DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA	40
FIGURA 4 TRABAJO NOCTURNO Y LA REGLA DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS.....	42
FIGURA 5 TRABAJO NOCTURNO Y LA REGLA DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD	44
FIGURA 6 TRABAJO NOCTURNO Y LOS CRITERIOS DE INTERPRETACIÓN DE NORMAS JURÍDICAS EN DERECHO	46
FIGURA 7 TRABAJO NOCTURNO INCREMENTO SALARIAL PARA QUIEN LABORA POR UNA RMV O MÁS.....	48
FIGURA 8 TRABAJOS NOCTURNOS DEBEN REALIZARSE POR ESTRICTO ORDEN DE TURNOS DIURNOS Y NOCTURNOS.	50
FIGURA 9 TRABAJO NOCTURNO Y LOS AÑOS DE TRABAJO SEA DIURNOS Y NOCTURNO	52
FIGURA 10 TRABAJO NOCTURNO Y EFECTOS EN EL TRABAJADOR	54

RESUMEN

El presente trabajo de investigación trata sobre el trabajo nocturno realizado por el personal que labora en las diversas dependencias o empresas particularmente en la ciudad de Arequipa.

Nos referimos al problema del trabajo nocturno y su reglamentación por el Decreto Legislativo 854 en donde en el artículo ocho ha establecido como jornada de trabajo nocturno a la actividad laboral que se desarrolla entre las 10 de la noche y las seis de la mañana del día siguiente, y con un incremento de la remuneración en un 35 %.

La RMV se les deberá añadir el 35% esta es la interpretación de la clase empresarial y lastimosamente de los proclamas jurisdiccionales que han residido en precisar que no le atañe el sobre costo del trabajo nocturno al trabajador que gane más que una RMV salvo lo establecido en los convenios especiales que en la práctica sintetiza rebajando la sobretasa del 35% al 20% 15% y un 10 % este absurdo se ha mantenido en los años bajo el pretexto del “costo laboral” sin tener en cuenta las peculiaridades y singularidades del trabajo nocturno como un medio laboral que conmueven arduamente la salud psicológica y física de los trabajadores y que consecuentemente el sobre costo del 35% es en realidad una compensación mínima que se concede al trabajador por dicha afectación.

Palabras clave: Trabajo nocturno; protección laboral, jornada laboral.

ABSTRACT

The present research work deals with the night work carried out by the personnel who work in the various dependencies or companies, particularly in the city of Arequipa.

We refer to the problem of night work and its regulation by Legislative Decree 854 where in article eight it has established as night work shift the work activity that takes place between 10 at night and six in the morning of the following day, and with an increase in remuneration by 35%.

The RMV must be added 35% this is the interpretation of the business class and unfortunately of the jurisdictional proclamations that have resided in specifying that the extra cost of night work does not concern the worker who earns more than an RMV except as established in the special agreements that in practice synthesize by lowering the surcharge from 35% to 20% 15% and 10% this absurdity has been maintained over the years under the pretext of "labor cost" without taking into account the peculiarities and singularities of night work as a work environment that severely affects the psychological and physical health of workers and that consequently the 35% extra cost is actually a minimum compensation that is granted to the worker for said affectation.

Keywords: Night work; labor protection, working day.

INTRODUCCIÓN

La tesis que se ha investigado tiene por título “La Problemática de la jornada del trabajo nocturno y el principio protector en la interpretación del art 8 del decreto Legislativo 854°, Arequipa 2019”.

Trata sobre el las incorrectas interpretativas de los alcances de la norma en referencia que establece el trabajo nocturno particularmente en su artículo 8° de la norma en comentario, se viene interpretando que gozan del 35% de la RMV y en este caso, el monto de S/. 1, 025 es donde se le aplica este incremento por trabajo nocturno, pero no serán beneficiados aquellos trabajadores que tengan una Remuneración superior a ese monto; lo que consideramos que es injusto y es materia de la presente investigación.

En nuestra investigación se ha formulado una interrogante general: ¿Es posible desarrollar una interpretación holística, sistémica e integral del artículo ocho del Decreto Legislativo 854 que regula la jornada de trabajo nocturno bajo el Principio Protector del Derecho Laboral en Arequipa 2019?; de la cual se ha derivado las siguientes interrogantes específicas: a. ¿Cuál es la forma correcta como se debe pagar el sobrecosto al trabajo nocturno en el Perú: en base a la Remuneración Mínima Vital o a la Salario que realmente percibe el trabajador al momento de realizar la jornada nocturna?; b. ¿Cuál es la base jurídico doctrinaria del pago del sobrecosto del trabajo nocturno y su fundamento para su aplicación en el mundo laboral?; c. ¿Cómo se aplica el Principio Protector del Derecho de Trabajo y sus reglas al caso del pago de sobrecosto del trabajo nocturno en Arequipa?

Se ha formulado el objetivo general: Desarrollar una interpretación holística, sistémica e integral del artículo ocho del Decreto Legislativo 854 que regula la jornada de trabajo nocturno bajo el Principio Protector del Derecho Laboral en Arequipa 2019; asimismo se ha planteado los siguientes objetivos específicos: 1. Analizar la forma correcta como se debe pagar el sobrecosto al trabajo nocturno en el Perú: en base a la Remuneración Mínima Vital o a la Salario que realmente percibe el trabajador al momento de realizar la jornada nocturna; 2. Determinar la base jurídica doctrinaria del pago del sobrecosto del trabajo

nocturno y su fundamento para su aplicación en el mundo laboral; 3. Sistematizar como se aplica el Principio Protector del Derecho de Trabajo y sus reglas al caso del pago de sobrecosto del trabajo nocturno en Arequipa.

Sea presentado la hipótesis: Actualmente no se está desarrollando una interpretación: holística, sistémica e integral del artículo ocho del decreto legislativo 854 que regula el pago de la jornada de trabajo nocturno bajo el principio protector del derecho laboral es probable que se afecte los derechos sociales de los trabajadores de jornada nocturna. en el Arequipa 2019.

Asimismo, se ha formulado la variable independiente; Interpretación holística sistémica e integral del artículo ocho del decreto legislativo 854; y como variable dependiente: Afectación los derechos sociales de los trabajadores de jornada nocturna en Arequipa 2019.

Se ha dividido conforme los capítulos siguientes: El primer capítulo denominado “El problema de investigación”, donde describimos el problema que se va a investigar, las interrogantes antes mencionadas, los objetivos de la investigación, así también, la justificación de la investigación, asimismo se ha formulado las variables, independiente y dependiente; y finalmente se ha formulado una hipótesis tentativa.

En el capítulo II denominado “Marco teórico” se ha desarrollado los antecedentes, tanto internacionales, nacionales y locales sobre el tema que se ha investigado. Asimismo, se ha desarrollado teóricamente y contestado las interrogantes que hemos formulado en los diferentes subtítulos.

También se ha desarrollado el marco teórico de todas las acepciones relacionadas al tema de investigación

En el capítulo III denominado “Método”, se ha expuesto la metodología de investigación que se ha utilizado en la presente investigación.

En el capítulo IV se encuentra el trabajo de campo realizado en base al cuestionario de preguntas que hemos confeccionado, las mismas que nacen de los

indicadores planteados y estos a su vez a sus variables; presentando tablas y gráficos al respecto.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática.

En la moderna sociedad del siglo XXI; el mundo de trabajo ha operado cambios significativos, lo cual ha sido recogido en parte por la actual normatividad jurídica; en efecto el principio protector del derecho laboral o la función tuitiva en beneficio del trabajador se ha consolidado como un principio rector para establecer la aplicación e interpretación de la norma jurídica laboral.

En el caso del Perú en los últimos décadas los modelos paradigmáticos del derecho laboral se fueron flexibilizando en la medida que las grandes políticas macroeconómicas exigieron del país una desregulación del mundo del trabajo en perjuicio de la clase trabajadora; amparándose en la pretensión de un mayor crecimiento económico de cuyos resultados en los últimos años se ha venido cuestionando desde el mundo académico universitario como la sociedad civil; en efecto el llamado crecimiento económico sólo se ha materializado en el aumento porcentual del PBI; las denominadas reservas internacionales; la baja de la inflación y las ganancias de los grandes grupos empresariales.

Sin embargo, las condiciones socio económicas de la clase trabajadora no han mejorado cualitativamente; es más con la desregulación laboral se ha afectado lo que el Premio Nobel de Economía Amartya Sen señalaba como indicadores clave claves en el “desarrollo social o desarrollo humano” recogido por la Naciones Unidas como indicador valedero para establecer la conveniencia o no de las políticas macro económicas: nos referimos a la mejora en la calidad de vida en

relación a la educación, la salud el medio ambiente, por tanto; se ha generado un desbalance entre el llamado crecimiento económico y el desarrollo humano.

En el campo del derecho laboral; ello ha venido a constituir en un espacio de debate doctrinario; en relación al principio protector del derecho laboral en efecto se viene retomando la idea inicial que el derecho laboral trasunta un principio protector con la parte más vulnerable de la relación laboral: esto es los trabajadores, de tal modo que se viene repensando en la frondosa legislación laboral para su reforma donde se ha de retomar el rol del Estado como árbitro entre el empresario y la clase trabajadora; de tal modo que el derecho laboral cumpla su función tuitiva y admita con el principio protector relaciones laborales justas y equitativas entre el empresario y los trabajadores.

Todo ello ha venido a constituir un espacio de polémica doctrinaria en las universidades y en el foro laboral pero, más importante ha sido sujeto de controversia social en la lucha de los sindicatos y los gremios de los trabajadores por obtener las conquistas que se habían logrado en el siglo XX; sin perjudicar la necesidad de un crecimiento económico con equidad en la sociedad peruana; en esa perspectiva la presente investigación quiere introducirse en un campo polémico por las diversas interpretaciones que se vienen dando desde la academia universitaria y los pronunciamientos jurisdiccionales: nos referimos a la problemática del trabajo nocturno y su reglamentación por el Decreto Legislativo 854 en específico el artículo ocho ha establecido como jornada de trabajo nocturno a la actividad laboral que se desarrolla entre las 10 de la noche y las cinco de la mañana del día siguiente y el pago de la sobretasa del modo siguiente:

Artículo 8.- En los centros de trabajo en que las labores se organicen por turnos que comprenda jornadas en horario nocturno, éstos deberán, en lo posible, ser rotativos. El trabajador que labora en horario nocturno no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago con una sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) de ésta. Se entiende por jornada nocturna el tiempo

trabajado entre las 10:00 p.m. y 6:00 a.m. (Decreto Legislativo N° 854 , 1996).

La interpretación positivista y unilateral del artículo ocho que regula la jornada del trabajo nocturno es que corresponde una sobretasa del 35% a todo trabajador que perciba un monto similar a la Remuneración Mínima Vital vigente esto es a la fecha de junio de 2019, la misma que se mantuvo por más de cuatro años, fue incrementada mediante Decreto Supremo N° 003-2022-TR, en 1,025 soles; quiere decir que si un trabajador labora en una empresa en el turno nocturno que está establecido entre 10 de la noche y seis de la mañana y gana la RMV se les deberá agregar el 35% esta es la interpretación de la clase empresarial y lamentablemente de los pronunciamientos jurisdiccionales que han consistido en señalar que no le corresponde el sobrecosto del trabajo nocturno al trabajador que gane más que una RMV salvo lo establecido en los convenios especiales que en la práctica concreta rebajan la sobretasa del 35% al 20% 15% y un 10 % este absurdo se ha mantenido en los años bajo el pretexto del “costo laboral” sin tener en cuenta las características y peculiaridades del trabajo nocturno como un entorno laboral que afectan gravemente la salud física y psicológica de los trabajadores y que por lo tanto el sobrecosto del 35% es en realidad una indemnización mínima que se otorga al trabajador por dicha afectación.

