

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

FACULTAD DE DERECHO



Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social

*“El derecho al descanso como factor de prevención ante
accidentes de trabajo en perjuicio de maquinistas textiles
bajo jornadas en turnos rotativos”*

Trabajo académico para optar el título de Segunda
Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad
Social

Autor:

Max Royer Carbajal Meléndez

Asesora:

Ccantu Stefany Osorio Velarde

Lima, 2023

Informe de Similitud

Yo, OSORIO VELARDE, CCANTU STEFANY, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo Académico titulado “El derecho al descanso como factor de prevención ante accidentes de trabajo en perjuicio de maquinistas textiles bajo jornadas en turnos rotativos”, del autor(a) CARBAJAL MELENDEZ, MAX ROYER, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 16%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 04/12/2023.

- He revisado con detalle dicho reporte y el Trabajo Académico, y no se advierten indicios de plagio.

- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 19 de febrero del 2024

OSORIO VELARDE, CCANTU STEFANY	
DNI: 47230190	Firma:
ORCID: https://orcid.org/0009-0000-8388-4881	

RESUMEN

El sustento principal para abordar esta investigación versa sobre el impacto que pueda generar sobre los maquinistas textiles, actividad laboral calificada como de alto riesgo, la indebida aplicación del derecho al descanso, sobre todo en la ejecución de jornadas laborales en turnos rotativos. Este contexto puede generar mayores contingencias y riesgos ante posibles accidentes de trabajo, así como el padecimiento a la salud mental y/o física de los prestadores de servicios, debido a los cambios periódicos y radicales entre los turnos a trabajar (sea de diurno a nocturno, o viceversa). Asimismo, de manera dogmática e interdisciplinaria, la problemática analizada (en el sentido del tiempo de trabajo y de descanso) se enmarca en una relevancia social y académica, en tanto que concebir al derecho al descanso como factor de prevención ante situaciones laborales calificadas de alto riesgo, engloba el análisis de diversos aspectos que ameritan cambios sustanciales por parte del Estado. En ese sentido, el objetivo central es reconocer y visibilizar que la tenue regulación aplicada para las turnos rotativos dista de preocuparse por limitar situaciones que pueden generar impactos negativos en la salud y la seguridad de los trabajadores, aunado a no señalar ningún elemento determinante frente a la prevención y protección ante actividades económicas con altos índices de accidentes laborales. Reconocer la posibilidad de implementar propuestas de cambio es un escalón determinante para reformular una modalidad de trabajo acorde con la productividad, debiéndose enlazar con los principios que rigen a la seguridad y salud en el trabajo.

PALABRAS CLAVES

Turnos rotativos – jornadas laborales – derecho al descanso - accidentes laborales – salud física y mental.

ABSTRACT

The main basis for addressing this research is the impact that the improper application of the right to rest may generate on textile machinists, a work activity classified as high risk, especially in the execution of work days in rotating shifts. This context can generate greater contingencies and risks in the event of possible work accidents, as well as suffering to the mental and/or physical health of service providers, due to the periodic and radical changes between the shifts to work (whether from daytime to nighttime). Likewise, in a dogmatic and interdisciplinary manner, the problem analyzed (in the sense of work and rest time) is framed in a social and academic relevance, while conceiving the right to rest as a prevention factor in work situations classified as highly risk, encompasses the analysis of various aspects that warrant substantial changes by the State. In this sense, the central objective is to recognize and make visible that the tenuous regulation applied for rotating shifts is far from concerned with limiting situations that can generate negative impacts on the health and safety of workers, coupled with not pointing out any determining element against prevention and protection against economic activities with high rates of workplace accidents. Recognizing the possibility of implementing proposals for change is a decisive step to reformulate a work modality in accordance with productivity and must be linked to the principles that govern safety and health at work.

KEYWORDS

Rotating shifts - Labor journeys - right to rest - work accidents - physical and mental health

ÍNDICE

Resumen	1
Palabras Claves	1
Introducción	4
I. Capítulo I: “Acercándonos al problema”: Las jornadas laborales en turnos rotativos por los maquinistas textiles	6
1.1. Las jornadas en turnos rotativos, desde la normativa nacional y la legislación comparada	6
1.2. La aplicación de los turnos rotativos en las actividades de los maquinistas textiles: ¿cuál es el sustento y la forma de su implementación?	9
1.3. La generación de un mayor riesgo ante accidentes laborales por la ejecución de labores en turnos rotativo, aunado a la generación de otras contingencias en perjuicio de los maquinistas textiles	15
II. Capítulo II: El derecho al descanso como un factor preventivo ante los accidentes laborales	19
2.1. El derecho al descanso, desde la normativa constitucional y legislativa ..	19
2.2. El derecho al descanso como factor preventivo en materia de seguridad y salud en el trabajo	23
III. Capítulo III: ¿De qué forma el derecho al descanso puede prevenir accidentes laborales a los maquinistas textiles bajo turnos rotativos?	28
3.1. Escenario actual: el número de accidentes laborales en la actividad textil, respecto a los años 2022 y 2023	28
3.2. La debida aplicación del derecho al descanso en los turnos rotativos, desde nuestra legislación	31
3.3. Implementación de acciones complementarias por los empleadores, amparándose en el debido descanso de los maquinistas textiles	35
Conclusiones	38
Bibliografía	40
Anexos	45

Listado de cuadros

Cuadro N° 01: Elementos identificadores de los trabajadores estudiados	10
Cuadro N° 02: Caracterización de los actores sociales	11
Cuadro N° 03: Las cinco (5) actividades en industrias manufactureras con mayor número de notificaciones de accidentes laborales, desde enero a mayo 2022	29
Cuadro N° 04: Las cinco (5) actividades en industrias manufactureras con mayor número de notificaciones de accidentes laborales, desde junio a diciembre 2022	30
Cuadro N° 05: Notificaciones por accidentes laborales, a razón de otras actividades textiles	30

Cuadro N° 06: Propuestas de revisión para la implementación de cambios normativos 34

Listado de gráficos

Gráfico N° 01: Implementación de los turnos rotativos 12
Gráfico N° 02: Mayor efectividad laboral 14
Gráfico N° 03: Mayor riesgo ante accidentes laborales 16
Gráfico N° 04: Notificaciones en porcentaje, según actividad económica 29



INTRODUCCIÓN

La actividad textil en el Perú representa una de las más importantes en el sector económico, si nos remitimos al nivel de alcance comercial y productivo que tienen los empresarios nacionales con diversos mercados en el mundo. Es bajo este escenario en que los empresarios plantean diversas formas de ejecución de labores en sus centros de trabajo, con la finalidad de poder cumplir con los pedidos de fibras textiles, prendas de vestir, entre otros, dentro de los plazos planteados contractualmente.

Dentro de la vorágine que circunscribe esta actividad económica, es que se adopta como una alternativa la implementación de las jornadas por turnos rotativos, entendida como los periodos de tiempo destinados por los trabajadores para la realización de sus obligaciones laborales, en sistemas continuos, discontinuos o semicontinuos, dependiendo de la política del empleador, teniéndose -por lo general- un periodo semanal de labores durante el día, cambiando a la siguiente de turno noche, bajo un escaso espacio de descanso.

Frente a los maquinistas textiles, quienes se encuentran en constante riesgo por la sola naturaleza de sus puestos de trabajo, si se adiciona los trabajos en turnos diurnos y nocturnos, sin mayores lineamientos preventivos ni limitativos para su implementación, los cuales deberían encontrarse regulados por nuestra ordenamiento jurídico, evidenciamos un contexto de mayor riesgo, no solo ante posibles accidentes laborales, sino frente a padecimientos físicos y/o psicológicos pro la metodología a aplicarse en los turnos rotativos.

Con la finalidad de conocer el marco situacional de los maquinistas textiles, se ejecutó un estudio de campo, bajo un enfoque cualitativo y cuantitativo, obteniéndose testimonios de estos trabajadores, a partir de los cuales abordaremos el sustento y la forma en que se aplica esta modalidad de trabajo (ligada al tiempo de puesta a disposición de la fuerza de trabajo), aunado al impacto que reviste para la salud y seguridad de estos, reconociéndose la existencia de contingencias perjudiciales que requieren de mayor atención por el Estado y los empleadores, aunado a demás actores inherentes a las relaciones de trabajo.

El problema jurídico detrás de la presente investigación es verificar si la actual regulación de las jornadas por turnos rotativos generan mayores riesgos para los maquinistas textiles, siendo importante la adopción de medidas preventivas y limitativas para su implementación en los centros de trabajo. Desde nuestra posición, adelantándonos a lo que se abordará en las siguientes líneas, es necesario que se conciba al derecho al descanso como un factor elemental para la prevención ante perjuicios contra la salud y la seguridad de los trabajadores (estrictamente, los maquinistas) en este sector económico.

El trabajo académico se estructuró en tres (3) capítulos. El Capítulo I se centra en conocerse, bajo un estudio de campo amparado en herramientas de la sociología, abordado desde un enfoque cualitativo (a razón de obtener información por medio de preguntas abiertas), así como cuantitativo (en tanto que, por medio de un formato de cuestionario, se obtuvo información que aperturó un análisis estadístico), cómo se ejecutan los turnos rotativos frente a las obligaciones delegadas a los maquinistas textiles, aunado a desarrollar cuáles son las implicancias en la salud (física y/o psicológica), a partir de esta metodología de trabajo.

Posteriormente, en el Capítulo II, nos centraremos en abordar la calificación jurídica del derecho al descanso, reconociéndola como el factor sustancial para evitarse la

exposición a altos riesgos en trabajos que se caracterizan por el desgaste físico y psicológico de los prestadores de servicios, mitigando cualquier posibilidad de accidentes de trabajo. Desde este extremo, se originan diversos elementos jurídicos y normativos que son elementales para la búsqueda de alternativas de acción a nivel estatal, incluso.

Respecto al Capítulo III, es el acápite reservado para abordar las propuestas de solución a la problemática originada por la aplicación de los turnos rotativos por maquinistas textiles, situación que puede ser transversal a otras actividades laborales. Esta posición se centrará en las potestades legislativas de los “actores estatales”¹, así como al rol que ocupan los empleadores dentro de las relaciones de trabajo, incluso pudiendo materializar estas acciones en conjunto con las organizaciones sindicales y/o representantes de los trabajadores en su centro de trabajo.

En síntesis, la presente investigación busca visibilizar una problemática que requiere de cambios y atenciones sustanciales e inmediatas, así como se ha venido ejecutando en la legislación comparada, procurándose la productividad de una actividad económica importante para el país, pero no perdiéndose de vista la protección a la seguridad y salud de los maquinistas textiles.



¹ Para efectos de la presente investigación, cuando se haga referencia a “actores estatales”, nos remitimos a los órganos públicos, así como autoridades nacionales, con potestades y/o funciones determinadas por nuestro ordenamiento jurídico, con relevancia para la implementación, diseño y/o modificación de la normativa correspondiente a las jornadas laborales, descansos laborales, y seguridad y salud en el trabajo.

CAPÍTULO I

“ACERCÁNDONOS AL PROBLEMA”: LAS JORNADAS LABORALES EN TURNOS ROTATIVOS POR LOS MAQUINISTAS TEXTILES

El tiempo de trabajo que destina un prestador de servicios a sus obligaciones contractuales con su empleador puede manifestarse de diversas maneras, siempre con el límite legal establecido, incluso, a nivel internacional. En nuestro país, una de las modalidades de trabajo se encasilla en los turnos rotativos, amparados en la necesidad de los centros laborales.

Si nos enfocamos en actividades laborales calificadas de alto riesgo, como las ejecutadas por los maquinistas textiles, adicionarse la implementación de los turnos referidos posibilita escenarios de mayor riesgo, aunado a las afectaciones internas de los trabajadores, situaciones que ameritan de mayor atención por parte de la legislación laboral, aunado a elementos preventivos en seguridad y salud en el trabajo. Conforme a la información obtenida para la elaboración de esta investigación, la actividad textil es una de las industrias manufactureras con mayor cantidad de accidentes laborales por año, sea por la misma naturaleza de las actividades, como por la metodología del trabajo, como pueden ser las jornadas por turnos rotativos.

En el presente capítulo, abordaremos la problemática avizorada desde adentro, conociéndose a detalle los contextos que ameritan de atención inmediata por los actores estatales. La primera parte, versará sobre los lineamientos nacionales e internacionales que regulan las jornadas en turnos rotativos. En la segunda parte, se desarrollará la aplicación de los turnos rotativos en la actividad de los maquinistas textiles, desde lo manifestado por estos mismos trabajadores, con la finalidad de conocer “a primera mano” las particularidades de esta modalidad de trabajo. Finalmente, en la tercera parte, desde un análisis dogmático interdisciplinario, aunado a la información obtenida por un estudio de campo, se desarrollará el impacto en lo psicológico y físico de la salud de los trabajadores, así como las situaciones de mayor riesgo que genera la implementación de los turnos rotativos por los empleadores.

1.1. Las jornadas en turnos rotativos, desde la normativa nacional y la legislación comparada

La jornada de trabajo denota aquel periodo en que se encuentra a disposición del empleador la fuerza de trabajo del prestador de servicios, aspecto determinante para el cumplimiento del pago de una contraprestación (remuneración). Es decir, es el periodo en que el trabajador se encuentra dispuesto a cumplir con los requerimientos y órdenes específicas, en razón de su vínculo laboral con el empleador, por las cuales fue contratado.

Desde la Constitución Política del Perú de 1993, específicamente en su artículo 25°, se dispone que las jornadas laborales ordinarias deben ser de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales, siendo este el límite. Alternativamente, se plantea la existencia de las jornadas laborales acumulativas, siempre que se cumple con los parámetros máximos de tiempo determinados en las jornadas ordinarias. En cualquier de ambos casos, se regula el derecho al descanso semanal en favor de los trabajadores.

Constitucionalmente, se establecen tope máximos para la puesta a disposición de la fuerza de trabajo en favor de los empleadores, procurándose espacios de tiempo de descanso semanales, sin mayor afectación sobre el cumplimiento del pago de sus remuneraciones. Si bien será materia de la siguiente sección de la presente

investigación, podemos plantear que la aplicación de los límites máximos en los tiempos de trabajo guardan consonancia con lo dispuesto en el inciso 22 del artículo 2° de la Constitución, referido a que toda persona tiene derecho *“a la paz, a la tranquilidad, al disfrute del tiempo libre y al descanso, así como a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida”*.

En instrumentos supranacionales, se establecen dispositivos normativos que regulan la jornada laboral en correspondencia como se encuentra materializado en nuestra Constitución, como es el Convenio 1 – “Convenio sobre las horas de trabajo (industria)”- de la Organización Internacional de Trabajo (en adelante, “OIT”), norma internacional ratificada por el Perú, donde se establece la jornada de trabajo por cuarenta y ocho (48) horas.

Ahora bien, de la aplicación de los dispositivos con rango constitucional, insertados en nuestro ordenamiento jurídico, se implementan las normas legales internas, como lo regulado en el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (en adelante, “LJHTS”), aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, estableciéndose el cumplimiento de la jornada de trabajo de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo, sea para el trabajo de varones y mujeres, existiendo la posibilidad de aplicación de jornadas con menor tiempo de trabajo, la permisibilidad de convenir jornadas acumulativas o atípicas de trabajo y de descanso, los procedimientos para la modificación de las jornadas, horarios y turnos de trabajo, entre otros aspectos.

Asimismo, en el Reglamento de la LJHTS, aprobado por el Decreto Supremo N° 008-2002-TR, específicamente por lo dispuesto en su artículo 8°, se establece la posibilidad del establecimiento de jornadas laborales ordinarias laborales diarias o semanales, aunado a la facultad variandi del empleador para la implementación de jornadas laborales acumulativas o atípicas de trabajo, teniéndose como sustento principal la naturaleza de las labores de la empresa. Es decir, la decisión del empleador para la imposición de una determinada jornada de trabajo tendrá una relación directa con las etapas productivas de sus actividades comerciales.

Dentro de las facultades del empleador, si nos enfocamos en el tiempo de trabajo, con sustento en las necesidades del centro laboral, tal como lo plantea el inciso d) del artículo 2° de la LJHTS, se encuentra la posibilidad de establecer turnos de trabajo fijos o rotativos. Si bien la norma no detalla mayor referencia que nos permita identificar claramente ambos tipos de turnos amparados en nuestra legislación, si nos remitimos a la posición de la OIT, podemos abordar que los turnos fijos permiten que un trabajador preste sus servicios en un mismo horario (espacio de tiempo), mientras que en los rotativos pueden ser variables, con un margen de horas en el día, así como en la noche (2019:15).

Conforme a lo anterior, la forma práctica para identificar a los turnos fijos de los rotativos parte de la secuencia en que los trabajadores brinden la puesta a disposición de su fuerza de trabajo para el empleador. Si esto se ejecuta en un determinado horario (sea entiendo como horas y días de trabajo), sin mayor modificación, calificará como turno fijo. Por otro lado, si un trabajador presta labores en turnos diurnos, pero también en turnos nocturnos, bajo las distintas variables en que se puedan manifestar, nos encontraremos en turnos rotativos.

Respecto a los turnos rotativos, estos pueden ejecutarse en diversas modalidades, encasilladas en tres (3), específicamente, en función de las actividades de las empresas: (i) discontinuas, materializada en dos (2) turnos de trabajo, con las interrupciones en el final de las jornadas y los descansos semanales; (ii) semicontinuas, a razón de la

existencia de tres (3) turnos de trabajo en la semana, como será el turno de mañana, tarde y noche; y, (iii) continuas, permitiéndose que las actividades del empleador se ejecuten durante las veinticuatro horas del día, durante toda la semana, sin periodos de descanso entre el intercambio de personal (Rodríguez y Contreras 2012:376). A modo de referencia, esta demarcación de los turnos rotativos también es determinada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, por medio del NTP 455.

