

# UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**TESIS**

**TRATAMIENTO JURÍDICO SOBRE LA AFECTACIÓN DE LOS DERECHOS**

**LABORALES MEDIANTE LA JORNADA DE TRABAJO EN LOS**

**AGENTES DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA PRIVADA, 2024**

**PRESENTADA POR:**

**FREDY HUBERT HERRERA PACA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**ABOGADO**

**PUNO – PERÚ**

**2025**



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](https://www.upsc.edu.pe/) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



# 12.57%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 12 AUG 2025, 11:25 AM

## Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL  
1.13%

● CHANGED TEXT  
11.44%

## Report #27972835

FREDY HUBERT HERRERA PACA // TRATAMIENTO JURÍDICO SOBRE LA AFECTACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES MEDIANTE LA JORNADA DE TRABAJO EN LOS AGENTES DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA PRIVADA, 2024 RESUMEN El estudio tuvo como objetivo general de analizar de qué manera se viene regulando la afectación de los derechos laborales como consecuencia de la jornada de trabajo en los agentes de seguridad y vigilancia privada, 2024; **10** la muestra de estudio fue la bibliografía relacionada al tema de investigación; el enfoque empleado en el estudio fue el cualitativo; el tipo de investigación básica fue desde el punto de vista jurídico descriptivo, la técnica utilizada fue el análisis de la información recabada en mérito a los objetivos planteados, dentro del estudio se tiene las siguientes conclusiones: Se pudo determinar que los agentes de seguridad y vigilancia dentro de las empresas privadas vienen siendo sometidos a jornadas laborales extensas, turnos nocturnos y horarios irregulares lo que viene afectando su calidad de vida cuyo hecho repercutirá a nivel de su salud física, mental y familiar, esto como consecuencia de la falta de una regulación normativa adecuada en materia laboral la cual guarda relación con el rubro de seguridad y vigilancia privada, hecho que viene dando lugar a desmedidas situaciones de explotación y abuso de parte de empleadores que no quieren otorgar los

# UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

TRATAMIENTO JURÍDICO SOBRE LA AFECTACIÓN DE LOS DERECHOS

LABORALES MEDIANTE LA JORNADA DE TRABAJO EN LOS

AGENTES DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA PRIVADA, 2024

PRESENTADA POR:

FREDY HUBERT HERRERA PACA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:

  
M.Sc. DENILSON MEDINA SANCHEZ

PRIMER MIEMBRO

:

  
M.Sc. YANINA MILAGROS HUANCA EXCELMES

SEGUNDO MIEMBRO

:

  
Mtra. NATALY SILVIA GARCIA VILCA

ASESOR DE TESIS

:

  
Mg. PERCY GABRIEL MAMANI PUMA

Área: Ciencias sociales.

Sub área: Derecho.

Línea de investigación: Derecho.

Puno, 14 de agosto del 2025.

## **DEDICATORIA**

A Dios, por ser mi luz y guía espiritual, la cual constituye en una inquebrantable fortaleza y dedicación al logro de mis objetivos profesionales.

A mi familia quienes han sido mi compañía en este largo camino.

**AUTOR: FREDY HUBERT HERRERA PACA.**

## **AGRADECIMIENTO**

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

A mis docentes de la Escuela Profesional de Derecho de la UPSC de la ciudad de Puno por su apoyo inestimable y constante la cual ha sido esencial en el desarrollo de mi profesión.

A mi familia, por su constante motivación y quienes con amor y paciencia me enseñaron a continuar en mi formación profesional.

**AUTOR: FREDY HUBERT HERRERA PACA.**

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE ANEXOS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9

### CAPÍTULO I

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

<b>1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>11</b>
1.1.1. PROBLEMA GENERAL	12
1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	12
<b>1.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>13</b>
1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	13
1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES	14
1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES	16
<b>1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:</b>	<b>16</b>
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

<b>2.1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>18</b>
2.1.1. EL TRABAJADOR DE VIGILANCIA	18
2.1.2. FACTORES HIGIÉNICOS O INSATISFACTORES DEL PERSONAL DE VIGILANCIA	18

2.1.3. LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO	18
2.1.4. EL COLECTIVO DE TRABAJO	19
2.1.5. LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO	19
2.1.6. LOS TRABAJADORES DE SEGURIDAD	19
2.1.7. LA LABOR DEL TRABAJADOR DE VIGILANCIA	20
2.1.8. TIEMPO DE TRABAJO DEL TRABAJADOR DE VIGILANCIA	20
2.1.9. RESTRICCIONES PARA LA JORNADA LABORAL ESTÁNDAR	20
2.1.10. TRABAJO EN SOBRETIENTO	20
2.1.11. LA JORNADA DE TRABAJO INTERMITENTE	21
2.1.12. LOS DERECHOS HUMANOS	21
2.1.13. EL DERECHO AL DESCANSO	21
2.1.14. EL DERECHO AL DISFRUTE DEL TIEMPO LIBRE	22
2.1.15. LAS VACACIONES PAGADAS	22
<b>2.2. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>22</b>
<b>2.3. MARCO NORMATIVO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>23</b>

### **CAPÍTULO III**

#### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

<b>3.1. ZONA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>24</b>
<b>3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>24</b>
3.2.1. POBLACIÓN	24
3.2.2. MUESTRA	24
<b>3.3. MÉTODO Y TÉCNICA QUE FUERON UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>25</b>
3.3.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	25
3.3.2 TÉCNICA DE ESTUDIO UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN	25
<b>3.4. INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>26</b>
<b>3.5. ENFOQUE DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>26</b>
<b>3.6. TIPO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>26</b>
<b>3.7. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>27</b>

<b>3.8. EJES DE ANÁLISIS EN LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>27</b>
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b>	
<b>4.1. RESULTADOS SOBRE LA AFECTACIÓN DE LOS DERECHO LABORALES.</b>	<b>28</b>
<b>4.2. RESULTADOS OBTENIDOS SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO DE LOS AGENTES DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA PRIVADA.</b>	<b>33</b>
<b>4.3. RESULTADOS SOBRE LA AFECTACIÓN DE LOS DERECHO LABORALES MEDIANTE LA JORNADA DE TRABAJO DE LOS AGENTES DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA PRIVADA.</b>	<b>37</b>
<b>4.4. JURISPRUDENCIA ANALIZADA EN LA INVESTIGACIÓN.</b>	<b>41</b>
<b>4.5. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN.</b>	<b>43</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>52</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>54</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>55</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>58</b>

## ÍNDICE DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
<b>Anexo 01:</b> Matriz de consistencia	59
<b>Anexo 02:</b> Ficha de análisis bibliográfica.	60
<b>Anexo 03:</b> Ficha de análisis de norma.	70
<b>Anexo 04:</b> Ficha de análisis de jurisprudencia.	80

## RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo general de analizar de qué manera se viene regulando la afectación de los derechos laborales como consecuencia de la jornada de trabajo en los agentes de seguridad y vigilancia privada, 2024; la muestra de estudio fue la bibliografía relacionada al tema de investigación; el enfoque empleado en el estudio fue el cualitativo; el tipo de investigación básica fue desde el punto de vista jurídico descriptivo, la técnica utilizada fue el análisis de la información recabada en mérito a los objetivos planteados, dentro del estudio se tiene las siguientes conclusiones: Se pudo determinar que los agentes de seguridad y vigilancia dentro de las empresas privadas vienen siendo sometidos a jornadas laborales extensas, turnos nocturnos y horarios irregulares lo que viene afectando su calidad de vida cuyo hecho repercutirá a nivel de su salud física, mental y familiar, esto como consecuencia de la falta de una regulación normativa adecuada en materia laboral la cual guarde relación con el rubro de seguridad y vigilancia privada, hecho que viene dando lugar a desmedidas situaciones de explotación y abuso de parte de empleadores que no quieren otorgar los beneficios laborales en favor de los trabajadores; asimismo se ha llegado a conocer que los trabajadores de vigilancia pueden estar sujetos a cumplir una jornada de trabajo de índole extendido, lo que sin duda va a vulnerar sus derechos laborales desde el punto de vista de su salud, su libertad, su descanso, entre otros derechos que le son inherentes; también se ha logrado identificar que la naturaleza de las funciones que desarrolla un trabajador vigilante logra extender su jornada ordinaria de labores, lo que viene dando lugar a que este pueda perder ciertos beneficios económicos tales como el hecho de percibir el pago de horas extras.

**Palabras clave:** Afectación, Agente de seguridad, Derecho, Empleador, Jornada de trabajo.

## ABSTRACT

The study's general objective was to analyze how the affectation of labor rights as a consequence of the working day in private security and surveillance agents is being regulated, 2024; the study sample was the bibliography related to the research topic; the approach used in the study was qualitative; the type of basic research was from the descriptive legal point of view, the technique used was the analysis of the information collected in merit of the objectives set out, within the study the following conclusions are reached: It was determined that security and surveillance agents within private companies have been subjected to long working days, night shifts and irregular hours, which is affecting their quality of life, a fact that will have repercussions on their physical, mental and family health, this as a consequence of the lack of adequate normative regulation in labor matters that is related to the sector of private security and surveillance, a fact that is giving rise to excessive situations of exploitation and abuse on the part of employers who do not want to grant labor benefits in favor of workers; It has also been learned that security workers may be subject to extended work hours, which will undoubtedly violate their labor rights regarding their health, liberty, rest, and other inherent rights. It has also been identified that the nature of the duties performed by security workers may extend their regular work hours, which may result in them losing certain economic benefits, such as overtime pay.

**Keywords:** Impact, Security officer, Law, Employer, Work day.

## INTRODUCCIÓN

A nivel de la presente investigación se ha llegado a analizar las diversas fuentes doctrinales actualizadas dentro del ámbito jurídico en materia laboral, a fin de poder recabar la información necesaria sobre la vulneración de los derechos laborales que se viene dando en contra de los trabajadores de vigilancia en el ámbito de las empresa privadas. Dentro de los resultados que se fueron obteniendo fueron en función a poder enfocar la realidad en la que vienen laborando los trabajadores de vigilancia teniendo como empleador a una empresa privada quienes vienen vulnerando sus derechos haciendo que enfrenten serias situaciones donde la patronal viene fomentando situaciones de burla en razón a los intereses de los trabajadores de vigilancia.

Cabe destacar que dentro del estudio se llegó a utilizar técnicas, métodos e instrumentos que nos permitirá obtener información relevante sobre la vulneración de los derechos laborales a la cual son sujetos los trabajadores de vigilancia por parte de sus empleadores y de qué manera viene presentando su repercusión a nivel jurídico. También se pudo analizar la información relacionada a la protección de los derechos laborales de los trabajadores que viene presentado vigilancia a nivel de una empresa privada y bajo qué condiciones deben de laborar como agentes de seguridad, todo ello con el propósito de poder generar una información relevante que permita comprender la manera de como poder fomentar una calidad de vida en el ámbito laboral. A nivel de los resultados que se llegaron a obtener va a permitir a los trabajadores de vigilancia, ser considerado como una fuente de información jurídica así como doctrinal sobre los derechos a las cuales deben estar sujetos su labor dentro de su patronal; así mismo permitirá observar la normativa vigente como viene protegiendo sus derechos laborales y que tan eficiente resulta ser dentro del ámbito práctico. En consecuencia, la presente investigación está estructurada en base a 4 capítulos que dan a conocer cada uno de los tópicos considerados en la tesis, en consecuencia se tiene lo siguiente: En el capítulo uno, se expone el problema considerado, luego se pasa a exponer los objetivos trazados en la investigación, para luego establecer los antecedentes de la investigación; en el capítulo dos se desarrolla el marco teórico referencial para la

investigación, así como el marco conceptual y se muestran las hipótesis consideradas; en el capítulo tres se desarrolla toda la parte metodológica aplicada en la investigación; en el capítulo cuatro se muestran los resultados que se han obtenido producto de la investigación, seguidamente de las conclusiones a las cuales se arribó en la investigación, junto con las recomendaciones, la bibliografía y los anexos han sido considerados.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

En estos tiempos se presentan las condiciones laborales como un criterio elemental que deben de gozar los trabajadores con el fin de mantener un óptimo rendimiento y funcionamiento dentro de la empresa. Las condiciones laborales sin duda alguna afecta el bienestar del trabajador, así como su desempeño dentro de la empresa bajo un criterio de fomentar una sociedad equitativa y sostenible, donde se le permita laborar al trabajador en una jornada laboral y en un horario de trabajo acorde a ley; donde logre percibir una remuneración justa en función al trabajo que viene realizando, promoviendo el ejercicio de una calidad de vida.

Dentro de este contexto la Organización Internacional del Trabajo, ha logrado establecer como uno de sus objetivos el hecho de poder hacer que los empleadores logren respetar los derechos laborales de los trabajadores, fomentando la creación de oportunidades donde se ofrezcan puestos de trabajo dignos, a fin de poder mejorar las condiciones de trabajo dentro de las empresa, al mismo tiempo se fomente el diálogo cuando se pretenda reclamar los derechos de los trabajadores.

En estos tiempos las condiciones de trabajo que se viene impartiendo en las empresas privadas de seguridad se ha constituido en un problema creciente de toda preocupación para la clase trabajadora, muy a pesar que la legislación laboral viene regulando acciones de índole preventivo a fin de que las empresas logren mejorar el bienestar de sus trabajadores, mediante mejoras en las condiciones de trabajo; pero la realidad nos muestra

que estas empresas de seguridad viene cometiendo serios abusos de sus trabajadores negandoles el acceso a puestos laborales y condiciones de trabajo dignos.

Dentro de este contexto debemos advertir que los agentes de seguridad y vigilancia privada vienen enfrentando diversos desafíos así como problemas a nivel de las condiciones de trabajo que le viene ofreciendo su empleador, donde destaca que las mismas son precarias, teniendo que laborar muchas veces en jornadas largas de trabajo, con turnos nocturnos así como en horarios irregulares que vienen afectando de manera ostensible su salud y la calidad de vida a la cual tiene derecho.

Por último, debemos manifestar que los trabajadores que realizan trabajos de seguridad vienen laborando en turnos rotativos y partidos, donde muchas veces se tiene jornadas de trabajo prolongados, bajo horarios irregulares, donde su empleadora muchas veces los hace laborar horas extras sin que estas logren ser remuneradas, generando serios agravios a sus derechos como trabajador, trayendo como consecuencia a presentar una seria influencia dentro de su entorno familiar; por otro lado la falta de descanso y el hecho de estar expuesto a un peligro latente generan en el trabajador un agotamiento que logra afectarlo en el aspecto emocional que lo pone en riesgo cuando tenga que intervenir cuando se presente el acecho de la delincuencia.

Frente a este problema se tiene las siguientes interrogantes en la investigación, las cuales son:

#### **1.1.1. PROBLEMA GENERAL**

¿De qué manera se viene regulando la afectación de los derechos laborales como consecuencia de la jornada de trabajo en los agentes de seguridad y vigilancia privada, 2024?