La interpretación unilateral y positivista es que se debe calcular la sobretasa solamente desde el tope de 1,025 soles que es el monto de la Remuneración Mínima Vital así se ha pronunciado determinada casuística judicial como el (SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA, 2017)Ex. N° 14239-2015-Lima que señala: Que la interpretación correcta del artículo 8 del (Decreto Legislativo N° 854 , 1996) debe ser, y citamos textualmente:

La sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) prevista en el referido decreto supremo -se refiere al Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo N° 854 aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR- solo resulta aplicable a aquellos trabajadores que presten servicios en jornada de trabajo nocturno y que perciban como remuneración un monto equivalente a la

remuneración mínima vital (RMV) vigente al momento del pago. (SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA, 2017).

Evidentemente aquí existe una equivocada interpretación de los magistrados de la Corte Suprema porque el artículo ocho no esté estableciendo un beneficio exclusivamente a los trabajadores que tengan el sueldo de una RMV al momento de ejercer la jornada de trabajo nocturno; lo que acá se está estableciendo es un monto o piso mínimo el cual puede ganar un trabajador en jornada nocturna: esto es el 35% de la RMV por tanto la diferencia que exista entre el monto de la RMV (1,025 soles) y el sobrecosto de 35% será el tope salarial mínimo que se puede pagar a un trabajador peruano que tenga la jornada nocturna.

La lógica empresarial y de un sector de la doctrina apunta a señalar que los trabajadores que ganen más de la RMV no les corresponde el sobrecosto lo cual evidentemente es un absurdo porque violenta el principio de primacía de la realidad dado que si el fundamento doctrinario del sobrecosto del trabajo nocturno es la afectación que sufre el trabajador en los planos físico y mental; por un trabajo que lo obliga a laborar en la noche y que tendrá repercusiones en el corto y mediano y opera como una prima o indemnización tiene que darse necesariamente a los trabajadores que ganen un monto similar a la RMV o más en el momento que desarrolla el trabajo nocturno.

Los convenios que han establecido los gremios sindicales con los empresarios al no ser amparados en la interpretación del artículo ocho por la casuística judicial laboral; significan en realidad la aceptación de un sobrecosto inferior al 35% estamos hablando de 20%, 15% o 10% lo cual está contra el principio que prevalecer lo establecido por la norma jurídica; en un convenio no se puede establecer supresión o reducción de los derechos que la Ley laboral asiste a los trabajadores.

En esa misma perspectiva de interpretación restrictiva y positivista unilateral se rechazó el recurso de casación interpuesto por los trabajadores de la empresa LAN Perú declarando infundada la demanda en el proceso seguido contra

la aerolínea chilena sobre el pago de sobretasa de trabajo nocturno y reintegro de beneficios sociales señalando la sumilla al respecto lo siguiente:

La sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) prevista en el Decreto Supremo N° 007-2002-TR solo resulta aplicable a aquellos trabajadores que presten servicios en jornada de trabajo nocturno y que perciban como remuneración un monto equivalente a la Remuneración Mínima Vital (RMV), pues, este concepto no constituye un incremento remunerativo por prestar servicios dentro de dicho horario, sino un tope mínimo que percibirán los trabajadores que desempeñen sus funciones entre las 10:00 p.m. y las 06:00 a.m. (SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA, 2017).

Como se observa es la misma interpretación de la casuística judicial: no se está distinguiendo la razón fundamental del por qué se da la sobretasa del trabajo nocturno, siendo el absurdo de entender que dicha afectación solamente involucraría a los trabajadores que tienen o gana el piso salarial de una RMV.

Al respecto, las instancias de mérito desestiman la pretensión de los accionantes, pues, consideran que la sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) prevista en el artículo 8° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR solo resulta aplicable para aquellos trabajadores que laboren en horario nocturno, siempre que perciban como remuneración un monto equivalente a la remuneración mínima. Por lo que solo en dicho supuesto procederá el otorgamiento de la remuneración mínima más la sobretasa referida. (SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA, 2017).

De acuerdo a lo que establece la solución dada en el recurso de casación el sobre costo al horario de trabajo nocturno sólo favorece a un grupo de trabajadores que tiene un salario de 930 soles da por sentado que las personas que tienen una remuneración por encima de una RMV en el Perú son indemnes a la afectación física y psicológica de un horario nocturno continuado lo cual contradice un

principio del derecho laboral el principio de primacía de la realidad y en general del Principio protector del derecho laboral como veremos en el marco teórico.

La propuesta para regular la remuneración por horario nocturno presentada a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso como el proyecto de Ley 369, presentado por el congresista Hernando Cevallos el cual buscaba cambiar la base del cálculo de este porcentaje para los trabajadores de horario nocturno por turno rotativo: ya no sobre la RMV, sino sobre el salario ordinario del trabajador. Fue rápidamente combatida por el lobby de los grupos empresariales una vez más se adujo que los “costos laborales” que en la jerga “neoliberal” se usa para referirse a los seres humanos que son los trabajadores se verían “afectados” por lo tanto; con las posibilidades de despidos que se es el razonamiento supino e invariante que hace décadas se señala para no aceptar los derechos de los trabajadores en el marco de las políticas neoliberales; la propuesta no logró prosperar y una vez más el Principio Protector del Derecho del Trabajo quedó para las calendas griegas.

En el derecho comparado existen diversos regímenes sobre el pago del trabajo nocturno; algunos similares al caso del Perú como en Colombia otros países donde el trabajador labora siete horas pero se le paga ocho horas como en México eso significa que lo que se ha venido discutiendo es el monto de la tasa de sobrecosto sin darse cuenta de las condiciones de vida psico sociales y físicas del trabajador al entender que la norma jurídica y su correspondiente interpretación deberán tener como punto de vista la realidad que la ciencia de la salud señalan sobre qué se entiende por desgaste físico mental de los trabajadores de horario nocturno.

En los últimos años se han profundizado los estudios sobre los efectos del trabajo nocturno en la salud física y mental de los trabajadores; antes se tenía presunciones, hoy existen afirmaciones que el ordenamiento jurídico peruano tiene la obligación de tomar en cuenta: el Instituto sindical de trabajadores europeos replica un informe desarrollado en Francia sobre las consecuencias graves para la salud:

El trabajo nocturno provoca trastornos del sueño y metabólicos, así como enfermedades graves, según el estudio elaborado por la Agencia Francesa de Seguridad de la Alimentación, el Medio Ambiente y el Trabajo (ANSES), publicado el 22 de junio de 2016. Reabre el debate sobre la tonicidad y sus consecuencias para la salud laboral. (Protección laboral, 2016).

Esta investigación desarrollada en trabajo de campo en Estados Unidos y Europa constituye 24 estudios epidemiológicos donde se relaciona los trastornos del sueño y el trabajo nocturno; la somnolencia y el síndrome metabólico asociado a trastorno de los trabajadores nocturnos; lo cual permite concluir a los investigadores que existe un impacto de la aparición del cáncer, diabetes tipo II y la enfermedad cardiaca coronaria debido a la alteración de los ciclos biológicos que genera el trabajo nocturno.

La Agencia Internacional para la Investigación sobre el Cáncer (IARC). ha sostenido que el trabajo nocturno es potencialmente cancerígeno en encuestas en Europa sobre las condiciones laborales del año 2015 se estableció que el 19 % de trabajos europeos laboran en trabajo nocturno estos empleados estaban sujetos un estrés físico con una mayor presión de tiempo a ritmos, limitaciones, plazos, dichos trabajadores tendrían situaciones potencialmente peligrosas para su salud (Instituto de salud global, Barcelona, 2019).

Trabajo nocturno y cáncer: tal como hemos referido aquí no existe un sobre dimensionamiento del problema o falso alarmismo La Agencia Internacional para la Investigación sobre el Cáncer (IARC) reconocida a nivel mundial ha concluido que cuando se presentan los casos de trabajo nocturno y horarios irregulares como cambios de turnos puede considerarse como agentes probablemente cancerígenos haciendo una equiparación a riesgos de naturaleza similar como estar expuestos a radiación ultravioleta o los gases y micro partículas generados por los motores diésel; para llegar a esta conclusión se han desarrollado estudios por más de 20 años el primer antecedente a 1987, cuando el epidemiólogo de cáncer, Richard Stevens, publicó una ponencia sugiriendo un vínculo entre la luz en la noche y el cáncer de mama según este planteamiento el trabajo nocturno modifica, altera,

interfiere el reloj biológico del cuerpo humano en específico la hormona melatonina que impide la creación de tumores se produce normalmente en la noche por lo que al interrumpir este proceso supone debilitar el sistema inmunitario y las defensas del cuerpo humano la correlación que estableció dicho epidemiólogo es la siguiente a más bajo presencia de dicha hormona del cuerpo humano mayor posibilidad de desarrollar cáncer.(Vásquez, Jaramillo, Gaviria, Martínez; 2015).

A lo cual hay que agregar las conductas de riesgo y exposiciones de los trabajadores cuestión con el Perú es mucho más alarmante dado que las condiciones laborales de seguridad son sumamente cuestionables no se puede comparar los procedimientos en la industria de América y Europa en relación a lo que pase en América Latina y en específico el Perú donde muchos empresarios consideran que los trabajadores son simples costos por lo tanto hay que reducir todo gasto en su protección laboral. (Vásquez, et al 2015).

La afirmación de acuerdo a lo planteado en 1987 y reforzado el 2007 por IARC establece que existe factores plurales para entender cómo el trabajo nocturno puede tener un efecto cancerígeno moderado por ejemplo la estadística sobre cáncer de mama señala que su incidencia aumentó en la medida que a partir de 1930 aumento el trabajo nocturno femenino; se han realizado otros estudios en las personas de sexo femenino que trabajan en la noche que son más propensas al cáncer de seno y en la experimentación en los animales donde se le somete a periodos de luz y oscuridad que se altera artificialmente han desarrollado dichos tumores cancerígenos y muerto mucho más jóvenes; en la medida que dicho hormona melatonina no se produce por el organismo humano dado la exposición de la luz a la cual se somete el trabajador durante la noche.

Otro los efectos de la llamada nocturnidad es el bajo nivel de serotonina que explica la fatiga y alteraciones en los trabajadores nocturnos la biología del sueño al ser modificada va a afectar el entorno bioquímico del organismo humano lo que puede considerar la aparición de diversas enfermedades es por ello que la OIT ha señalado que 15 años de trabajo nocturno produce un envejecimiento prematuro adicional de unos cinco años, está fatiga permanente en el trabajador va a generar

una disminución de la calidad de sus órganos sensación de malestar y un problema de salud laboral vigente.

El trabajo nocturno afecta la vida familiar y social dado que el ritmo de vida nocturno va en contraposición al ritmo de vida del núcleo familiar; cuando el obrero trabaja todos están descansando de este modo se relajan los lazos tradicionales o filiales con sus hijos y esposo (a) todo ello va afectar su nivel psicológico con frustración y aparición de familias disfuncionales.

Es por ello que el movimiento laboral internacional para mejorar la situación los trabajadores nocturnos postula el cambio de paradigma de la prima o pago del sobre costo por trabajo nocturno; exigiendo la rotación por régimen de turnos; aumentando las pausas el tiempo de descanso; reduciendo la edad de jubilación del trabajador nocturno etc. Como vemos en el Perú existe toda una contra reforma porque seguimos hablando del sistema de primas que son incluso discutidas siendo que en el Perú el trabajador nocturno se encuentra bajo serio riesgo porque no se está observando la necesidad de su rotación periódica, su descanso adecuado con pausas, su jubilación anticipada y aún en el caso de la prima un sobre costo mínimo no se está respetando en este en este caso el Principio protector del Derecho laboral.