La diversificación en la metodología de la forma de trabajo a partir de la disgregación en el tiempo utilizado para la puesta a disposición de la fuerza laboral versa sobre el impacto en la necesidad de funcionamiento por parte de las empresas, basado en aspectos como los requerimientos de producción, alzas en las necesidades dentro del mercado, entre otros. Se entiende que estos contextos no versan sobre factores lineales, sino que vendrían a ser extraordinarios, salvo que la naturaleza misma de las actividades empresarial tengan un nivel de intensidad que no avisten espacios de paralización.

Desde la mirada en la productividad empresarial, y tal como lo plantea nuestra legislación laboral, teniéndose como causal determinante las necesidades del centro de trabajo, las cuales pueden ser tan genéricas, en tanto que no se fijan criterios normativos que posibiliten reconocer específicamente en qué momento y/o situaciones se pueden implementar los turnos rotativos, es que los trabajadores podrán ejecutar sus labores en turnos diurnos y nocturnos, pero en periodos distintos, siendo el descansos semanales, regularmente, los parámetros para el cambio, aunque estos pueden tener figuras de implementación distintas, dependiendo de los criterios impuestos por el propio empleador.

Sin perjuicio de lo anterior, la LJHTS establece un aspecto a ser observado en la utilización de los turnos rotativos para la ejecución de servicios por los trabajadores. Esto se circunscribe en su artículo 8°, al indicar que si existen internamente turnos de trabajo en horarios nocturnos², estos deberán ser, en la medida de lo posible, rotativos. Con esto, se busca que los trabajadores no ejecuten labores continuas (turnos fijos) en los horarios determinados como trabajo nocturno, siempre que el empleador pueda implementar la rotación en los tiempos de trabajo por su personal, regresando al factor fundamental para estos casos: la necesidad en los centros de trabajo.

Por parte de nuestra legislación laboral, no se evidencia mayores restricciones ni requerimientos ante los empleadores, para la imposición de los turnos rotativos. De hecho, lo señalado en la LJHTS es lo único estrictamente relacionado con esta forma de trabajo, contexto legal que dista de lo regulado en la normativa internacional.

Al respecto, podemos utilizar como referencia lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995) de España, cuerpo normativo que contiene el artículo 36°, el cual plantea límites y elementos preventivos para la ejecución de los turnos rotativos. En estricto, establecen que ningún trabajador puede trabajar en la noche más de dos (2) semanas consecutivas, dentro de las rotaciones, salvo decisión del mismo prestador de servicios. Aunado a esto, se indica que los empleadores deben seguir una evaluación gratuita de los trabajadores, además de priorizar el principio general de adaptación del trabajo a la persona, a razón de las funciones que ejecuta el personal y las exigencias en materia de seguridad y salud en el trabajo.

² Sobre los trabajos en horarios nocturnos (los realizados entre las 22:00 horas y 06: horas del día siguiente), nuestra legislación establece el pago de una sobretasa en favor de los trabajadores, lo cual puede ser entendido como un beneficio mayor para los prestadores de servicios o como un disuasivo para las empresas de no aplicar este tipo de trabajos.

Por otro lado, el Parlamento Europeo también cuenta con una regulación específica sobre la implementación de los turnos rotativos, con base a la Directiva N° 2003/88/CE, por medio de la cual se dispone la calificación de estos turnos, señalando expresamente que los Estados miembros deben ejecutar medidas de protección en seguridad y salud en el trabajo, obligación que corresponde derivar a los empleadores, priorizándose el cuidado de los trabajadores (artículo 12°). Se establece un nivel de prevención ante posibles contingencias relacionadas con las actividades de los prestadores de servicios.

Para el caso de Colombia, conforme al Código Sustantivo de Trabajo, específicamente en su artículo 161°, al igual que la normativa nacional, también se cuenta con una disposición que posibilita la ejecución de los turnos rotativos; sin embargo, un elemento diferenciador es que se limita el tiempo de duración de esta forma de trabajo. En estricto, se indica que, ante la ejecución de estos turnos, no deben exceder de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) horas a la semana.

En similares condiciones legales se encuentra la situación de Brasil, donde también se establece límites a la duración de los turnos rotativos, procurándose el cuidado de los trabajadores (OIT 2018:262). En este caso, se establece un límite específico para la aplicación de los turnos, bajo un sustento de regulación especial, requiriéndose -a nuestro juicio- un mayor descanso y protección para los trabajadores, por lo que se incorpora el tope máximo al día de seis (6) horas.

Con base a la legislación comparada, se puede verificar que hay marcadas diferencias con lo regulado por nuestra legislación laboral, en tanto que se establecen límites horarios y mayores protección en materia de seguridad y salud en el trabajo ante la implementación de los turnos rotativos, enfocándose prioritariamente en la duración del trabajo nocturno. Si a este escenario se le adiciona la ejecución de labores en puestos de trabajo calificados de alto riesgo, como son los maquinistas textiles, es evidente que nuestro Estado también debería implementar lineamientos y mayores elementos preventivos a ser aplicados por los empleadores en beneficio de sus trabajadores.

En consecuencia, el tiempo de trabajo puede ser aplicado en las empresas de diversas maneras, entre las cuales se encuentran los turnos rotativos, enfocados elementalmente en las necesidades de los centros de labores, sin mayores factores de calificación para estas situaciones que posibiliten objetivamente su ejecución, aunado a que no se cuenta con prescripciones para su implementación en beneficio de los trabajadores, en contraste con países como Colombia o Brasil, escenario que requiere de mayor interés por parte de los actores estatales. El reconocimiento de los riesgos materializados en los turnos rotativos, relacionados en una falta de descanso debido, aunado a otros factores presentes en actividades de alto riesgo (como en las actividades textiles), requieren de un mayor interés a esta problemática generada por la inobservancia legal actual en nuestro ordenamiento jurídico.

1.2. La aplicación de los turnos rotativos en las actividades de los maquinistas textiles: ¿cuál es el sustento y la forma de su implementación?

Habiéndose reconocido los lineamientos que rigen legalmente ante la aplicación de los turnos rotativos, corresponde enfocarnos -especialmente- en la ejecución de esta modalidad de trabajo en las actividades de los maquinistas textiles, la cual, por su sola condición y particularidades, son calificadas como de alto riesgo.

Para ello, en principio, es necesario señalar que *“la industria textil y confecciones abarca diversas actividades que van desde el tratamiento de las fibras textiles para la elaboración de hilos, hasta la confección de prendas de vestir y otros artículos”* (Bustamante 2016), siendo calificada como una de las más importantes, a nivel

económico y comercial, en nuestro país, debido a las exportaciones textiles y los ingresos que genera en los empresarios de este sector. Carlos Posada, director ejecutivo del Idexcam en la Cámara de Comercio de Lima, señaló que hasta el mes de mayo 2022, las exportaciones en el sector de confecciones derivó en ingresos ascendentes a US\$ 759 millones de dólares, advirtiéndose un crecimiento importante, en contraste con otros años (2022).

El contexto en el que se manejan las actividades textiles requieren de un constante funcionamiento y atención a los requerimientos de las empresas clientes (nacionales e internacionales³) y usuarios en general, frente a la producción generada en este sector económico, por lo que, ante efectos laborales, implementan modalidades de trabajo, como los turnos rotativos, para una producción continua (durante las 24 horas del día).

Ahora bien, a efectos de conocer específicamente el sustento y la forma de aplicación de los turnos referidos ante las puestos de trabajo ocupados por los maquinistas textiles en nuestro país, es necesario remitirnos a un estudio de campo⁴, ejecutándose una selección de actores por medio de la metodología de “bola de nieve”, a partir de la cual, por medio de un contacto inicial se pueden concretar relacionarse con otros trabajadores, requiriéndose una diversa en los puestos de trabajo, así como en las empresas de las que forman parte. Siendo necesaria que la identidad de los trabajadores estudiados no serán revelados, se consigna como sustento de su identificación, lo siguiente:

Cuadro N° 01
Elementos identificadores de los trabajadores estudiados

Fecha de Cuestionario	Nombre Clave	Sexo	Edad
03.09.23	TRABAJADOR 1	Hombre	40
03.09.23	TRABAJADOR 2	Hombre	38
02.09.23	TRABAJADOR 3	Hombre	45
03.09.23	TRABAJADOR 4	Hombre	48
02.09.23	TRABAJADOR 5	Mujer	38
02.09.23	TRABAJADOR 6	Mujer	39
02.09.23	TRABAJADOR 7	Hombre	41
03.09.23	TRABAJADOR 8	Hombre	33
03.09.23	TRABAJADOR 9	Hombre	48
05.09.23	TRABAJADOR 10	Hombre	60
07.09.23	TRABAJADOR 11	Mujer	37
07.09.23	TRABAJADOR 12	Mujer	40

³ En el año 2013, Wilfredo Sanguinetti, María García y Milagros Vivas realizaron un importante estudio académico donde se grafica la relevancia de la actividad textil nacional en la distribución de prendas de vestir al extranjero, siendo uno de los casos emblemáticos el de Topy Top, donde se evidencia la relevancia de este sector económico para nuestro país, pero también implicancias contingentes ante el cumplimiento de las obligaciones laborales.

⁴ El estudio referido se ejecutó con base en una técnica recurrente en el aspecto sociológico, basada en la recolección de datos cuantitativos (enfocados en respuesta concretas de “sí” o “no”) y cualitativos, bajo la utilización de un cuestionario completado de manera anónima por diversos trabajadores, ante quienes se formuló un conjunto determinado de doce (12) preguntas, con la finalidad de conocer directamente sobre el funcionamiento de los turnos rotativos. De manera general, el enfoque se basa en reconocer a un determinado grupo social como elemento de determinados fenómenos a analizar (Gerring 2004:342) (Stake 1998:16). Si bien los cuestionarios son estructurados (entendido como un rigidez en su contenido), la comunicación directa con los trabajadores que formaron parte de la investigación, permitieron que la recopilación de información sea interactiva, posibilitando la delimitación de determinados detalles, a razón del conjunto de preguntas.

17.09.23	TRABAJADOR 13	Mujer	50
14.09.23	TRABAJADOR 14	Hombre	57
22.09.23	TRABAJADOR 15	Hombre	42
24.09.23	TRABAJADORA 16	Mujer	40

* Elaboración propia, en base a la ejecución del estudio de campo.

Por otro lado, desde un punto de vista más analítico, caracterizamos a los trabajadores estudiados, con base a su puesto de trabajo (con base a la denominación en cada empresa) y tiempo realizando labores en turnos rotativos:

Cuadro N° 02
Caracterización de los actores sociales

Nombre Clave	Puesto de trabajo	Tiempo en turnos rotativos
TRABAJADOR 1	Supervisor de máquinas de estampados	10 años
TRABAJADOR 2	Encargado del área de bordado	10 años
TRABAJADOR 3	Operario textil	20 años
TRABAJADOR 4	Obrero	15 años
TRABAJADOR 5	Maquinista textil	1 año y 5 meses
TRABAJADOR 6	Maquinista de bordado	2 años
TRABAJADOR 7	Maquinista textil	2 años
TRABAJADOR 8	Maquinista de bordado	8 años
TRABAJADOR 9	Maquinista textil	15 años
TRABAJADOR 10	Operario de cardas	38 años (en periodos intermitentes)
TRABAJADOR 11	Maquinista bordadora	14 años
TRABAJADOR 12	Maquinista bordadora	3 años
TRABAJADOR 13	Maquinista textil	3 años
TRABAJADOR 14	Operario de máquina	4 meses
TRABAJADOR 15	Maquinista de cardas	3 meses
TRABAJADOR 16	Maquinista de bordado	15 años

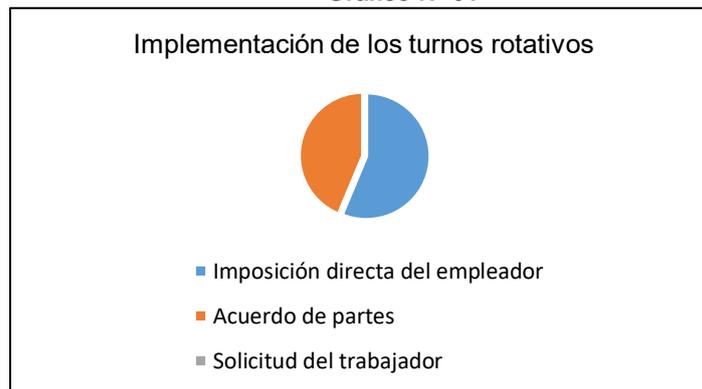
* Elaboración propia, en base a la ejecución del estudio de campo.

Como se pueden verificar, la heterogeneidad y diversidad de los trabajadores en turnos rotativos permite obtener criterios relevantes para la presente investigación, teniéndose como sustento determinante el reconocer cómo es la forma en que se viene aplicando esta modalidad de trabajo, con base a las siguientes variables:

A. ¿Cómo se implementan los turnos rotativos por los empleadores?

Con base a la información brindada por los maquinistas textiles estudiados, reconocen en su mayoría que la implementación de los turnos rotativos se originan bajo una imposición directa del empleador, bajo criterios estrictamente organizativos, como puede ser en base a la demanda en las ventas de sus productos, como señala el TRABAJADOR 10. En contraste, con un número importante de trabajadores, pero en minoría, precisaron que las jornadas en turnos rotativos se dieron por acuerdo entre las partes, informándose sobre los criterios para la aplicación de esta modalidad de trabajo. En ningún caso se advierte situaciones en que los trabajadores, por su propia decisión, hayan solicitado a los empleadores la ejecución de sus labores en los turnos referidos.

Gráfico N° 01



*Elaboración propia, en base a la ejecución del estudio de campo

B. El tiempo de trabajo y de descanso en los turnos rotativos

En lo referido a las jornadas destinadas para la puesta a disposición de la fuerza de trabajo por parte de los prestadores de servicios, estas son variables, a razón de los requerimientos de cada empresa en particular. En la mayoría de los casos, se manifiesta que las horas destinadas para los turnos rotativos, sea en turno diurno o nocturno, suelen estar entre diez (10) y doce (12) horas de trabajo. En un caso en particular, como es el caso del TRABAJADOR 6, indicó que llegó a ejecutar servicios en el turno de día hasta quince (15) horas y, en los turnos nocturnos, de diecisiete (17) horas.

En pocos casos, los turnos rotativos duran ocho (8) horas de trabajo, sea en el día o en la noche, reconociéndose que es posible la ejecución de sobretiempos, dependiendo de la sobreproducción, como lo señaló el TRABAJADOR 8.

Ahora bien, respecto a la aplicación de los descansos en estos turnos de trabajo, la posición es bastante variable. En algunos casos, los descansos que demarcan el cambio de los turnos (de diurno a nocturno, o viceversa) suelen ser de un día y medio, e incluso hasta dos (2) días, conforme lo señala el TRABAJADOR 1:

“Los días de descanso son los sábados medio día y domingos todo el día. Si es de noche, solo se trabaja cinco (5) días a la semana (sábado y domingo no se trabaja)”

Sin embargo, en otros casos, siendo la mayoría, solo se descansa un (1) día, a efectos de ejecutarse el cambio de los turnos de trabajo. Lo variable en este punto es que, mientras para algunos trabajadores esos descansos solo se materializarán los días domingo (ej. TRABAJADOR 7, TRABAJADOR 11 y TRABAJADOR 16), otro grupo tiene días de descanso variables, en base a la naturaleza de los turnos rotativos, como lo manifiesta el TRABAJADOR 9:

“Desde julio, la empresa impuso el descanso al octavo día. Antes de ese mes, descansaba al séptimo día. El descanso rotativo puede ser que, por ejemplo, en una semana descansa martes, en la siguiente miércoles, en la siguiente jueves. Así va corriendo. Cuando llega al día domingo, descansa domingo y lunes.”

En esa misma línea, se pronuncia el TRABAJADOR 10:

"Estamos con un sistema diferido. Como la empresa tiene requerimiento de ventas, en el que el descanso va corriendo. Si en una semana descansa un martes, después será un miércoles. Eso coincide con el cambio de turno. Siete días de corrido se trabaja."

En dos (2) casos particulares y agravantes, como son los del TRABAJADOR 6 y TRABAJADOR 12, manifestaron que no tenían de descanso, pese a ejecutar los turnos rotativos.

Conforme a lo señalado, los tiempos de trabajo y de descanso terminan siendo variables, dependiendo de las empresas textiles, siendo un factor común el cambio de los turnos (de diurno a nocturno, o viceversa) de manera semanal, enfocándose en las necesidades productivas de los empleadores, conociéndose de casos -en minoría, pero existentes- en los que la afectación al derecho al descanso, en específico, eran flagrantes.

C. El otorgamiento de mayores beneficios económicos frente a la ejecución de los turnos rotativos

Ante la ejecución de labores en turnos rotativos, sea por imposición directa de los empleadores o por acuerdo de partes, en la totalidad de los casos se advirtió el pago de la bonificación determinada por ley frente a la ejecución de labores en horario nocturno. En este punto, se puede verificar que algunos trabajadores lo consideran como un beneficio adicional, desconociendo que esta obligación proviene de nuestra legislación laboral.

En pocos casos, se reconoce el otorgamiento de bonificaciones por la ejecución de los turnos rotativos, principalmente por la puesta a disposición de la fuerza de trabajo en turnos nocturnos, alineado a la producción empresarial. Esta situación era la del TRABAJADOR 1, quien señala lo siguiente:

"Por la noche, se paga lo que se llama como bonificación de noche, remuneración a parte de su sueldo. Asimismo de acuerdo a la producción, se otorga un bono de eficiencia que varía de acuerdo al avance."

Incluso, como era el caso del TRABAJADOR 10, se los beneficia con el pago de un monto destinado a la movilidad para el cumplimiento de esta modalidad de trabajo:

"(...). Aparte S/ 4.00 por movilidad semanal, eso depende de que cumpla con trabajar la semana completa."

A partir de lo obtenido por los trabajadores estudiados, en casi la totalidad de los casos, no se otorgan beneficios económicos adicionales (sean considerados remunerativos o no remunerativos) que tengan como sustento, prioritariamente, la ejecución de labores en turnos rotativos, solo otorgándose las sobretasas dispuestas legalmente.