#### **1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

¿Cuáles son las condiciones normativas a fin de evitar la afectación de los derechos laborales de los agentes de seguridad y vigilancia privada, 2024?

¿De qué forma viene siendo regulado a nivel normativo las condiciones relacionadas a la jornada de trabajo para los agentes de seguridad y vigilancia privada, 2024?

## 1.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

**Quiñones y Porras (2019)**, han logrado desarrollar su estudio a fin de analizar los riesgos psicosociales dentro como fuera del ámbito laboral en una empresa de seguridad privada a nivel de la ciudad de Bogotá. Dentro del estudio se pudo observar que las diversas demandas emocionales así como las exigencias dentro de las jornadas laborales vienen constituyendo en el principal factor de riesgo psicosocial que viene desarrollándose en la salud mental de los trabajadores que va a influir de sobremanera en los trabajadores. Por otro lado, los autores han llegado a concebir y además de sostener en en mérito al ordenamiento jurídico colombiano así como internacional, estas empresas de seguridad tienen la responsabilidad de poder generar ambientes que pueda dar lugar al desarrollo de cada uno de los anhelos personales de los trabajadores, donde se hace necesario implementar diversos mecanismos de prevención dentro del derecho laboral colombiano.

**Gore y Uzhenyu (2017)**, ambos autores del estudio pudieron analizar los efectos de las condiciones laborales de los guardias de seguridad privada a nivel de su percepción sobre su satisfacción laboral, es así que a nivel de los resultados encontrados se pudo evidenciar la existencia de diversas condiciones laborales las cuales vienen teniendo cierto impacto positivo a nivel del campo ocupacional y la satisfacción laboral que viene presentando los trabajadores de vigilancia; también se ha logrado identificar la existencia de una satisfacción laboral dentro de los trabajadores que vienen ostentando un contrato de trabajo a plazo indeterminado, situación contraria se logró evidenciar con los trabajadores que tiene un contrato a plazo determinado quienes no presentan una satisfacción laboral en el trato que se les viene dando al interior de la empresa por parte de su empleador, en consecuencia gran parte de los trabajadores vienen teniendo insatisfacción laboral por su tipo de contrato que vienen ostentando.

**Silva (2015)**, pudo realizar su estudio sobre los riesgos psicosociales en vigilantes, un acercamiento desde la administración de la seguridad, el autor al momento de implementar la investigación ha logrado plantearse como objetivo de poder identificar cada uno de los

riesgos psicosociales que estén relacionados con la actividad de vigilancia y seguridad que vienen brindando los trabajadores; dentro de ello el autor pudo observar la existencia de jornadas de trabajo realmente extensas donde no vienen siendo remuneradas de forma adecuada así mismo las condiciones de trabajo dotadas no vienen siendo las más óptimas para su buen desarrollo. Es por ello que resulta importante de poder situar la seguridad privada desde un punto de vista social, así también debe de concebirse como idea central de que estas personas no solo vienen realizando trabajos de porteros en edificios, empresas o centros comerciales, más que todo son agentes que tienen el deber de garantizar el bienestar y la seguridad de las personas que están dentro de estos locales comerciales.

**Bahamón, Moreno y Triviño (2015)**, los autores del trabajo de investigación lograron realizar su estudio sobre seguridad y salud en el trabajo en guardias de seguridad en relación a los años 2010 al 2015 en el país de Colombia, bajo una análisis documental, dentro del estudio lo autores lograron evidenciar que los trabajadores que se dedican al servicio de vigilancia como seguridad viene a constituir un grupo etario muy grande, donde se presentan diversos roles así como una variedad de necesidades lo que los convierte en una clase trabajadora altamente vulnerable a la informalidad, por otro a nivel de los demás documentos que fueron encontrados se tiene que estos colaboradores logran estar expuestos a riesgos psicosociales convirtiéndolos como trabajadores altamente vulnerables, también se pudo evidenciar que estos trabajadores están expuestos a extensas jornadas de trabajo, llegando a incrementar su nivel de estrés, pero una situación mucho más mayor se suscita ya que estos trabajadores vienen padeciendo de ausentismo familiar esto por el horario de trabajo que tienen que cumplir y al informalidad laboral a la cual están sujetas.

### **1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

**Santa Cruz (2022)**, en ha desarrollado su estudio donde pudo analizar el derecho al descanso vacacional como mecanismo para conciliar la vida familiar y laboral: donde se llegó a analizar el Decreto Legislativo Nro. 713, la misma que fue modificada mediante el Decreto Legislativo Nro. 1405, donde se hace referencia al descanso vacacional dentro del contexto legal peruano, situación de derecho que fue recientemente modificado por el

Decreto Legislativo Nro. 1405. Es así que los autores del estudio han logrado abordar la situación del descanso y cual es su finalidad en beneficio del trabajador esto con el propósito de poder asegurar que estos trabajadores puedan tener acceso a un determinado tiempo para poder desconectarse del trabajo y dar paso a la atención de sus necesidades personales así como de su familia, espacio en el tiempo que le ayude a recargar energías y estar de vuelta en sus labores diarias dentro de la empresa.

**Romero (2021)**, a realizado su estudio relacionado a las ejecutorias que ha logrado emitir la corte suprema de justicia de Lima, en relación a la exclusión de la jornada máxima de los conductores de vehículos interprovinciales bajo un contrato de trabajo intermitente situación que viene vulnerando el acceso a un trabajo digno por parte de las persona, dentro de los contratos de trabajo intermitentes vienen siendo orientados al desarrollo de un trabajo de carácter intermitente donde los trabajadores están excluidos de estar inmersos en una jornada ordinaria de trabajo, lo que da lugar a que el empleador no pueda pagar horas extras del trabajo realizado, vulnerando así los derechos laborales del trabajador.

**Zumaeta (2020)**, pudo desarrollar su estudio donde llegó a analizar la reducción de la jornada laboral y su incidencia en la productividad así como en la calidad de vida de los trabajadores a nivel de la ciudad de Lima metropolitana durante el año 2019, donde el autor refiere que existe la necesidad de reducir la jornada laboral esto con el propósito de poder incrementar la calidad de vida del trabajador, sumado a ello pueda gozar del calor de su hogar por más tiempo, hecho que va a contribuir a un mejor desarrollo de la persona dentro de su contexto social. También el autor del estudio pudo observar que este beneficio permite una reducción en la jornada de trabajo la cual no sería provechosa para el empleador ya que va tener influencia en la productividad en relación a las horas de trabajo.

**Ochoa (2021)**, ha logrado desarrollar su estudio en relación al análisis del informe jurídico de la Casación Laboral Nro. 16329-2015, el análisis realizado por el autor del estudio se da en razón a poder analizar los periodos de inactividad como prestación de manera efectiva de las labores dentro de la empresa de transportes, en específico referente a los conductores interprovinciales. Todo ello como consecuencia de la intermitencia que se viene presentando

dentro de los contratos de trabajo, cabe destacar que a nivel de este tipo de contratos están inmersos los trabajadores de vigilancia o custodia, en consecuencia el análisis que se viene realizando se presenta vinculado a las figuras jurídicas del derecho laboral del descanso y los diversos convenios que se present en la OIT en relación al tema de estudio.

**Ávalos (2019)**, ha logrado desarrollar su estudio sobre la jornada laboral: donde destaca la importancia y aspectos críticos de su regulación, es así que el autor del estudio pudo analizar los límites de las jornada laboral la cual puede ser beneficioso para los trabajadores así como para el Estado. Por otro lado, ha podido observar los límites en relación a la jornada de trabajo y lo que significa al momento de ser aplicados para poder restringir la duración efectiva de la actividad laboral donde el empleador no puede llegar a vulnerar este derecho constitucionalmente protegido.

### **1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES**

**Machaca (2023)**, ha realizado su estudio sobre el mobbing laboral y la vulneración a los derechos fundamentales de los trabajadores de la empresa de transportes Rosegur S.A.C. - Juliaca 2022. Donde pudo concluir que el mobbing laboral viene siendo un agente altamente atentatorio contra los derechos de los trabajadores de la Empresa de Transportes Rosegur S.A.C, ya que por la práctica de estos hechos nocivos los trabajadores viene siendo desprestigiados así mismo amenazados por sus empleadores para ser obligados a cumplir ciertas obligaciones laborales, promoviendo la vulneración de los derechos laborales del trabajador generando un clima altamente humillante generando una daño irreparable a la dignidad de la persona persona.

## **1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:**

### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Analizar de qué manera se viene regulando la afectación de los derechos laborales como consecuencia de la jornada de trabajo en los agentes de seguridad y vigilancia privada, 2024.

### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Identificar las condiciones normativas a fin de evitar la afectación de los derechos laborales

de los agentes de seguridad y vigilancia privada, 2024.

Conocer de qué forma viene siendo regulado a nivel normativo las condiciones relacionadas a la jornada de trabajo para los agentes de seguridad y vigilancia privada, 2024.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **2.1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **2.1.1. EL TRABAJADOR DE VIGILANCIA**

Debemos considerar que el sector de la seguridad privada se ha desarrollado de forma acelerada dentro del mercado laboral donde muchas de estas empresas vienen ofertando puestos laborales de índole formal así como la oferta de servicios complementarios. Pero lo peculiar de este servicio es que los agentes de seguridad están expuestos a niveles elevados de violencia y presencia de la delincuencia, ya que su función de los agentes de seguridad es de poder brindar un servicio de protección frente al acto delincuencia. Por lo tanto, el empleador tiene el deber de poder brindar al vigilante todas las medidas de seguridad y otorgarles sus beneficios laborales acorde al contrato de trabajo que pueda ostentar. (Henao, 2013)

##### **2.1.2. FACTORES HIGIÉNICOS O INSATISFACTORES DEL PERSONAL DE VIGILANCIA**

Los factores higiénicos como los que resultan ser insatisfactorios para el personal de vigilancia radican fundamentalmente en las condiciones de trabajo que pueda implementar el empleador a fin de poder crear un clima laboral adecuado para que el trabajador de vigilancia vea garantizado una óptima labor. En ese sentido ante la superación de estas condiciones se desarrollará la motivación así como la satisfacción de los trabajadores, hecho que repercutirá en la producción a nivel laboral en favor de la empresa. (Ulloa, 2015)

##### **2.1.3. LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO**

Los riesgos psicosociales que puedan presentarse dentro del entorno laboral responden a las condiciones que se presenta a nivel del ambiente de trabajo que pueda implementar el

empleador en favor de los trabajadores, a fin de que estos puedan desenvolverse de la manera más óptima posible y ver que su producción siempre vaya en crecida. Es por ello que las condiciones de trabajo así como los medios laborales son considerados en la actualidad como los factores determinantes, dentro de los mecanismos para poder promover condiciones óptimas de trabajo a nivel emocional y físico en favor de los trabajadores que prestan servicio de vigilancia. (Santana, 2013)

#### **2.1.4. EL COLECTIVO DE TRABAJO**

El colectivo de trabajo debe entenderse a aquellos riesgos que se puedan suscitarse dentro del ambiente laboral esto como consecuencia de la generación de diversas condiciones de trabajo que puedan estar implementados por el empleador, así mismo también están referidos a las medidas de prevención, en aras de que los trabajadores puedan sufrir enfermedades laborales así como accidentes de trabajo durante su servicio de vigilancia. (OMS, 2021)

#### **2.1.5. LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO**

Estas condiciones están dadas por los diversos factores socio técnicos y organizacionales que logra implementar el empleador para el proceso de la prestación de los servicios basado en las condiciones de trabajo y fijando puntos relevantes a razón de los factores de riesgo que pueda existir dentro del ambiente de la empresa. Por lo tanto, ambos criterios deben de ser desarrollados de la manera más óptima a fin de que sea asumida por cada trabajador, donde se tenga una respuesta inmediata en el proceso del cumplimiento de su trabajo en favor de la empresa. (Manual de formación europeo, 2014)

#### **2.1.6. LOS TRABAJADORES DE SEGURIDAD**

Dentro del artículo 6 de la Ley de Servicios de Seguridad Privada Nro. 28879, se ha logrado definir que los servicios de seguridad privada vienen a constituir aquellas actividades que tienen como fin de poder cautelar y proteger la vida así como la integridad física de las personas, por otro lado los agentes de seguridad brindan servicio de protección a los bienes mueble o inmuebles de personas naturales o jurídicas; este servicio lo realiza una persona natural amparado su actividad por la presente ley sumado a ello debe tener la autorización

por parte de la autoridad competente para el rubro de seguridad y vigilancia. (Manual de formación europeo, 2014)

### **2.1.7. LA LABOR DEL TRABAJADOR DE VIGILANCIA**

El trabajo que desarrolla el agente de vigilancia es poder prevenir actos delincuenciales, así como de proteger a las personas que se encuentren al interior de las instalaciones donde se le encomendó su labor de vigilancia. Debemos considerar que el trabajador de vigilancia su labor es constante, ya que desarrolla el servicio de resguardo fuera o al interior de la entidad que viene custodiando a vista de la colectividad donde no se da su ausentismo. (Lizardo, 2022)

### **2.1.8. TIEMPO DE TRABAJO DEL TRABAJADOR DE VIGILANCIA**

El periodo de la prestación de los servicios de vigilancia será acorde con los que se tiene regulado en su contrato de trabajo donde también viene siendo regulado las labores que debe de prestar, pero siendo así se puede observar que en la práctica se viene dando diversas interpretaciones a nivel global, donde se tiene serias variaciones en relación a su aplicación, es por ello que los trabajadores de vigilancia en reiteradas ocasiones vienen brindando más tiempo de lo que establece la normativa laboral y su propio contrato de trabajo sumado a ello no se le llega a remunerar de forma oportuna el tiempo extra laborado. (Consejería de Educación y Empleo, 2020)

### **2.1.9. RESTRICCIONES PARA LA JORNADA LABORAL ESTÁNDAR**

Cabe destacar que una jornada laboral comprende las ocho horas diarias de trabajo o las cuarenta y ocho horas semanales de trabajo como máximo. Pero puede también darse una jornadas laboral de carácter acumulativo, pero que no tiene que exceder el máximo de horas reguladas por la normativa laboral si estos llegase a darse se estaría frente a la labora efectuada mediante horas extras las cuales deben ser debidamente remunerados, por otro lado el trabajador tiene el derecho a sus descansos dominicales de forma semanal y de gozar de sus vacaciones debidamente remunerados. (Verastegui, 2017)

### **2.1.10. TRABAJO EN SOBRETIEMPO**

Son denominadas horas extras aquellas donde el trabajador labora de forma efectiva en

favor del empleador fuera de una jornada laboral regular, muy a pesar de que estas horas de trabajo se hayan realizado antes de ingresar a cumplir su jornada laboral o después de ella. En ese sentido la normativa constitucional viene regulando en su artículo 25, la jornada laboral regular. En ese sentido si el trabajador logra laborar por dos horas adicionales a su jornada de trabajo este debe ser remunerado con un 25% más el valor de la hora y se se ha llegado a laborar por más de tres horas se le debe de remunera con un 35% al valor de la hora de trabajo. (Constitución política del Perú, 1993)