La modificación del reloj biológico del trabajo nocturno se fundamenta en el ritmo circadiano de 24 horas que establece que el organismo humano tiene una etapa de actividad y otra de reposo necesario: el organismo humano tiene lo que se domina el reloj biológico romper el equilibrio de dicho reloj trae consecuencias para la salud. Las investigaciones en trabajadores nocturnos de turno rotatorio establecen que el trabajador de noche y mañana duerme menos por lo que al transcurrir los años se modifica el ciclo fisiológico de actividad y reposo tras 15 o 20 años de trabajo nocturno aparecen los trastornos del sueño y efectos en su salud mental y física:

La Agencia Francesa de Seguridad de la Alimentación, el Medio Ambiente y el Trabajo (ANSES), dice que, de los once estudios analizados, seis muestran que el trabajo por turnos, incluyendo el trabajo por la noche, estaría asociado a una disminución del

rendimiento cognitivo. No obstante, ciertos estudios muestran que la disminución del rendimiento psicomotriz se debería más a la privación de sueño anterior al inicio de la jornada nocturna que al propio horario de trabajo. La conclusión es que el efecto del trabajo nocturno en el rendimiento cognitivo es probable. (Protección laboral, 2016).

Obesidad y sobrepeso los estudios han determinado una correlación objetiva de trabajo nocturno y obesidad; la alteración del reloj circadiano y la disfunción del sueño desencadenan hiperglucemia y una compensación pancreática inadecuada del mismo modo existe o una relación entre duración de trabajo turno nocturno y la diabetes tipo II en los turnos nocturno y diurno que se alternan se da un perturbación fisiológica que genera una alteración de la glucosa afectando el metabolismo del trabajador; finalmente se estudia la relación causa efecto en las isquemias coronarias y los infartos de miocardio así como los accidentes vascular cerebro isquémico; es altamente probable las alteraciones digestivas por los trabajo de turno: acidez, pesadez estomacal son causados por desequilibrio entre el organismo y la ruptura de los ritmos habituales generando problemas digestivos los trabajadores.

El estrés psicológico como la ansiedad, irritabilidad, en trastornos de los sueños durante mucho tiempo genera un estado de fatiga crónica acompañada de dolor de cabeza o cefalea permanente.

El dormir bien no es un asunto de la esfera privada sino de salud pública la mala calidad del sueño disminuye el rendimiento de alerta y respuesta del individuo, así como aumento del número de errores cognitivos; merma de la capacidad de asimilación y memoria.

Las mujeres que trabajan en el turno de noche aumentan el riesgo de padecer cáncer de mama en un 30% según un estudio del centro de investigación epidemiológica y salud del Instituto Nacional de la Salud y la Investigación Médica (Inserme). Conocidos parcialmente, los resultados del Estudio Cecile, obtenidos entre 2005 y 2008 con 2.500 mujeres (1.200 afectadas de cáncer de mama y 1.300 sanas), están publicados en la revista International Journal of Cáncer. Los

investigadores examinaron las carreras de cada una de estas mujeres en determinados períodos de trabajo nocturno y trabajo a turnos. Resultados: el 13% de las mujeres con cáncer de mama habían trabajado noches en algún momento de su carrera (frente al 11% de la población de control). Para las mujeres que trabajaron durante la noche y en equipo, el riesgo de cáncer de mama se incrementa en un 35%. Si el período de trabajo nocturno duró más de 4 años y medio, el riesgo aumentó en un 40%. Por último, para las mujeres que trabajaron noches durante más de cuatro años antes del embarazo primer término, el riesgo es casi el doble (+ 95%). (Protección laboral, 2016).

Como observamos la información científica es abundante y no se trata de estudios realizados en los últimos años sino de ya más de 20 años las correlaciones señaladas en párrafos anteriores sobre el cáncer, diabetes, enfermedades cardiovasculares, trastornos mentales son ya afirmaciones demostradas y no simples hipótesis por lo que una regulación laboral que obvie la situación de salud del trabajador peruano está violentando el principio protector del derecho laboral y el principio de primacía de la realidad; siendo que en el Perú ni siquiera se ha puesto en discusión en la agenda jurídica laboral la necesidad de la rotación, el adelanto de la edad de jubilación; la reducción de las horas de trabajo nocturno y solamente está el sistema de la prima y aún en esta se encuentra sumamente cuestionada por los pronunciamientos de los organismos jurisdiccionales se hace imprescindible realizar una investigación que con base en los datos de la ciencia apunten a modernizar la norma jurídica para lograr una interpretación sistémica y holística que nos permita entender que el artículo ocho no sólo se está refiriendo a una regla o valla donde los trabajadores que gane una RMV son los únicos que tendrían el derecho al sobrecosto cuando en realidad dicha sobrecosto se da a todos trabajadores independientemente de su remuneración por el hecho de que hace ya 30 ya se 20 años era obvio que el trabajo nocturno implicaba un sobre esfuerzo físico y mental del trabajador hoy que sabemos que afecta gravemente su salud; resulta inconcebible que aún se mantengan criterios conservadores de desregulación laboral y donde no se respeta ni siquiera lo establecido de un mayor pago por sobrecosto al trabajador nocturno; debemos empezar por retomar una interpretación

que supere un estrecho positivismo jurídico unilateral y de una interpretación sistémica holística e integral para proteger al trabajador nocturno.

1.2. Definición del Problema.

En la presente investigación se busca determinar cuál es la verdadera interpretación del artículo ocho del (Decreto Legislativo N° 854 , 1996) sobre la regulación del sobrecosto al trabajo nocturno; de tal modo de superar una visión estrecha y unilateral de positivismo jurídico que reduce los derechos de los trabajadores a simples “costos laborales” sin tener en cuenta que estamos ante seres humanos; por lo tanto, conlleva una polémica y debate jurídico doctrinario sobre los alcances del principio protector del derecho del trabajo; asimismo hace hincapié en los datos que la ciencia informa sobre la correlación peligrosa entre salud física y mental y trabajo nocturno: dado que el derecho como conjunto de normas jurídicas tiene que tomar en cuenta los datos de la realidad en este caso lo que aporta las ciencias de la salud para entender la real problemática del trabajo nocturno y poder desarrollar un nivel jurídico de protección adecuada.

1.2.1 Interrogante Principal.

¿Es posible desarrollar una interpretación holística, sistémica e integral del artículo ocho del Decreto Legislativo 854 que regula la jornada de trabajo nocturno bajo el Principio Protector del Derecho Laboral en Arequipa 2019?

1.2.2 Interrogantes Secundarias

- a) ¿Cuál es la forma correcta como se debe pagar el sobrecosto al trabajo nocturno en el Perú: en base a la Remuneración Mínima Vital o a la Salario que realmente percibe el trabajador al momento de realizar la jornada nocturna?
- b) ¿Cuál es la base jurídica doctrinaria del pago del sobrecosto del trabajo nocturno y su fundamento para su aplicación en el mundo laboral?

- c) ¿Cómo se aplica el Principio Protector del Derecho de Trabajo y sus reglas al caso del pago de sobrecosto del trabajo nocturno en Arequipa?

1.3. Objetivos de la investigación.

1.3.1 Objetivo General.

Desarrollar una interpretación holística, sistémica e integral del artículo ocho del Decreto Legislativo 854 que regula la jornada de trabajo nocturno bajo el Principio Protector del Derecho Laboral en Arequipa 2019.

1.3.2 Objetivos Específicos.

1. Analizar la forma correcta como se debe pagar el sobrecosto al trabajo nocturno en el Perú: en base a la Remuneración Mínima Vital o a la Salario que realmente percibe el trabajador al momento de realizar la jornada nocturna.
2. Determinar la base jurídica doctrinaria del pago del sobrecosto del trabajo nocturno y su fundamento para su aplicación en el mundo laboral.
3. Sistematizar como se aplica el Principio Protector del Derecho de Trabajo y sus reglas al caso del pago de sobrecosto del trabajo nocturno en Arequipa.

1.4. Justificación e importancia de la investigación.

1.4.1 Justificación Social.

La justificación social para la presente investigación está determinada por la importancia del grupo de trabajadores de la masa laboral peruana que trabajan en turno nocturno: considerándose que hay entre 15 al 20% del total de los trabajadores peruanos que tienen una jornada por turnos o nocturno completo; ello significa que las implicancias de la correcta aplicación el artículo ocho del Decreto legislativo 854 una investigación que establezca cuales la correcta interpretación de los alcances del artículo mencionado evidentemente

tendrá una repercusión en las condiciones socio laborales de los trabajadores nocturnos.

1.4.2 Justificación teórica.

La importancia teórica está determinada por conocer la base doctrinaria del pago de sobre costo del trabajo nocturno; asimismo cuál es el ámbito de aplicación del principio protector del derecho laboral en especial el principio in dubio pro y el principio de primacía de la realidad y el de la condición más favorable. De tal modo que dichos principios no queden en enunciados a priori sin ninguna aplicación práctica; al contrario, esta investigación incorpora dichos principios como elementos activos en interpretación de las normas jurídicas laborales.

1.4.3 Justificación práctica.

La utilidad de la presente investigación está determinada por la urgencia que se dicten normas laborales que asuman con claridad los alcances del artículo ocho en especial su reglamentación y que del mismo modo los trabajadores tengan derecho al reconocimiento de la sobretasa nocturna por los años que han laborado; siendo que la información médica ha señalado una correlación desfavorable entre dicho trabajo nocturno y su salud física y mental; es por lo tanto adecuado que el Estado y los empleadores reconozcan dicha afectación y se pague una deuda social que tienen con los trabajadores que ganan más de una RMV y que no se les ha reconocido la prima del 35% habida cuenta que los convenios especiales incluso han bajado el monto de 10% al 20% lo cual ha afectado sus ingresos económicos con lógicas implicancias en su vida social; la presente investigación busca coadyuvar a una mejora de las condiciones laborales de los trabajadores de jornada nocturna en el Perú.

1.4.4 Importancia.

La Importancia de la presente investigación está en reafirmar que el derecho laboral tiene una función tuitiva y el rol del principio protector del derecho laboral: más de 30 años de un régimen de desregulación y flexibilidad

han erosionado, disminuido y neutralizado los derechos laborales: muchas veces como en el caso del trabajador nocturno no se les ha reconocido el pago del sobrecosto o se les ha reducido a mínimos insultantes a su condición de ser humano.

La famosa teoría de los “costos laborales” que equipara al ser humano como un simple insumo o materia prima debe ser dejada de lado para el reconocimiento de la sociedad y del Estado de la dignidad del trabajador y la protección que se merece por parte de un Estado Constitucional de Derecho: el denominado crecimiento económico no puede ser un lastre para que se den normas jurídicas que sintonicen nuestro derecho laboral equitativas.

El Estado, la clase empresarial y los trabajadores deben llegar a un consenso social por ello es imprescindible estando cerca al bicentenario de independencia que la sociedad civil y el Estado reconozcan a los trabajadores peruanos sus plenos derechos sociales muy especial a aquellos trabajadores que laboran en condiciones peligrosas como los de jornada nocturna lo que tendrán unas implicancias en su vida social como trabajadores y ciudadanos.

1.5. Variables Operacionalización.

1.5.1 Variable Independiente.

Interpretación holística sistémica e integral del artículo ocho del decreto legislativo 854.

1.5.2 Variable Dependiente.

Afectación los derechos sociales de los trabajadores de jornada nocturna en Arequipa 2019.

1.6. Hipótesis de la investigación.

Actualmente no se está desarrollando una interpretación: holística, sistémica e integral del artículo ocho del decreto legislativo 854 que regula el pago de la jornada de trabajo nocturno bajo el principio protector del derecho laboral es

probable que se afecte los derechos sociales de los trabajadores de jornada nocturna.
en el Arequipa 2019.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

2.1.1 A Nivel Internacional.

(García, 2015). Tesis doctoral en derecho: Los Límites Legales Del Trabajo Nocturno Facultad De Derecho. Universidad de Málaga. España.