D. La mayor efectividad en el trabajo, a partir de la mirada de los mismos trabajadores estudiados.

Si nos adentramos en el nivel de productividad que requieren las empresas, como factor determinante para la implementación de los turnos rotativos, en base a las necesidades de los centros laborales, corresponde revisar en qué turnos (diurno,

nocturno o ambos) pueden realizar sus labores con mayor efectividad, por diversas razones, bajo propio reconocimiento de los maquinistas textiles.

El reconocimiento de mayor efectividad en el trabajo en los turnos diurnos es casi unísono, señalándose que los turnos nocturnos generan un mayor cansancio al personal, aunado a la capacidad de cada trabajadores para adecuarse a los diversos requerimientos del empleador, así como del personal fiscalizador. Esta posición es señalada por el TRABAJADOR 8:

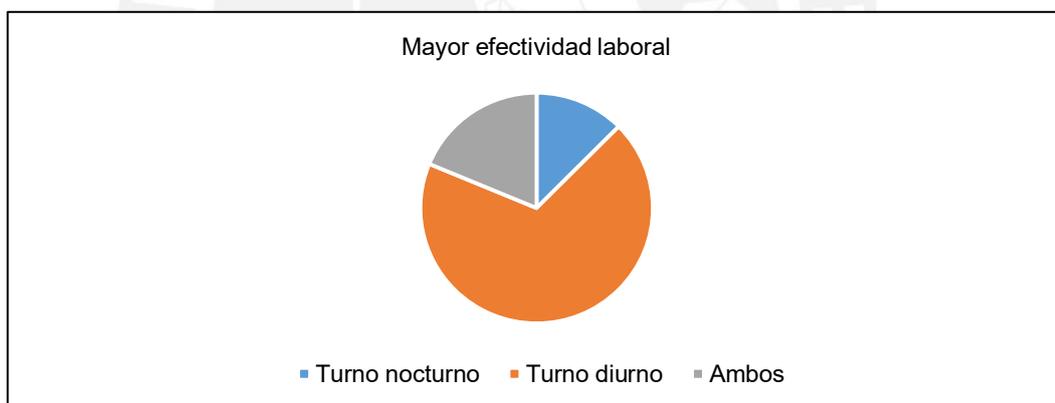
“Porque la capacidad de reacción, uno está más despierto en el día. Cuando se trabaja en la noche, uno no duerme en el día.”

Asimismo, el TRABAJADOR 12 adiciona un factor por el que se prefiere el turno diurno, como es el hecho de que si les corresponde realizar labores en el horario nocturno, cuando se encuentran en sus domicilios no pueden descansar debidamente:

“(...). Cuando uno trabaja en la noche, en la casa, de día, no se puede descansar tranquilo.”

En menor medida, los trabajadores consideran que ejecutan sus servicios en turnos diurnos o nocturnos, con igual nivel de efectividad. En contraste, en solo dos (2) casos, reconocieron que generan una mayor productividad frente a sus funciones laborales en el turno nocturno.

Gráfico N° 02



*Elaboración propia, en base a la ejecución del estudio de campo

La diversidad en que se implementan y funcionan los turnos rotativos frente a los maquinistas textiles nos demuestra que nos encontramos ante un escenario laboral enmarcado, principalmente, en el nivel organizacional de los empleadores, así como en la naturaleza de las necesidades productivas, reconociéndose que no se implementan programas adicionales de descansos, tanto semanales como dentro de la misma jornada laboral (ej. en turnos nocturnos), desprotegiéndose la seguridad y salud de los trabajadores. Si bien, al parecer, los empleadores cumplen estrictamente los lineamientos que rigen sobre los turnos rotativos, no hay mayores lineamientos internos en beneficio de su personal, situación que requiere una atención particular por parte del legislador.

1.3. La generación de un mayor riesgo ante accidentes laborales por la implementación de los turnos rotativos, aunado a la generación de otras contingencias en perjuicio de los maquinistas textiles

Habiéndose conocido la forma en que se ejecutan los turnos rotativos frente a los maquinistas textiles, es importante -también- tener un acercamiento frente a los riesgos que se suman a las actividades que, de por sí, son calificadas de “alto riesgo”, por el cambio de turnos, sin mayor atención a espacios de descanso debidamente implementados, aunado a la falta de mayor protección ante posibles accidentes laborales.

En este punto, se debe hacer referencia que las actividades ejecutadas por maquinistas textiles son calificadas como de alto riesgo, razón sustancial por la que se requiere una mayor prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de los empleadores. En efecto, si nos remitimos al Anexo 5 del Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-97-SA, que es un listado de las actividades denominadas como de alto riesgo, se encuentran, entre otras, la fabricación de hilados de filamentos sintéticos, reciclamiento de fibras textiles, preparación de hiladuras de fibras textiles y el acabado de productos textiles. Estas forman parte de las funciones que suelen ejecutar los maquinistas textiles, razón por la cual, con la sola atención de sus puestos de trabajo, se necesita de mayores elementos de protección en seguridad y salud.

Si a lo anterior se adiciona la ejecución de los turnos rotativos (de turno diurno a nocturno, o viceversa, en periodos determinados de tiempo, que por lo general se aplican de manera semanal), podríamos advertir de la existencia de escenarios altamente riesgosos para los trabajadores, en tanto no se cumpla con el debido descanso aplicado de manera interna por los empleadores.

Con la finalidad de representar los riesgos que denotan esta modalidad de trabajo, recurriendo nuevamente a la manifestado por los maquinistas textiles, materia del estudio de campo, se pueden abordar las siguientes variables:

A. La existencia de un mayor riesgo en sus funciones laborales

A razón de los testimonios de los trabajadores estudiados, existe una amplia mayoría que reconoce el hecho de que la implementación de las labores en jornadas por turnos rotativos semanales los colocan ante un mayor riesgo, teniéndose en cuenta las particularidades de sus funciones como maquinistas textiles. A modo de referencia, el TRABAJADOR 8 señala lo siguiente:

“Los accidentes de trabajo se dan en la noche por el cansancio, por la falta de sueño”

Asimismo, el TRABAJADOR 9 también cuestiona la metodología de los turnos rotativos, aunque adiciona que corresponde al personal maquinista el prestar una mayor atención en sus obligaciones laborales, pero que, desde su experiencia:

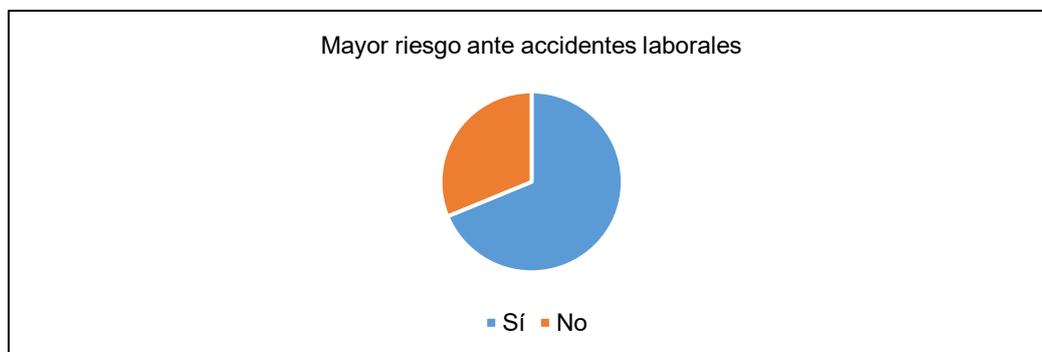
“(…) la mayoría de los accidentes han sido de noche”

En minoría, no se reconoce que los turnos rotativos originen un mayor riesgo ante posibles accidentes laborales. Para el TRABAJADOR 1, esto depende del descanso que haya tenido el prestador de servicios:

“(…) siempre y cuando uno tenga el descanso adecuado”

En consecuencia, si bien no existe una posición uniforme sobre un alto grado de riesgo en la aplicación de los turnos rotativos, gran parte de los maquinistas textiles advierten que, desde su experiencia, la implementación de esta forma de trabajo los coloca en esa situación, incluso siendo testigos de accidentes en perjuicio de otros trabajadores, por lo general, sucedidos en los turnos nocturnos.

Gráfico N° 03



*Elaboración propia, en base a la ejecución del estudio de campo

B. Accidentes de trabajo por la ejecución de jornadas laborales en turnos rotativos

De manera complementaria a la variable anterior, los maquinistas textiles reconocen en mayoría que no han sufrido accidentes de trabajo en jornadas por turnos rotativos o, si esto sucedió, se debe a factores ajenos al cambio en las horas de trabajo, como lo determina el TRABAJADOR 12, quien señala haberse incrustado agujas en sus dedos, pero que no guarda relación directa con los turnos referidos.

Sin embargo, aunque de manera minoritaria, hay trabajadores que sí señalan a esta modalidad de trabajo como la causa determinante frente a los accidentes que han padecido, sea como factor único o complementario a otros. Ese es el caso del TRABAJADOR 6:

“(...). También es por cansancio porque cuando trabajas en la noche llegas con un poco de sueño, aunque usualmente coge sueño después de dos horas de trabajo. (...)”

En un mismo escenario, se encuentra lo acontecido a el TRABAJADOR 16, quien también sufrió la inserción de agujas en su mano:

“Fue porque trabajé de noche, porque me ganó el sueño”

Si bien los maquinistas textiles estudiados, en su mayoría, reconocen que los turnos rotativos los colocan en una situación de mayor riesgo ante la ejecución de sus obligaciones laborales, esto cambia cuando se refieren a si fueron víctimas directas de accidentes de trabajo.

C. Afectaciones en los trabajadores por las jornadas de turnos rotativos

Otro aspecto a ser tomado en cuenta es sobre el nivel de afectación -psicológica y/o física-, en consecuencia de la implementación de los turnos rotativos por parte de sus empleadores.

Casi la totalidad de los trabajadores estudiados reconocen que sí sufren de padecimientos internos. Lo variable de esta información es que, en su mayoría, estas afectaciones versan en cuestiones psicológicas, por encima de las físicas, siendo el stress y el cansancio mental (aunque también el físico, en algunos casos) las manifestaciones más constantes en perjuicio de la salud de los trabajadores. En ese escenario, se cuenta con lo manifestado por el TRABAJADOR 6:

“Se agota uno físicamente y mental. En mi caso, hasta almorzaba dormida.”

En igual situación, el TRABAJADOR 8 refiere lo siguiente:

“(...) sufro de stress y dolor de cabeza. También se tiene problemas con el sueño, cuando se hace cambio de turno, la primera semana se sufre con la adaptabilidad por el cambio de horario. Se pierde la noción del tiempo.”

Por parte del TRABAJADOR 16, también manifiesta padecer de afectaciones físicas y psicológicas:

“Cuando uno cambia de turno hay cansancio físico y mental. Es cansado.”

Solo uno de los casos (específicamente, el TRABAJADOR 4) reconoció que no sufre de ninguna afectación por la ejecución de sus labores en turnos rotativos, siendo un elemento aislado, en contraste con el resto de posiciones de los maquinistas textiles.

De manera general, si nos remitimos a las tres (3) variables detalladas anteriormente, se puede concluir lo siguiente:

- (i) En posición mayoritaria, los maquinistas textiles reconocen que las jornadas en turnos rotativos los colocan en una situación de mayor riesgo ante posibles accidentes laborales, lo cual puede agravarse si se toman en cuenta otros factores (ej. la imposibilidad de descansar debidamente en el día para, posteriormente, realizar labores en el turno nocturno).
- (ii) Respecto de los accidentes laborales, en caso de materializarse en perjuicio de los maquinistas textiles, no necesariamente se debieron a la metodología de los turnos rotativos, aunque, en minoría, un grupo de trabajadores sí lo consideran como causa determinante.
- (iii) Casi la totalidad de trabajadores estudiados sufren de padecimientos (físicos y psicológicos) por los turnos referidos, siendo particularmente mayoritarios el padecimiento de stress y cansancio mental, lo cual imposibilita la adopción del sueño y origina la pérdida de la noción del tiempo.

Si bien la información es obtenida a partir de nuestro estudio de campo, mediante un número determinado de maquinistas textiles, esto no dista de lo desarrollado -de manera interdisciplinaria- por investigadores internacionales. Con base en el estudio realizado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, indican que la afectación a la salud de los trabajadores por este tipo de jornadas de trabajo pueden enmarcarse en (i) alteración de los hábitos alimentarios, en tanto que las funciones gastrointestinales, neuropsíquicas y

cardiovasculares se verán afectadas por los cambios de hora para la ingesta de alimentos; (ii) alteraciones del sueño, debido a los cambios bruscos de actividad por los prestadores de servicios; (iii) alternaciones de la vida social, debido a que existen espacios de tiempo en el que no puedan confluir con las actividades de personas cercanas al trabajo, entre los que se encuentra la familia; e, (iv) incidencia en la actividad profesional, demostrándose una baja de productividad generada por un cansancio natural por los cambios de descanso y actividad laboral. Estos aspectos se pueden verificar directamente con los testimonios de los maquinistas textiles estudiados.

Asimismo, por parte de Miguel Torres y Viviana Useche, especialistas en temas de gestión y psicología (Colombia), precisan que la funcionalidad de los turnos rotativos - sean discontinuos, semi-continuos y continuos-, como *“días de trabajo de corrido, incluyendo, por supuesto, fines de semana y festivos por un determinado número de días de descanso, los cuales, desafortunadamente en algunas ocasiones no se completan (...)”* (2022), generan las siguientes contingencias, entre otras:

- Imposibilidad en la capacidad de reacción de los trabajadores, en tanto que no cuentan con la concentración habilitante generada por un corto periodo de tiempo de descanso.
- Mayores riesgos frente a emergencias técnicas, así como ante situaciones relacionadas estrictamente al trabajo, debido a que las actividades productivas de las empresas no se detienen, y eso viene alineado con un cansancio sobrevenido por parte de los prestadores de servicios.
- Cargas físicas y psicológicas, como consecuencia de la modificación del reloj biológico.

Por otro lado, contamos con la posición del Ingeniero Industrial Manuel Jesús Medina (México), quien adicionando la posición anterior, agrega la contingencia frente al ritmo circadiano de los trabajadores, elemento que puede poner en un mayor riesgo ante accidentes de trabajo, aunado a un impacto negativo sobre la productividad en la ejecución de servicios (s.f.).

Complementariamente, Alonso Calera, por medio de su investigación *“Tiempos y ritmos de trabajo. Incidencias en la salud”*, con base a elementos estadísticos y bajo aspectos sociológicos, demuestra que la contingencia que implican los cambios de turnos en el trabajo, generándose afectaciones en la salud (física y psicológica) de los trabajadores, reiterando el impacto ante los ritmos circadianos, los trastornos cardiovasculares (ej. hipertensión e infarto de miocardio), entre otros (2004).

Es evidente el nivel de impacto que generan los turnos rotativos en los maquinistas textiles, respecto a la seguridad en la ejecución de sus obligaciones laborales (que por su propia naturaleza son calificadas como de alto riesgo), así como en su salud física y/o psicológica, razón sustancial que nos evidencia una situación a la cual se debe prestar una especial atención, en tanto que, si volvemos a la legislación comparada, nuestro ordenamiento laboral no presenta mayores lineamientos para la implementación de esta modalidad de trabajo, solo enfocándose en las necesidades de los centros de trabajo, pero en el auxilio que requieren los trabajadores.

CAPÍTULO II

EL DERECHO AL DESCANSO COMO UN FACTOR PREVENTIVO ANTE LOS ACCIDENTES LABORALES

Reconociéndose las particularidades que revisten la ejecución de labores en turnos rotativos, así como las implicancias que pueden generar en los trabajadores en puestos de maquinistas textiles, corresponde analizar el impacto que puede abordar la aplicación del derecho al descanso, como un elemento inherente a las relaciones laborales, con diversas finalidades en beneficio de los prestadores de servicios.

La necesidad de una mirada global (desde la regulación internacional), pero también específica (a partir de la normativa interna) sobre la relevancia del descanso en jornadas extenuantes de laborales, principalmente ante puestos calificados como el alto riesgo y la ejecución de servicios en turnos nocturnos, es un aspecto determinante para, posteriormente, plantearse alternativas de solución que procuren una debida aplicación de este derecho en beneficio de los maquinistas textiles en turnos rotativos.

Este capítulo del trabajo de investigación se centrará en la determinación del derecho al descanso y su configuración como factor de prevención ante la posible materialización de afectaciones a la salud de los trabajadores, así como un elemento mitigador de los riesgos latentes en la ejecución de servicios diversos, como los calificados como de alto riesgo. Para ello, esta sección se desarrollará en dos (2) partes. La primera versará en el desarrollo del derecho al descanso, desde una concepción dogmática y jurisprudencial, alineada a la normativa constitucional y legislativo. En la segunda parte, se alinearé el contenido de este derecho sobre la seguridad y salud en el trabajo, a efectos de reconocerlo como un factor de prevención, el cual requiere de medidas alternativas por diversos actores sociales en beneficio de los trabajadores, observándose las diversas afectaciones físicas y psicológicas que generan las jornadas extenuantes y cambiantes de servicios.

2.1. El derecho al descanso, desde la normativa constitucional y legislativa

A partir de la revisión de las disposiciones con rango constitucional y legal sobre las jornadas de trabajo, de manera general, se presentan la figura del derecho al descanso como aquel periodo de tiempo en que existe una inejecución de la obligación por puesta a disposición de la fuerza de trabajo por los prestadores de servicios, dentro de un vínculo laboral, espacio que deberá ser debidamente remunerado por el empleador. Es decir, se advierte una proscripción sobre el trabajo continuo en perjuicio de los trabajadores, amparada en un derecho fundamental.