#### **2.1.11. LA JORNADA DE TRABAJO INTERMITENTE**

Para poder entender la jornada de trabajo de un trabajador de vigilancia, resulta necesario entender primeramente lo que significa un horario de trabajo intermitente, la cual es conocida como un trabajo que se vienen realizando en unciona al interrupciones es decir son jornadas laborales de orden discontinuo, este tipo de jornada de trabajo muchas veces se da como consecuencia de la actividad la cual realizará el trabajador, cabe destacar que a nivel del Perú, no se logró establecer un límite específico máximo para tener a trabajadores en planilla bajo esta modalidad. Lo que viene trayendo como consecuencia que las empresas hagan cierto uso abusivo de esta modalidad contractual. (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2011)

#### **2.1.12. LOS DERECHOS HUMANOS**

Son aquellos derechos inherentes a la persona humana que deben ser garantizados por el estado peruano. Por lo tanto, dentro de estos derechos humanos está comprendido la libertad de trabajo, hecho que también garantiza de manera conexas a que el trabajador logre percibir su remuneración el cual le permitirá subsistir de manera diaria. Por lo tanto, los derechos laborales son de naturaleza irrenunciable desde todo punto de vista, y por ende no pueden ser perjudiciales para el trabajador. (Casahuilca, 2016)

#### **2.1.13. EL DERECHO AL DESCANSO**

Este derecho es inherente a todos los trabajadores por ende el descanso que debe gozar el trabajador debe ser considerado como el tiempo que le toma al trabajador para poder recuperarse de manera física y mental sobre toda la labor realizada. Por ende, este derecho

garantiza a que la persona tenga a bien la posibilidad de descansar y disfrutar de períodos que le permitan estar en situaciones de relajación y tranquilidad, con el propósito de fomentar el bienestar general, su salud y la calidad de vida de los trabajadores. (Chiavenato, 1999)

#### **2.1.14. EL DERECHO AL DISFRUTE DEL TIEMPO LIBRE**

Este derecho que tiene el trabajador consiste en que pueden dedicar cierto tiempo en la realización de actividades de su propia elección actividades que no tienen nada que ver con las actividades laborales. Por lo tanto, este derecho que tienen los trabajadores los puede dedicar al ocio, al esparcimiento, la recreación y su desarrollo personal así como de su familia. (Ferro, 2019)

#### **2.1.15. LAS VACACIONES PAGADAS**

Este derecho que tienen los trabajadores consiste que después de haber alcanzado de forma efectiva un año entero de trabajo lo justo es que reciba un descanso por vacaciones remuneradas que oscila a treinta días calendario, la cual es un periodo libre de trabajo que le permitirá disfrutar de su familia en primer lugar así como a poder descansar, renovarse y disfrutar de actividades personales. Es por ello que resulta fundamental, asegurar que las vacaciones deben de ser remuneradas lo que garantizara a los trabajadores a que no puedan ser afectados desde el punto de vista económico. (Beltran, 2006)

### **2.2. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **a. Condiciones laborales**

Debe comprenderse como todo el conjunto de factores ambientales que necesita el trabajador para poder desempeñar de forma óptima su trabajo, así también debe de considerarse al tiempo de trabajo en relación a la duración de su jornada laboral y las condiciones socio laborales donde se le debe brindar sus beneficios laborales tal cual manda la ley (Morales, 2006).

#### **b. Precariedad laboral**

Es la ausencia de condiciones óptimas para que el trabajador pueda desarrollar sus actividades exponiéndose a riesgos laborales, así mismo obviando de entregar sus beneficios laborales de manera voluntaria por parte del empleados, se presenta al mismo

tiempo remuneraciones muy por debajo del mercado laboral. (Olivar, 2014)

### **c. Condiciones ambientales**

Están considerados a las diversas condiciones físicas que viene desempeñando el trabajador así como sus comodidades para que pueda efectuar su trabajo dentro de su centro laboral. (Rodriguez, 2018)

### **d. Condiciones de tiempo de trabajo**

Debe ser tomada en cuenta en razón a las horas efectivas de trabajo que realiza el trabajador en favor de la empresa pero con sujeción a la ley laboral en relación a una jornada y horario de trabajo. (Santa Cruz, 2022)

### **e. Condiciones socio laborales**

Esta condiciones a las cuales tiene derecho el trabajador las debe proporcionar el empleador en relación a otorgarle una contrato de trabajo formal, brindarle su seguridad social, una remuneración acorde al mercado laboral, entre otros beneficios que manda la ley. (Charria, 2015)

## **2.3. MARCO NORMATIVO DE LA INVESTIGACIÓN**

### **- Constitución Política del Perú de 1993**

A nivel del artículo 25, se ha llegado a regular la jornada laboral ordinaria donde es considerado solo ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como una jornada máxima en ese sentido este derecho es considerado como un bien jurídicamente protegido.

### **- Decreto Supremo Nro. 003-2011-IN**

Marco jurídico que viene regulando el servicio de vigilancia por empresas privadas donde se viene desarrollando diversas categorías dentro de la labor del agente de seguridad.

### **- Decreto Supremo Nro. 009-2010-TR**

Marco jurídico que viene regulando la actividad de las personas naturales que vienen brindando servicios de guardianía o portería a nivel de inmuebles de índole particular así como también de uso público.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. ZONA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación se realizó en el distrito de Juliaca, Provincia de San Román, Departamento de Puno, esta provincia tiene una extensión de 2 277,63 kilómetros cuadrados y se encuentra ubicado al lado nor - oeste del Lago Titicaca, tomando en consideración como universo de estudio el marco jurídico en materia laboral relacionado al derecho de los trabajadores de seguridad y vigilancia, la doctrina jurídica y la jurisprudencia relacionada al tratamiento jurídico sobre la afectación de los derecho laborales mediante la jornada de trabajo en los agentes de seguridad y vigilancia privada.

#### **3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **3.2.1. POBLACIÓN**

La población de estudio estuvo conformada por la doctrina, norma y jurisprudencia relacionada al tratamiento jurídico sobre la afectación de los derechos laborales mediante la jornada de trabajo en los agentes de seguridad y vigilancia privada.

##### **3.2.2. MUESTRA**

La muestra de estudio que se aplicó en la investigación fue de tipo no probabilístico porque no se realizó ninguna ecuación para determinar la muestra. Es así que la muestra de estudio que se considero fue:

- La constitución política del Perú.
- Decreto Legislativo Nro. 728 sobre la jornada de trabajo.
- La doctrina jurídica sobre la aplicación de criterios jurídicos sobre el tratamiento jurídico sobre la afectación de los derecho laborales mediante la jornada de trabajo en los

agentes de seguridad y vigilancia privada.

- La jurisprudencia relevante que permitirá realizar el análisis sobre el tratamiento jurídico sobre la afectación de los derechos laborales mediante la jornada de trabajo en los agentes de seguridad y vigilancia privada.

### **3.3. MÉTODO Y TÉCNICA QUE FUERON UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.3.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

Los métodos que se utilizaron en la presente investigación fueron:

**Método descriptivo:** Porque permitió realizar la evaluación de las características del estudio sobre la afectación de los derechos laborales mediante la jornada de trabajo en los agentes de seguridad y vigilancia privada.

**Método inductivo:** Porque permitió realizar un estudio de lo específico a lo general en el marco del análisis sobre la afectación de los derechos laborales mediante la jornada de trabajo en los agentes de seguridad y vigilancia privada.

#### **3.3.2 TÉCNICA DE ESTUDIO UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN**

Las técnicas utilizadas en el estudio fueron las siguientes:

##### **a. Técnicas de recolección de la información**

###### **- La técnica de la observación documental**

Por esta técnica he logrado desarrollar el análisis en mérito a las fuentes documentales, así mismo se pudo evidenciar cada uno de los hechos presentes que están regulados en diversos textos jurídicos en materia laboral que fueron consultados bajo el interés de nuestro tema de estudio, por otro lado se pudo analizar el texto normativo que tiene relación a la afectación de los derechos laborales mediante la jornada de trabajo en los agentes de seguridad y vigilancia privada.

##### **b. Técnicas de análisis de la información**

###### **- La técnica de análisis normativo**

Mediante esta técnica se ha logrado realizar el estudio del marco normativo, relacionado a la afectación de los derechos laborales mediante la jornada de trabajo en los agentes de seguridad y vigilancia privada.

### **- La técnica del estudio hermenéutico**

Mediante esta técnica se pudo realizar la interpretación del texto normativo de forma independiente actualizada y autorizada por el mundo jurídico relacionado con la afectación de los derechos laborales mediante la jornada de trabajo en los agentes de seguridad y vigilancia privada.

### **3.4. INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN**

#### **a. Ficha de análisis bibliográfico**

Con el uso de la ficha de análisis bibliográfico pude consolidar la información relevante de diversos textos jurídicos autorizados por autores especialistas que están relacionados con la afectación de los derechos laborales mediante la jornada de trabajo en los agentes de seguridad y vigilancia privada.

#### **b. Fichas de análisis normativo**

Mediante el uso de la ficha de análisis normativo logré realizar la interpretación de las normas, relacionado con la afectación de los derechos laborales mediante la jornada de trabajo en los agentes de seguridad y vigilancia privada.

### **3.5. ENFOQUE DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación se ha desarrollado de forma íntegra bajo el enfoque de estudio cualitativo, en la cual se ha logrado tener la intención de poder generar la expansión de la información que se ha logrado obtener, así mismo se pudo realizar la exploración de la naturaleza particular de los fenómenos sociales, normativos y doctrinales, relacionados a la afectación de los derechos laborales mediante la jornada de trabajo en los agentes de seguridad y vigilancia privada.

### **3.6. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El tipo de investigación que se ha logrado realizar es de tipo básico en base a un aspecto de índole descriptivo, donde se logró adoptar el modelo de una investigación jurídica; en consecuencia, el tipo de investigación aplicado fue el jurídico - descriptivo de nivel básico, que servirá para poder conocer diversos temas relacionados con la afectación de los derechos laborales mediante la jornada de trabajo en los agentes de seguridad y vigilancia

privada.

### 3.7. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA DE LA INVESTIGACIÓN

Al tratarse de un estudio bajo el enfoque cualitativo, no fue necesario determinar la delimitación geográfica; en consecuencia, se logró considerar la doctrina jurídica y norma legal que forman parte del sistema jurídico nacional, relacionado con la afectación de los derechos laborales mediante la jornada de trabajo en los agentes de seguridad y vigilancia privada.

### 3.8. EJES DE ANÁLISIS EN LA INVESTIGACIÓN

Ejes de análisis	Sub ejes de análisis
Afectación de los derechos laborales	Marco jurídico de los derechos laborales. Derecho de descanso. Limitación razonable de la duración del trabajo efectivo. Disfrute de vacaciones pagadas.
Jornada de trabajo para los agentes de seguridad y vigilancia	Marco jurídico de la jornada de trabajo. Jornada de trabajo excesiva. Jornada de trabajo forzada. Horas de trabajo extras impagos.

**Fuente:** Elaboración propia del autor.

## CAPÍTULO IV

### EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

#### 4.1. RESULTADOS SOBRE LA AFECTACIÓN DE LOS DERECHO LABORALES.

En estos tiempos las diversas condiciones laborales vienen siendo consideradas como un aspecto elemental dentro de la vida de los trabajadores así como el funcionamiento y producción dentro de la empresa. Las condiciones laborales hoy en día representan el bienestar y la productividad de los trabajadores la cual se verá reflejada dentro del clima laboral al interior de la empresa. Estas condiciones laborales van desde la imposición de un horario de trabajo adecuado, condiciones ambientales adecuadas, otorgar una remuneración acorde al mercado laboral y entregar cada uno de los beneficios laborales que permita darle una calidad de vida. Razón por la cual, la Organización Internacional del Trabajo ha procurado normar a nivel internacional el impulso al respeto de los derechos laborales, fomentar un empleo digno y fortalecer el diálogo entre los trabajadores así como el empleador de manera consensuada. Dentro del ámbito laboral de las personas que constituyen en agentes de seguridad a nivel de la actividad privada, vienen enfrentando diversos desafíos en aras de buscar el respeto a sus derechos laborales por parte de su empleador, donde se busque su reconocimiento social y la estigmatización que logra rodear su trabajo, dando lugar a que se presente una capa compleja en razón a su experiencia laboral. Debemos de resaltar que los agentes de seguridad y vigilancia dentro de las empresas privadas vienen enfrentando diversos desafíos así como diversos problemas de las cuales destaca uno en particular cual es de ser sometidos a jornadas laborales extensas, turnos nocturnos y horarios irregulares lo que viene afectando su calidad de vida cuyo hecho repercutirá a nivel de su salud física, mental y familiar. A nivel del estudio se ha llegado a

determinar que existe una falta de regulaciones normativas en materia laboral que guarden relación con el sector de seguridad y vigilancia privada dentro del ámbito nacional, lo que viene dando lugar a desmedidas situaciones de explotación y abuso de parte de empleadores que no quieren otorgar los diversos beneficios laborales. Dentro de ellas están las bajas escalas remunerativas, el no otorgamiento de beneficios laborales, la falta de acceso a recursos de capacitación así como su desarrollo profesional y someterlo a jornadas laborales realmente inadecuadas lo que viene vulnerando sus derechos laborales. Debemos de considerar que los diferentes agentes de seguridad que prestan sus servicios a nivel de las empresas privadas vienen enfrentando una serie de condiciones laborales donde se tiene la programación de turnos rotativos las cuales tienen una duración mínima de doce horas de trabajo en algunos casos se tiene la existencia de jornadas de trabajo de hasta veinticuatro horas; así mismo se pudo notar que se le da un tiempo muy corto para poder alimentarse que va desde treinta a cuarenta y cinco minutos; sumado a ello estos trabajadores que laboran en horarios nocturnos no tienen horas de descanso efectivo así como definido. Otro aspecto que se tiene que tener en cuenta es que los trabajadores de seguridad a nivel de los refugios que le son asignados no vienen cumpliendo las condiciones adecuadas para que puedan protegerse de las variadas condiciones climatológicas logrando ser perjudicial para su salud e integridad emocional afectando su calidad de vida, vulnerando así su derecho a tener un trabajo digno acorde al respeto de los derechos humanos. Debemos considerar dentro del análisis que se viene realizando a la guía para la prevención de riesgos laborales a nivel del sector de seguridad privada, donde se describen cada uno de los riesgos laborales a las cuales están expuestos los trabajadores de seguridad privada, donde destaca que las personas que laboran como seguridad privada presentan en sus puestos de trabajo factores de riesgo, que van de tener un lugar de trabajo variado y dispar, que puede ir desde un centro comercial, museo, una entidad financiera, etc, donde estos trabajadores no pertenecen a su empresa, sino a la empresa cliente, a quienes vienen brindando el servicio, sumado a ello los riesgos propios de la actividad están ligadas con las

jornadas de trabajo, los turnos y las mismas situaciones de riesgo que presenta esta actividad frente al mundo del hampa.