Resumen:

Uno de los más importantes a reconocer es el compromiso del legislador con la práctica del trabajo nocturno y el deseo de proteger tanto a los trabajadores nocturnos estrictamente reconocidos como a quienes realizan trabajo nocturno sin alcanzar los estándares necesarios para tal consideración.

Asimismo, la sociedad en general y los empresarios en particular deben dar más importancia a los sacrificios de los trabajadores nocturnos con el fin de crear condiciones favorables para el trabajo y compensar adecuadamente a los trabajadores nocturnos.

Se debe tener cuidado para prevenir los riesgos laborales para los trabajadores nocturnos, así como para establecer un sistema de supervisión médica adecuado y específico para aquellos trabajadores que trabajan de noche. Debemos prestar especial atención al entorno de trabajo y hacer todo lo posible para garantizar una iluminación y temperatura adecuadas porque el calor intenso aumenta la somnolencia. Proporcionar un espacio donde los empleados puedan

comer adecuadamente, el tiempo que se toman para hacerlo con calma y los ingredientes necesarios para que puedan comer alimentos calientes y nutritivos son todos esenciales. Es necesario planificar los turnos lo antes posible y evitar hacer cambios para que los empleados puedan organizar mejor su vida personal. Los requisitos y preferencias de cada empleado (como salud, edad y obligaciones familiares) deben tenerse en cuenta al crear horarios. Los empleadores deben ejercer la mayor flexibilidad posible para que los empleados, por ejemplo, puedan negociar turnos para satisfacer sus propias necesidades.

Por ejemplo, sería deseable crear algún tipo de escala en la que se dé preferencia a los trabajadores que han trabajado de noche durante varios años para cubrir vacantes durante el día, y no al revés. La continuación del trabajo nocturno debe ser voluntaria durante el mayor tiempo posible y siempre debe ir acompañada de un salario más alto u otros beneficios (por ejemplo, más días libres al año, más vacaciones durante la semana). o mes, etc.). (García, 2015).

(Carbajal, 2016). Las Consecuencias del Trabajo Nocturno en el Profesional de Enfermería. Universidad Nacional de Cuyo. Mendoza, Argentina.

Resumen:

En este estudio se encontró que el trabajo nocturno tuvo un impacto negativo en la calidad de vida de la enfermera, ya que redujo el tiempo que pasaba con su familia y no descansaba lo suficiente para cumplir con las obligaciones sociales, lo que conduce a la debilidad psicológica. El bienestar de las enfermeras. Además de los cambios físicos cubiertos por el marco teórico de este estudio, los cambios rápidos a un estilo de vida sedentario acompañados de una dieta tóxica pueden, a la larga, derivar en enfermedades crónicas, además de preocupantes (diabetes, enfermedad cardiovascular u otras) (Carbajal, 2016).

2.1.2 A Nivel Nacional.

(Almeyda Saravia, 2016). El Trabajo Nocturno Permanente y el Nivel del Desempeño Laboral en la Empresa Textile Sourcing Company S.A.C.

chíncha. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Facultad de Ciencias Administrativas y Ciencias Económicas. Chíncha – Perú.

Resumen:

En esta investigación se presenta un estudio realizado sobre la población textil sometida a sistemas de trabajo nocturno permanente a fin de valorar la influencia del mismo sobre su desempeño laboral. Este estudio presenta un estudio realizado en un grupo textil que tuvo que utilizar el sistema de trabajo nocturno de forma regular para evaluar su efecto sobre su desempeño en el lugar de trabajo. Se puede observar que temas como la salud, la familia y las relaciones sociales juegan un papel importante en el desempeño de los trabajadores de empresas como la textil. Este estudio se realizará Textile Sourcing Company S.A.C. Chíncha. Este estudio cuantitativo intento aportar evidencia empírica, gracias al método de correlación descriptiva que tomo una muestra representativa de empleados para estudiar las distintas variables relacionadas con este tipo de horario de trabajo, y al mismo tiempo el impacto directo en el desempeño laboral. Se analizó básicamente, el propósito es determinar el nivel de impacto en los resultados laborales actuales de los empleados, quien trabajó permanentemente de noche y analizó el efecto de la jornada laboral en la eficiencia laboral. (Almeyda Saravia, 2016).

(Almeyda Avalos, 2017). El Trabajo Decente: Descanso Y Sobre Carga

Laboral. Grado de maestro en investigación y docencia universitaria.

Resumen:

Este trabajo de investigación se centra en el atasco y en cómo esta carga excesiva afecta al derecho indispensable al descanso, y se ha determinado que el atasco tiene un impacto significativo en el disfrute del tiempo libre e impide el ejercicio de nuestro derecho al descanso para un segmento significativo de trabajadores peruanos. Sin embargo, en nuestro país, la ley laboral está protegida por una amplia regulación que regula el abuso tanto en las esferas legales como no legales, así como por organismos de control que vigilan estas cuestiones. Los trabajadores siguen siendo sometidos a importantes sesgos como consecuencia de estar sobre trabajados en el mundo actual. (Almeyda Avalos, 2017).

Al estar expuesto a argumentos que no son los únicos que me parecen útiles en mi opinión, puedo concluir que los trabajadores peruanos en gran parte no tienen un trabajo digno porque las empresas no respetan la ley, pagan salarios en el momento inoportuno y no respetan una institución horas de trabajo, incumplimiento de las vacaciones obligatorias y pago adecuado de los salarios, y el incumplimiento de muchas empresas privadas de los días festivos.

Es un tema que recibe más atención; Sin embargo, este no es el único caso, donde los trabajadores no exigen el abuso de poder de los empleadores, además de su acuerdo para trabajar en los términos de los empleadores, porque necesitan el trabajo y están sujetos a las condiciones (el empleador) incorporación para un trabajo o promoción.

Además, las personas monitoreadas a menudo no hacen su parte: controlar y monitorear estas anomalías. Estas y otras anomalías a menudo se pasan por alto porque las empresas formales con poder económico y entidades tributarias pueden ser sobornadas o engañadas con información errónea, y las empresas informales continúan maltratando a sus trabajadores y “no tienen control”.

Las tres partes involucradas en este proceso de trabajo eluden las leyes laborales y las personas involucradas son peruanas. Es importante contar con un marco legal que proteja el derecho básico al descanso (y otros derechos), y conocer las estadísticas laborales del Perú para a los sectores menos favorecidos; sin embargo, al comprender el papel de cada actor, podemos correr la voz y prevenir más violaciones de este derecho fundamental; en beneficio de los empleados y su integridad física y moral; en el interés del empleador para asegurar una mejor productividad en su empresa al contar con empleados sanos y cómodos en su lugar de trabajo y en definitiva, en el interés de la empresa a través de las agencias gubernamentales donde podemos acudir para reclamar cualquier injusticia o exigir el respeto a nuestros derechos, por lo que podemos alcanzar nuestro máximo potencial. En un ambiente equilibrado y con un salario justo, un país ordenado y justo garantiza nuestros días libres (Almeyda Avalos, 2017).

2.1.3 A Nivel Local.

(Ibáñez Panta, 2017). tesis de investigación “estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores que laboran en el turno noche” (Estudio Realizado en los Casinos del Grupo CIRSA en Arequipa-2017) Título Profesional de Psicólogos Arequipa. UNSA Perú.

Resumen:

La presente investigación cuyo título es “Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en Trabajadores que Laboran en el Turno Noche” Su principal objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral y la salud mental de los trabajadores del turno de noche en CIRSA en Arequipa. La muestra incluyó a 130 trabajadores que laboraron en la empresa de 1 a 15 años, de los cuales 98 eran hombres y 32 mujeres. El método de investigación es cuantitativo y el diseño utilizado es de tipo correlación horizontal y no experimental. El Cuestionario de Cooper sobre estrés laboral se utilizó para evaluar los niveles de estrés percibido y el Cuestionario BIPSI-A para determinar la satisfacción psicológica de los participantes. Las variables de investigación se asocian mediante pruebas estadísticas como las pruebas de correlación de Chi-cuadrado y Kendall para determinar la relación entre las variables. Los resultados llevan a la conclusión de que el estrés laboral se asocia negativamente con la salud mental (Ibáñez Panta, 2017).

2.2. Bases Teóricas.

2.2.1 El régimen laboral del trabajo nocturno.

La legislación del siglo XX en el Perú sobre el trabajo no regulaba la jornada de los trabajadores en horas de la noche era por tanto una norma limitativa; la mayoría de edad en ese tiempo se asumía a los 21 años de edad y excluía del trabajo nocturno al sexo femenino y a los menores de edad: la jornada laboral se extendía desde las ocho de la noche hasta las 7 am del día siguiente.

En tanto no existía una regulación específica sobre el tema de la jornada nocturna todo quedaba a lo que establecían los contratos de trabajo y

posteriormente al convenio colectivo; si bien se reconocía las dificultades del trabajo nocturno porque implicaba alteraciones en el mecanismo fisiológico del sueño del trabajador y también se afectaba su vida familiar y social prevaleció la idea de la prima como una indemnización frente a dichos efectos perjudiciales. (Serkovic: 2017).

Otros aspectos importantes que se establecieron en relación al trabajo nocturno en los contratos individuales y los convenios colectivos fue la reducción de la jornada de trabajo nocturno en relación a la jornada diurna; del mismo modo la implementación del sistema de rotación de turnos por el cual los trabajadores podían trabajar en determinada temporada en la noche y en otra en horas de la mañana.

2.2.2 El pago de la prima o sobre costo en el horario nocturno.

Un segundo aspecto en relación a la regulación del trabajo nocturno fue el pago de las remuneraciones; estableciéndose el sistema de prima vale decir el reconocimiento que al pago normal en el turno diurno debía agregarse un monto o prima por los efectos perjudiciales del trabajo nocturno; la legislación laboral no desarrolló un aspecto legislativo hasta bien avanzado el siglo XX siendo que en sus últimos años -1996- recién se abordó el tema en forma expresa y positiva a través del (Decreto Legislativo N° 854 , 1996); este Decreto Legislativo asumió que el trabajo nocturno era un trabajo de características singulares y que evidentemente implicaba una afectación a la vida normal del trabajador por lo cual dentro de lo que eran las condiciones laborales se optaba por una rotación de dicho trabajo.

Sin embargo la Ley no establecía una cuestión vinculante al empresario pero sí estableció un plus o pago de la remuneración más la recomendación a los empresarios para que tenga en cuenta la necesidad de la rotación habida cuenta que se ha demostrado los daños que acarrea el trabajo nocturno; siendo una posibilidad -para menguar los efectos perniciosos de la jornada nocturna- establecer que los trabajadores se acostumbren a un esquema rotativo lo cual puede elevar los niveles de productividad y disminuir los accidentes de trabajo.

Por ello se dispone que el trabajo nocturno será remunerado con una sobretasa equivalente a la remuneración mínima vital (RMV) aumentada en 35%. Siendo la RMV de 930 soles, la sobretasa ascendería a 325.50 soles y el mínimo nocturno a 1,255.50 soles mensuales.

La sobretasa por el trabajo nocturno se expresa por el resultante de la remuneración normal en la jornada diurna más el 35% que la ley reconoce: ahora bien, los trabajadores que perciban una suma mayor no reciben la sobretasa legal por trabajo nocturno lo cual es sin duda cuestionable por lo que en la práctica laboral se ha otorgado una bonificación por dicho concepto a través de la negociación colectiva entre los sindicatos y los empleadores.