Desde el periodo de tiempo dispuesto para el cumplimiento de las jornadas laborales ordinarias, por medio del artículo 25° de la Constitución Política del Perú, se determina que deben ejecutarse entre ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales, por lo que, el espacio de tiempo excedente debe ser destinado al descanso en favor de los trabajadores, salvo las labores en sobretiempo que deberán ser debidamente remuneradas. En esa línea, se puede hacer referencia a lo dispuesto - también- por la Carta Magna en el inciso 22 de su artículo 2°, donde se establece que toda persona tiene derecho *“a la paz, a la tranquilidad, al disfrute del tiempo libre y al descanso, así como a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida”*.

Por lo señalado, es manifiesto que nuestro ordenamiento jurídico reconoce el derecho al descanso de los trabajadores, para que puedan conciliar los periodos de labores con

espacios personales, desconectándose de cualquier obligación con su empleador. Esta posición es compartida por Sergio Quiñones, reconociendo que las políticas de tiempo requieren abordar el ámbito del trabajo productivo, pero alineada a otros elementos sociales y de la vida cotidiana, procurándose una debida redistribución de la carga de trabajo entre géneros (2015:671). Así, es determinante adoptar un periodo de tiempo alejado de la puesta a disposición de la fuerza del trabajo para que los prestadores de servicios realicen otras actividades de índole estrictamente personal y social.

Avocándonos a lo desarrollado por el Tribunal Constitucional, como máximo intérprete de la Constitución, en lo referido al derecho al descanso, específicamente por medio de la sentencia recaída en el Expediente N° 4635-2004-AA/TC, determinan que la disposición constitucional debe ser analizada y aplicada a partir de otros dispositivos supranacionales, con base en la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución y al artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Civil, como son:

- (i) Artículo 24° de la Declaración Universal de Derechos Humanos (en adelante, "DUDH"), estableciéndose que las personas tiene derecho al descanso y disfrute del tiempo libre, a su propio criterio.
- (ii) Literal d) del artículo 7° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, reconociéndose el derecho de toda persona a condiciones de trabajo satisfactorias que posibiliten el goce de espacios libres de labores.
- (iii) Literal h) del artículo 7° del Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en adelante, "PACADH"), amparándose el derecho al descanso y goce del tiempo libre del trabajo.

Por lo señalado, las normas de rango constitucional, debidamente aplicadas en nuestro ordenamiento jurídico, deben ser revisadas en conjunto, a efectos de determinar los alcances del derecho al descanso dentro de una relación laboral, procurándose que los trabajadores también tenga espacios destinados al ocio, así como para el disfrute de la familia y/o cuestiones estrictamente personal, sin intromisión por parte del empleador así como de cualquier obligación alineada a la relación jurídica con este.

La necesidad de tenerse un espacio de "deslaboralización", considerado como aquel periodo de tiempo donde no se cuenta con las obligaciones de disposición de la fuerza laboral por parte de los trabajadores, termina siendo un derecho inherente a las relaciones de trabajo, debidamente recogido en la Constitución, así como en dispositivos internacionales ratificados por el Perú. A tal punto arriba la OIT, al precisar que el derecho al descanso busca una protección al trabajador sobre los efectos que puede generar -justamente- las actividades laborales, sea que aborden aspectos personales como familiares, físicos o mentales, como cualquier otro aspecto (2018:2).

Ahora bien, teniendo en cuenta las disposiciones en rango constitucional del derecho al descanso, es imprescindible remitirnos a las acciones legislativas y/o normativas en general, a efectos de tener un alcance sobre la regulación de esta materia en beneficio de los trabajadores.

Si nos referidos al artículo 1° de la "LJHTS", se desprende de cualquier periodo posterior a las ocho (8) horas diarias de trabajo o las cuarenta y ocho (48) horas semanales deberán ser consideradas como parte del descanso atribuible al trabajador. Al respecto, es posible que los prestadores de servicios puedan ejecutar trabajo en sobretiempo, lo cual deberá ser debidamente reconocido por el empleador, dejándose un margen para la ejecución del derecho al descanso, bajo voluntad del trabajador.

En esa misma línea, en el artículo 4° de la LJHTS se faculta la aplicación de regímenes atípicos de jornadas laborales, debiendo respetarse los límites dispuestos en el artículo 1° del mismo cuerpo legal, bajo el esquema referencial de promedio de horas laboradas, con el espacio referido al descanso para los trabajadores. Esta disposición debe ser aplicada con lo determinado en el artículo 9° de su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 008-2002-TR, estableciéndose que es facultad del empleador fijar jornadas acumulativas o atípicas, siempre que se respete los topes legales para la puesta a disposición de la fuerza de trabajo, ejecutándose una división del *“total de horas laboradas entre el número de días del ciclo o periodo completo, incluyendo los días de descanso”*.

Con lo señalado, incluso si nos remitimos a la necesidad en la ejecución de labores por las características de las actividades empresariales de los empleadores, debe procurarse la aplicación debida del derecho al descanso, en base al margen determinado como precedente vinculante por el Tribunal Constitucional, mediante la sentencia recaída en el Expediente N° 4635-2004-AA/TC y su resolución aclaratoria, donde se resolvió que *“(…) no son compatibles con la Constitución las jornadas acumulativas que en promedio superen las 8 horas diarias y 48 semanales para un periodo de tres semanas, o un periodo más corto (…)”*⁵. Es decir, en cualquier escenario que pueda implementarse las jornadas laborales, es preponderante el cumplimiento y respeto del descanso en los parámetros establecidos constitucionalmente.

Otra disposición legal que regula la aplicación del derecho al descanso en nuestro ordenamiento jurídico, incluso desde un acercamiento mayor, es el Decreto Legislativo N° 713, mediante el cual se consolida la legislación referida a los descansos remunerados a los trabajadores de la actividad privada. Bajo esta norma, el derecho al descanso se debe materializar en base a lo siguiente:

- Los descansos semanales serán aquellos en favor de los trabajadores bajo jornadas ordinarias, teniendo el derecho a, como mínimo, veinticuatro (24) horas de descanso por cada semana laborada (art. 1°). En caso de aplicarse las jornadas atípicas o acumulativas, los descansos deberán ser proporcionales a los espacios de puesta a disposición de la fuerza de trabajo (art. 2°).
- Los descansos en días feriados debidamente remunerados, en tanto que estos sean dispuestos por ley, así como cualquier otro dispositivo específico (art. 5°).
- Los descansos vacacionales anuales corresponden a treinta (30) días calendario de este derecho, por cada año completo de servicios, debiéndose cumplir con un récord laboral específico (art. 10°). Este periodo de inactividad por parte del trabajador deberá ser remunerado por el empleador.

Las diversas formas de implementación y cumplimiento del derecho al descanso en favor de los trabajadores, desde una base legal, que se encuentran relacionadas con las disposiciones constitucionales, aunado a que, en caso de incumplimiento de estas, se establecen medidas como la restitución del día laboral en periodo de descanso, o el

⁵ Para un mejor entendimiento de esta posición constitucional, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), por medio del Informe N° 03-2013-MTPE/2/14 de fecha 08 de enero del 2013 señaló que *“(…) el número máximo de horas que un trabajador puede realizar al mes sería de 144 horas”*.

pago de una sobretasa legal⁶, medida que puede ser tomada como un elemento desincentivador para los empleadores, a efectos de respetar el derecho al descanso, o incentivador para los trabajadores, en razón de una mayor remuneración. En cualquier escenario, de no cumplirse debidamente con las disposiciones legales pueden ser pasibles de revisión y sanción administrativa (por parte de la Autoridad Inspectiva de Trabajo) o por petitorios judiciales (ante los órganos jurisdiccionales del Poder Judicial).

De manera complementaria, en razón de los descansos legales, también se puede hacer referencia sobre los descansos dispuestos dentro de un día laborado, como pueden ser los destinados a refrigerios, con la finalidad de que los prestadores de servicios puedan tomar sus alimentos, así como el tiempo destinado a la lactancia materna, en favor de las trabajadoras.

La intervención estatal, por medio de los descansos legales, procura un cumplimiento efectivo de este derecho en favor de los trabajadores, reconociéndose una asimetría de poderes entre las partes que forman el vínculo laboral (trabajador-empleador), el cual puede arribar en un desconocimiento e inaplicación de este derecho, razón por la cual se establece lineamientos normativos que, en caso de incumplimiento, son pasibles de medidas correctivas y sancionadoras. Sin embargo, estas obligaciones emitidas por el Estado no impiden que los empleadores puedan procurar mayores descansos a los impuestos legalmente en beneficio de sus trabajadores, pudiéndose tomar como factores para estas medidas internas el cansancio que denota las actividades a realizarse; la mayor ejecución de labores en determinados periodos de tiempo, debido a requerimientos de producción para el mercado; la productividad y eficiencia de los prestadores de servicios; entre otros que estimen convenientes las empresas.

Bajo cualquier escenario, sea por disposiciones legales⁷ y, de manera complementaria, por medidas internas de las empresas, el derecho al descanso debe tener presencia latente en las actividades laborales ejecutadas por los trabajadores, como en los turnos rotativos.

En base a que los turnos rotativos guardan relación con las jornadas laborales ordinarias, debido a que las prestaciones de servicios se realizan semanalmente, bajo los topes dispuestos legalmente, sea en turno diurno o nocturno, tienen un día de descanso mínimo, el cual puede ser un día domingo, así como cualquier otro día, dependiendo de las actividades implementadas en las empresas. Incluso, en algunos pocos casos, se suele aplicar hasta dos días de descanso, en determinadas horas, materializándose la figura de las acciones que puede tomar complementaria y unilateralmente las empresas en favor de su personal.

Es decir, los cambios en los turnos rotativos (sea de diurno a nocturno o viceversa) pueden ser aplicados de manera semanal (que es la opción predilecta de las empresas en el país), quincenal, mensual, así como de cualquier otra forma, pero en todos los casos, al cumplirse una jornada laboral ordinaria, se aplica el descanso mínimo dispuesto por la Constitución, así como regulado por la normativa nacional, como es el caso para los maquinistas textiles.

Ahora bien, habiéndose abordado la forma como se regula en nuestro ordenamiento el derecho al descanso, corresponde preguntarse si su ejecución solo responde a una

⁶ A manera referencial, en caso los trabajadores laboren en días de descanso vacacional, corresponderá al empleador el pago de la triple vacacional, materializada en (i) el pago por el día laboral, (ii) el descanso vacacional remunerado, y, (iii) una indemnización por el incumplimiento del descanso referido.

⁷ Si bien no es materia de la presente investigación, dentro de los descansos laborales también se pueden hacer mención, de manera estrictamente referencial, a las licencias laborales (las cuales puede ser por cuestiones médicas, por asuntos familiares, por representaciones colectivas, entre otras).

obligación legal por parte de las empresas en favor de los trabajadores, o puede cumplir una función determinante dentro de puestos de alto riesgo, como es el de los maquinistas en el sector textil. A nuestro juicio, adelantándonos a lo que se desarrollará en lo siguiente, la debida aplicación y cumplimiento del descanso laboral puede significar la implementación de un factor preventivo, a partir del cual se pueda evitar un perjuicio en la seguridad del personal, así como la generación de accidentes de trabajo. Incluso, el goce del descanso es por sí mismo un elemento de protección en la salud de los trabajadores.

2.2. El derecho al descanso como factor preventivo en materia de seguridad y salud en el trabajo

Respecto al derecho al descanso, si bien puede significar -para algunos- solamente el cumplimiento de un mandato constitucional en favor de los trabajadores, no se debe perder de vista que, revisado desde el tiempo que una persona se encuentra a disposición de su fuerza de trabajo en favor de una empresa, en razón de una obligación contraprestativa (remuneración), aborda un impacto mayor y trascendente, como el alivio temporal de las sobrecargas laborales, gozando de espacios de tiempo para apartarse de cualquier obligación de trabajo, priorizándose una recuperación y estabilidad física y psicológica, con la finalidad de continuar con las labores encargadas por el vínculo de trabajo.

En el año 2005, la OIT emitió un informe referido a las jornadas laborales en todo el mundo, en razón de la 93ª Conferencia Internacional del Trabajo, en la cual aborda como elementos de importante cumplimiento la equiparación entre las actividades empresariales (desde un enfoque productivo) con la protección de los trabajadores, amparándose en la seguridad y salud en el trabajo. En específico, se determinó que *“las formas nuevas y menos normalizadas de organización del trabajo pueden ejercer efectos negativos en la salud y la seguridad y en el equilibrio entre la vida laboral y familiar”* (2005).

Una puesta a disposición de la fuerza de trabajo en periodos prolongados de tiempo, sin cumplirse con el otorgamiento de un debido periodo de descanso, sin perjuicio de los efectos legales que puedan generarse, enmarca una problemática mayor en los trabajadores, materializada en afectaciones directas a su salud y seguridad en la ejecución de sus obligaciones laborales.

Esta posición se encuentra -también- en otros cuerpos normativos internacionales, como es el caso de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en tanto que, con base a su artículo 24º, se establece expresamente la obligación de limitar razonablemente la duración del trabajo, con la búsqueda de un espacio libre para los prestadores de servicios. Si bien es posible hacer referencia a que este pronunciamiento plantea el respeto por el derecho al descanso, también puede enfocarse a la protección de la salud física y mental de los trabajadores. Para afirmar este punto, nos basamos en la interpretación que realizó la Organización de las Naciones Unidas (en adelante, “ONU”), señalando que el descanso en los trabajadores no es *“acto compasivo”*, sino una obligación que puede evitar consecuencias letales para estos (2018).

Así, la ONU reconoce la importancia del derecho al descanso como un factor para la protección de la salud física y mental, con base a lo regulado en la DUDH, en tanto que, una ejecución de labores con una carga horaria excesiva de trabajo puede generar consecuencias fatales para los trabajadores. Como casuística, narra el caso de un trabajador de 34 años de edad en Japón que laboraba hasta 110 horas a la semana, lo que le ocasionó un ataque cardíaco; asimismo, cuentan lo sucedido con un trabajador

que falleció a causa de laborar hasta 4320 horas al año (equivalente a 16 horas por día), ejecutando sus servicios -incluso- en turno nocturno (ONU 2018).

Otro pronunciamiento internacional que aborda este asunto es el PACADH. En su artículo 7°, referido a *“la limitación razonable de las horas de trabajo”*, precisa la relevancia de esta disposición en los puestos laborales que pueden ser considerados como *“peligrosos, insalubres o nocturnos”*. Es decir, a partir de este dispositivo internacional, si bien es necesario una restricción sobre el tiempo destinado para el trabajo, reconociendo la importancia del descanso (como inactividad en la ejecución de obligaciones laborales), determina que los puestos de trabajo peligrosos (entendidos, a nuestro juicio, como puestos de alto riesgo) y nocturnos requieren necesariamente del cumplimiento de este derecho. Nuevamente, se identifica una protección de los trabajadores, en materia de seguridad y salud en el trabajo, utilizándose el debido descanso como un factor de prevención.

Los pronunciamientos internacionales, implementados en nuestro ordenamiento nacional, recogen la importancia de los periodos de inactividad laboral (descanso) como elementos fundamentales frente a la protección de los trabajadores en general, deteniéndose como mayor importancia en aquellos puestos laborales de alto riesgo, así como en la ejecución de trabajos en turnos nocturnos.

El impacto de la necesidad en la aplicación del derecho al descanso se reconoce también en la Unión Europea, la cual, desde la investigación realizada por Alfredo Villavicencio, titulada *“La Reducción de la Jornada de Trabajo: Entre El Sueño y la Quimera”*, emitió la Directiva N° 2003/88/CE, enfocándose en que sus Estados miembros debían aplicar las medidas respectivas para procurarse pausas laborales, atenuándose el trabajo monótono, en tanto fungen como factores importantes para la seguridad y salud de los trabajadores (2013:238). Esta directiva guarda estrecha consonancia con lo dispuesto en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (reconocida como la CDFUE), recogiendo el derecho de que todo trabajador debe laborar *“en condiciones que respeten su salud, su seguridad y su dignidad”* (art. 31.1) y que se debe cumplir una *“limitación de la máxima de trabajo y a periodos de descanso diarios y semanales”* (art. 31.2).

Es decir, a nivel internacional, desde diversos pronunciamientos, es unívoca la posición del descanso frente a las labores laborales, así como la limitación en los tiempos máximos de trabajo, que se entiende como una consecuencia obligatoria de lo primero. Sin embargo, partiendo de lo general, ¿de qué forma puede materializarse el factor preventivo que genera este derecho en favor de los trabajadores, enfocándonos en su seguridad y salud? De lo desarrollado, es evidente que termina siendo elemental en puestos de alto riesgo, así como en la ejecución de labores nocturnas (como es el caso de los turnos rotativos), pero también en diversas formas de trabajo, sean calificadas como ordinarias o atípicas.

De hecho, un atisbo de lo referido al factor preventivo del descanso, se encuentra en los estudios ejecutados sobre las jornadas atípicas, implementadas, por ejemplo, en actividades como la minería, donde el trabajador acude a realizar labores por periodos prolongados de tiempo, con una acumulación de días de descanso. En este escenario, se cuenta con la investigación realizada por Estela Ospina, Fanny Bautista, Andrea Sánchez y Nataly Polanco, quienes, en base a elementos fácticos y objetivos, determinan que la principal afectación por la ejecución extenuante de labores versan sobre afectaciones al ritmo cardiaco, trastornos digestivos y nerviosos, enfermedades cardiovasculares y musculoesqueléticas, diabetes, epilepsia, entre otros (2021:226). El impacto a la salud de los trabajadores, en una actividad calificada de alto riesgo, generada a partir de la puesta a disposición de la fuerza de trabajo en periodos extensos

es reconocida, a su vez, por el Tribunal Constitucional⁸ y la Autoridad Administrativa de Trabajo⁹.