Tenemos que destacar que el trabajo que desarrolla el agente de vigilancia es poder prevenir actos delincuenciales, así como de proteger a las personas que se encuentren al interior de las instalaciones donde se le encomendó su labor de vigilancia. Debemos considerar que el trabajador de vigilancia su labor es constante, ya que desarrolla el servicio de resguardo fuera o al interior de la entidad que viene custodiando a vista de la colectividad donde no se da su ausentismo. (Lizardo, 2022); en ese sentido el periodo de la prestación de los servicios de vigilancia será acorde con los que se tiene regulado en su contrato de trabajo donde también viene siendo regulado las labores que debe de prestar, pero siendo así se puede observar que en la práctica se viene dando diversas interpretaciones a nivel global, donde se tiene serias variaciones en relación a su aplicación, es por ello que los trabajadores de vigilancia en reiteradas ocasiones vienen brindando más tiempo de lo que establece la normativa laboral y su propio contrato de trabajo sumado a ello no se le llega a remunerar de forma oportuna el tiempo extra laborado. (Consejería de Educación y Empleo, 2020); cabe destacar que una jornada laboral comprende las ocho horas diarias de trabajo o las cuarenta y ocho horas semanales de trabajo como máximo. Pero puede también darse una jornadas laboral de carácter acumulativo, pero que no tiene que exceder el máximo de horas reguladas por la normativa laboral si estos llegase a darse se estaría frente a la labora efectuada mediante horas extras las cuales deben ser debidamente remunerados, por otro lado el trabajador tiene el derecho a sus descansos dominicales de forma semanal y de gozar de sus vacaciones debidamente remunerados. (Verastegui, 2017); dentro del enfoque de análisis que se viene realizando en relación a los derechos humanos, destaca que estos son inherentes a la persona humana que deben ser garantizados por el estado peruano. Por lo tanto, dentro de estos derechos humanos está comprendido la libertad de trabajo, hecho que también garantiza de manera conexa a que el trabajador logre percibir su remuneración el cual le permitirá subsistir de manera diaria. Por lo tanto, los derechos laborales son de naturaleza irrenunciable desde todo punto de vista, y por ende no pueden ser perjudiciales

para el trabajador. (Casahuillca, 2016); dentro de este contexto el derecho al descanso, también es considerado como inherente a todos los trabajadores por ende el descanso que debe gozar el trabajador debe ser considerado como el tiempo que le toma al trabajador para poder recuperarse de manera física y mental sobre toda la labor realizada. Por ende, este derecho garantiza a que la persona tenga a bien la posibilidad de descansar y disfrutar de períodos que le permitan estar en situaciones de relajó y tranquilidad, con el propósito de fomentar el bienestar general, su salud y la calidad de vida de los trabajadores. (Chiavenato, 1999); a nivel de los derecho que tienen los trabajadores de seguridad están el derecho al disfrute del tiempo libre, la cual consiste en que pueden dedicar cierto tiempo en la realización de actividades de su propia elección actividades que no tienen nada que ver con las actividades laborales. Por lo tanto, este derecho que tienen los trabajadores los puede dedicar al ocio, al esparcimiento, la recreación y su desarrollo personal así como de su familia. (Ferro, 2019); a que se les otorgue vacaciones pagadas, la cual consiste que después de haber alcanzado de forma efectiva un año entero de trabajo lo justo es que reciba un descanso por vacaciones remuneradas que oscila a treinta días calendario, la cual es un periodo libre de trabajo que le permitirá disfrutar de su familia en primer lugar así como a poder descansar, renovarse y disfrutar de actividades personales. Es por ello que resulta fundamental, asegurar que las vacaciones deben de ser remuneradas lo que garantizara a los trabajadores a que no puedan ser afectados desde el punto de vista económico. (Beltran, 2006)

Por otro lado, se pudo identificar que los trabajadores de seguridad son expuestos a diversos agentes contaminantes físicos, donde destaca la exposición a ruido, ser sometido a condiciones termohigrométricas, de estar expuesto a una variación brusca de temperatura y estar expuestos a una radiación de iluminación que los conllevarán a poder estar expuestos a ciertos riesgos laborales en aras de que puedan adquirir una enfermedad profesional, hecho que sin duda vulnera las condiciones y derechos laborales. Dentro del ámbito práctico demás está decir que la jornada de trabajo según ley es de ocho horas diarias pero la jornada de trabajo de los agentes de seguridad y vigilancia privada vienen a constituir en

doce horas diarias, entre turnos diurnos y nocturnos, hecho que da lugar a que la jornada de trabajo sea ampliamente superada tal cual establece el marco normativo, vulnerando así sus derechos laborales. Cabe mencionar que las condiciones laborales que logran enfrentar los agentes de seguridad privada son realmente duras, donde se presentan jornadas de trabajo largas y agotadoras, lo que da lugar a tener un cansancio físico y mental, sumado a ello estar expuesto de forma permanente al peligro de ser atacado por delincuentes, pero muy a pesar de ello logran resignarse en poder aceptar las condiciones laborales esto como consecuencia de tener un trabajo y poder llevar el sustento a sus hogares. Debemos de destacar que las diversas condiciones laborales vienen teniendo un impacto negativo dentro de la salud de los trabajadores, fundamentalmente dentro del ámbito físico y psicológico, lo que conlleva a poder presentar un cansancio excesivo llevándolo a un estrés y agotamiento en la persona del trabajador. Otro aspecto importante que se ha logrado analizar es que muchas de las empresas de seguridad no tiene suficientes agentes de seguridad hecho que le permita cubrir con el personal adecuado durante la prestación de sus servicios. Sumado a ello las empresas vienen vulnerando sus derechos laborales al negarle un horario fijo para poder gozar de su descanso, tanto en el turno diurno como en el nocturno. Cabe destacar que los trabajadores pueden estar expuestos a accidentes de trabajo dentro de su jornada laboral, donde las empresas no llegan a poder proporcionarles el seguro complementario de trabajo de riesgo, prima que lograría cubrir los costos de atención médica así como de recuperación para el trabajador que logre accidentarse. También debemos de considerar que la labor de seguridad y vigilancia a nivel del estado peruano es uno de los menos valorados y remunerados, ya que el trabajador logra percibir de 1200 a 1500 soles, lo que da un pago por jornada laboral de entre 40 a 45 soles monto de dinero que actualmente según nuestra economía sirve para cubrir las necesidades básicas de una familia, lo que lleva a que estos trabajadores no puedan alcanzar una buena calidad de vida, esto porque sus ingresos son muy limitados, vulnerando así sus derechos laborales desde el punto de vista económico. Otro de los derechos laborales que vienen siendo vulnerado es en relación al contrato de trabajo, donde se llega a plasmar una remuneración mensual y una jornada de

trabajo donde es considerado hasta un máximo de 72 horas por semana, frente a este común acuerdo no se llega a considerar horas extras ni mucho menos pagos extras por la labor realizada fuera de la jornada regular de trabajo entendiéndose que todo está incluido dentro de su remuneración mensual. Otro aspecto que se debe tener en cuenta es que dentro del servicio de seguridad y vigilancia las empresas logran ser constituidas bajo la denominación de Micro y Pequeña Empresas (MYPES). Esto viene generando como consecuencia que no podrá ofrecer una gama completa de beneficios sociales en favor de sus trabajadores, haciendo que estos beneficios sean limitados, lo que a todas luces vulnera los derechos de los trabajadores.

#### **4.2. RESULTADOS OBTENIDOS SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO DE LOS AGENTES DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA PRIVADA.**

A nivel de los resultados encontrados debemos de considerar a las condiciones laborales y estas deben entenderse como un conjunto de derechos y requisitos mínimos que logran considerarse en favor de los trabajadores a fin de mantener una buena relación laboral hecho que garantice una buena producción frente a todo ámbito, cabe destacar que el artículo 4 de la Ley Nro. 031-1995, pudo definir a las condiciones de trabajo a las acciones que pueda realizar la empresa en aras de poder prevenir los riesgos laborales, por lo tanto las condiciones de trabajo es considerado a las diversas característica que garanticen evitar los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores dentro de una empresa, lo que deberían de ser aplicados en favor de los trabajadores de seguridad y vigilancia. Dentro del ámbito normativo se ha logrado presentar normas que permitan garantizar la mejora del bienestar de los trabajadores frente a sus empleadores, pero pese a ello se presentan una serie de deficiencias dentro del contexto práctico a fin de garantizar las condiciones laborales. Uno de los problemas que se presenta se viene dando bajo el ambito de las horas de trabajo y la remuneracion que deben de percibir un trabajador, la equidad de género, la discriminación, el acoso laboral y la falta de oportunidades a fin de que pueda desarrollar su talento profesional dentro de la empresa, afectando la calidad de vida de los trabajadores que laboran como agentes de seguridad y vigilancia. Por otro lado, conviene citar a la

jornada de trabajo como un derecho constitucional que le es inherente a un trabajador esto como consecuencia de que se tiene regulado dentro del artículo 25 de la Constitución Política de nuestro país, donde hace referencia que la jornada ordinaria de trabajo viene a constituir en ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como tiempo máximo, entendiéndose que las horas que pueda laborar el trabajador es comprendida como hora extra y debe ser remunerada de acuerdo a ley; bajo este contexto la Organización Internacional del Trabajo, se ha pronunciado a través del Convenio Nro. 01 del año 1919, la cual fue ratificado por el Perú en el año de 1945, donde llegó a excluir de la jornada ordinaria de trabajo las labores intermitentes, en ese sentido las horas de trabajo son aquellas en la cual el trabajador presta sus servicios de forma efectiva y exclusiva en favor del empleador, mostrando disponibilidad de tiempo al interior de su radio o ámbito de trabajo. Cabe mencionar que los trabajadores de vigilancia vienen desempeñando actividades laborales donde están expuestos de forma permanente su integridad a fin de que ellos brindan protección y vigilancia sobre el bienestar físico de las personas que las llegan a contratar; pero pese a ello esta actividad es muy poco reconocida en relación a los usuario de su servicio. Sumado a ello el órgano jurisdiccional del Perú, viene mostrando cierta indiferencia a las labores de estos trabajadores, muy a pesar de que este trabajo presenta una situación condicionada sobre la intensidad de las actividades. Donde muchas veces no vienen siendo consideradas en la jornada de trabajo las actividades leves, esta situación se presenta porque existen periodos de inactividad propios de la labor que vienen desempeñando la cual justifica la extensión de la jornada de trabajo de los trabajadores de vigilancia. No cabe duda que los trabajadores de vigilancia pueden estar sujetos a cumplir una jornada de trabajo de índole extendido, lo que sin duda va a vulnerar sus derecho laborales desde el punto de vista de su salud, su libertad, su descanso, entre otros derechos que le son inherentes; debemos de considerar que la naturaleza de las funciones que desarrolla un trabajador vigilante logra extender su jornada ordinaria de labores, lo que viene dando lugar a que este pueda perder ciertos beneficios económicos tales como el hecho de percibir el pago de horas extras; esta situación puede llegar a empeorar siempre en cuando se tenga jornadas

excesivas de trabajo de forma radical impuesta por el empleador llegando a impedir de que otros trabajadores puedan acceder a estas plazas de trabajo.

Por otro lado, tenemos que considerar que el sector de la seguridad privada se ha desarrollado de forma acelerada dentro del mercado laboral donde muchas de estas empresas vienen ofertando puestos laborales de índole formal así como la oferta de servicios complementarios. Pero lo peculiar de este servicio es que los agentes de seguridad están expuestos a niveles elevados de violencia y presencia de la delincuencia, ya que su función de los agentes de seguridad es de poder brindar un servicio de protección frente al acto delincencial. Por lo tanto, el empleador tiene el deber de poder brindar al vigilante todas las medidas de seguridad y otorgarles sus beneficios laborales acorde al contrato de trabajo que pueda ostentar. (Henao, 2013); cabe destacar también a los factores higiénicos como los que resultan ser insatisfactorios para el personal de vigilancia radican fundamentalmente en las condiciones de trabajo que pueda implementar el empleador a fin de poder crear un clima laboral adecuado para que el trabajador de vigilancia vea garantizado una óptima labor. En ese sentido ante la superación de estas condiciones se desarrollará la motivación así como la satisfacción de los trabajadores, hecho que repercutirá en la producción a nivel laboral en favor de la empresa. (Ulloa, 2015); sumado a ello se presenta los riesgos psicosociales que puedan presentarse dentro del entorno laboral responden a las condiciones que se presenta a nivel del ambiente de trabajo que pueda implementar el empleador en favor de los trabajadores, a fin de que estos puedan desenvolverse de la manera más óptima posible y ver que su producción siempre vaya en crecida. Es por ello que las condiciones de trabajo así como los medios laborales son considerados en la actualidad como los factores determinantes, dentro de los mecanismos para poder promover condiciones óptimas de trabajo a nivel emocional y físico en favor de los trabajadores que prestan servicio de vigilancia. (Santana, 2013)

Dentro de los resultados obtenidos se logró analizar lo que viene siendo regulado razón del artículo 6 de la ley de servicios de seguridad privada Ley Nro. 28879 marco normativo donde hace mención que los servicios de seguridad privada vienen a constituir diversas actividades

que son conducentes a poder cautelar y proteger la vida así como la integridad física de las personas que los llegan a contratar, cabe destacar que estos trabajadores logran brindar seguridad a patrimonios de personas naturales o jurídicas; la suscripción de los contratos de trabajo pueden ser celebrados mediante personas naturales o jurídicas a nivel de una determinada modalidad que viene siendo normado en la legislación competente actos jurídicos laborales que deben ser autorizados y registrados ante la autoridad de trabajo. Dentro del ámbito normativo hace mención que los servicios de seguridad privada logran abarcar diversas categorías cuya labor viene recibiendo la debida protección legal en mérito al Decreto Supremo Nro. 003-2011-IN. Esta labor logra enfocarse bajo el contexto de protección de la vida, integridad y bienes muebles e inmuebles así como eventos de espectáculo y eventos de toda índole. Dentro de las diversas actividades se hace referencia a las modalidades tales como la protección personal, que van a brindar en favor de las personas ante posibles agresiones, cautelan el transporte de dinero y valores, entre otras actividades propias de su rubro laboral. Debemos de considerar dentro del análisis realizado que los trabajadores de vigilancia, encuentran su naturaleza jurídica en el Decreto Supremo Nro. 009-2010-TR, donde las llega a definir que vienen a ser personas naturales que logran ofrecer su labor en temas relacionados a guardianía o portería en edificios de departamentos que tienen como finalidad la habitabilidad, así como la vigilancia de quintas, condominios, entre otros bienes inmuebles pero que tengan como fin el hecho de ser habitados por personas. En ese entender los trabajadores de vigilancia logran desarrollar actividades laborales tales como el hecho de prevenir actos humanos que tienden a generar perjuicio dentro del espacio que vienen vigilando. Pero la discrepancia surge cuando existe serios cuestionamientos a su labor esto como consecuencia de que no logran realizar una acción determinada de manera permanente, ya que su labor está a la espera de una situación de carácter inusual que pretenda generar algún perjuicio. Pero no cabe duda que este trabajo en la actualidad viene siendo protegida y regulado dentro del ámbito normativo laboral peruano, hecho jurídico que da lugar a entender de que estos trabajadores tienen derecho a percibir sus beneficios laborales. Debemos advertir que a nivel del marco

normativo constitucional a razón del artículo 25, se ha logrado establecer la jornada ordinaria de trabajo la cual es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. Cuando se presente jornadas de trabajo de índole acumulativo o más conocido como jornadas de trabajo atípicos el promedio de las horas trabajadas debe ser como promedio no tiene que lograr superar el máximo de horas establecido en la misma norma. Por otro lado, el Ministerio de Trabajo a través de su portal web ha puesto de manifiesto que el valor de la remuneración de la hora extra debe ser en relación a las dos primeras horas un pago más el 25% del valor hora y a partir de la tercera hora debe de haber una sobretasa del 35% del valor hora. Por último, debemos de considerar que de acuerdo a la máxima normativa nacional cual es la constitución política, se considera como hora extra que esté fuera de la jornada laboral ordinaria, y estas hora de trabajo efectivo son conocidos como sobretiempo u horas extra. Y debe ser remunerado.