Se hace por ello necesario que se regule adecuadamente la sobretasa a partir de lo que gana objetivamente el trabajador y no en base a la Remuneración Mínima Vital porque genera una discriminación siendo que los trabajadores que ganan más de una RMV sufren los mismos efectos perniciosos que afectan por igual tanto al trabajador que gana una RMV que el que gana un monto superior a la misma.

La jornada laboral nocturna cumple por lo tanto un conjunto de características y requisitos que los empleadores deben tener en cuenta al momento de determinar su aplicación. esto es su naturaleza rotativa, el pago de la prima o sobretasa que se computa a partir de la RMV y en el caso de los trabajadores que ganen más que dicho monto legal se aplican los bonificaciones producto de la convención o negociación colectiva; lo que sin duda genera una distorsión del pago de la sobretasa por lo cual se hace necesaria una regulación específica moderna sobre el pago de la sobretasa nocturna mínimamente como compensación a los efectos perniciosos que se genere en la salud del trabajador y las consecuencias en su vida social familiar que están ampliamente documentadas en el mundo laboral moderno.

2.2.3 La Sunafil y el trabajo nocturno.

Conforme la Sunafil los trabajadores que laboren en horario nocturno deben recibir un sueldo no menor de S/ 1,383 (Gestión, 2022).

Esta medida se está aplicando debido al incremento de la Remuneración Mínima Vital (RMV) a S/. 1025, el que está vigente desde el primero de mayo del 2022.

Asimismo, la Sunafil recalcó que las empresas no argumentar que pueden separar de la planilla a sus trabajadores bajo el pretexto de que se encuentran en periodo de prueba. *“Los trabajadores tienen derecho a estar registrados en planilla electrónica desde el inicio de su relación laboral”*, mencionó (Gestión, 2022).

Además, preciso que en supuesto caso que los trabajadores que hayan sido cesados, los empleadores tienen el plazo perentorio de 48 horas para efectuar el depósito de liquidación (Gestión, 2022).

2.2.4 Principio Protector del Derecho de Trabajo.

Los principios consienten precisar la ubicación doctrinaria del legislador en el campo del **derecho del trabajo**, consintiendo, además, que los sujetos del derecho posean una fuente a la que puedan recurrir para la interpretación y aplicación del derecho del trabajo.

Los principios del derecho del trabajo son; lineamientos pautas o premisas que infunden la interpretación de las normas laborales y conforman la ordenación de las relaciones en el campo laboral con convenio a criterios diferentes de los que se dan en otras ramas del derecho (Plá Rodríguez, 1978, págs. 13, 15).

Consideramos que los principios del derecho del trabajo, son consideraciones, lineamientos que orientan a fin que las personas relacionadas jurídicamente; sea legislador, juez, abogados, litigantes en materia laboral.

Vienen a ser el fundamento del derecho del trabajo, y de esta forma se diferencia de otras disciplinas del derecho.

(Pasco Cosmópolis, 1997), señala que el principio protector, al que Plá Rodríguez denomina «desigualdad compensatoria»; Nicollielo, «correctivo de la desigualdad social», Truena Urbina, «principio de disparidad social» y Sarthou, «corrector de desigualdades o de equiparación»; es definido por **Pinho Pedreira da Silva** como es aquel que en virtud del cual el Derecho del Trabajo, mostrarse de acuerdo la desigualdad de hecho que se da entre los actores de la relación jurídica de trabajo, origina la disminución de la servilismo económico, diferenciada e intelectual de los trabajadores.

Se refiere al discernimiento primordial que coloca el derecho del trabajo, ya que este, en lugar de inculcar en una intención de igualdad; está en línea directa para implantar una protección primero a una de las partes como es el trabajador.

2.3. Marco Conceptual.

a. Derecho Laboral:

La ley laboral es un conjunto de principios y normas legales que rigen las relaciones entre empleadores y empleados y las asociaciones sindicales gubernamentales. La ley laboral es la encargada de regular la actividad humana jurídica que el trabajador realiza en relación de subordinación con el empleador a cambio de una contra-prestación. Es un sistema legal separado e independiente que regula ciertos tipos de trabajo dependiente y relaciones laborales. Así, el concepto de trabajo que concierne al derecho laboral es la actividad del hombre para cambiar el mundo exterior, a través del cual se le proporciona los medios materiales o bienes económicos necesarios para su vida. (productividad) y resultados obtenidos libre y directamente por terceros. (Gálvez, 2015).

b. Despido laboral:

Es la acción a través de la cual un empleador da por finalizado unilateralmente un contrato laboral con su empleado (Conceptos Jurídicos, s/f).

c. Jornada de trabajo:

La jornada de trabajo o jornada laboral es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado. Se contabiliza por el número de horas en las que el empleado desarrolla su actividad laboral, en principio en el día o jornada laboral, si bien, por extensión, también repercute en el cómputo de la semana (Jornada de trabajo, s/f).

d. Jornada máxima:

La jornada máxima laboral en el Perú es de 8 horas diarias o 48 horas semanales, con 24 horas (un día) de descanso para todos. Esto sucede en todas las empresas y también en las micro y pequeña, sin excepción. (Led Laborum; 2017).

e. Jornada nocturna:

Según lo estipulado por ley, esta jornada empieza a las 10 de la noche y finaliza a las 6 de la mañana, cumpliendo de esta manera, las ocho horas diarias antes mencionadas. (Led Laborum; 2017).

f. Remuneración:

La remuneración en la jornada nocturna es distinta, pues comprende el sueldo mínimo, más el 35% del mismo. Esto significa que te corresponderían S/ 930, más S/ 325.50 soles, resultando en S/ 1,255.50 soles mensuales.

g. Rotación:

Por lo general se establece que el día de descanso sea domingo, sin embargo, la jornada nocturna permite una rotación en los turnos, lo que te permitiría un día de descanso rotativo que esté de acuerdo a tus necesidades. (Led Laborum; 2017).

h. Horas extras:

El sobretiempo, establece que la empresa tenga la obligación de abonarte un recargo por el tiempo empleado, no menor del 25% para las dos primeras horas y 35% para las horas restantes, ambos calculados sobre la remuneración que percibirías. (Tusalario; 2019).

i. Como trabajador de una empresa regular o común, tienes beneficios tales como asignación familiar (10% de la remuneración mínima vital), seguro de salud (9% de la remuneración), vacaciones (derecho a 30 días de descanso al año). (Led Laborum; 2017).

j. Salario:

Es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio de cierta actividad productiva. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del empleador, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual. (Edukativos; 2019).

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1. Tipo de investigación.

El tipo de investigación será básica o documental porque no se va a modificar las variables ni independientes ni dependientes.

3.2. Diseño de investigación.

Por la investigación sobre la regulación del trabajo nocturno el diseño será, descriptivo en la medida que se van a estudiar las características, modalidades y tipo del trabajo nocturno; del mismo modo será el diseño, explicativo porque se establecerá la relación entre la norma jurídica laboral del trabajo nocturno y la función y los principios del derecho laboral.

3.3. Población y muestra.

3.3.1 Población.

La población está formada por el número total de abogados colegiados en la región Arequipa. De acuerdo al padrón electoral de abogados del año 2019 dado que por los problemas institucionales y judiciales en el Colegio De Abogados de Arequipa es la última información con que contamos en forma oficial en la Página Web del (Colegio de abogados de Arequipa, 2021) Colegio <http://caa.org.pe/wp-content/uploads/padron-electoral-habilitadospdf.pdf>.

La misma que informa que hay 5291 abogados habilitado para votar y por lo tanto miembros activos del ilustre Colegios de abogados de Arequipa.

3.3.2 Muestra.

La muestra se determina al aplicar la formula estadística respectiva para ser coherente y consistente la encuesta a aplicar a los abogados.

Formula Estadística.

$$N p * q n = \frac{N p * q}{(N-1) D + p q}$$

$$(N-1) D + p q$$

N: población,

P.Q: El grado máximo de dispersión (heterogeneidad).

$$P = 0.50$$

$$q = 0.50$$

$$PQ = 0.25$$

$$D = \frac{B^2}{Z^2}$$

$$Z^2$$

B: Margen de error, 0.05 es decir 5%

Z: Nivel de Confianza, 1.96 que representa el 95% de confianza.

D: Desviación media

La desviación media “D” se calcula dividiendo el margen de error y el Nivel de confianza, elevados al cuadrado.

REEMPLAZANDO:

$$\begin{array}{r}
 5,291(0,50) (0,50) \\
 \hline
 (5,291-1) 0,00065077+0,25 \\
 \\
 5,291 \times 0,25 \\
 \hline
 3.4425733+ 0.25 \\
 \\
 1322.75 \\
 \hline
 3.6925733
 \end{array}$$

N= 358

El número de abogados a encuestar es 358

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Tabla 1

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnicas	Fuentes	Instrumentos
Encuesta	Abogados activos del Ilustre Colegios de Abogados de Arequipa	Cuestionario respectivo
Información Documental	Bibliotecas de Derecho Libros, Revistas, Tesis, ETC.	Libreta de Notas Ficha Bibliográfica Ficha Documental

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Para acreditar la hipótesis formulada y garantizar su valía se destaca como posible solución al problema bosquejado se va a realizar lo siguiente: La información que se pretende para la presente investigación será recogida por el investigador de las Bibliotecas Virtuales de la, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Arequipa, Universidad Alas Peruanas Filial Arequipa, Universidad Nacional San Agustín, Universidad Católica Santa María y del Colegio de

Abogados de Arequipa, así como otras Bibliotecas virtuales especializadas, además de la información que se obtenga por Internet, empleándose para tal efecto fichas bibliográficas y documentales, donde se consignarán los datos recolectados.

Asimismo, las encuestas se producirán por el propio investigador mediante formatos de cuestionarios, para lo cual se entrevistará a numerosos profesionales de Derecho.

En dicho sentido, la recolección de datos se efectuará del siguiente modo:

Se realizará por el propio investigador, la búsqueda de bibliografía jurídica pertinente en las Bibliotecas virtuales especializadas antes indicadas, a efecto de conseguir la información legislativa y teórica, que será consignada en fichas bibliográficas y documentales.

Se revisará por parte del investigador, las fichas bibliográficas y documentales elaboradas en la recolección de la información, las mismas que servirán para la elaboración del Informe Final.

Se verifica por parte del investigador los resultados de las encuestas realizadas, a fin de elaborar cuadros estadísticos para el informe final.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variables.

En el presente subtítulo vamos a presentar los resultados del trabajo de campo que se ha programado, basado en las interrogantes que se ha plasmado en el cuestionario, preguntas que nacen de los indicadores formulados.

Es preciso mencionar que la muestra seleccionada consiste en profesionales del derecho que tienen conocimiento en materia laboral, en la idea que nos puedan ilustrar con sus respuestas sobre el problema que hemos identificado.

4.1.1 Variable independiente.

TRABAJO NOCTURNO Y EL PRINCIPIO PROTECTOR DEL DERECHO LABORAL

¿Ud. Considera que el trabajo nocturno está amparado por el principio protector del derecho laboral?

Tabla 2

Trabajo Nocturno y el Principio Protector del Derecho Laboral

Alternativa	Abogados	Frecuencia	%
Si	358	358	100
No	00	00	00
Total	358	358	100

Nota. Base de datos encuesta.

INTERPRETACIÓN:

Conforme a la variable independiente se tiene la interrogante formulada en base al indicador planteado, tenemos que la totalidad de profesionales en derecho están de acuerdo que, el trabajo nocturno está amparado por el principio protector del derecho laboral.