En esta misma posición, se cuenta con lo desarrollado por Pedro Morales, quien, en razón de la resolución aclaratoria de la sentencia recaída en el Expediente N° 4635-2004-AA/TC, emitida por el Tribunal Constitucional, manifiesta como elementos importantes para la aplicación de estas jornadas extensas de labores, la revisión en la implementación de descansos adecuados para el personal, tratamiento especial en los trabajos nocturnos (siendo pasible de una jornada menor a la diurna) y brindar garantías adheridas al derecho a la salud (2021:235-237). Si retornamos a la posición internacional sobre el derecho al descanso, prácticamente confluyen en que este tiene un rol preponderante y de especial atención en actividades que cuenten con características distintas a las labores ordinarias (consideradas, a nuestro juicio, como ejecutadas en turnos diurnos y por puesto que no denotan un alto riesgo), encuadrando su finalidad preventiva en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Óscar Chavez hace un análisis sobre la fatiga relacionada con el tiempo destinado para la ejecución de las obligaciones laborales por los trabajadores, que, desde un aspecto más transversal, debido a que puede aplicarse a otras actividades distintas a la minería, donde la forma de distribución del periodo de labores, así como la metodología utilizada, puede impactar en la salud de los prestadores de servicios, califica a esta como un factor de riesgo psico-social, en tanto que *“altera el estado psicamental del mismo con la mayor posibilidad de sufrir un Accidente por desconcentración y cansancio”* (2010:60), planteándose como alternativas periodos específicos de inamovilidad y pausas activas durante los tiempos de trabajo, aunado a una mayor revisión médica, desde los aspectos físicos y mentales de los trabajadores (2010:60-62).

Es evidente la posición que se comparte doctrinariamente, referida a que en periodos extenuantes de labores, así como prolongados (ej. jornadas acumulativas), debe acompañarse de un manejo eficaz y específico de los descansos en favor de los trabajadores, procurándose la protección a la seguridad y salud en el cumplimiento de sus servicios. Si bien, reiteramos, lo referido aborda la problemática desde las actividades en jornadas extensas de labores, los impactos a la salud, así como las medidas de soluciones bien pueden replicarse en otras formas de distribución del tiempo de trabajo (ej. turnos rotativos), siempre que se adviertan factores de riesgo como la fatiga, el alto riesgo de las actividades enmarcadas en un puesto de trabajo y los cambios de turnos, dependiendo de los requerimientos empresariales.

Tal como lo desarrolla María Martínez, conforme a lo citado por Ospina, Bautista, Sánchez y Polanco, posición que compartimos, en lo relacionado con la protección a la integridad física y mental de los prestadores de servicios, siempre que se evidencien periodos extenuantes de trabajo, desde un aspecto social, *“se reconoce cuando los trabajadores no pueden laborar más allá del periodo establecido sin poner en peligro su integridad física, independientemente del tipo de trabajo que desarrollan es el trabajador el perjudicado directamente”* (2021:232). Es decir, no debemos enfocarnos en la actividad que realizan, sino en la forma en que la distribución del periodo de trabajo se relaciona, hasta cierto punto, con el de descanso, marcándose parámetros objetivos para la protección del personal.

⁸ Se basan en lo sentenciado a razón del Expediente N° 4635-2004-AA/TC, donde el máximo intérprete de la Constitución refirió que las labores continuas (materializadas en trabajo acumulativo) puede originar comportamientos depresivos, así como ansiosos, en perjuicio del personal.

⁹ Los autores hacen referencia a lo desarrollado en el Informe N° 03-2013-MTPE/2/14, donde se indica que este tipo de labores, sin mayor énfasis en el descanso en favor de los trabajadores, puede generar altos niveles de riesgos y toxicidad que afectan a su seguridad y salud (2021:230).

Con respecto a los turnos rotativos y la relación del derecho al descanso como factor de prevención ante riesgos inherentes a la seguridad y salud en el trabajo, materializándose en el tiempo de trabajo extenuante y cambiante en perjuicio de los prestadores de servicios, se requiere de una activación latente en los espacios de tiempo que se ejecute las obligaciones laborales (sean en turno diurno o nocturno). En efecto, la fatiga crónica y los desajustes (relacionados con las actividades básicas de las personas, como son los horarios de almuerzo, de ocio, de sueño, entre otros) terminan impactando negativamente en los trabajadores, razón por la cual buscar mayores espacios de descanso es una alternativa positiva, tal como lo plantea Alonso Calera y Chema Rubio, *“son eficaces medidas de reducción de la jornada laboral. Como factor prioritario, reducir el trabajo a turnos y principalmente el nocturno a la mínima expresión posibles (...). Exigir menores tasas de rendimiento al trabajador o a la trabajadora nocturno y establecer pausas para ingestión de comidas calientes.”* (2004:14). Procurar un mayor espacio de descanso relacionado con menores tiempos de puesta a disposición de la fuerza laboral.

Compartiendo esta posición, Roberto Campa y Alejandra Negrete hacen referencia sobre la idoneidad de establecer pausas de descanso en los tiempos destinados para el trabajo, como periodos en que los trabajadores puedan ocuparlo en las distracciones que requieran, así como para el consumo de alimentos y/o bebidas, acción compartida por la OIT, en tanto que reduce el estrés y aminora la acumulación existente de cansancio, en razón de la fatiga laboral (2020:523).

Asimismo, Heydy Chica, Franklin Escobar y Jorge Chabur, a partir de un enfoque interdisciplinario, en lo referido a los turnos rotativos, desarrollan el impacto que genera sobre el sueño (sea por hipersomnio, parálisis del sueño, alucinaciones, afectaciones a la memoria, entre otras afectaciones), y la necesaria práctica de hábitos e higiene del sueño, debiéndose aplicar horarios específicos, incluso en breves periodos, para conciliar con el cansancio materializado por las obligaciones laborales (2004), como medidas alternativas de solución, enfocándose en la importancia de los descansos en periodos variables de tiempo.

Si bien el impacto específico generado por una falta de descanso debido en los turnos rotativos será desarrollado más adelante, es necesario enfatizar las posiciones que se van emitiendo sobre la relevancia en la aplicación de este derecho, buscándose una protección en favor de los trabajadores, sea por aspectos referidos a la seguridad, respecto a los riesgos inherentes a las actividades laborales, así como a la salud, desde la integridad física hasta la psicológica.

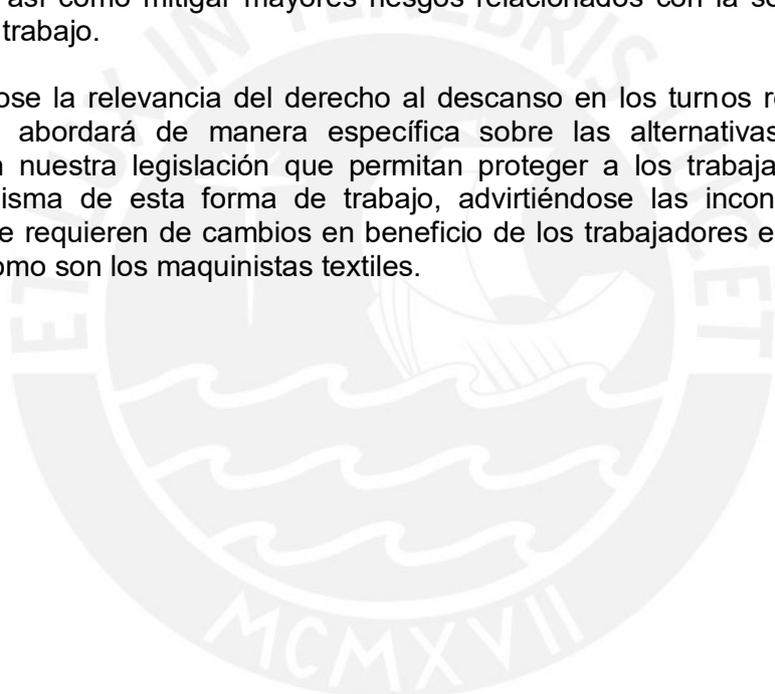
Por lo señalado, identificándose a los actores sociales y estatales que pueden implementar medidas en beneficio de proteger la salud e integridad de los trabajadores, por medio de periodos de descansos, la OIT implementó diversas alternativas (2021), entre las cuales se encuentran las siguientes:

- (i) Los gobiernos pueden implementar políticas internas para establecer límites sobre el tiempo destinado para el trabajo, dándose atención a los periodos de descansos (sean diarios y/o semanales), protegiéndose a los prestadores de servicios que ejecutan sus obligaciones laborales en turnos nocturnos.
- (ii) A partir de acuerdo social, donde se involucre a las organizaciones de trabajadores y empleadores, los gobiernos puede analizar técnicamente la implementación de normativas legales que obliguen el cumplimiento de periodos de trabajo razonables, así como las condiciones en que se ejecutan las labores por el personal.

- (iii) Desde una óptica colaborativa con los trabajadores, los empresarios puede implementar acciones que procuren evitar afectaciones negativas sobre la salud de los prestadores de servicios, advirtiéndose aspectos determinantes relacionados con los turnos rotativos y los trabajos ejecutados por las noches, permitiéndose medidas que desemboquen en acuerdos de horarios flexibles.

En general, y a manera de conclusión, es fácilmente identificable que el derecho al descanso cumple no solo una finalidad relacionada al ocio y a la destinación de tiempo para aspectos familiares y/o personales, desligadas de las obligaciones laborales, sino -también- cumple el rol de factor preventivo en materia de seguridad y salud en el trabajo, principalmente en puestos de trabajo que configuran un alto riesgo para los trabajadores, así como las actividades que puedan realizarse en turnos nocturnos. Dentro de este espectro generalizado, podemos enfocarnos -específicamente- en los turnos rotativos, los cuales, a partir de sus peculiaridades, requieren de una acción impuesta por los órganos estatales (ej. los legisladores), así como por los empleadores, reconociéndose que el debido descanso puede evitar un impacto negativo sobre la salud del personal, así como mitigar mayores riesgos relacionados con la seguridad en la ejecución del trabajo.

Reconociéndose la relevancia del derecho al descanso en los turnos rotativos, en lo siguiente, se abordará de manera específica sobre las alternativas de solución impuestas en nuestra legislación que permitan proteger a los trabajadores ante la naturaleza misma de esta forma de trabajo, advirtiéndose las inconsistencias y/u omisiones que requieren de cambios en beneficio de los trabajadores en espacios de alto riesgo, como son los maquinistas textiles.



CAPÍTULO III

¿DE QUÉ FORMA EL DERECHO AL DESCANSO PUEDE PREVENIR ACCIDENTES LABORALES A LOS MAQUINISTAS TEXTILES BAJO TURNOS ROTATIVOS?

En el país, las jornadas en turnos rotativos para los maquinistas textiles, así como para cualquier otra actividad laboral, no requieren de mayores lineamientos ni acciones por parte de las empresas para su implementación en sus centros de trabajo, situación que desemboca en resultados como los conocidos de primera mano, con base a los testimonios obtenidos en nuestro estudio de campo.

Así, amerita que se reconozca en el derecho al descanso la materialización de un factor preventivo ante accidentes laborales frente a puestos de trabajo que, por su sola naturaleza, engloban un alto riesgo, el cual podría incrementarse si nos encontramos ante situaciones en las que los trabajadores no descansan adecuadamente entre los diversos y drásticos cambios de turno (sea de diurno a nocturno, o viceversa), aspecto que pasa desapercibido, en la actualidad, para los actores estatales.

Por ello, en base a lo investigado hasta el presente acápite, se abordará la forma en que el debido derecho al descanso puede evitar accidentes laborales a los maquinistas textiles, situación que -incluso- puede ser transversal a otras actividades laborales. Para esta finalidad, se desarrollará tres (3) enfoques. El primero versará sobre el escenario actual de contingencia en la actividad textil, demostrándose -en base a información estadística- la gran cantidad de accidentes de laborales que la convierten en una de las actividades más riesgosas. En la segunda parte, a manera de propuesta de solución, teniéndose como sustento que un problema actual frente a los turnos rotativos es la forma como se regula en nuestra legislación, se abordarán aspectos limitativos y preventivos -con base a la doctrina interdisciplinaria y la normativa comparada- que posibiliten la realización de labores en estos turnos, pero con un menor nivel de riesgo frente a afectaciones físicas y/o psicológicas de los trabajadores. Finalmente, la tercera parte se enfocará sobre las acciones complementarias a la legislación que pueden ejecutar los empleadores, sea de manera directa o con la interacción con los sindicatos y/o representantes de los trabajadores, en aplicación de los principios que rigen sobre la seguridad y salud en el trabajo.

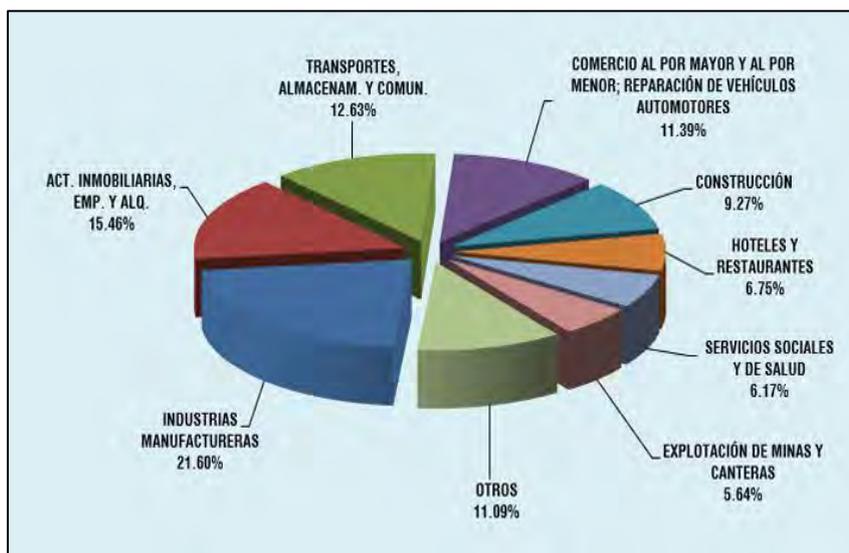
3.1. Escenario actual: el número de accidentes laborales en la actividad textil, respecto a los años 2022 y 2023

Reconociéndose la funcionalidad de los turnos rotativos en la actividad de los maquinistas textiles (enfocándose en la problemática detrás de su implementación, bajo diversos aspectos), aunado a la relevancia que aborda el derecho al debido descanso, corresponde analizar el nivel de contingencias materializadas en accidentes laborales dentro de la actividad textil, advirtiéndose un escenario actual que amerita de cambios sustanciales.

Para el análisis respectivo, es necesario remitirnos a la información estadística que maneja la Oficina de Estadísticas del MTPE, por medio de las notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales, diversificado por actividades económicas, dentro de las cuales se encuentran las industrias manufactureras, siendo una de estas las actividades relacionadas con el sector textil.

Si nos avocamos a información estadística reciente, por medio de los Boletines Estadísticos Mensuales del MTPE, desde enero a agosto del año 2023, las industrias manufactureras son las actividades en las que más accidentes laborales se han notificado en el país, teniendo como último reporte (agosto 2023) el 21.60% del total de accidentes informados, entre todas las actividades económicas.

Gráfico N° 04
Notificaciones en porcentaje, según actividad económica (Agosto 2023)



Fuente: Boletín Estadístico Mensual Agosto 2023

De lo revisado, si bien las industrias manufactureras son las actividades económicas donde se tiene la mayor cantidad de notificaciones por accidentes laborales, es importante acotar que dentro de la diversidad de actividades que la conforman, no todas tienen un mismo nivel de impacto en perjuicio de los trabajadores, si nos enfocamos únicamente en el número de notificaciones por parte de los empleadores.

En esa línea, con base a la información anual que maneja el MTPE por el año 2022, se reconoce que la actividad de preparación e hiladuras de fibras textiles, así como la tejedura de productos textiles, estrechamente relacionados con las labores ejecutadas a cargo de maquinistas textiles, se encuentran entre las cinco (5) actividades manufactureras con mayor índice de notificaciones por accidentes laborales. Así, conforme a la información referida a los meses de enero a mayo 2022, se advierte lo siguiente:

Cuadro N° 03
Las cinco (5) actividades en industrias manufactureras con mayor número de notificaciones de accidentes laborales, desde enero a mayo 2022

N°	Actividad	N° de notificaciones por accidentes laborales
1	Fabricación de otros productos de plástico	326
2	Fabricación de productos metálicos para uso estructural	317
3	Fabricación de otros productos elaborados de metal, N.C.P.	203
4	Construcción y reparación de buques	177
5	Preparación e hiladuras de fibras textiles; tejedura de productos textiles	159

* Elaboración propia, a partir de la información contenida por la Oficina de Estadísticas del MTPE

Por el periodo señalado, parte de las actividades realizadas por los maquinistas textiles cuentan con una cantidad importante de accidentes ocasionados en razón del vínculo

laboral, situación que, si la revisamos de manera conjunta con el impacto que genera la metodología aplicada por los turnos rotativos, a efectos de procurar la productividad constante de las empresas, demuestra que nos encontramos ante un escenario laboral cargado de un nivel de riesgo sustancial que requiere de mayores elementos de seguridad en favor de los trabajadores, aplicándose debidamente los principios de prevención¹⁰ y protección¹¹ establecidos en nuestro ordenamiento jurídico.

Incluso, revisando el número de notificaciones por accidentes laborales respecto al segundo periodo del año 2022, se desprende que la preparación e hiladuras de fibras textiles, así como la tejeduría de productos textiles, paso del quinto al cuarto lugar, graficándose un escenario de mayor contingencia en seguridad y salud para los maquinistas textiles:

Cuadro N° 04
Las cinco (5) actividades en industrias manufactureras con mayor número de notificaciones de accidentes laborales, desde junio a diciembre 2022

N°	Actividad	N° de notificaciones por accidentes laborales
1	Fabricación de otros productos de plástico	483
2	Fabricación de productos metálicos para uso estructural	457
3	Fabricación de otros productos elaborados de metal, N.C.P.	218
4	Preparación e hiladuras de fibras textiles; tejeduría de productos textiles	176
5	Otras industrias manufactureras, N.C.P.	149

* Elaboración propia, a partir de la información contenida por la Oficina de Estadísticas del MTPE

De manera complementaria, también por la información obtenida durante el año 2022, aunque en menor medida, actividades como la fabricación de prendas de vestir, excepto las prendas de piel, y los acabados de productos textiles, tiene números resaltantes sobre notificaciones de accidentes por trabajo:

Cuadro N° 05
Notificaciones por accidentes laborales, a razón de otras actividades textiles

Actividad (industrias manufactureras)	N° de notificaciones por accidentes laborales	
	Enero – mayo 2022	Junio – diciembre 2022
Acabados de productos textiles	34	34
Fabricación de prendas de vestir, excepto prendas de piel	44	103

* Elaboración propia, a partir de la información contenida por la Oficina de Estadísticas del MTPE

A partir de lo señalado, con base a la casuística que maneja la Autoridad Administrativa del Trabajo, por los años 2022 y 2023, respectivamente, evidenciamos que las actividades ligadas al sector textil, las cuales forman parte de las industrias manufactureras ejecutadas en nuestro país, desprenden un gran número de accidentes sufridos por los prestadores de servicios, información de la cual se puede deducir que estamos ante escenarios de alto riesgo para la salud y la seguridad de los trabajadores.