#### **4.3. RESULTADOS SOBRE LA AFECTACIÓN DE LOS DERECHO LABORALES MEDIANTE LA JORNADA DE TRABAJO DE LOS AGENTES DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA PRIVADA.**

A nivel de los resultados obtenidos se tiene el análisis realizado a la Declaración Universal de Derechos Humanos, cuyo texto normativo es un documento que fue avalado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París durante el año de 1948, hecho que marcó en un hito para los diferentes países en relación a los derechos humanos que le son inherentes a las personas sea cualquiera su condición de tal. Es así que a nivel del artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos se pudo considerar cuatro supuestos jurídicos que vienen siendo relacionados al derecho que tienen lo trabajadores de seguridad y vigilancia a su descanso, así como poder disfrutar de un tiempo libre, a que se tenga un límite razonable en su jornada de trabajo y al goce de su periodo vacacional debidamente remuneradas. Por lo tanto, estos supuestos jurídicos vienen reconociendo el equilibrio entre el trabajo y la vida personal del colaborador, cuyo objetivo es de poder brindar la debida protección a su salud, su bienestar y más que todos su dignidad como ser humano. En consecuencia, el estado en aplicación de la normativa tiene la obligación de

poder fomentar acciones de prevención e invocar a los empleadores a que puedan asegurar condiciones laborales justas para los trabajadores de vigilancia. Otro aspecto normativo que debemos de considerar es que dentro del apartado III del boletín 007 del año 2011 dado por el Ministerio de Trabajo, donde hace referencia a que todos los trabajadores sin distinción alguna tienen el derecho de poder acceder a un descanso semanal de 24 horas seguidas, de forma preferente los días domingos. Pero también se pueden presentar situaciones excepcionales donde los horarios sean discontinuos y el trabajador pueda hacer uso de un día dentro de la semana para poder descansar, esto se fijará por el empleador de forma individual o colectiva. Dentro de la misma perspectiva, en relación al derecho de descanso, al ocio, a una jornada laboral razonable y a vacaciones remuneradas viene siendo regulado y reconocido en el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, sin que se presente distinción alguna sobre la persona o la labor que cumple el trabajador; en ese sentido debemos comprender que el descanso no es solo un derecho de los trabajadores, más que todo que todas las personas sin distinción sobre su situación laboral tiene el derecho de gozar de este beneficio laboral. El derecho que tienen los trabajadores de seguridad y vigilancia de poder gozar de su tiempo libre tiene relación con la libertad de las personas a fin de poder dedicar su tiempo a la práctica de diversas actividades de su elección que se pueda dar fuera del ámbito de trabajo. En ese sentido este derecho viene reconociendo a la importancia que debe tener un tiempo para el ocio, el esparcimiento, la recreación, el desarrollo personal y la participación en la vida cultural y familiar; todo ello con el afán de contribuir a poder fortalecer sus relaciones interpersonales generando su bienestar. Cabe precisar que toda limitación razonable de la duración del trabajo logra establecer que toda persona tiene el derecho de generar límites adecuados en relación a la cantidad de horas que pretende laborar dentro de un tiempo determinado. En consecuencia, la jornada laboral debe ser justa y equitativa, esto para poder evitar la explotación y el agotamiento de cada uno de los trabajadores, en consecuencia los empleadores deben garantizar la seguridad, la salud y el equilibrio frente al trabajo y su vida personal del trabajador en relación a la duración del trabajo dentro de la empresa.

Debemos de considerar al colectivo de trabajo y debe entenderse a aquellos riesgos que se puedan suscitar dentro del ambiente laboral esto como consecuencia de la generación de diversas condiciones de trabajo que puedan estar implementados por el empleador, así mismo también están referidos a las medidas de prevención, en aras de que los trabajadores puedan sufrir enfermedades laborales así como accidentes de trabajo durante su servicio de vigilancia. (OMS, 2021); por otro lado, las condiciones y medio ambiente de trabajo, están dadas por los diversos factores socio técnicos y organizacionales que logra implementar el empleador para el proceso de la prestación de los servicios basado en las condiciones de trabajo y fijando puntos relevantes a razón de los factores de riesgo que pueda existir dentro del ambiente de la empresa. Por lo tanto, ambos criterios deben de ser desarrollados de la manera más óptima a fin de que sea asumida por cada trabajador, donde se tenga una respuesta inmediata en el proceso del cumplimiento de su trabajo en favor de la empresa. (Manual de formación europeo, 2014); debemos de poner de manifiesto que dentro del artículo 6 de la Ley de Servicios de Seguridad Privada Nro. 28879, se ha logrado definir que los servicios de seguridad privada vienen a constituir aquellas actividades que tienen como fin de poder cautelar y proteger la vida así como la integridad física de las personas, por otro lado los agentes de seguridad brindan servicio de protección a los bienes mueble o inmuebles de personas naturales o jurídicas; este servicio lo realiza una persona natural amparado su actividad por la presente ley sumado a ello debe tener la autorización por parte de la autoridad competente para el rubro de seguridad y vigilancia. (Manual de formación europeo, 2014); en ese sentido el trabajo en sobretiempo, también llamadas como horas extras aquellas donde el trabajador labora de forma efectiva en favor del empleador fuera de una jornada laboral regular, muy a pesar de que estas horas de trabajo se hayan realizado antes de ingresar a cumplir su jornada laboral o después de ella. En ese sentido la normativa constitucional viene regulando en su artículo 25, la jornada laboral regular. En ese sentido si el trabajador logra laborar por dos horas adicionales a su jornada de trabajo este debe ser remunerado con un 25% más el valor de la hora y se se ha llegado a laborar por más de tres horas se le debe de remunera con un 35% al valor de la hora de trabajo.

(Constitución política del Perú, 1993); para poder entender la jornada de trabajo de un trabajador de vigilancia, resulta necesario entender primeramente lo que significa un horario de trabajo intermitente, la cual es conocida como un trabajo que se vienen realizando en un día con interrupciones es decir son jornadas laborales de orden discontinuo, este tipo de jornada de trabajo muchas veces se da como consecuencia de la actividad la cual realizará el trabajador, cabe destacar que a nivel del Perú, no se logró establecer un límite específico máximo para tener a trabajadores en planilla bajo esta modalidad. Lo que viene trayendo como consecuencia que las empresas hagan cierto uso abusivo de esta modalidad contractual. (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2011)

Dentro del análisis que se logró realizar se pudo determinar que las labores de vigilancia o seguridad pueden ser excluidos de la jornada máxima de trabajo esto como consecuencia de que su naturaleza laboral es alternada en relación a sus tareas que desempeña el trabajador, lo que trae muchas veces a presentar situaciones y períodos de inactividad donde no logran tener un trabajo activo de forma permanente. Por lo tanto, se entiende que el esfuerzo que realizan son menores así como la intensidad en el esfuerzo realizado dentro de sus labores que logran realizar. Situación que viene generando a que los trabajadores de vigilancia sean excluidos de la jornada máxima de trabajo como consecuencia de inactividad del trabajador. Por otro lado, debemos de poner de manifiesto que el legislador logró dejar en total desprotección al trabajador que viene laborando mediante jornadas de trabajo de carácter intermitente, ya que el hecho de hablar de una jornada extendida se olvidó de regular en la norma laboral un límite en relación a las horas efectivas de trabajo, hecho que nos genera serios cuestionamiento, en la situación de que un trabajador de vigilancia puede decidir laborar entre 18, 19 o hasta 24 horas continuas, en ese sentido si se confirmaría esta jornada laboral se estaría atentando contra su vida personal y como consecuencia de ello verse en la necesidad de interrumpir su educación, el hecho de no estar más tiempo con su familia, verse limitado en tener un tiempo adecuado de descanso, esto como consecuencia de la exigencia que pueda tener su empleador a que le exija trabajar más horas de lo debido y percibir su salario normal sin que se le reconozca y entregue sus derechos laborales. Cabe

mencionar que el legislador debe de establecer límites adecuados en relación a las jornadas de trabajo para los agentes de seguridad y vigilancia en aras de brindar una adecuada protección a la salud y bienestar del trabajador; si no se logrará adoptar estas medidas normativas se tendrá como consecuencia a que el trabajador siga laborando jornadas laborales extensas de forma continua afectando su salud a nivel físico y mental, promoviendo la fatiga y estrés laboral como consecuencia de la falta de periodos de descanso. Por otro lado, el hecho de poder establecer límites en las jornadas laborales permite asegurar a que los trabajadores puedan a bien disponer el tiempo necesario para poder descansar y recargar sus energías para una nueva jornada de trabajo. Así también, resulta necesario afianzar el pago de horas extras, ya que con la imposición de límites en las horas de trabajo dará paso a que el empleador logre remunerar las horas extras laboradas una vez superados los límites de la jornada ordinaria de trabajo. Tenemos que considerar que las largas jornadas laborales logran desarrollar en el trabajador situaciones de fatiga y una disminución de la eficiencia en el desempeño laboral. En consecuencia establecer límites en las horas de trabajo va a generar en una mayor eficiencia en los trabajadores ya que se tendría a trabajadores totalmente descansados y alerta en su trabajo encomendado. Es ese sentido al estar frente a los límites adecuados de jornadas laborales permite reducir la probabilidad de que se promueva actos de discriminación en contra de los mismo trabajadores. Cabe destacar que estos criterios que se viene exponiendo cabe viene siendo evidenciados por diversos precedentes judiciales quienes logran abordar este tema con suma preocupación.

#### **4.4. JURISPRUDENCIA ANALIZADA EN LA INVESTIGACIÓN.**

##### **- Sentencia Nro. 4635 - 2004 - PA/TC**

Dentro de la sentencia se logró analizar e interpretar lo que viene siendo regulado en el inciso 2 del artículo 26 de la Constitución, donde hace referencia que los derechos humanos de las personas tienen la calidad de ser irrenunciables, más aún si estos están reconocidos en la norma constitucional y normas de derecho laboral. Cabe resaltar que el mismo tribunal logró aclarar que este principio implica la imposibilidad de renunciar así como de revocar los

derechos que le son dados a los trabajadores mediante la norma constitucional y la misma ley laboral. Sumado a ello resultan irrenunciables a los derechos que están consagrados a nivel de los tratados referentes a los Derechos Humanos, pues logran representar un nivel mínimo de derechos donde los estados están comprometidos a poderlos garantizar.

#### **- Casación Laboral Nro. 4503-2012 - LA LIBERTAD**

Dentro de esta casación nace como consecuencia de la demanda que fue incoada por Wilfredo Bejarano, quien labora como vigilante en una empresa de seguridad privada. Donde el demandante en el presente proceso pretende cobrar el pago de las horas extras así como otros beneficios laborales. Dando lugar que a nivel de segunda instancia se logró ratificar la sentencia que viene dando lugar a la pretensión incoada por el pago de horas extras. Frente a este fallo la demandada logró interponer recurso de casación, la cual fue declarada desestimada y consecuentemente infundada. En relación a este criterio la Corte Suprema pudo determinar que la norma no impide que existan vigilantes o custodios que realicen labores donde se exija una atención y cuidado de manera permanente. Por lo tanto, la excepción de la jornada máxima solo debería de aplicarse para los vigilantes cuya labor contempla períodos de descanso o inacción, y no para todos los trabajadores que vienen desarrollando el trabajo de vigilancia. Por lo tanto, este caso materia de litis no se trata de una jornada discontinua, más por el contrario de una situación de atención y estado de alerta por parte del agente de manera continua.

#### **- Casación Laboral Nro. 11330 - 2015 - LAMBAYEQUE**

Dentro de esta sentencia se tiene al señor Alfredo Sanjinés, quien es ex vigilante del Poder Judicial, quien alude que tiene el derecho a recibir el pago de sus horas extras por su labor realizada. El demandante logra argumentar que no todos los trabajadores que desempeñan labores de vigilancia deben estar excluidos de la jornada máxima establecida. Junto a ello se sostiene que el pago de horas extras debe ser para aquellos trabajadores que logran prestar sus servicios de forma permanente en relación a su atención, cuidado y alerta, requisitos que viene cumpliendo sin duda el demandante. La sentencia fue apelada por el Poder Judicial, la misma que ha sido confirmada en la sentencia de vista a nivel de la segunda

instancia. Debemos de resaltar que a nivel del recurso de casación, el Poder Judicial logró referir que dentro de la doctrina se pudo adoptar el término vigilancia superior donde alegó el tiempo dentro del ámbito de trabajo de vigilancia sin períodos de inactividad. Esto como consecuencia que en la práctica se viene dando la existencia de trabajadores vigilantes quienes deben estar de forma permanente alerta y atentos para que puedan cumplir de manera eficiente su trabajo de resguardo y seguridad; por lo tanto el demandante tiene el derecho de poder percibir el pago de sus horas extras por su labor de vigilancia realizada en condición de superior, por cuanto su labor logró requerir el máximo de atención y alerta de manera permanente.