ANÁLISIS:

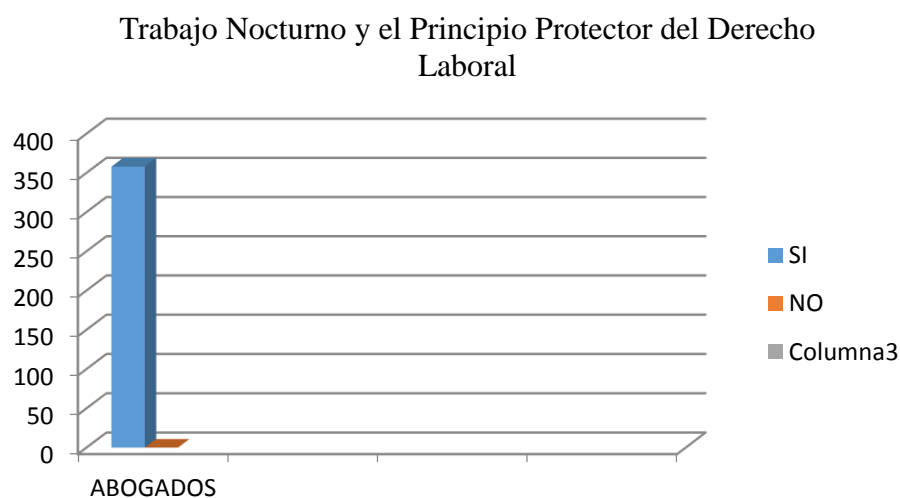
Como hemos sustentado teóricamente se tiene diversos principios que protegen a los trabajadores dentro de un contexto de derecho laboral, asimismo, diremos que estos principios protectores son especialísimos a aspectos laborales.

Los principios laborales que protegen son y deben ser de conocimiento de todos los sujetos que tiene que ver con temas de derecho laboral, como son el Juez, los especialistas laborales, inspectores, abogados, y por los trabajadores.

Estos principios también son exclusivos del campo del derecho laboran y hacen que esta disciplina se diferencie de otras ramas del derecho.

Figura 1

Trabajo Nocturno y el Principio Protector del Derecho Laboral



TRABAJO NOCTURNO Y LA REGLA DE LA NORMA MÁS FAVORABLE A FAVOR DEL TRABAJADOR

¿Ud. ¿Está de acuerdo que en caso de controversia en un trabajo nocturno debe aplicarse la regla de la norma más favorable a favor del trabajador?

Tabla 3

Trabajo Nocturno y la Regla Más Favorable a Favor del Trabajador

Alternativa	Abogados	Frecuencia	%
Si	358	358	100
No	00	00	00
Total	358	358	100

Nota. Base de datos encuesta.

INTERPRETACIÓN:

Conforme a la variable independiente se tiene la interrogante formulada en base al indicador planteado, tenemos que el 100% de profesionales en derecho están de acuerdo que, en caso de controversia en un trabajo nocturno debe aplicarse la regla de la norma más favorable a favor del trabajador.

ANÁLISIS:

En ese sentido, este principio es de conocimiento de todas las profesiones abogados que en caso de surgir una controversia en un caso específico donde se ven afectados derechos laborales y particularmente en un trabajo nocturno se debe aplicar la norma más favorable a favor del trabajador.

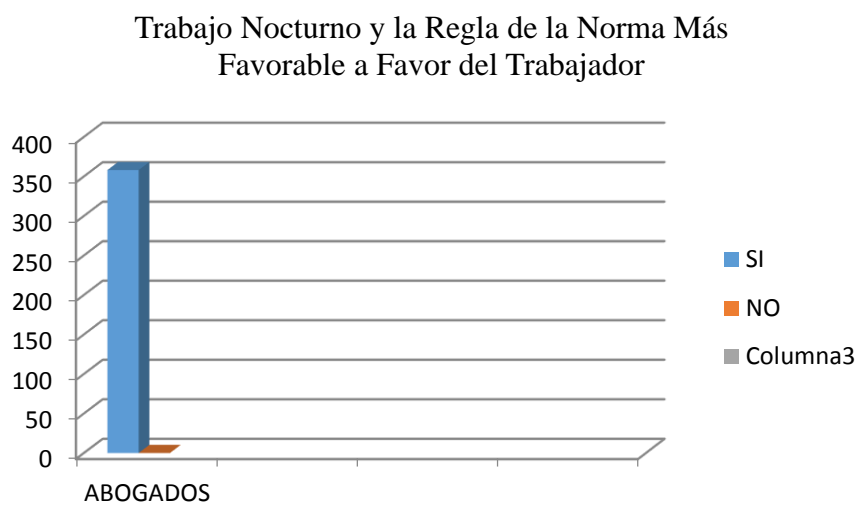
El fundamento es que el trabajador como una persona natural, esta muchas veces en una situación de menoscabo frente a una empresa o institución quienes tienen mayores recursos económicos y logísticos que un trabajador, es por ello, que nuestro ordenamiento jurídico, en pro de los derechos de los trabajadores a implantado este principio donde, le otorga al trabajador esta prerrogativa.

Este principio se aplica cuando existe un problema entre dos o más normas, debiendo elegir aquella norma que implique más favorable para el trabajador; desde otro aspecto este principio de la norma más provechosa, en conservar las ventajas logradas por el trabajador en actos antepuestos.

Figura 2

Trabajo Nocturno y la Regla de la Norma Más Favorable a Favor del Trabajador

Trabajador



TRABAJO NOCTURNO Y LA REGLA DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

¿Ud. Piensa que en caso de controversia en un trabajo nocturno debe aplicarse la regla de la condición más beneficiosa?

Tabla 4

Trabajo Nocturno y la Regla de la Condición Más Beneficiosa

Alternativa	Abogados	Frecuencia	%
Si	358	358	100
No	00	00	00
Total	358	358	100

Nota. Base de datos encuesta.

INTERPRETACIÓN:

En base a la variable independiente se tiene la interrogante formulada en razón al indicador planteado, tenemos que el 100% de profesionales en derecho están de acuerdo que, en caso de controversia en un trabajo nocturno debe aplicarse la regla de la condición más beneficiosa.

ANÁLISIS:

El principio en comentario es uno de los instrumentos jurídicos más polémicos del Derecho Laboral es el principio de *condición más beneficiosa*, especialmente en lo relacionado a su espacio de estudio, esto es, si el principio se aplica sólo en relación de derechos originados de actos no normativos o también respecto de actos normativos.

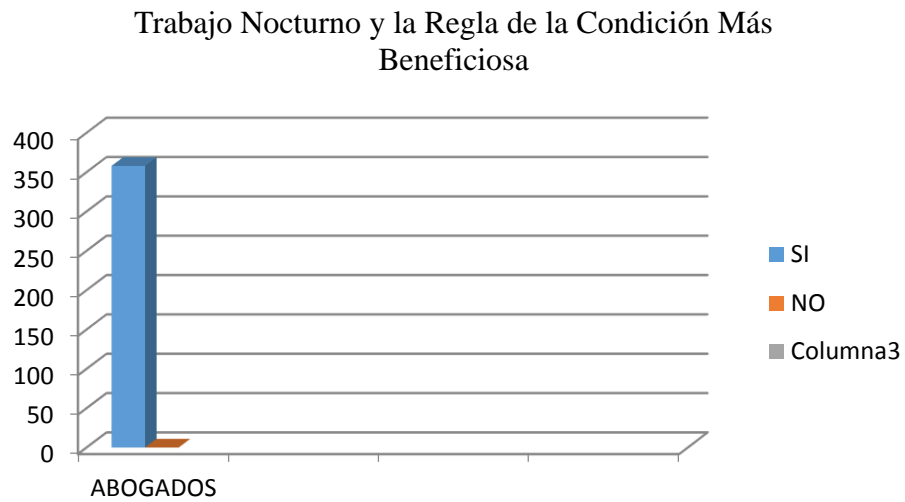
Esta regla que es emitida a favor del trabajador, por la cual, no se puede dar normas legales que vayan en perjuicio de los trabajadores.

Resumiendo, esta regla de la condición más beneficiosa, debe entenderse en que una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya detenta un

trabajador; en ese aspecto, el trabajador podrá conservar la ventaja lograda sin ser afectado por reformas ulteriores.

Figura 3

Trabajo Nocturno y la Regla de la Condición Más Beneficiosa



TRABAJO NOCTURNO Y LA REGLA DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS

¿Ud. cree que en caso de controversia en un trabajo nocturno debe aplicarse la regla de la irrenunciabilidad de los derechos?

Tabla 5

Trabajo Nocturno y la Regla de la Irrenunciabilidad de los Derechos

Alternativa	Abogados	Frecuencia	%
Si	358	358	100
No	00	00	00
Total	358	358	100

Nota. Base de datos encuesta.

INTERPRETACIÓN:

Conforme a la variable independiente se tiene la interrogante formulada en razón al indicador planteado, tenemos que el 100% de profesionales en derecho están de acuerdo que, en caso de controversia en un trabajo nocturno debe aplicarse la regla de la irrenunciabilidad de los derechos.

ANÁLISIS:

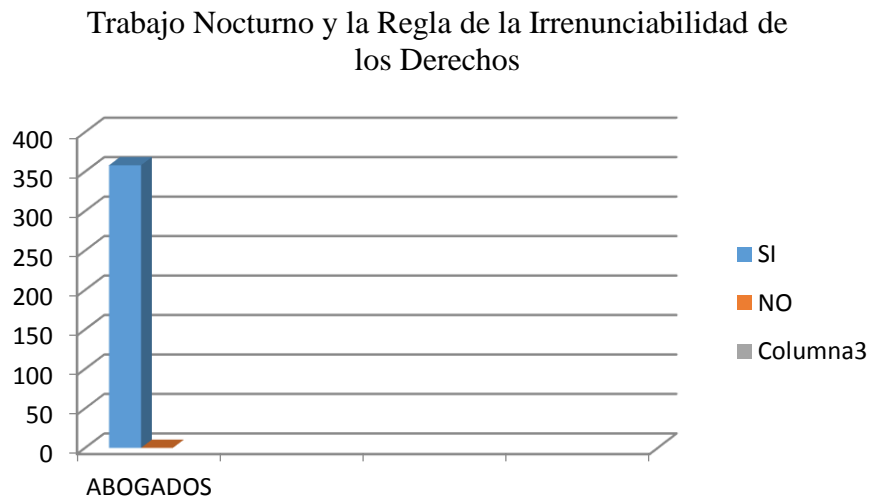
Como uno de los principios primordiales que caracteriza al derecho laboral, es este principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Por este principio de irrenunciabilidad de derechos laborales se prohíbe que los actos donde el trabajador renuncia a sus derechos laborales o algunos, como titular de su propio derecho, los mismos que están reconocidos y expresados en forma taxativa en la norma son, considerados de orden público y con la categoría de protección a la parte que se encuentra más débil en una relación laboral.

El principio de irrenunciabilidad en análisis, deja establecido la protección de derechos en el campo laboral, es por ello que son nulos los actos de renuncias de los derechos laborales pues, no son disponibles. En otras palabras, el trabajador puede renunciar a sus derechos laborales, pero esta renuncia bajo este principio es invalido el que no debe ser tomado en consideración.

Figura 4

Trabajo Nocturno y la Regla de la Irrenunciabilidad de los Derechos



TRABAJO NOCTURNO Y LA REGLA DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD

¿Ud. considera que en caso de controversia en un trabajo nocturno debe aplicarse la regla primacía de la realidad?

Tabla 6

Trabajo Nocturno y la Regla de la Primacía de la Realidad

Alternativa	Abogados	Frecuencia	%
Si	358	358	100
No	00	00	00
Total	358	358	100

Nota. Base de datos encuesta.

INTERPRETACIÓN:

Conforme a la variable independiente se tiene la interrogante formulada en razón al indicador planteado, tenemos que el 100% de profesionales en derecho están de acuerdo que, en caso de controversia en un trabajo nocturno debe aplicarse la regla primacía de la realidad.