¹⁰ Este principio debe ser entendido como un deber inherente al empleador, a partir del cual establece los medios y condiciones determinantes para proteger la vida y salud de sus trabajadores, sean en los centros de trabajo o cualquier otro espacio donde puedan ejecutar sus servicios. Para la implementación de las medidas preventivas, se deben considerar factores sociales, laborales y biológicos, procurándose aspectos como el género y las condiciones especiales de los trabajadores, para la evaluación y prevención de todo tipo de riesgo ante cualquier escenario laboral.

¹¹ Desde la disposición normativa, este principio procura la materialización de espacios seguros y saludables, aunado a otorgar condiciones de trabajo idóneos para los trabajadores.

Asimismo, los maquinistas textiles se conciben como parte de los principales afectados, a razón de la ejecución de sus obligaciones laborales, las cuales, como se señaló anteriormente, si se ejecutan con base a la metodología de los turnos rotativos, utilizándose la posición interdisciplinaria, aunado a los resultados obtenidos por nuestro estudio de campo, podemos concluir que se originan significativas posibilidades de sufrir accidentes de trabajo, así como padecimientos físicos y psicológicos, por el hecho de mercantilizar los riesgos laborales.

Conociéndose a detalle la situación actual que padecen los trabajadores de la actividad textil, centrándonos en los maquinistas que ejecutan sus servicios por turnos rotativos, avizoramos una problemática laboral, ajustada a la materia de seguridad y salud en el trabajo, que requiere de importantes iniciativas legislativas, así como mayores elementos preventivos por parte de los empleadores, con lo cual, se pueda continuar con la ejecución de servicios bajo un esquema de puesta a disposición rotativa de la fuerza de trabajo, pero procurándose disminuir el nivel de riesgo ante accidentes laborales, con base, principalmente, al derecho al descanso, adoptado como un periodo de tiempo de adecuación para los trabajadores ante las exigencias de productividad.

3.2. La debida aplicación del derecho al descanso en los turnos rotativos, desde nuestra legislación laboral

Nos queda claro que la aplicación de las jornadas laborales en los turnos rotativos, sin una debida implementación de espacios de descanso entre los cambios de turnos (de diurno a nocturno, o viceversa), generan no solo implicancias negativas en la salud de los trabajadores, tanto en lo físico como en lo psicológico, sino que también los colocan en escenarios de mayor riesgo ante posibles accidentes laborales, teniéndose en cuenta -además- que las actividades ligadas a los maquinistas textiles, por su sola naturaleza, califican como de alto riesgo.

Entonces, si reconocemos al derecho al descanso como un factor de prevención ante escenarios contingentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, corresponderá, abordar como una propuesta de solución a la problemática generada por los turnos rotativos mal implementados, el alcance de mejores disposiciones normativas a cargo de los actores estatales. Es decir, actualmente, conforme se encuentran diseñadas las normas legales que rigen sobre las jornadas laborales en general, materializa un escollo que requiere de cambios inmediatos.

En principio, reiterando lo desarrollado anteriormente, nuestra legislación no dispone mayores restricciones ni requerimientos a los empleadores para la implementación de los turnos rotativos (sean estos discontinuos, semicontinuos o continuos), solo se advierte que ante los casos de trabajo en horarios nocturnos, deberían ser, preferiblemente, por turnos rotativos. En esa línea, no existen mayores elementos legales que promuevan la protección ante la ejecución de labores calificadas de alto riesgo, como son las realizadas por los maquinistas textiles.

Así, se observa que existe un “espacio vacío”¹² que posibilita a los empleadores implementar, a su solo criterio, la modalidad en que ejecutarán estos turnos, sea de manera semanal, conforme se demuestra de la totalidad de los testimonios de los maquinistas textiles, o bajo cualquier otra metodología. Es este punto el que requiere de atención por parte del Estado, en tanto que es evidente, desde la doctrina

¹² El término “espacio vacío” denota la inexistente y/o escueta regulación sobre la debida aplicación de las jornadas laborales en turnos rotativos, así como ante los requerimientos para la aplicación de un necesario derecho al descanso.

interdisciplinaria, así como de los resultados del estudio de campo, las diversas afectaciones físicas y psicológicas en perjuicio de los trabajadores.

La obligación de implementar medidas que protejan la salud de los trabajadores, aunado a resguardar su seguridad ante la ejecución de obligaciones laborales, por parte del Estado, requieren de importantes atenciones y acciones normativas, si nos remitimos a lo acordado en la 110ª Conferencia Internacional del Trabajo, donde se añadió la seguridad y la salud a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, con lo cual el Perú debe cumplir con lo establecido en el “Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores” (C155), así como el “Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud de los trabajadores” (C187), aun cuando no se hayan ratificado por el Perú (OIT 2022).

Si nos remitimos al artículo 8º del C155, se establece expresamente que el Estado deberá adoptar medidas legislativas, reglamentarias o bajo cualquier otro método normativo, que tenga por objeto prevenir, entre otros, los accidentes laborales, así como las afectaciones a la salud de los trabajadores, a razón de la realización de sus servicios, procurándose reducir al mínimo los riesgos inherentes al espacio de trabajo. Bajo este precepto internacional, si se cuenta con los elementos suficientes para afirmar que la ejecución de labores por turnos rotativos a cargo de los maquinistas textiles denota un mayor riesgo ante posibles accidentes laborales, corresponderá a las autoridades estatales abordar instrumentos normativos que protejan al trabajador en escenarios de constante exposición a elementos contingentes para su salud e integridad física y/o psicológica.

Desde este deber estatal, resulta necesario que se planteen mayores elementos limitativos y preventivos ante la implementación de los turnos rotativos a cargo de los maquinistas textiles, teniéndose como principal factor de prevención al debido descanso por los trabajadores. Esto es compartido por Alfonso Calera y Chema Rubio, quienes reconocen que se puede aminorar los efectos negativos de este tipo de jornadas laborales ante un mayor lapso de tiempo para el descanso, aunado a la aplicación de vacaciones suplementarias (2004:14), teniéndose al espacio fuera de la puesta a disposición de la fuerza de trabajo como elemento fundamental para contrarrestar los riesgos ante accidentes laborales.

Conjuntamente con lo anterior, se cuenta con valiosas medidas de acción que plantea el Ing. Manuel Medina (México) (2004: 63-64), y que pueden ser sustento de análisis para la implementación de instrumentos normativos:

- Utilizar la ejecución de labores en los turnos nocturnos en la menor medida posible, siendo un escenario ideal evitarse totalmente.
- Los espacios de tiempo para el cambio de los turnos (sea de diurno a nocturno, o viceversa) preferiblemente deberían ser entre periodos cortos o por periodos largos.
- Acotar las jornadas de trabajo en los turnos nocturnos, procurándose que las horas extras sean mínimas.
- Delegar actividades menos riesgosas o pesadas a los trabajadores cuando realicen turnos nocturnos.
- Establecer espacios de tiempo entre las jornadas laborales, dependiendo del tipo de trabajo, así como las fatigas que pudieran generarse para el personal.

Por otro lado, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España reconoce -también- los beneficios que pueden desprenderse ante una debida aplicación del derecho al descanso dentro de los turnos rotativos, enfocándose en acciones como, entre otros, (i) la posibilidad de que estas jornadas laborales sean discutidas por las partes interesadas (empleador-trabajador); (ii) promover al máximo el espacio destinado para el sueño, evitándose que el turno diurno empiece “*una hora demasiado temprana*”; (iii) los turnos nocturnos deben ser más cortos que el turno diurno; y, (iv) la posibilidad de acumular los días de descanso, ante los cambios de los turnos rotativos.

Como un elemento adicional para la formulación de propuestas normativas ante la regulación en la implementación de los turnos rotativos, enfocándonos en la problemática que rige sobre los maquinistas textiles, podemos remitirnos a lo regulado en la legislación comparada, con base a lo desarrollado en el acápite 1.1 de la presente investigación, a partir del cual, a modo de un análisis en conjunto, se reconocen las siguientes disposiciones normativas:

- Restringir las labores ejecutadas en los turnos nocturnos, proscribiéndose que los trabajadores realicen servicios en estos espacios de tiempo por más de dos (2) semanas consecutivas.
- Ejecutar revisiones gratuitas en favor de los trabajadores bajo turnos nocturnos, dependiendo de las actividades a realizarse, así como las exigencias requeridas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Implementar medidas de prevención y protección en favor del personal, ligadas a las obligaciones laborales que requiera su puesto de trabajo.
- La duración de los turnos rotativos no pueden exceder las seis (6) horas al día y treinta y seis (36) horas a la semana.

Para el caso de los maquinistas textiles, en estricto, se reconoce que nos encontramos ante actividades laborales que, por su sola naturaleza, califican de alto riesgo, teniéndose como un agravante la implementación de las jornadas laborales en turnos rotativos. Así, desde la posición intervencionista¹³ del Estado en materia de seguridad y salud en el trabajo, se necesita restricciones ante el amplio “espacio vacío” que actualmente se maneja sobre esta forma de trabajo, teniéndose en cuenta -además- que la actividad textil (en general) es una de las industrias manufactureras que mayor cantidad de notificaciones por accidentes laborales se pueden verificar de la información obtenida por la Autoridad Administrativa del Trabajo.

De este modo, a manera de propuesta de cambio ante la problemática que perjudica a la seguridad y salud de los maquinistas textiles, se pueden tomar en cuenta los siguientes aspectos relacionados con el factor preventivo del derecho al descanso, para

¹³ Para reconocer el impacto de la intervención estatal, debemos remitirnos a lo resuelto por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 045-2004-PI/TC, específicamente en el fundamento 34: “(…). La intervención consiste en una restricción o limitación de derechos subjetivos orientada a la consecución de un fin del poder público. En tanto supone una relación finalista, la intervención del legislador aparece como opción legislativa, un medio del que aquél se sirve para la obtención de un fin. (...)”. El objetivo determinante para el requerimiento de disposiciones normativas ante la implementación de las jornadas por turnos rotativos, en el caso de los maquinistas textiles, se avoca a dotar de mayores elementos de seguridad ante actividades calificadas de alto riesgo, así como promover la salud de los trabajadores referidos, desde un aspecto físico como psicológico.

el diseño de disposiciones legislativas que regulen eficientemente los turnos rotativos en el país:

Cuadro N° 06
Propuestas de revisión para la implementación de cambios normativos

N°	Materia	Acciones de cambio
1	Duración de los turnos rotativos	Establecerse un tope máximo de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) horas semanales, salvo decisión del trabajador, bajo la adopción de mayores medidas preventivas a cargo del empleador.
		Limitar, en la medida de lo posible, la ejecución de labores en los turnos nocturnos, determinándose que estos no pueden ser mayores (en cantidad de horas) a los turnos diurnos.
		Procurar mayores espacios para el descanso entre cada lapso de cambio de turnos (de diurno a nocturno o viceversa).
		Establecer periodos de pausa (descanso) entre cada jornada diaria de trabajo, siendo posible que pueda ser mayor en los turnos nocturnos que en los diurnos.
		Visibilizar la ejecución de labores en turnos rotativos para jornadas acumulativas, teniéndose un mayor espacio de descanso para el cambio de los turnos respectivos.
2	Aplicación de descansos vacacionales complementarios	Determinarse la posibilidad de que las partes de la relación laboral puedan pactar el otorgamiento de descansos vacacionales, adicionales a los dispuestos por ley, a razón de la recuperación ante los cambios de turnos de trabajo.
3	Diferenciar las actividades laborales	Procurar que las actividades encargadas a los maquinistas textiles en turnos nocturnos sean de menor riesgo, bajo análisis de gestión en seguridad ocupacional.
4	Término de los turnos rotativos	Posibilitar que los trabajadores puedan solicitar el cese de los turnos rotativos, bajo criterios relacionados con su salud o por la afectación a su seguridad laboral.

* Elaboración propia, con base a la doctrina interdisciplinaria y a la legislación comparada

Es urgente que el Estado revise la falta de regulación sobre la implementación de los turnos rotativos para los maquinistas textiles¹⁴. Para ello, debemos enfocarnos en la utilización del derecho al descanso como un periodo de tiempo para mitigar los altos riesgos que denota la ejecución de servicios en la industria textil, así como a los cambios drásticos de jornadas activas ante el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Sobre lo anterior, recientemente se emitió el Proyecto de Ley N° 4594/2022-CR, el cual pretende modificar la LJTHTS en los siguientes extremos, entre otros:

- Se debe proteger el descanso físico entre el inicio y la conclusión de las jornadas diarias, aplicándose un intervalo mínimo de doce (12) horas.
- Ante la implementación de labores por turnos de trabajo, ciñéndose en la naturaleza de las actividades, el empleador tiene la posibilidad (no obligación) de implementar jornadas atípicas o acumulativas para la puesta a disposición de la fuerza de trabajo y el descanso. Entre las reglas que deben cumplirse para adoptar esta medida, se encuentra el deber del empleador de brindar una protección al derecho a la salud, adecuada alimentación, así como el otorgamiento de descansos adecuados.

Si bien se puede reconocer que la iniciativa legislativa aborda algunos aspectos antes referidos, a partir de la doctrina interdisciplinaria y la legislación comparada, estos terminan siendo insuficientes, en tanto que hay demás elementos que deberían ser

¹⁴ Es importante acotar que la problemática en la implementación de las jornadas en turnos rotativos podría ser transversal a otras actividades económicas en el país, por lo que la propuesta de cambios debería tener efectos generales en nuestro ordenamiento jurídico, en la medida que lo amerite.

tomados en cuenta para requerirse cambios sustanciales sobre la implementación de las jornadas en turnos rotativos en actividades como la de los maquinistas textiles. Solo reconociéndose todos los aspectos contingentes a la seguridad y salud de los trabajadores en estas industrias, se podrán aplicar acciones estatales idóneas.

3.3. Implementación de acciones complementarias por los empleadores, amparándose en el debido descanso de los maquinistas textiles

Habiéndose desarrollado propuestas de solución desde las potestades normativas de los órganos estatales, a partir de las cuales se establezcan lineamientos mínimos, aunado a requerimiento de medidas preventivas a razón de la peligrosidad en la ejecución de labores por maquinistas textiles en turnos rotativos, también es importante abordar el rol que tiene un actor fundamental en las relaciones laborales, como son los empleadores.

Si adoptamos el resultado del estudio de campo obtenido a partir de los testimonios de maquinistas textiles, en la mayoría de los casos, la ejecución de labores en estos turnos se realiza por imposición directa del empleador, basándose en la potestad que actualmente plantea nuestra legislación, materializada únicamente en la necesidad en los centros de trabajo.

Desde el ámbito normativo, el “espacio vacío” vigente para la implementación de esta forma de trabajo posibilita que los empleadores sean los encargados de aplicar medidas complementarias¹⁵, alineadas a la protección de la salud (por cuestiones físicas y/o psicológicas) y la seguridad de sus trabajadores.

Pues bien, un aspecto a abordarse es la “monetización de los peligros y/o riesgos”, con el cual se enmarca al ejercicio de ejecutar mayores pagos remunerativos a trabajadores que acepten realizar labores calificadas como peligrosas (Peyrone 2021:24), o entendidas como de alto riesgo. En esa línea, y tomando como referencia los testimonios de los maquinistas textiles, aunque en pocos casos, se advierte que cuestionan la aplicación de los turnos rotativos, enfocando la crítica en el escaso reconocimiento remunerativo, sin prestar mayor interés en la misma funcionalidad de estas jornadas. Para graficar esta idea, podemos remitirnos a lo detallado por el TRABAJADOR 9:

“(…) desanima trabajar un domingo sea de día o de noche por una remuneración normal.”

Compartiendo esa misma posición, se cuenta con el testimonio del TRABAJADOR 14:

“No deberíamos trabajar en la noche, incluso se trabajaba domingo en la noche. Encima, el pago es igual.”

Al parecer, si se brindaran mayores beneficios remunerativos, para estos maquinistas textiles no habría ningún impedimento ni cuestionamiento frente a la ejecución de sus obligaciones laborales en turnos rotativos. Justamente, de eso se trata la monetización de los peligros, escenarios donde se prioriza los ingresos económicos antes que la forma en que la puesta a disposición de la fuerza de trabajo pueda generar afectaciones físicas y/o psicológicas.

¹⁵ A partir de lo desarrollado por María Luisa Martín, existe una transformación dentro del sistema de fuentes del Derecho del Trabajo, a partir de la cual hay manifestadores de sujetos privados (ej. el empleador), quien, pese a no contar con poderes legislativos ni con una fuerza jurídica reconocida, puede implementar disposiciones internas que tendrán un impacto determinante frente a los trabajadores con quienes se encuentra relacionado (2015:21), a razón de la subordinación.

En estos casos, debido a la posibilidad de implementación de los turnos rotativos con la sola comunicación a los maquinistas textiles, donde -incluso- puede tomar presencia el pago de bonos, así como cualquier otro beneficio remunerativo adicional, sería importante que el empleador cumpla debidamente con el principio de información, poniendo en conocimiento de los trabajadores el impacto que puede generar los cambios drásticos de estos turnos en la salud (física y/o psicológica), así como el escenario de disposición a mayores riesgos ante accidentes. Con la adopción de estas medidas, se tiene el cuidado de comunicar a los maquinistas textiles sobre las contingencias que pueden materializarse a su perjuicio, aunado a las acciones preventivas que deberían implementarse para menguar, en la medida de lo posible, cualquier situación riesgosa.