#### **4.5. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN.**

Dentro del ámbito laboral las personas que realizan el trabajo de agentes de seguridad a nivel de la actividad privada, vienen enfrentando diversos desafíos en aras de buscar el respeto a sus derechos laborales por parte de su empleador, donde se busque su reconocimiento social y la estigmatización que logra rodear su trabajo, dando lugar a que se presente una capa compleja en razón a su experiencia laboral. Debemos de resaltar que los agentes de seguridad y vigilancia dentro de las empresas privadas vienen enfrentando diversos desafíos así como diversos problemas de las cuales destaca uno en particular cual es de ser sometidos a jornadas laborales extensas, turnos nocturnos y horarios irregulares lo que viene afectando su calidad de vida cuyo hecho repercutirá a nivel de su salud física, mental y familiar. A nivel del estudio se ha llegado a determinar que existe una falta de regulaciones normativas en materia laboral que guarden relación con el sector de seguridad y vigilancia privada dentro del ámbito nacional, lo que viene dando lugar a desmedidas situaciones de explotación y abuso de parte de empleadores que no quieren otorgar los diversos beneficios laborales. Dentro de ellas están las bajas escalas remunerativas, el no otorgamiento de beneficios laborales, la falta de acceso a recursos de capacitación así como su desarrollo profesional y someterlo a jornadas laborales realmente inadecuadas lo que viene vulnerando sus derechos laborales; en ese sentido los resultados encontrados guardan relación con el estudio de Quiñones y Porras (2019), quien pudo analizar los

riesgos psicosociales dentro como fuera del ámbito laboral en una empresa de seguridad privada a nivel de la ciudad de Bogotá. Dentro del estudio se pudo observar que las diversas demandas emocionales así como las exigencias dentro de las jornadas laborales vienen constituyendo en el principal factor de riesgo psicosocial que viene desarrollándose en la salud mental de los trabajadores que va a influir de sobremanera en los trabajadores. Por otro lado, los autores han llegado a concebir y además de sostener en en mérito al ordenamiento jurídico colombiano así como internacional, estas empresas de seguridad tienen la responsabilidad de poder generar ambientes que pueda dar lugar al desarrollo de cada uno de los anhelos personales de los trabajadores, donde se hace necesario implementar diversos mecanismos de prevención dentro del derecho laboral colombiano; así mismo debemos de considerar que los diferentes agentes de seguridad que prestan sus servicios a nivel de las empresas privadas vienen enfrentando una serie de condiciones laborales donde se tiene la programación de turnos rotativos las cuales tienen una duración mínima de doce horas de trabajo en algunos casos se tiene la existencia de jornadas de trabajo de hasta veinticuatro horas; así mismo se pudo notar que se le da un tiempo muy corto para poder alimentarse que va desde treinta a cuarenta y cinco minutos; sumado a ello estos trabajadores que laboran en horarios nocturnos no tienen horas de descanso efectivo así como definido. Otro aspecto que se tiene que tener en cuenta es que los trabajadores de seguridad a nivel de los refugios que le son asignados no vienen cumpliendo las condiciones adecuadas para que puedan protegerse de las variadas condiciones climatológicas logrando ser perjudicial para su salud e integridad emocional afectando su calidad de vida, vulnerando así su derecho a tener un trabajo digno acorde al respeto de los derechos humanos. Debemos considerar dentro del análisis que se viene realizando a la guía para la prevención de riesgos laborales a nivel del sector de seguridad privada, donde se describen cada uno de los riesgos laborales a las cuales están expuestos los trabajadores de seguridad privada, donde destaca que las personas que laboran como seguridad privada presentan en sus puestos de trabajo factores de riesgo, que van de tener un lugar de trabajo variado y dispar, que puede ir desde un centro comercial, museo, una entidad financiera, etc, donde estos

trabajadores no pertenecen a su empresa, sino a la empresa cliente, a quienes vienen brindando el servicio, sumado a ello los riesgos propios de la actividad están ligadas con las jornadas de trabajo, los turnos y las mismas situaciones de riesgo que presenta esta actividad frente al mundo del hampa; por otro lado, dentro del ámbito práctico demás está decir que la jornada de trabajo según ley es de ocho horas diarias pero la jornada de trabajo de los agentes de seguridad y vigilancia privada vienen a constituir en doce horas diarias, entre turnos diurnos y nocturnos, hecho que da lugar a que la jornada de trabajo sea ampliamente superada tal cual establece el marco normativo, vulnerando así sus derechos laborales. Cabe mencionar que las condiciones laborales que logran enfrentar los agentes de seguridad privada son realmente duras, donde se presentan jornadas de trabajo largas y agotadoras, lo que da lugar a tener un cansancio físico y mental, sumado a ello estar expuesto de forma permanente al peligro de ser atacado por delincuentes, pero muy a pesar de ello logran resignarse en poder aceptar las condiciones laborales esto como consecuencia de tener un trabajo y poder llevar el sustento a sus hogares. Debemos de destacar que las diversas condiciones laborales vienen teniendo un impacto negativo dentro de la salud de los trabajadores, fundamentalmente dentro del ámbito físico y psicológico, lo que conlleva a poder presentar un cansancio excesivo llevándolo a un estrés y agotamiento en la persona del trabajador; por lo tanto estos resultados encontrados presentan cierta relación con el estudio de Santa Cruz (2022), en ha desarrollado su estudio donde pudo analizar el derecho al descanso vacacional como mecanismo para conciliar la vida familiar y laboral: donde se llegó a analizar el Decreto Legislativo Nro. 713, la misma que fue modificada mediante el Decreto Legislativo Nro. 1405, donde se hace referencia al descanso vacacional dentro del contexto legal peruano, situación de derecho que fue recientemente modificado por el Decreto Legislativo Nro. 1405. Es así que los autores del estudio han logrado abordar la situación del descanso y cual es su finalidad en beneficio del trabajador esto con el propósito de poder asegurar que estos trabajadores puedan tener acceso a un determinado tiempo para poder desconectarse del trabajo y dar paso a la atención de sus necesidades personales así como de su familia, espacio en el tiempo que le ayude a recargar energías y

estar de vuelta en sus labores diarias dentro de la empresa.

A nivel de los resultados encontrados debemos de considerar a las condiciones laborales y estas deben entenderse como un conjunto de derechos y requisitos mínimos que logran considerarse en favor de los trabajadores a fin de mantener una buena relación laboral hecho que garantice una buena producción frente a todo ámbito, cabe destacar que el artículo 4 de la Ley Nro. 031-1995, pudo definir a las condiciones de trabajo a las acciones que pueda realizar la empresa en aras de poder prevenir los riesgos laborales, por lo tanto las condiciones de trabajo es considerado a las diversas característica que garanticen evitar los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores dentro de una empresa, lo que deberían de ser aplicados en favor de los trabajadores de seguridad y vigilancia. Dentro del ámbito normativo se ha logrado presentar normas que permitan garantizar la mejora del bienestar de los trabajadores frente a sus empleadores, pero pese a ello se presentan una serie de deficiencias dentro del contexto práctico a fin de garantizar las condiciones laborales. Uno de los problemas que se presenta se viene dando bajo el ambito de las horas de trabajo y la remuneracion que deben de percibir un trabajador, la equidad de género, la discriminación, el acoso laboral y la falta de oportunidades a fin de que pueda desarrollar su talento profesional dentro de la empresa, afectando la calidad de vida de los trabajadores que laboran como agentes de seguridad y vigilancia. Por otro lado, conviene citar a la jornada de trabajo como un derecho constitucional que le es inherente a un trabajador esto como consecuencia de que se tiene regulado dentro del artículo 25 de la Constitución Política de nuestro país, donde hace referencia que la jornada ordinaria de trabajo viene a constituir en ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como tiempo máximo, entendiéndose que las horas que pueda laborar el trabajador es comprendida como hora extra y debe ser remunerada de acuerdo a ley; bajo este contexto la Organización Internacional del Trabajo, se ha pronunciado a través del Convenio Nro. 01 del año 1919, la cual fue ratificado por el Perú en el año de 1945, donde llegó a excluir de la jornada ordinaria de trabajo las labores intermitentes, en ese sentido las horas de trabajo son aquellas en la cual el trabajador presta sus servicios de forma efectiva y exclusiva en favor del empleador,

mostrando disponibilidad de tiempo al interior de su radio o ámbito de trabajo; dentro de este contexto estos resultados que fueron encontrados guardan cierta relación con el estudio de Gore y Uzhenyu (2017), quienes lograron analizar los efectos de las condiciones laborales de los guardias de seguridad privada a nivel de su percepción sobre su satisfacción laboral, es así que a nivel de los resultados encontrados se pudo evidenciar la existencia de diversas condiciones laborales las cuales vienen teniendo cierto impacto positivo a nivel del campo ocupacional y la satisfacción laboral que viene presentando los trabajadores de vigilancia; también se ha logrado identificar la existencia de una satisfacción laboral dentro de los trabajadores que vienen ostentando un contrato de trabajo a plazo indeterminado, situación contraria se logró evidenciar con los trabajadores que tiene un contrato a plazo determinado quienes no presentan una satisfacción laboral en el trato que se les viene dando al interior de la empresa por parte de su empleador, en consecuencia gran parte de los trabajadores vienen teniendo insatisfacción laboral por su tipo de contrato que vienen ostentando; dentro de este contexto no cabe duda que los trabajadores de vigilancia pueden estar sujetos a cumplir una jornada de trabajo de índole extendido, lo que sin duda va a vulnerar sus derechos laborales desde el punto de vista de su salud, su libertad, su descanso, entre otros derechos que le son inherentes; debemos de considerar que la naturaleza de las funciones que desarrolla un trabajador vigilante logra extender su jornada ordinaria de labores, lo que viene dando lugar a que este pueda perder ciertos beneficios económicos tales como el hecho de percibir el pago de horas extras; esta situación puede llegar a empeorar siempre en cuando se tenga jornadas excesivas de trabajo de forma radical impuesta por el empleador llegando a impedir de que otros trabajadores puedan acceder a estas plazas de trabajo; así también dentro de los resultados obtenidos se logró analizar lo que viene siendo regulado razón del artículo 6 de la ley de servicios de seguridad privada Ley Nro. 28879 marco normativo donde hace mención que los servicios de seguridad privada vienen a constituir diversas actividades que son conducentes a poder cautelar y proteger la vida así como la integridad física de las personas que los llegan a contratar, cabe destacar que estos trabajadores logran brindar seguridad a patrimonios de personas naturales o jurídicas; la

suscripción de los contratos de trabajo pueden ser celebrados mediante personas naturales o jurídicas a nivel de una determinada modalidad que viene siendo normado en la legislación competente actos jurídicos laborales que deben ser autorizados y registrados ante la autoridad de trabajo. Dentro del ámbito normativo hace mención que los servicios de seguridad privada logran abarcar diversas categorías cuya labor viene recibiendo la debida protección legal en mérito al Decreto Supremo Nro. 003-2011-IN. Esta labor logra enfocarse bajo el contexto de protección de la vida, integridad y bienes muebles e inmuebles así como eventos de espectáculo y eventos de toda índole. Dentro de las diversas actividades se hace referencia a las modalidades tales como la protección personal, que van a brindar en favor de las personas ante posibles agresiones, cautelan el transporte de dinero y valores, entre otras actividades propias de su rubro laboral; por lo tanto estos resultados encontrados guardan cierta relación con el estudio de Romero (2021), quien pudo desarrollar su estudio relacionado a las ejecutorias que ha logrado emitir la corte suprema de justicia de Lima, en relación a la exclusión de la jornada máxima de los conductores de vehículos interprovinciales bajo un contrato de trabajo intermitente situación que viene vulnerando el acceso a un trabajo digno por parte de las persona, dentro de los contratos de trabajo intermitentes vienen siendo orientados al desarrollo de un trabajo de carácter intermitente donde los trabajadores están excluidos de estar inmersos en una jornada ordinaria de trabajo, lo que da lugar a que el empleador no pueda pagar horas extras del trabajo realizado, vulnerando así los derechos laborales del trabajador.

Debemos de considerar dentro del análisis realizado que los trabajadores de vigilancia, encuentran su naturaleza jurídica en el Decreto Supremo Nro. 009-2010-TR, donde las llega a definir que vienen a ser personas naturales que logran ofrecer su labor en temas relacionados a guardianía o portería en edificios de departamentos que tienen como finalidad la habitabilidad, así como la vigilancia de quintas, condominios, entre otros bienes inmuebles pero que tengan como fin el hecho de ser habitados por personas. En ese entender los trabajadores de vigilancia logran desarrollar actividades laborales tales como el hecho de prevenir actos humanos que tienden a generar perjuicio dentro del espacio que

vienen vigilando. Pero la discrepancia surge cuando existe serios cuestionamientos a su labor esto como consecuencia de que no logran realizar una acción determinada de manera permanente, ya que su labor está a la espera de una situación de carácter inusual que pretenda generar algún perjuicio. Pero no cabe duda que este trabajo en la actualidad viene siendo protegida y regulado dentro del ámbito normativo laboral peruano, hecho jurídico que da lugar a entender de que estos trabajadores tienen derecho a percibir sus beneficios laborales. Debemos advertir que a nivel del marco normativo constitucional a razón del artículo 25, se ha logrado establecer la jornada ordinaria de trabajo la cual es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. Cuando se presente jornadas de trabajo de índole acumulativo o más conocido como jornadas de trabajo atípicos el promedio de las horas trabajadas debe ser como promedio no tiene que lograr superar el máximo de horas establecido en la misma norma. Por otro lado, el Ministerio de Trabajo a través de su portal web ha puesto de manifiesto que el valor de la remuneración de la hora extra debe ser en relación a las dos primeras horas un pago más el 25% del valor hora y a partir de la tercera hora debe de haber una sobretasa del 35% del valor hora. Por último, debemos de considerar que de acuerdo a la máxima normativa nacional cual es la constitución política, se considera como hora extra que esté fuera de la jornada laboral ordinaria, y estas hora de trabajo efectivo son conocidos como sobretiempo u horas extra. Y debe ser remunerado; dentro de este contexto estos resultados obtenidos tienen cierta relación con los resultados que fueron encontrado en el estudio de Bahamón, Moreno y Triviño (2015), quienes pudieron realizar su estudio sobre seguridad y salud en el trabajo en guardias de seguridad en relación a los años 2010 al 2015 en el país de Colombia, bajo una análisis documental, dentro del estudio lo autores lograron evidenciar que los trabajadores que se dedican al servicio de vigilancia como seguridad viene a constituir un grupo etario muy grande, donde se presentan diversos roles así como una variedad de necesidades lo que los convierte en una clase trabajadora altamente vulnerable a la informalidad, por otro a nivel de los demás documentos que fueron encontrados se tiene que estos colaboradores logran estar expuestos a riesgos psicosociales convirtiéndolos como trabajadores altamente vulnerables,

también se pudo evidenciar que estos trabajadores están expuestos a extensas jornadas de trabajo, llegando a incrementar su nivel de estrés, pero una situación mucho más mayor se suscita ya que estos trabajadores vienen padeciendo de ausentismo familiar esto por el horario de trabajo que tienen que cumplir y al informalidad laboral a la cual están sujetas; es así que a nivel del artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos se pudo considerar cuatro supuestos jurídicos que vienen siendo relacionados al derecho que tienen los trabajadores de seguridad y vigilancia a su descanso, así como poder disfrutar de un tiempo libre, a que se tenga un límite razonable en su jornada de trabajo y al goce de su periodo vacacional debidamente remuneradas. Por lo tanto, estos supuestos jurídicos vienen reconociendo el equilibrio entre el trabajo y la vida personal del colaborador, cuyo objetivo es de poder brindar la debida protección a su salud, su bienestar y más que todos su dignidad como ser humano. En consecuencia, el estado en aplicación de la normativa tiene la obligación de poder fomentar acciones de prevención e invocar a los empleadores a que puedan asegurar condiciones laborales justas para los trabajadores de vigilancia. Otro aspecto normativo que debemos de considerar es que dentro del apartado III del boletín 007 del año 2011 dado por el Ministerio de Trabajo, donde hace referencia a que todos los trabajadores sin distinción alguna tienen el derecho de poder acceder a un descanso semanal de 24 horas seguidas, de forma preferente los días domingos. Pero también se pueden presentar situaciones excepcionales donde los horarios sean discontinuos y el trabajador pueda hacer uso de un día dentro de la semana para poder descansar, esto se fijará por el empleador de forma individual o colectiva. Dentro de la misma perspectiva, en relación al derecho de descanso, al ocio, a una jornada laboral razonable y a vacaciones remuneradas viene siendo regulado y reconocido en el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, sin que se presente distinción alguna sobre la persona o la labor que cumple el trabajador; en ese sentido debemos comprender que el descanso no es solo un derecho de los trabajadores, más que todo que todas las personas sin distinción sobre su situación laboral tiene el derecho de gozar de este beneficio laboral. El derecho que tienen los trabajadores de seguridad y vigilancia de poder gozar de su tiempo