ANÁLISIS:

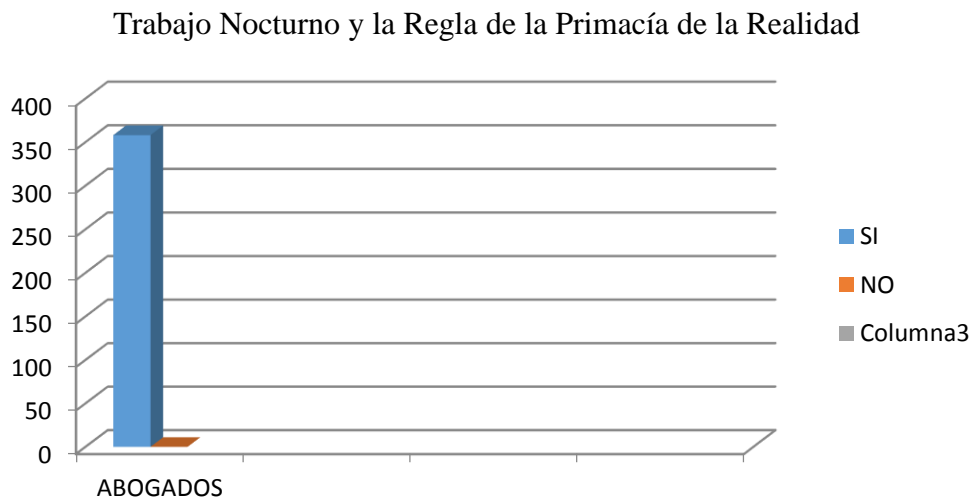
El principio de primacía de la realidad establece que en caso extremo de producirse controversia entre los hechos y lo revelado en los documentos o en aspectos formales documentales, se prefiere lo que se tiene acontecido en la realidad.

De manera elocuente y clara el maestro Plá, relató a este principio de esta forma; simboliza que en caso de contrariedad entre lo que sucede en la práctica y lo que se tiene en documentos o pactos, debe darse predilección a lo primero, es decir, a lo que ocurre en el campo de los hechos (Plá Rodríguez, 1978).

En base a esta exposición se debe tener presente que por este principio de primacía de la realidad las realidades deben prevalecer sobre otras formas. Pero existen también casos en donde el contrato de trabajo expresa una controversia frente a este principio que estamos analizando.

Figura 5

Trabajo Nocturno y la Regla de la Primacía de la Realidad



TRABAJO NOCTURNO Y LOS CRITERIOS DE INTERPRETACIÓN DE NORMAS JURÍDICAS EN DERECHO

¿Ud. estima que en caso de controversia en un trabajo nocturno debe aplicarse los criterios de interpretación de normas jurídicas en Derecho?

Tabla 7

Trabajo Nocturno y los Criterios de Interpretación de Normas Jurídicas en Derecho

Alternativa	Abogados	Frecuencia	%
Si	358	358	100
No	00	00	00
Total	358	358	100

Nota. Base de datos encuesta.

INTERPRETACIÓN:

Conforme a la variable independiente se tiene la interrogante formulada en razón al indicador planteado, tenemos que el 100% de profesionales en derecho están de acuerdo que, en caso de controversia en un trabajo nocturno debe aplicarse los criterios de interpretación de normas jurídicas en Derecho.

ANÁLISIS:

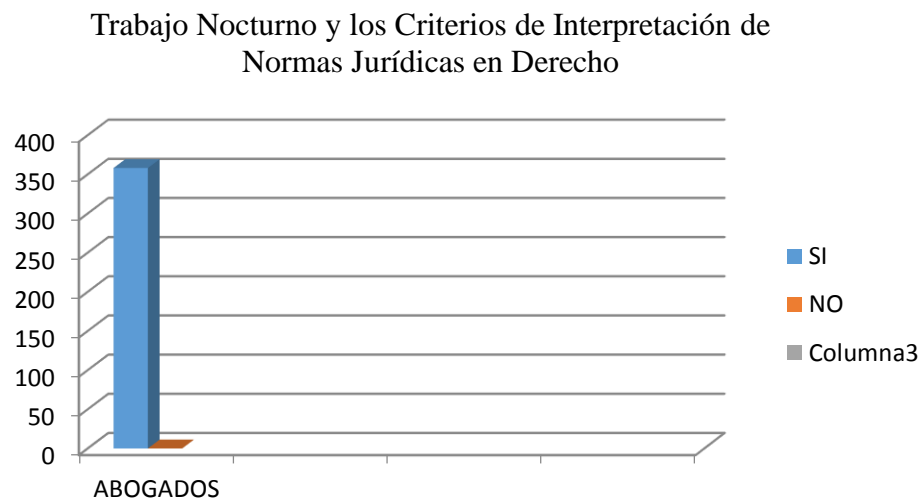
La teoría de la interpretación jurídica, asimismo, es parte de la teoría general del derecho predestinada a descubrir el distinguido y último del contenido de los cánones legales cuando se presenta que su contenido normativo no está claramente establecido ante un análisis lógico – jurídico interno de la norma.

La respuesta es elocuente, donde ante un problema de interpretación de las normas laborales deben de realizarse la interpretación de las normas utilizando las diversas formas de interpretación como son Interpretación según los sujetos; doctrinal o privada; Judicial; Auténtica; Interpretación según los

medios; Gramatical; Lógica o Teleológica; interpretación según los resultados; Declarativa; Extensiva; Restrictiva; Progresiva.

Figura 6

Trabajo Nocturno y los Criterios de Interpretación de Normas Jurídicas en Derecho



4.1.2 Variable dependiente

TRABAJO NOCTURNO INCREMENTO SALARIAL PARA QUIEN LABORA POR UNA RMV O MAS

¿Ud. está de acuerdo que el trabajo nocturno debe generar un incremento para quien labora por una RMV o más?

Tabla 8

Trabajo Nocturno Incremento Salarial para Quien Labora por una RMV o Más

Alternativa	Abogados	Frecuencia	%
Si	358	358	100
No	00	00	00
Total	358	358	100

Nota. Base de datos encuesta.

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la variable dependiente la totalidad de los abogados sometidos al cuestionario de interrogantes, son de la opinión que el trabajo nocturno debe generar un incremento para quien labora por una RMV o más.

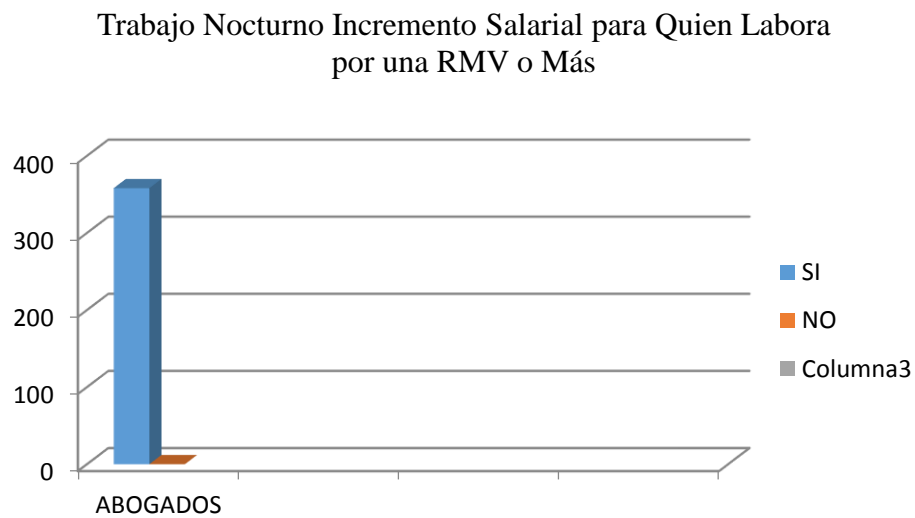
ANÁLISIS:

Este uno de los puntos más controversiales de interpretación de la norma laboral en comentario, donde, como hemos sustentado teóricamente en el capítulo marco teórico, existe una errónea interpretación del incremento de la remuneración por trabajo nocturno, en el sentido que solo se puede dar cuando es a partir de un trabajador que goza de la Remuneración Mínima Vital, es decir, S/. 1,025, por tanto, el trabajador que goza de una remuneración superior a esta, no gozara del incremento que estable el artículo 8° del Decreto Legislativo 854.

La respuesta es importante, debido a que no es justo que se de esta interpretación, cuando hemos sustentado en extenso los principios laborales.

Figura 7

Trabajo Nocturno Incremento Salarial para Quien Labora por una RMV o Más



TRABAJOS NOCTURNOS DEBEN REALIZARSE POR ESTRICTO ORDEN DE TURNOS DIURNOS Y NOCTURNOS

¿Ud. Considera que los trabajos nocturnos deben realizarse por estricto orden de turnos diurnos y nocturnos?

Tabla 9

Trabajos Nocturnos Deben Realizarse por Estricto Orden de Turnos Diurnos y

Nocturnos

Alternativa	Abogados	Frecuencia	%
Si	358	358	100
No	00	00	00
Total	358	358	100

Nota. Base de datos encuesta.

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la variable dependiente la totalidad de los abogados sometidos al cuestionario de interrogantes, son de la opinión que los trabajos nocturnos deben realizarse por estricto orden de turnos diurnos y nocturnos.

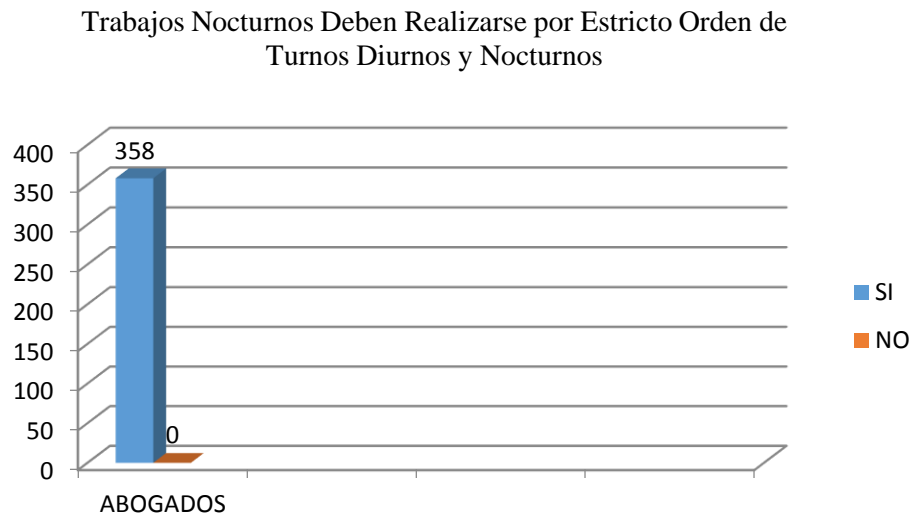
ANÁLISIS:

Siendo el trabajo nocturno de diez de la noche a seis de la mañana, es permisible que se entienda que es un trabajo en un horario complicado, es decir que requiere de un esfuerzo no usual del trabajador, pues, tiene que realizar sus labores no en horas hábiles.

Es por ello que debe realizarse en estricto orden de turnos, es decir, que todos los trabajadores deben por equidad cumplir este trabajo excepcional, considerando para ello un rol el mismo que debe ser notificado a los trabajadores en forma anticipada, a efecto que tomen sus previsiones para dar cumplimiento a lo establecido por el empleador.

Figura 8

Trabajos Nocturnos Deben Realizarse por Estricto Orden de Turnos Diurnos y Nocturnos



TRABAJO NOCTURNO Y LOS AÑOS DE TRABAJO SEA DIURNO Y NOCTURNO

¿Ud. Piensa que el trabajo nocturno debe darse teniendo en consideración los años de trabajo sea diurno y nocturno?