El cumplimiento del principio de información se debe relacionar con la constante capacitación en la ejecución de labores, ajustándose al contexto en que estas se realizan, así como a la naturaleza del riesgo de los puestos de trabajo. Tal como se encuentra regulado en el Artículo IV de la Ley N° 29783, "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo" (en adelante, "LSST"), tanto trabajadores como organizaciones sindicales deben ser receptores beneficiarios de esta obligación recaída en las empresas.

Adoptando lo anterior, el alcance que pueda desprenderse de las relaciones colectivas de trabajo terminan siendo un aspecto fundamental para procurar escenarios de trabajo saludables y con escaso nivel de riesgo para los maquinistas textiles. Para ello, como otra medida complementaria ante la ejecución de estas jornadas laborales, se requiere de la presencia (y negociación) con organizaciones sindicales o representantes de los trabajadores en los respectivos centros de trabajo para determinarse mejores condiciones laborales, utilizándose a los periodos de descanso, así como un mayor seguimiento en atenciones médicas y/o evaluaciones de salud ocupacional.

Con base a la naturaleza jurídica que denotan las cláusulas¹⁶ consignadas en un convenio colectivo, se cuenta con las normativas, a partir de las cuales se pueden plantear lineamientos de obligatorio cumplimiento para las partes, enfocadas en diversas materias, pudiendo ser una de estas las ligadas a la seguridad y salud en el trabajo, conjuntamente con la aplicación de jornadas en turnos rotativos.

Esta posición se encuentra regulada por la LSST, conforme al literal b) de su artículo 23°, donde se hace referencia a que, como parte de los principios de la Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se debe incluir como uno de sus objetivos fundamentales *"el cumplimiento de los requisitos legales pertinentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los programas voluntarios, de la negociación colectiva en seguridad y salud en el trabajo, y de otras prescripciones que suscriba la organización"* (Énfasis agregado). En consonancia a este precepto, el Reglamento de la LSST, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, específicamente por medio del artículo 25°, reconoce que un factor normativo que posibilita la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo son las negociaciones colectivas en esta materia¹⁷.

¹⁶ Con base al artículo 29° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (RLRCT), aprobado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR, dentro de las convenciones colectivas se encuentran las cláusulas normativas (aquellas que regulan las relaciones individuales y originan derechos y obligaciones para el empleador y los trabajadores), las cláusulas obligacionales (regulan otros aspectos de las relaciones colectivas, aunado a generar derechos y obligaciones para los sindicatos y el empleador) y las cláusulas delimitadoras (determinan el ámbito de aplicación y vigencia del convenio colectivo).

¹⁷ Esta disposición normativa se alinea con lo regulado por el artículo 76° del Reglamento, reconociéndose a las disposiciones generadas por convenios colectivos como elementos de fuente de derecho.

Por lo señalado, en caso se mantenga el “espacio vacío” originado por la falta de una regulación exhaustiva y preventiva, en beneficio de los maquinistas textiles que ejecutan labores en turnos rotativos, bien se puede utilizar el alcance normativo de sus cláusulas, a efectos de determinar (i) limitaciones ante la aplicación de esta modalidad de trabajo; (ii) promover la ejecución de evaluaciones médicas periódicas y gratuitas, incluyendo la revisión de la salud mental; (iii) establecer mayores elementos preventivos ante la ejecución de labores calificadas de alto riesgo y en turnos nocturnos; y, (iv) reconocer al debido descanso como espacio de tiempo para la recuperación y el debido acomodo entre los turnos diurnos y nocturnos, enfocándose en el beneficio de prestadores de servicios en constante riesgo de accidentes laborales, por la sola naturaleza de sus puestos de trabajo.

Si bien las medidas preventivas y limitativas a las jornadas laborales en turnos rotativos que puedan implementar complementaria y voluntariamente los empleadores se ajustan a políticas de gestión en seguridad y salud ocupacional que dependerá del nivel de responsabilidad social que adopten estas empresas, así como lo fructífero de la creación de convenios colectivos que regulen estas materias se alinea -justamente- a la existencia de sindicatos y/o representantes de los prestadores de servicios, lo cual puede no materializarse en todos los centros laborales, nuevamente las luces se enfocan en el Estado, como la autoridad encargada de emitir disposiciones normativas que procuren la salud y la seguridad para los maquinistas textiles, quienes se encuentran en una actividad altamente riesgosa, a lo cual se suma la deficiente aplicación de las jornadas en turnos rotativos sin mayores espacios de descanso, amparándose en nuestra escueta legislación laboral, en lo referido a esta modalidad de trabajo.



CONCLUSIONES

- a. La jornada laboral en nuestro país posibilita que los empleadores puedan establecer turnos fijos y rotativos, teniéndose solamente en cuenta las necesidades de los centros de trabajo, sin mayores requerimientos legales, sea en materia sociolaboral y/o seguridad y salud en el trabajo, en beneficio de los trabajadores.
- b. Una especial atención debe realizarse sobre los maquinistas textiles que ejecutan sus servicios en jornadas por turnos rotativos, con particularidades que escapan de cualquier aspecto jurídico, siendo el empleador quien determina la forma en que se ejecutarán estos cambios horarios de trabajo, incluso en situaciones de acuerdo de partes.
- c. A partir de un estudio de campo, accedimos a un alcance directo sobre las características que rigen en los turnos rotativos, siendo variables, dependiendo de las empresas que lo utilizan, aunado a que es reconocido por los trabajadores que, pese a las necesidades empresariales de productividad, mayor eficiencia de sus servicios se materializan en el turno diurno.
- d. En lo referente a los riesgos que generan los turnos rotativos, amparados en la posición de los maquinistas textiles estudiados, complementando con la doctrina internacional, se demuestra que son más proclives ante accidentes laborales, y más si la sola funcionalidad de sus puestos de trabajo acarrea un alto riesgo, tal como lo establece nuestra legislación laboral. Adicionalmente, se presentan diversos casos de afectaciones físicas y/o psicológicas en los trabajadores, teniéndose como resulta una falta de preocupación ante mayores contingencias en la salud de los afectados.
- e. Se apertura un escenario que requiere respuestas inmediatas por los actores estatales, en beneficio de los maquinistas textiles, enfocados en lineamientos que procuren un debido descanso, antes y durante los turnos rotativos, en base a los beneficios que se tiene si se cumple efectivamente este derecho laboral.
- f. El derecho al descanso dentro de las relaciones laborales se encuentra expresamente establecido en la Constitución, así como en diversos instrumentos normativos internacionales, debidamente ratificados por el Perú, siendo de aplicación en nuestro ordenamiento, a partir de disposiciones de rango legal, reconociéndose los límites máximos para la puesta a disposición de la fuerza de trabajo, así como el tiempo destinado para espacios de inactividad sobre las obligaciones laborales (descanso).
- g. Los descansos aplicables en el país pueden ser clasificados, a partir de elementos normativos, como legales (aquellos impuestos a partir de la intención del legislador, materializándose la intervención estatal, los cuales pueden ejecutarse fuera de la jornada laboral, así como también dentro de esta, bajo diversas causales) y extralegales (medidas que pueden ser impuestas por los empleadores, de manera unilateral o por acuerdo con los trabajadores, de forma individual o colectiva).
- h. El derecho al descanso puede verse desde una óptica relacionada al ocio y al compartimiento de espacios de trabajo con los aspectos familiares y/o personales, pero también cumple una finalidad estrictamente preventiva, relacionada con la

seguridad y salud en el trabajo, con mayor presencia en las labores que revistan de alto riesgo y/o realizadas en turno nocturno, aunado a jornadas extenuantes de servicios.

- i. Las particularidades de los turnos rotativos, aunado a las implicancias negativas que generan en la salud de los trabajadores, así como en la exposición a un mayor riesgo, si nos enfocamos en los maquinistas textiles, requieren la aplicación debida del debido descanso, en tanto que procuran un desligamiento de la fatiga y demás afectaciones tanto físicas como mentales.
- j. Las alternativas de solución, desde la aplicación del derecho al descanso, son variadas, pero todas están recaen sobre las acciones que puedan adoptar el Estado, los empresas y las organizaciones representativas de los trabajadores, desde un aspecto general (por medio de acuerdos nacionales y sectoriales), como de lineamientos internos (aplicados por cada empresa), reconociéndose las implicancias que originan los turnos rotativos y priorizándose la protección en favor de los trabajadores.
- k. Con base a la información obtenida desde la Autoridad Administrativa de Trabajo, una de las actividades textiles (adheridas a las industrias manufactureras) que mayor número de accidentes laborales reporta es la preparación e hiladuras de fibras textiles, así como la tejedura de productos textiles. Es en estos espacios económicos en los que, si se toma como referencia los resultados de nuestro estudio de campo, se encuentran prestando servicios los maquinistas textiles.
- l. El Estado debe implementar cambios normativos que regulen debidamente la aplicación de jornadas laborales en turnos rotativos, advirtiéndose como actividad referencial la ejecutada por los maquinistas textiles, para lo cual deberían reconocer al derecho al descanso como un factor de prevención ante accidentes laborales.
- m. Para la configuración de medidas limitativas y preventivas ante las contingencias generadas por esta forma de trabajo, el legislador y/o autoridades con potestades normativas pueden tomar como referencia las posiciones doctrinarias (interdisciplinarias), así como la legislación comparada, donde se cuenta con medidas de importante atención que podrían aplicarse en el Perú.
- n. Desde el rol que adoptan los empleadores en las relaciones laborales, aunado a la relevancia jurídica de los convenios colectivos, se avizoran escenarios a partir de los cuales se podrían gestionar medidas complementarias que brinden elementos normativos en beneficio de la salud y seguridad de los maquinistas textiles, ante la falta de actividad legislativa por parte del Estado.
- o. La necesidad en el cumplimiento comercial de los requerimientos de productividad dentro de la actividad textil debe relacionarse (en forma positiva) con la prevención ante posibles accidentes en perjuicio de los trabajadores, así como en el menoscabo a su integridad física y psicológica, reconociéndose que la forma en que actualmente se encuentra regulada la jornada laboral en turnos rotativos requiere de importantes y urgentes cambios. De lo contrario, casos como los obtenidos en el estudio de campo se perennizarían.

BIBLIOGRAFÍA

- ALEGRE, Manuel
2006 "La función de la negociación colectiva en la prevención de riesgos laborales". En *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*. Valencia, 2006, núm. 23, pp. 46-51.
- ÁVALOS, Brian
2019 "Jornada laboral: importancia y aspectos críticos de su regulación". *Themis*, (75), pp. 17-32.
- BLANCAS, Carlos
2007 *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- BOZA, Guillermo
2009 "El convenio colectivo de trabajo como fuente de derecho: Naturaleza jurídica, contenidos y efectos". Libro Homenaje a Javier Neves Mujica. Lima: Editorial Grijley, pp. 103-109.
- BUSTAMANTE, Raúl
2016 "La industria textil y confecciones". En *Asociación Peruana de Técnicos Textiles*. Consulta: 18 de septiembre del 2023.
<https://apttperu.com/la-industria-textil-y-confecciones/>
- CALERA, Alfonso y Chema RUBIO
"Tiempos y ritmos de trabajo. Incidencias en la salud". Consulta: 09 de abril del 2023.
<http://istas.net/descargas/tiemposyr.pdf>
- CAMPA, Roberto y Alejandra NEGRETE
"El derecho al trabajo y al descanso". Consulta: 01 de mayo del 2023.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6410/25.pdf>
- CHÁVEZ, Oscar
"Influencia de las jornadas laborales atípicas en accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en la actividad minera". Tesis para optar el grado académico de Magíster en Derecho con Mención en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Derecho.
- CHICA, Heydy, Franklin ESCOBAR y Jorge CHABUR
"Evaluación clínica del hipersomnio". Consulta: 10 de abril del 2023.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502004000100004#:~:text=El%20diagn%C3%B3stico%20de%20hipersomnio%20se%20debe%20buscar%20una%20causa%20org%C3%A1nica.
- COSSIO, André
"El derecho a la intimidad en la vigilancia de la salud de los trabajadores". Tesis para optar el grado académico de Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- DE BUEN, NÉSTOR.
1993 *Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados*. Editorial Porrúa S.A. 1993. México.

GEORGE, Alexander L. y Andre BENNET
2005 Case studies and theory development in the social sciences. MIT Press,
Cambridge, MA.

GERRING, John
2004 What is a case study and What is it good for? en American Political
Science Review. Vol. 98 N° 02 pp. 341-354

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
“NTP 455: Trabajos a turnos y nocturno: aspectos organizativos”. Consulta: 28 de marzo
del 2023.
https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_455.pdf

LÓPEZ, Sheila
2022 “El derecho al descanso en la nueva realidad laboral, especial referencia
al fenómeno del teletrabajo”. Revista Crítica de Relaciones de Trabajo,
Laborum, (4), pp. 123-143.

LUNA, Jairo
Negociación colectiva y seguridad y salud en el trabajo. Consulta: 01 de octubre del
2023.
<http://blog.pucp.edu.pe/blog/sst/wp-content/uploads/sites/19/2018/03/Negociación-colectiva-y-SST-JELG-2017.pdf>

MARTÍN, María Luisa
2015 “Cambios producidos en el mundo del trabajo y transformaciones del
ordenamiento jurídico-laboral español: El auge de los instrumentos de
soft law”. En *Revista Internacional y Comparada de Relaciones
Laborales y Derecho del Empleo*. Consulta: 07 de enero del 2022.
http://ejcls.adapt.it/index.php/rld_e_adapt/article/view/268

MEDINA, Manuel Jesús
“Influencia del trabajo nocturno y la rotación de turnos en el individuo”. Consulta: 09 de
abril del 2023.
<http://www.semec.org.mx/archivos/6-28.pdf>

MEJÍA, Renato.
2012 “La regulación del tiempo de trabajo”. *Ius et veritas*, 22 (45), pp. 310-323.

MORALES, Pedro
“Jornadas de trabajo y descansos acumulativos en el sector minero. A propósito de las
resoluciones del Tribunal Constitucional”. Consulta: 29 de abril del 2023.
<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem6-215-230.pdf>

MORENO, Bernardo
“Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios
actuales”. Consulta: 05 de mayo del 2023
<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

NEVES, Javier
2018 *Introducción al Derecho del Trabajo*. Cuarta Edición. Lima: Fondo
Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS
Artículo 24: derecho al descanso y al tiempo libre. Consulta: 01 de septiembre del 2023.

<https://news.un.org/es/story/2018/12/1447471>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

“Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro”. Conferencia Internacional del Trabajo, 107° reunión. Consulta: 01 de junio del 2023.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_618490.pdf

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Seguridad y salud en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado. Consulta: 01 de junio del 2023.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_828431.pdf

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada (2019). Consulta: 05 de septiembre del 2023.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_716135.pdf

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

93ª Conferencia Internacional del Trabajo Las jornadas de trabajo en todo el mundo: el equilibrio entre flexibilidad y protección. Consulta: 01 de mayo del 2023.

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_075267/lang--es/index.htm

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Las largas jornadas de trabajo pueden aumentar las muertes por enfermedades cardíacas y accidentes cerebrovasculares, según la OIT y la OMS. Consulta: 02 de agosto del 2023.

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_792231/lang--es/index.htm

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Salud y vida en el trabajo: Un derecho humano fundamental. Consulta: 20 de octubre del 2023.

https://www.ilo.org/static/english/protection/safework/worldday/products09/booklet_09-es.pdf

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Conferencia Internacional del Trabajo añade la seguridad y la salud a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Consulta: 25 de octubre del 2023.

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_848141/lang--es/index.htm

OSPINA, Estela

2006 “El derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo: Principios”. Derecho y Sociedad, Número 37, pp. 181-183.

OSPINA, Estela, Fanny BAUTISTA, Andrea SÁNCHEZ y Nataly POLANCO

2020 “Jornadas atípicas en la minería y la Covid 19”. Laborem, Número 23/2020, pp. 201-241.

PEYRONE, Fiorella

“Negociación colectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo en la gran y mediana minería peruana: tendencias (2007-2017)”. Tesis para optar el grado académico de Magistra en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

POSADA, Carlos

2022 “Comportamiento del sector textil y confecciones en el 2022”. En *Revista Digital de la Cámara de Comercio de Lima*. Consulta: 22 de septiembre del 2023.
<https://lacamara.pe/comportamiento-del-sector-textil-y-confecciones-en-el-2022/>

QUIÑONES, Sergio

2015 “Tiempo y trabajo: relaciones entre políticas de tiempo, jornada de trabajo y vida familiar”. En SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. *Libro Homenaje a Mario Pasco Cosmópolis*. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, pp. 659-673.

RODRÍGUEZ, Mariela y Joan CONTRERAS

2012 “El trabajo y la jornada laboral. Caso de estudio: Operadores de Subestaciones Eléctricas del Estado Carabobo”. *Visión gerencial*, Año 11, N° 2, Julio/Diciembre 2012, pp. 369-391.

SANGUINETI, Wilfredo, María GARCÍA y Milagros VIVAS

2013 *Empresas multinacionales, responsabilidad social y derechos laborales en el Perú. La experiencia de TOPY TOP*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Centro de Investigación, Capacitación y Asesoría Jurídica (CICAJ).
https://wilfredosanguineti.files.wordpress.com/2015/11/libro_topy-top_sanguineti-garcia-landaburu-vivas.pdf

SANGUINETTI, Wilfredo

2013 *Derechos Fundamentales de la Personal del Trabajador y Poderes Empresariales: El Juicio de Ponderación*. Lima: Maestría de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

SERRA, Leonardo

2013 “Trabajo en turnos, privación de sueño y sus consecuencias clínicas y medicolegales”. *Revista Médica Clínica Las Condes*, Volumen 24, Issue 3, May 2013, pp. 443-451.