libre tiene relación con la libertad de las personas a fin de poder dedicar su tiempo a la práctica de diversas actividades de su elección que se pueda dar fuera del ámbito de trabajo. En ese sentido este derecho viene reconociendo a la importancia que debe tener un tiempo para el ocio, el esparcimiento, la recreación, el desarrollo personal y la participación en la vida cultural y familiar; todo ello con el afán de contribuir a poder fortalecer sus relaciones interpersonales generando su bienestar. Cabe precisar que toda limitación razonable de la duración del trabajo logra establecer que toda persona tiene el derecho de generar límites adecuados en relación a la cantidad de horas que pretende laborar dentro de un tiempo determinado. En consecuencia, la jornada laboral debe ser justa y equitativa, esto para poder evitar la explotación y el agotamiento de cada uno de los trabajadores, en consecuencia los empleadores deben garantizar la seguridad, la salud y el equilibrio frente al trabajo y su vida personal del trabajador en relación a la duración del trabajo dentro de la empresa; en consecuencia los resultados que se presenta tiene cierta relación con el estudio de Zumaeta (2020), quien logró analizar la reducción de la jornada laboral y su incidencia en la productividad así como en la calidad de vida de los trabajadores a nivel de la ciudad de Lima metropolitana durante el año 2019, donde el autor refiere que existe la necesidad de reducir la jornada laboral esto con el propósito de poder incrementar la calidad de vida del trabajador, sumado a ello pueda gozar del calor de su hogar por más tiempo, hecho que va a contribuir a un mejor desarrollo de la persona dentro de su contexto social. También el autor del estudio pudo observar que este beneficio permite una reducción en la jornada de trabajo la cual no sería provechosa para el empleador ya que va tener influencia en la productividad en relación a las horas de trabajo.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Se pudo determinar que los agentes de seguridad y vigilancia dentro de las empresas privadas vienen siendo sometidos a jornadas laborales extensas, turnos nocturnos y horarios irregulares lo que viene afectando su calidad de vida cuyo hecho repercutirá a nivel de su salud física, mental y familiar, esto como consecuencia de la falta de una regulación normativa adecuada en materia laboral la cual guarde relación con el rubro de seguridad y vigilancia privada, hecho que viene dando lugar a desmedidas situaciones de explotación y abuso de parte de empleadores que no quieren otorgar los beneficios laborales en favor de los trabajadores.

**SEGUNDA:** Se pudo identificar que el legislador debe de establecer límites adecuados en la jornada de trabajo para los agentes de seguridad y vigilancia en aras de brindar una adecuada protección a la salud y bienestar del trabajador; si no se logrará adoptar estas medidas normativas se tendrá como consecuencia que el trabajador siga laborando jornadas laborales extensas de forma continua afectando su salud a nivel físico y mental, promoviendo la fatiga y estrés laboral como consecuencia de la falta de periodos de descanso.

**TERCERA:** Se ha llegado a conocer que los trabajadores de vigilancia pueden estar sujetos a cumplir una jornada de trabajo de índole extendido, lo que sin duda va a vulnerar sus derechos laborales desde el punto de vista de su salud, su libertad, su descanso, entre otros derechos que le son inherentes; así mismo se logró identificar que la naturaleza de las funciones que desarrolla un trabajador vigilante logra extender su jornada ordinaria de labores, lo que viene dando lugar a que este pueda perder ciertos beneficios económicos tales como el hecho de percibir el pago de horas extras; esta situación puede llegar a

empeorar siempre en cuando se tenga jornadas excesivas de trabajo de forma radical impuesta por el empleador llegando a impedir de que otros trabajadores puedan acceder a estas plazas de trabajo.

## RECOMENDACIONES

**PRIMERO:** Al estado peruano mediante el poder legislativo pueda a bien realizar una reforma dentro del marco normativo laboral vigente donde se pueda establecer criterios para determinar los límites de una jornada laboral extendidas para los trabajadores de seguridad y vigilancia dentro del ámbito privado, a fin de garantizar el cumplimiento de sus derechos laborales por parte de las empresas dedicadas a este rubro.

**SEGUNDO:** Al poder legislativo de poder crear un marco normativo regulador de forma específica para el rubro de los trabajadores de seguridad y vigilancia privada a fin de poder establecer estándares mínimos para el otorgamiento de remuneraciones, jornada laboral, beneficios laborales y más que todo dotar de condiciones necesarias para el cumplimiento de su labor, donde el marco jurídico debe ser claro, pasibles de ser aplicados y sujetos a fiscalización por parte de la autoridad del trabajo.

**TERCERO:** A la autoridad administrativa de trabajo de poder garantizar el pago de una remuneración justa y el otorgamiento de beneficios laborales en favor de los trabajadores de seguridad y vigilancia la cual pueda reflejar la importancia y complejidad de su trabajo que vienen desempeñando, junto a ello de poder garantizar por parte del empleador el otorgamiento de seguro de salud, días de descanso remunerado y oportunidades de capacitación.

## BIBLIOGRAFÍA

- Ávalos (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>
- Bahamón, Moreno y Triviño (2015), Estudios sobre seguridad y salud en el trabajo en guardias de seguridad durante los años 2010-2015 en Colombia, una revisión documental) – 2015. – Colombia.
- Beltran (2006), Las exclusiones a la jornada máxima de trabajo. Laborem, N°6, 160-180. <https://acortar.link/bRkwyE>
- Casahuillca (2016), Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores del centro de salud chilca- 2015. Huancayo: Universidad Nacional del centro del Perú.
- Charria (2015), Derecho constitucional, laboral y seguridad social. Lima: Pontificia Universidad Javeriana.
- Chiavenato (1999), Administración de recursos humanos – quinta edición Editorial Mc Graw Hill
- Consejería de Educación y Empleo (2020), Guía para la prevención de riesgos laborales en el sector de seguridad privada.
- Constitución política del Perú (1993), Artículo N.º 25 duración de las jornadas laborales.
- Ferro (2019), Derecho individual del trabajo en el Perú. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Gore y Uzhenyu (2017), Los efectos de las condiciones laborales de los guardias de seguridad privada en la satisfacción laboral.
- Henao (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>
- Hernández et al. (2006), Metodología de la Investigación (4ta Edic). DF, México. McGraw Hill.

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (2011), Artículo 21 Las medidas de prevención y protección del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Lizardo (2022), Occupational Stress Level in Agents and Supervisors of a Private Security Company Associated with Work-Related Factors.

Machaca (2023), Mobbing laboral y la vulneración a los derechos fundamentales de los trabajadores de la empresa de transportes Rosegur S.A.C. - Juliaca 2022. UPSC. Puno.Perú.

Manual de formación europeo (2014), Prevención de riesgos laborales en el sector de la seguridad privada.

Morales (2006), Jornada de trabajo, registro de control de asistencia y servicio de vigilancia. ADVOCATUS, N°14, 203-217.

Ochoa (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>

Olivar (2014), El estrés en seguridad privada.

Organización mundial de la salud (2021), Jornadas de trabajo prolongadas y relación con el aumento de las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares.

<https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>

Quiñones y Porras (2019), Riesgos psicosociales intra y extra laborales en una empresa de seguridad privada de Bogotá. Revista de psicología de la salud (p., 152 181).

Rodriguez (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>

Romero (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>

Santa Cruz (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.

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

Silva (2015), Acercamiento desde la Administración de la Seguridad a los Riesgos Psicosociales en vigilantes.

Tamayo (2003), El proceso de la investigación científica.

Taylor y Bogdan (2002), Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Barcelona.

Ulloa (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>

Verastegui (2017), La minimización de accidentes e incidentes de trabajo mediante la aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en una empresa de seguridad privada en la ciudad de Trujillo. – Perú

Zumaeta (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>.

## ANEXOS

## Anexo 01: Matriz de consistencia

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### Tratamiento jurídico sobre la afectación de los derechos laborales mediante la jornada de trabajo en los agentes de seguridad y vigilancia privada, 2024

<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>EJE DE ANÁLISIS 1</b>	<b>SUB EJES DE ANÁLISIS</b>
¿De qué manera se viene regulando la afectación de los derechos laborales como consecuencia de la jornada de trabajo en los agentes de seguridad y vigilancia privada, 2024?	Analizar de qué manera se viene regulando la afectación de los derechos laborales como consecuencia de la jornada de trabajo en los agentes de seguridad y vigilancia privada, 2024.	Afectación de los derechos laborales.	Marco jurídico de los derechos laborales. Derecho de descanso. Limitación razonable de la duración del trabajo efectivo. Disfrute de vacaciones pagadas.
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>EJE DE ANÁLISIS 2</b>	<b>SUB EJES DE ANÁLISIS</b>
¿Cuáles son las condiciones normativas a fin de evitar la afectación de los derechos laborales de los agentes de seguridad y vigilancia privada, 2024?	Identificar las condiciones normativas a fin de evitar la afectación de los derechos laborales de los agentes de seguridad y vigilancia privada, 2024.	Jornada de trabajo para los agentes de seguridad y vigilancia.	Marco jurídico de la jornada de trabajo. Jornada de trabajo excesiva.
¿De qué forma viene siendo regulado a nivel normativo las condiciones relacionadas a la jornada de trabajo para los agentes de seguridad y vigilancia privada, 2024?	Conocer de qué forma viene siendo regulado a nivel normativo las condiciones relacionadas a la jornada de trabajo para los agentes de seguridad y vigilancia privada, 2024.	Jornada de trabajo forzada. Horas de trabajo extras impagos.	

**Anexo 02:** Ficha de análisis bibliográfica.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"  
FACULTAD DE CIENCIAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO**

<p><b>Autor:</b> Henao</p> <p><b>Título:</b> La seguridad privada como eje fundamental para el desarrollo económico y la sostenibilidad de las organizaciones y las empresas colombianas.</p> <p><b>Año de publicación:</b> 2013</p>	<p><b>Lugar de publicación:</b> Nueva Granada - España.</p> <p><b>Editorial:</b> Universidad Militar Nueva Granada.</p>
<p>El trabajador de vigilancia</p> <p>Debemos considerar que el sector de la seguridad privada se ha desarrollado de forma acelerada dentro del mercado laboral donde muchas de estas empresas vienen ofertando puestos laborales de índole formal así como la oferta de servicios complementarios. Pero lo peculiar de este servicio es que los agentes de seguridad están expuestos a niveles elevados de violencia y presencia de la delincuencia, ya que su función de los agentes de seguridad es de poder brindar un servicio de protección frente al acto delincuencia. Por lo tanto, el empleador tiene el deber de poder brindar al vigilante todas las medidas de seguridad y otorgarles sus beneficios laborales acorde al contrato de trabajo que pueda ostentar.</p>	



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"  
FACULTAD DE CIENCIAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO**

<b>Autor: Ulloa</b> <b>Título: El Tiempo de Trabajo: Algunas ideas para su definición.</b> <b>Año de publicación: 2015</b>	<b>Lugar de publicación: Lima.</b> <b>Editorial: Libro Homenaje a Mario Pasco Cosmópolis.</b>
<p>Los factores higiénicos como los que resultan ser insatisfactorios para el personal de vigilancia radican fundamentalmente en las condiciones de trabajo que pueda implementar el empleador a fin de poder crear un clima laboral adecuado para que el trabajador de vigilancia vea garantizado una óptima labor. En ese sentido ante la superación de estas condiciones se desarrollará la motivación así como la satisfacción de los trabajadores, hecho que repercutirá en la producción a nivel laboral en favor de la empresa.</p>	



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"**  
**FACULTAD DE CIENCIAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO**

<b>Autor: Santana</b> <b>Título: Exceso de trabajo: riesgos en la salud y disminución de la productividad.</b> <b>Año de publicación: 2013</b>	<b>Lugar de publicación: Lima.</b> <b>Editorial:</b>
<p>Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo pueden presentarse dentro del entorno laboral responden a las condiciones que se presenta a nivel del ambiente de trabajo que pueda implementar el empleador en favor de los trabajadores, a fin de que estos puedan desenvolverse de la manera más óptima posible y ver que su producción siempre vaya en crecida. Es por ello que las condiciones de trabajo así como los medios laborales son considerados en la actualidad como los factores determinantes, dentro de los mecanismos para poder promover condiciones óptimas de trabajo a nivel emocional y físico en favor de los trabajadores que prestan servicio de vigilancia.</p>	



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"**  
**FACULTAD DE CIENCIAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO**

<b>Autor: Manual de formación europeo.</b> <b>Título: Prevención de riesgos laborales</b> <b>en el sector de la seguridad privada.</b> <b>Año de publicación: 2014</b>	<b>Lugar de publicación:</b> <b>Editorial:</b>
<p>Las condiciones y medio ambiente de trabajo, estas condiciones están dadas por los diversos factores socio técnicos y organizacionales que logra implementar el empleador para el proceso de la prestación de los servicios basado en las condiciones de trabajo y fijando puntos relevantes a razón de los factores de riesgo que pueda existir dentro del ambiente de la empresa. Por lo tanto, ambos criterios deben de ser desarrollados de la manera más óptima a fin de que sea asumida por cada trabajador, donde se tenga una respuesta inmediata en el proceso del cumplimiento de su trabajo en favor de la empresa.</p>	



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"  
FACULTAD DE CIENCIAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO**

<b>Autor: Lizardo</b> <b>Título: Occupational Stress Level in Agents and Supervisors of a Private Security Company Associated with Work-Related Factors.</b> <b>Año de publicación: 2022</b>	<b>Lugar de publicación: Estados Unidos.</b> <b>Editorial:</b>
<p>La labor del trabajador de vigilancia, el trabajo que desarrolla el agente de vigilancia es poder prevenir actos delincuenciales, así como de proteger a las personas que se encuentren al interior de las instalaciones donde se le encomendó su labor de vigilancia. Debemos considerar que el trabajador de vigilancia su labor es constante, ya que desarrolla el servicio de resguardo fuera o al interior de la entidad que viene custodiando a vista de la colectividad donde no se da su ausentismo.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"  
FACULTAD DE CIENCIAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