Tabla 10

Trabajo Nocturno y los Años de Trabajo sea Diurnos y Nocturno

Alternativa	Abogados	Frecuencia	%
Si	358	358	100
No	00	00	00
Total	358	358	100

Nota. Base de datos encuesta.

INTERPRETACIÓN:

Conforme a la variable dependiente el 100% de los profesionales abogados sometidos al cuestionario de interrogantes, son de la opinión que el trabajo nocturno debe darse teniendo en consideración los años de trabajo sea diurno y nocturno.

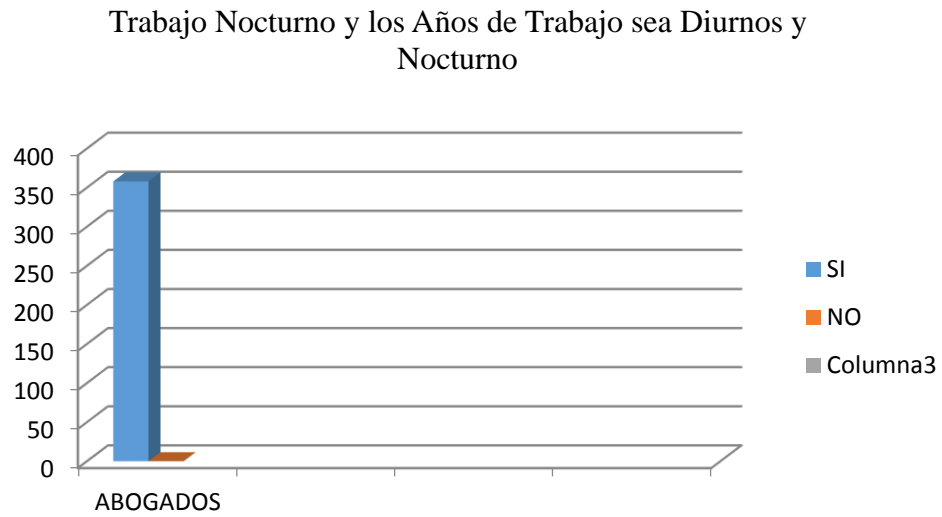
ANÁLISIS:

Oro de los factores que se debe tener en consideración es que la designación de los turnos debe considerarse el tiempo de servicios que detentan los trabajadores, como también la edad de los mismos.

Ello en atención a que los trabajadores en avanzada edad no tienen las condiciones físicas que los trabajadores jóvenes, pues, pueden padecer enfermedades respiratorias, e incluso psicológicas.

Figura 9

Trabajo Nocturno y los Años de Trabajo sea Diurnos y Nocturno



TRABAJO NOCTURNO Y EFECTOS EN EL TRABAJADOR

¿Ud. Estima que el trabajo nocturno genera diversos efectos en el trabajador?

Tabla 11

Trabajo Nocturno y Efectos en el Trabajador

Alternativa	Abogados	Frecuencia	%
Si	358	358	100
No	00	00	00
Total	358	358	100

Nota. Base de datos encuesta.

INTERPRETACIÓN:

Conforme a la variable dependiente la totalidad de los abogados sometidos al cuestionario de interrogantes, son de la opinión que el trabajo nocturno genera diversos efectos en el trabajador.

ANÁLISIS:

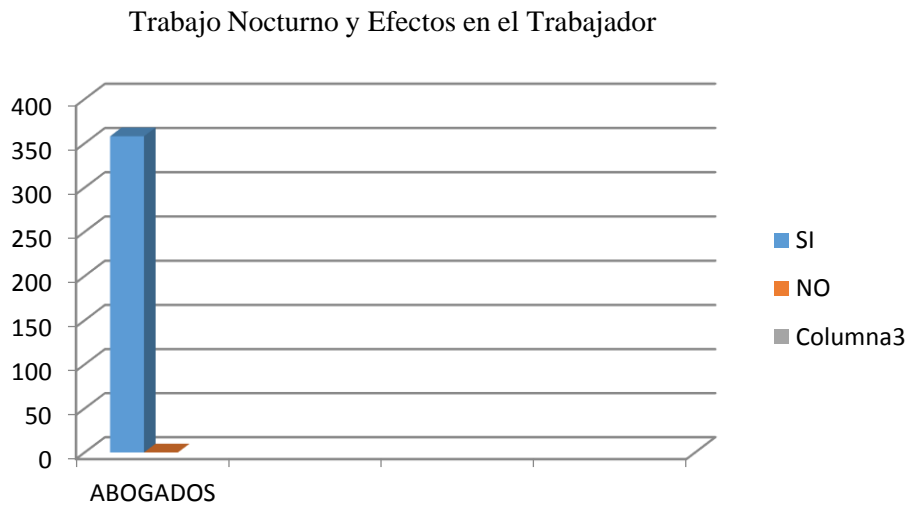
Uno de los problemas que se produce al realizar trabajo nocturno y que son afectados en mayor medida e ímpetu a los trabajadores es la variación del ritmo circadiano, el que es alterado por el cambio de horario de trabajo en el sueño, insomnio, trastornos estomacales, fatiga crónica, modificaciones o alteraciones en el carácter, nerviosismo y agresividad, irritabilidad, depresión.

Debemos precisar que los ritmos circadianos son conocidos como modificaciones físicas, intelectuales y conductuales que se dan en un tiempo de 24 horas.

Generalmente estos procesos naturales se manifiestan, especialmente, a la luz y la oscuridad, el que afecta a la mayoría de los seres vivos incluyendo a seres humanos y animales e incluso plantas y microbios.

Figura 10

Trabajo Nocturno y Efectos en el Trabajador



CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones:

PRIMERA: La forma correcta como se debe pagar el sobrecosto al trabajo nocturno en el Perú, es en primer lugar en base a la Remuneración Mínima Vital o a la Salario que realmente percibe el trabajador al momento de realizar la jornada nocturna, pero también debe ser extensiva a los trabajadores que ganan más de la remuneración mínima vital.

SEGUNDA: La base jurídica del trabajo nocturno se encuentra regulada en Decreto Legislativo 854° en su artículo 8ª donde se establece que el trabajo nocturno se inicia a las diez de la noche y culmina a las seis de la mañana, incrementándose en un 35% de la remuneración mínima vital, asimismo la remuneración mínima vital se ha incrementado el primero de mayo del 2022 a 1,025 soles, conforme el Decreto Supremo 003-2022- TR más el 35% resulta ser a S/ 1,383.75.

TERCERA: Se aplica el Principio Protector del Derecho de Trabajo y sus reglas al caso del pago de sobrecosto del trabajo nocturno en Arequipa, de tal forma que el beneficio del incremento en la remuneración mínima vital de ser aplicado a todos los trabajadores que laboran en la empresa sin distinción de remuneración.

5.2. Recomendaciones.

PRIMERA: Sería conveniente que se proponga un proyecto de ley en el sentido que el incremento de los 35% sea también de beneficio de todos los trabajadores que realizan el trabajo nocturno.

TERCERA: En el proyecto de modificación de la norma laboral en análisis se debe anteponer los principios de protección del derecho de trabajo y sus reglas que justifique la extensión del incremento a la remuneración por trabajo nocturno para todos los trabajadores que lo realicen.

Referencias bibliográficas

- Almeyda Avalos, C. (2017). *El Trabajo Decente: Descanso Y Sobre Carga Laboral*. Grado de maestro en investigación y docencia universitaria. Recuperado el 09 de diciembre de 2021, de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/AUIC_e1e4a2bac6c35dca5967e49a382c21a5/Details
- Almeyda Saravia, J. (2016). *El Trabajo Nocturno Permanente y el Nivel del Desempeño Laboral en la Empresa Textile Sourcing Company S.A.C. chincha*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Facultad de Ciencias Administrativas y Ciencias Económicas. Chinc. Recuperado el 10 de diciembre de 2021, de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1309>
- Carbajal, G. (2016). *Las Consecuencias del Trabajo Nocturno en el Profesional de Enfermería*. Universidad Nacional de Cuyo. Mendoza, Argentina. Recuperado el 11 de diciembre de 2021, de https://scholar.google.com.pe/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&as_vis=1&q=Las+Consecuencias+del+Trabajo+Nocturno+en+el+Profesional+de+Enfermer%C3%ADa.+Universidad+Nacional+de+Cuyo&btnG=
- Colegio de abogados de Arequipa. (2021). *Colegio de abogados colegiados*. Recuperado el 18 de diciembre de 2021, de <http://caa.org.pe/wp-content/uploads/PADRON-ELECTORAL-HABILITADOSpdf.pdf>
- Conceptos Jurídicos. (s/f). *Despido*. Recuperado el 12 de diciembre de 2021, de <https://www.conceptosjuridicos.com.pe/despido/#:~:text=El%20despido%20se%20produce%20cuando,contrato%20laboral%20de%20un%20trabajador.>
- Decreto Legislativo N° 854 . (01 de octubre de 1996). *Decreto Legislativo N° 854. Ley de Jornada de trabajo, horario de trabajo en sobretiempo*. Recuperado el 14 de diciembre de 2021, de Diario Oficial El Peruano:

<https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/00854.pdf>

García, L.-Q. (2015). *Tesis doctoral en derecho: Los Límites Legales Del Trabajo Nocturno Facultad De Derecho. Universidad de Málaga. España.* Recuperado el 04 de diciembre de 2021, de https://scholar.google.com.pe/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&as_vis=1&q=L%C3%B3pez-

[Qui%C3%B1ones+Garc%C3%ADa+%282015%29+&btnG=](https://scholar.google.com.pe/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&as_vis=1&q=L%C3%B3pez-)

Gestión. (12 de diciembre de 2022). *Sunafil, Trabajadores que laboren en horario nocturno deben recibir un sueldo no menor de S/ 1,383.* Recuperado el 25 de diciembre de 2022, de <https://gestion.pe/tu-dinero/sunafil-trabajadores-que-laboren-en-horario-nocturno-deben-recibir-un-sueldo-de-1383-soles-rmmn-noticia/>

Ibáñez Panta, D. (2017). *Estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores que laboran en el turno noche. (Estudio Realizado en los Casinos del Grupo CIRSA en Arequipa-2017) Título Profesional de Psicólogos Arequipa .UNSA.* Recuperado el 17 de diciembre de 2021, de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5605>

Instituto de salud global, Barcelona. (15 de julio de 2019). *La IARC mantiene el trabajo en turno de noche como “probable carcinógeno”.* Recuperado el 03 de diciembre de 2021, de <https://www.isglobal.org/-/iarc-retains-probably-carcinogenic-classification-for-night-shift-work>

Jornada de trabajo. (s/f). *Edu Red.* Recuperado el 15 de diciembre de 2021, de https://www.ecured.cu/Jornada_de_trabajo

Pasco Cosmópolis, M. (1997). *El Principio Protector en el Proceso Laboral». En Trabajo y Seguridad Social. Estudios Jurídicos en Homenaje a Luis Aparicio Valdez. Sociedad Peruana de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social., p. 5.* Editora Jurídica Grijley.

Plá Rodríguez, A. (1978). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. . Montevideo, Uruguay.

Protección laboral. (16 de noviembre de 2016). *Nuevas evidencias sobre los efectos del trabajo nocturno en la salud*. Recuperado el 15 de diciembre de 2021, de <https://www.interempresas.net/Proteccion-laboral/Articulos/212261-Nuevas-evidencias-sobre-los-efectos-del-trabajo-nocturno-en-la-salud.html>

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA. (09 de agosto de 2017). *CASACIÓN LABORAL N° 14239-2015, LIMA*. Recuperado el 14 de diciembre de 2021, de <https://lpderecho.pe/cas-lab-14239-2015-lima-sobretasa-trabajo-nocturno-aplica-perciban-remuneracion-minima-vital/>