<p><b>Autor:</b> Verastegui</p> <p><b>Título:</b> La minimización de accidentes e incidentes de trabajo mediante la aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en una empresa de seguridad privada en la ciudad de Trujillo. – Perú.</p> <p><b>Año de publicación:</b> 2017</p>	<p><b>Lugar de publicación:</b> Trujillo.</p> <p><b>Editorial:</b></p>
<p>Restricciones para la jornada laboral estándar</p> <p>Cabe destacar que una jornada laboral comprende las ocho horas diarias de trabajo o las cuarenta y ocho horas semanales de trabajo como máximo. Pero puede también darse una jornadas laboral de carácter acumulativo, pero que no tiene que exceder el máximo de horas reguladas por la normativa laboral si estos llegase a darse se estaría frente a la labora efectuada mediante horas extras las cuales deben ser debidamente remunerados, por otro lado el trabajador tiene el derecho a sus descansos dominicales de forma semanal y de gozar de sus vacaciones debidamente remunerados.</p>	



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"**  
**FACULTAD DE CIENCIAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO**

<b>Autor: Casahuillca</b> <b>Título: Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores del centro de salud chilca- 2015.</b> <b>Año de publicación: 2016</b>	<b>Lugar de publicación: Huancayo.</b> <b>Editorial: Universidad Nacional del centro del Perú.</b>
<p>Los derechos humanos</p> <p>Son aquellos derechos inherentes a la persona humana que deben ser garantizados por el estado peruano. Por lo tanto, dentro de estos derechos humanos está comprendido la libertad de trabajo, hecho que también garantiza de manera conexa a que el trabajador logre percibir su remuneración el cual le permitirá subsistir de manera diaria. Por lo tanto, los derechos laborales son de naturaleza irrenunciable desde todo punto de vista, y por ende no pueden ser perjudiciales para el trabajador.</p>	



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"  
FACULTAD DE CIENCIAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO**

<b>Autor: Chiavenato</b>	<b>Lugar de publicación: Lima.</b>
<b>Título: Administración de recursos humanos – quinta edición.</b>	<b>Editorial: Editorial Mc Graw Hill.</b>
<b>Año de publicación: 1999</b>	
<p>El derecho al descanso</p> <p>Este derecho es inherente a todos los trabajadores por ende el descanso que debe gozar el trabajador debe ser considerado como el tiempo que le toma al trabajador para poder recuperarse de manera física y mental sobre toda la labor realizada. Por ende, este derecho garantiza a que la persona tenga a bien la posibilidad de descansar y disfrutar de períodos que le permitan estar en situaciones de relajación y tranquilidad, con el propósito de fomentar el bienestar general, su salud y la calidad de vida de los trabajadores.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"  
FACULTAD DE CIENCIAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

<b>Autor: Ferro</b> <b>Título: Derecho individual del trabajo en el Perú.</b> <b>Año de publicación: 2019</b>	<b>Lugar de publicación: Lima.</b> <b>Editorial: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.</b>
<p>El derecho al disfrute del tiempo libre</p> <p>Este derecho que tiene el trabajador consiste en que pueden dedicar cierto tiempo en la realización de actividades de su propia elección actividades que no tienen nada que ver con las actividades laborales. Por lo tanto, este derecho que tienen los trabajadores los puede dedicar al ocio, al esparcimiento, la recreación y su desarrollo personal así como de su familia.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"  
FACULTAD DE CIENCIAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

<b>Autor:</b> Beltran	<b>Lugar de publicación:</b>
<b>Título:</b> Las exclusiones a la jornada máxima de trabajo.	<b>Editorial:</b> Laborem, N°6, 160-180.
<b>Año de publicación:</b> 2006	
<p>Las vacaciones pagadas</p> <p>Este derecho que tienen los trabajadores consiste que después de haber alcanzado de forma efectiva un año entero de trabajo lo justo es que reciba un descanso por vacaciones remuneradas que oscila a treinta días calendario, la cual es un periodo libre de trabajo que le permitirá disfrutar de su familia en primer lugar así como a poder descansar, renovarse y disfrutar de actividades personales. Es por ello que resulta fundamental, asegurar que las vacaciones deben de ser remuneradas lo que garantizara a los trabajadores a que no puedan ser afectados desde el punto de vista económico.</p>	

**Anexo 03:** Ficha de análisis de norma.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"  
FACULTAD DE CIENCIAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA**

**Organización Internacional del Trabajo**

Organización Internacional del Trabajo, ha logrado establecer como uno de sus objetivos el hecho de poder hacer que los empleadores logren respetar los derechos laborales de los trabajadores, fomentando la creación de oportunidades donde se ofrezcan puestos de trabajo dignos, a fin de poder mejorar las condiciones de trabajo dentro de las empresa, al mismo tiempo se fomente el diálogo cuando se pretenda reclamar los derechos de los trabajadores.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"**  
**FACULTAD DE CIENCIAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA**

**Constitución política del Perú, 1993**

Son denominadas horas extras aquellas donde el trabajador labora de forma efectiva en favor del empleador fuera de una jornada laboral regular, muy a pesar de que estas horas de trabajo se hayan realizado antes de ingresar a cumplir su jornada laboral o después de ella. En ese sentido la normativa constitucional viene regulando en su artículo 25, la jornada laboral regular. En ese sentido si el trabajador logra laborar por dos horas adicionales a su jornada de trabajo este debe ser remunerado con un 25% más el valor de la hora y se se ha llegado a laborar por más de tres horas se le debe de remunera con un 35% al valor de la hora de trabajo.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"**  
**FACULTAD DE CIENCIAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA**

**Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Para poder entender la jornada de trabajo de un trabajador de vigilancia, resulta necesario entender primeramente lo que significa un horario de trabajo intermitente, la cual es conocida como un trabajo que se vienen realizando en unciona al interrupciones es decir son jornadas laborales de orden discontinuo, este tipo de jornada de trabajo muchas veces se da como consecuencia de la actividad la cual realizará el trabajador, cabe destacar que a nivel del Perú, no se logró establecer un límite específico máximo para tener a trabajadores en planilla bajo esta modalidad. Lo que viene trayendo como consecuencia que las empresas hagan cierto uso abusivo de esta modalidad contractual.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"**  
**FACULTAD DE CIENCIAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA**

**Ley Nro. 031-1995**

Las condiciones laborales y estas deben entenderse como un conjunto de derechos y requisitos mínimos que logran considerarse en favor de los trabajadores a fin de mantener una buena relación laboral hecho que garantice una buena producción frente a todo ámbito, cabe destacar que el artículo 4 de la Ley Nro. 031-1995, pudo definir a las condiciones de trabajo a las acciones que pueda realizar la empresa en aras de poder prevenir los riesgos laborales, por lo tanto las condiciones de trabajo es considerado a las diversas característica que garanticen evitar los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores dentro de una empresa, lo que deberían de ser aplicados en favor de los trabajadores de seguridad y vigilancia.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"**  
**FACULTAD DE CIENCIAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA**

**Organización Internacional del Trabajo, se ha pronunciado a través del  
Convenio Nro. 01 del año 1919**

La Organización Internacional del Trabajo, se ha pronunciado a través del Convenio Nro. 01 del año 1919, la cual fue ratificado por el Perú en el año de 1945, donde llegó a excluir de la jornada ordinaria de trabajo las labores intermitentes, en ese sentido las horas de trabajo son aquellas en la cual el trabajador presta sus servicios de forma efectiva y exclusiva en favor del empleador, mostrando disponibilidad de tiempo al interior de su radio o ámbito de trabajo. Cabe mencionar que los trabajadores de vigilancia vienen desempeñando actividades laborales donde están expuestos de forma permanente su integridad a fin de que ellos brindan protección y vigilancia sobre el bienestar físico de las personas que las llegan a contratar; pero pese a ello esta actividad es muy poco reconocida en relación a los usuario de su servicio.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"**  
**FACULTAD DE CIENCIAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA**

**Ley Nro. 28879**

Viene siendo regulado razón del artículo 6 de la ley de servicios de seguridad privada Ley Nro. 28879 marco normativo donde hace mención que los servicios de seguridad privada vienen a constituir diversas actividades que son conducentes a poder cautelar y proteger la vida así como la integridad física de las personas que los llegan a contratar, cabe destacar que estos trabajadores logran brindar seguridad a patrimonios de personas naturales o jurídicas; la suscripción de los contratos de trabajo pueden ser celebrados mediante personas naturales o jurídicas a nivel de una determinada modalidad que viene siendo normado en la legislación competente actos jurídicos laborales que deben ser autorizados y registrados ante la autoridad de trabajo.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"  
FACULTAD DE CIENCIAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA**

**Decreto Supremo Nro. 003-2011-IN**

Dentro del ámbito normativo hace mención que los servicios de seguridad privada logran abarcar diversas categorías cuya labor viene recibiendo la debida protección legal en mérito al Decreto Supremo Nro. 003-2011-IN. Esta labor logra enfocarse bajo el contexto de protección de la vida, integridad y bienes muebles e inmuebles así como eventos de espectáculo y eventos de toda índole. Dentro de las diversas actividades se hace referencia a las modalidades tales como la protección personal, que van a brindar en favor de las personas ante posibles agresiones, cautelan el transporte de dinero y valores, entre otras actividades propias de su rubro laboral.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"**  
**FACULTAD DE CIENCIAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA**

**Decreto Supremo Nro. 009-2010-TR**

Debemos de considerar dentro del análisis realizado que los trabajadores de vigilancia, encuentran su naturaleza jurídica en el Decreto Supremo Nro. 009-2010-TR, donde las llega a definir que vienen a ser personas naturales que logran ofrecer su labor en temas relacionados a guardianía o portería en edificios de departamentos que tienen como finalidad la habitabilidad, así como la vigilancia de quintas, condominios, entre otros bienes inmuebles pero que tengan como fin el hecho de ser habitados por personas. En ese entender los trabajadores de vigilancia logran desarrollar actividades laborales tales como el hecho de prevenir actos humanos que tienden a generar perjuicio dentro del espacio que vienen vigilando.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"  
FACULTAD DE CIENCIAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA**

**Boletín 007 del año 2011 dado por el Ministerio de Trabajo**

Otro aspecto normativo que debemos de considerar es que dentro del apartado III del boletín 007 del año 2011 dado por el Ministerio de Trabajo, donde hace referencia a que todos los trabajadores sin distinción alguna tienen el derecho de poder acceder a un descanso semanal de 24 horas seguidas, de forma preferente los días domingos. Pero también se pueden presentar situaciones excepcionales donde los horarios sean discontinuos y el trabajador pueda hacer uso de un día dentro de la semana para poder descansar, esto se fijará por el empleador de forma individual o colectiva.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"  
FACULTAD DE CIENCIAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA**

**Declaración Universal de los Derechos Humanos**

Dentro de la misma perspectiva, en relación al derecho de descanso, al ocio, a una jornada laboral razonable y a vacaciones remuneradas viene siendo regulado y reconocido en el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, sin que se presente distinción alguna sobre la persona o la labor que cumple el trabajador; en ese sentido debemos comprender que el descanso no es solo un derecho de los trabajadores, más que todo que todas las personas sin distinción sobre su situación laboral tiene el derecho de gozar de este beneficio laboral.

**Anexo 04:** Ficha de análisis de jurisprudencia.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"  
FACULTAD DE CIENCIAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**FICHA DE ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA RELACIONADA AL TEMA DE  
INVESTIGACION**

**- Sentencia Nro. 4635 - 2004 - PA/TC**

Dentro de la sentencia se logró analizar e interpretar lo que viene siendo regulado en el inciso 2 del artículo 26 de la Constitución, donde hace referencia que los derechos humanos de las personas tienen la calidad de ser irrenunciables, más aún si estos están reconocidos en la norma constitucional y normas de derecho laboral. Cabe resaltar que el mismo tribunal logró aclarar que este principio implica la imposibilidad de renunciar así como de revocar los derechos que le son dados a los trabajadores mediante la norma constitucional y la misma ley laboral. Sumado a ello resultan irrenunciables a los derechos que están consagrados a nivel de los tratados referentes a los Derechos Humanos, pues logran representar un nivel mínimo de derechos donde los estados están comprometidos a poderlos garantizar.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"  
FACULTAD DE CIENCIAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA RELACIONADA AL TEMA DE  
INVESTIGACION

**- Casación Laboral Nro. 4503-2012 - LA LIBERTAD**

Dentro de esta casación nace como consecuencia de la demanda que fue incoada por Wilfredo Bejarano, quien labora como vigilante en una empresa de seguridad privada. Donde el demandante en el presente proceso pretende cobrar el pago de las horas extras así como otros beneficios laborales. Dando lugar que a nivel de segunda instancia se logró ratificar la sentencia que viene dando lugar a la pretensión incoada por el pago de horas extras. Frente a este fallo la demandada logró interponer recurso de casación, la cual fue declarada desestimada y consecuentemente infundada. En relación a este criterio la Corte Suprema pudo determinar que la norma no impide que existan vigilantes o custodios que realicen labores donde se exija una atención y cuidado de manera permanente. Por lo tanto, la excepción de la jornada máxima solo debería de aplicarse para los vigilantes cuya labor contempla períodos de descanso o inacción, y no para todos los trabajadores que vienen desarrollando el trabajo de vigilancia. Por lo tanto, este caso materia de litis no se trata de una jornada discontinua, más por el contrario de una situación de atención y estado de alerta por parte del agente de manera continua.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"  
FACULTAD DE CIENCIAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA RELACIONADA AL TEMA DE  
INVESTIGACION

**- Casación Laboral Nro. 11330 - 2015 - LAMBAYEQUE**

Dentro de esta sentencia se tiene al señor Alfredo Sanjinés, quien es ex vigilante del Poder Judicial, quien alude que tiene el derecho a recibir el pago de sus horas extras por su labor realizada. El demandante logra argumentar que no todos los trabajadores que desempeñan labores de vigilancia deben estar excluidos de la jornada máxima establecida. Junto a ello se sostiene que el pago de horas extras debe ser para aquellos trabajadores que logran prestar sus servicios de forma permanente en relación a su atención, cuidado y alerta, requisitos que viene cumpliendo sin duda el demandante. La sentencia fue apelada por el Poder Judicial, la misma que ha sido confirmada en la sentencia de vista a nivel de la segunda instancia. Debemos de resaltar que a nivel del recurso de casación, el Poder Judicial logró referir que dentro de la doctrina se pudo adoptar el término vigilancia superior donde alegó el tiempo dentro del ámbito de trabajo de vigilancia sin períodos de inactividad. Esto como consecuencia que en la práctica se viene dando la existencia de trabajadores vigilantes quienes deben estar de forma permanente alerta y atentos para que puedan cumplir de manera eficiente su trabajo de resguardo y seguridad; por lo tanto el demandante tiene el derecho de poder percibir el pago de sus horas extras por su labor de vigilancia realizada en condición de superior, por cuanto su labor logró requerir el máximo de atención y alerta de manera permanente.