SESAME

“¿Cuáles son los tipos de turnos rotativos más empleados? Consulta: 06 de junio del 2023.
<https://www.sesamehr.cl/blog/tipos-turnos-rotativos-empleados/>

STAKE, Robert

1998 *Investigación con estudios de casos*. Madrid: Ediciones Morata.

TORRES, Miguel y Viviana USECHE

2022 “El trabajo por turnos y su impacto en la salud del trabajador”. En QUIRÓNPREVENCIÓN. Consulta: 13 de abril del 2023.

<https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/trabajo-turnos-impacto-salud-trabajador>

- TOSTES, Marta y Alfredo VILLAVICENCIO
2012 “Flexibilización del Derecho del Trabajo y sus implicancias sobre las relaciones laborales en el Perú”. *Derecho PUCP*. Lima, número 68, pp. 355-382. Consulta: 17 de octubre del 2023.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2838/2767>
- ULLOA, Daniel
2016 “El olvidado o relegado derecho humano al disfrute del tiempo libre”. En *Derecho & Sociedad*, (47), pp. 333-347.
- ULLOA, Daniel
2013 “La titularidad de los derechos constitucionales laborales y su tratamiento legal: ideas sobre el concepto de trabajador previsto en la Constitución y las relaciones laborales legalmente excluidas”. *Derecho & Sociedad*, (40), pp. 101-111. Consulta: 31 de diciembre del 2021
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/12792>
- VALDÉS DAL RÉ, Fernando
2003 “Los derechos fundamentales de la persona del trabajador”. En *Libro de informes generales del XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Montevideo: Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- VALDÉS DAL RÉ, Fernando
2007 “Las transformaciones de las fuentes de derecho del trabajo: Una aproximación”. *Relaciones Laborales*, 25, número 2, pp. 11-28.
- VILLAVICENCIO, Alfredo
2013 “La reducción de la jornada de trabajo: entre el sueño y la quimera”. *Derecho y sociedad*, (40), pp. 227-238.

ANEXOS

CUESTIONARIO

Instrucciones: Estimados participantes el siguiente cuestionario forma parte de la investigación denominada “**El derecho al descanso como factor de prevención ante accidentes de trabajo en perjuicio de maquinistas textiles bajo jornada en turnos rotativos**”. Para ello, se le solicita su colaboración en responder el siguiente instrumento, garantizando el uso correcto de la información proporcionada, que son de único interés para el investigador.

Adicionalmente, deja constancia de que, con la firma del “protocolo de consentimiento informado para cuestionario”, de pleno conocimiento del investigador y el docente asesor, estableció expresamente que su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima.

Edad: 40 años

Puesto de trabajo: Supervisor de máquinas de estampados

Actividades laborales: Superviso lo que es el área de estampado, así como el manejo de máquinas textiles “Pulpo Automático” que es de utilidad para el estampado.

- 1. ¿Actualmente ejecuta sus labores en jornadas por turnos rotativos? (marcar con una “X”)**
Sí (X)
No ()
 - 2. ¿Desde cuándo desempeña su labor en jornadas por turnos rotativos?**
Aproximadamente, 10 años.
 - 3. ¿Cuántas horas trabaja por día?**
8 horas. Si hay sobretiempos, eso depende de cada uno.
 - 4. La ejecución de labores por turnos rotativos se dio por: (marcar con una “x”)**
Acuerdo con su empleador ()
Usted solicitó ejecutar labores en turnos rotativos ()
Imposición directa del empleador (X)
Otro motivo ()
-
- 5. Explique de qué manera se dan sus días de descanso (en sus turnos diurnos y nocturnos):**
Los días de descanso son los sábados medio día y domingos todo el día. Si es de noche, solo se trabaja 5 días a la semana (sábado y domingo no se trabaja).
 - 6. ¿Usted percibe una remuneración mayor o beneficios adicionales por la ejecución de labores en jornadas por turnos rotativos? (marcar con una “x”)**
Sí (X). Precise su respuesta.
Por la noche, se paga lo que se llama como bonificación de noche, remuneración aparte de su sueldo. Asimismo de acuerdo a la producción, se otorga un bono de eficiencia que varía de acuerdo al avance.

No ()
 - 7. ¿Cuándo considera que realiza sus funciones con mayor efectividad? (marcar con una “x”)**
Turno diurno (X)
Turno nocturno ()
¿por qué?

Se tiene al alcance todo lo necesario para realizar los ajustes de impresión o estampado. Si se tiene que modificar se puede recurrir a las áreas externas o internas. En la noche no se puede en tanto que no hay esas áreas.

8. **Durante el tiempo que lleva laborando en jornadas por turnos rotativos, ¿sufrió algún accidente de trabajo? (marcar con una "x")**

Sí ()

No (X). Pero sí he visto accidentes en algunos operarios, sea por el sueño o por no descansar las horas debidas. También porque han llegado en estado etílico.

9. **Si su respuesta en la pregunta anterior fue "SÍ" responda la siguiente pregunta: ¿cree usted que se deba a su condición laboral de turno rotativo?**

Sí ()

No ()

¿por qué? _____

10. **¿Durante el tiempo que lleva laborando en la empresa actual ha sufrido alguna afectación física o psicológica producto de su dinámica laboral de turnos rotativos? (marcar con una "x")**

Sí (X). El stress es lo más común por el tema de los horarios y la carga de trabajo. Solo una afectación psicológica.

No ()

11. **¿Considera que las jornadas en turnos rotativos lo colocan en una situación de mayor riesgo dentro de sus funciones laborales? (marcar con una "x")**

Sí ()

No (X), siempre y cuando uno tenga el descanso adecuado.

12. **¿Siente que algo debe mejorarse sobre las jornadas en turnos rotativos? (marcar con una "x")**

Sí (X)

No ()

¿Qué quisiera que mejorara? En el caso de nosotros, el turno rotativo es cada quince días, pero deberíamos tener entre semana algún tipo de descanso para que el personal, sería bueno que la empresa haga actividades para que pueda despejarse del stress, la presión laboral en general. Los días de descanso sería adicional a lo que se da los sábados y domingos, como un premio a alguien que se desempeña bien.

CUESTIONARIO

Instrucciones: Estimados participantes el siguiente cuestionario forma parte de la investigación denominada **“El derecho al descanso como factor de prevención ante accidentes de trabajo en perjuicio de maquinistas textiles bajo jornada en turnos rotativos”**. Para ello, se le solicita su colaboración en responder el siguiente instrumento, garantizando el uso correcto de la información proporcionada, que son de único interés para el investigador.

Adicionalmente, deja constancia de que, con la firma del “protocolo de consentimiento informado para cuestionario”, de pleno conocimiento del investigador y el docente asesor, estableció expresamente que su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima.

Edad: 38 años

Puesto de trabajo: Encargado del área de bordado

Actividades laborales: Soy maquinista de bordado o también corregir las prendas textiles. A veces se borda un poco mal y trato de corregir las prendas.

1. **¿Actualmente ejecuta sus labores en jornadas por turnos rotativos? (marcar con una “X”)**
Sí (X)
No ()

2. **¿Desde cuándo desempeña su labor en jornadas por turnos rotativos?**
10 años atrás

3. **¿Cuántas horas trabaja por día?**
10 – 11 horas.

4. **La ejecución de labores por turnos rotativos se dio por: (marcar con una “x”)**
Acuerdo con su empleador (X)
Usted solicitó ejecutar labores en turnos rotativos ()
Imposición directa del empleador ()
Otro motivo ()

5. **Explique de qué manera se dan sus días de descanso (en sus turnos diurnos y nocturnos):**
Para los dos turnos, los sábados se descansa medio día y los domingos todo el día.

6. **¿Usted percibe una remuneración mayor o beneficios adicionales por la ejecución de labores en jornadas por turnos rotativos? (marcar con una “x”)**
Sí (X). Precise su respuesta.
Cuando se trabaja en las noches hay un bono adicional. Es un pago excepcional.

No ()

7. **¿Cuándo considera que realiza sus funciones con mayor efectividad? (marcar con una “x”)**
Turno diurno (X)
Turno nocturno ()
¿por qué? Porque en la noche es más pesado, es más cansado.

8. **Durante el tiempo que lleva laborando en jornadas por turnos rotativos, ¿sufrió algún accidente de trabajo? (marcar con una “x”)**
Sí ()
No (X)

9. **Si su respuesta en la pregunta anterior fue “Sí” responda la siguiente pregunta: ¿cree usted que se deba a su condición laboral de turno rotativo?**
Sí ()

No ()

¿por qué? _____

10. **¿Durante el tiempo que lleva laborando en la empresa actual ha sufrido alguna afectación física o psicológica producto de su dinámica laboral de turnos rotativos? (marcar con una "x")**

Sí (X) Al inicio, por las horas de trabajo se pierde la noción de tiempo. No se sabe en que día uno está. Entra un día de trabajo y sale otro día. Además, me genera un dolor de cabeza por el mismo sueño.

No ()

11. **¿Considera que las jornadas en turnos rotativos lo colocan en una situación de mayor riesgo dentro de sus funciones laborales? (marcar con una "x")**

Sí (X) El empleador hace rotar día y noche por la situación de trabajo, por la urgencia que hay.

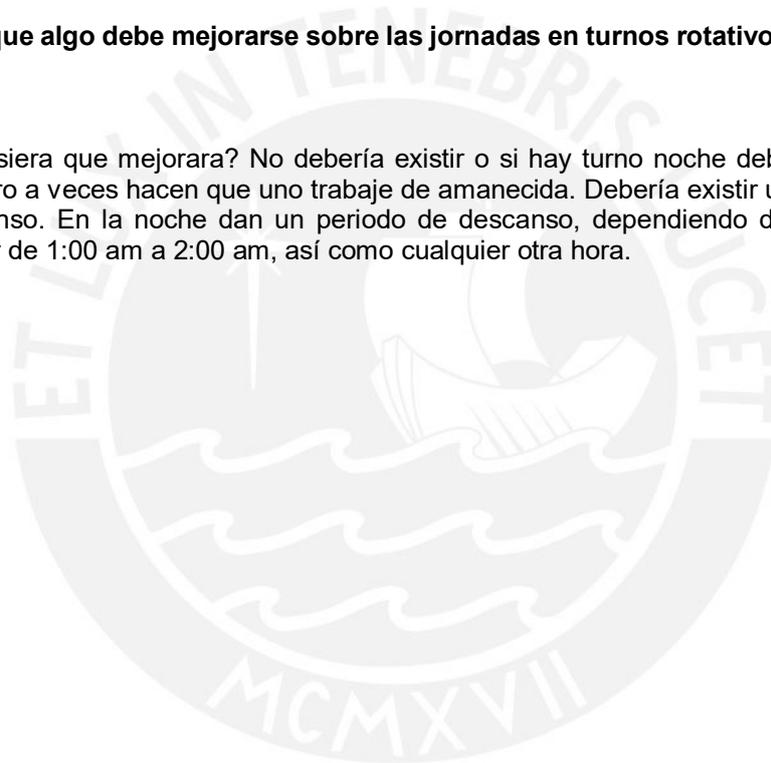
No ()

12. **¿Siente que algo debe mejorarse sobre las jornadas en turnos rotativos? (marcar con una "x")**

Sí (X)

No ()

¿Qué quisiera que mejorara? No debería existir o si hay turno noche debería ser menos horas, pero a veces hacen que uno trabaje de amanecida. Debería existir un mayor tiempo de descanso. En la noche dan un periodo de descanso, dependiendo de los acuerdos, puede ser de 1:00 am a 2:00 am, así como cualquier otra hora.



CUESTIONARIO

Instrucciones: Estimados participantes el siguiente cuestionario forma parte de la investigación denominada **“El derecho al descanso como factor de prevención ante accidentes de trabajo en perjuicio de maquinistas textiles bajo jornada en turnos rotativos”**. Para ello, se le solicita su colaboración en responder el siguiente instrumento, garantizando el uso correcto de la información proporcionada, que son de único interés para el investigador.

Adicionalmente, deja constancia de que, con la firma del “protocolo de consentimiento informado para cuestionario”, de pleno conocimiento del investigador y el docente asesor, estableció expresamente que su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima.

Edad: 45

Puesto de trabajo: operario textil

Actividades laborales: maquinista cardero

1. **¿Actualmente ejecuta sus labores en jornadas por turnos rotativos? (marcar con una “X”)**
Sí (X)
No ()

2. **¿Desde cuándo desempeña su labor en jornadas por turnos rotativos?**
Más de 20 años desde mi trabajo anterior

3. **¿Cuántas horas trabaja por día?**
11 horas por acuerdo voluntario

4. **La ejecución de labores por turnos rotativos se dio por: (marcar con una “x”)**
Acuerdo con su empleador (x)
Usted solicitó ejecutar labores en turnos rotativos ()
Imposición directa del empleador ()
Otro motivo ()

5. **Explique de qué manera se dan sus días de descanso (en sus turnos diurnos y nocturnos):**
En sistema diferido, consiste en descansar un día a la semana avanzado un día y luego del descanso se cambia de turno.

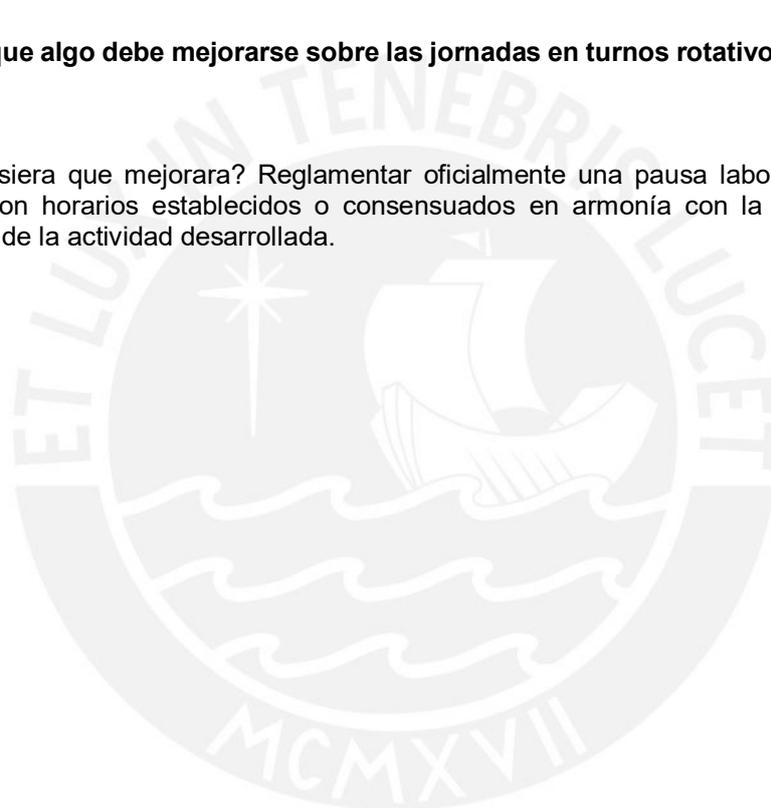
6. **¿Usted percibe una remuneración mayor o beneficios adicionales por la ejecución de labores en jornadas por turnos rotativos? (marcar con una “x”)**
Sí (x). Precise su respuesta.
Cada hora del día tiene su tarifa de 7 am a 3 pm tarifa normal de 3 pm a 11pm 25% más y de 11pm a 7am 35% más.

No ()

7. **¿Cuándo considera que realiza sus funciones con mayor efectividad? (marcar con una “x”)**
Turno diurno (X)
Turno nocturno ()
¿por qué?
Es el horario natural. En el turno nocturno es más sacrificio.

8. **Durante el tiempo que lleva laborando en jornadas por turnos rotativos, ¿sufrió algún accidente de trabajo? (marcar con una “x”)**
Sí (x)
No ()

9. Si su respuesta en la pregunta anterior fue "SÍ" responda la siguiente pregunta: ¿cree usted que se deba a su condición laboral de turno rotativo?
Sí ()
No (x)
¿por qué? Fue a las 14:00 horas de un sábado o sea en el turno día.
10. ¿Durante el tiempo que lleva laborando en la empresa actual ha sufrido alguna afectación física o psicológica producto de su dinámica laboral de turnos rotativos? (marcar con una "x")
Sí (X)
No ()
11. ¿Considera que las jornadas en turnos rotativos lo colocan en una situación de mayor riesgo dentro de sus funciones laborales? (marcar con una "x")
Sí (X)
No ()
12. ¿Siente que algo debe mejorarse sobre las jornadas en turnos rotativos? (marcar con una "x")
Sí (X)
No ()
¿Qué quisiera que mejorara? Reglamentar oficialmente una pausa laboral dentro de la jornada con horarios establecidos o consensuados en armonía con la disponibilidad y demanda de la actividad desarrollada.



CUESTIONARIO

Instrucciones: Estimados participantes el siguiente cuestionario forma parte de la investigación denominada **“El derecho al descanso como factor de prevención ante accidentes de trabajo en perjuicio de maquinistas textiles bajo jornada en turnos rotativos”**. Para ello, se le solicita su colaboración en responder el siguiente instrumento, garantizando el uso correcto de la información proporcionada, que son de único interés para el investigador.

Adicionalmente, deja constancia de que, con la firma del “protocolo de consentimiento informado para cuestionario”, de pleno conocimiento del investigador y el docente asesor, estableció expresamente que su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima.

Edad:48

Puesto de trabajo: Obrero

Actividades laborales Manejo de máquinas.

1. **¿Actualmente ejecuta sus labores en jornadas por turnos rotativos? (marcar con una “X”)**
Sí (X)
No ()

2. **¿Desde cuándo desempeña su labor en jornadas por turnos rotativos?**
Aproximadamente 15 años

3. **¿Cuántas horas trabaja por día?**
12 horas

4. **La ejecución de labores por turnos rotativos se dio por: (marcar con una “x”)**
Acuerdo con su empleador (X)
Usted solicitó ejecutar labores en turnos rotativos ()
Imposición directa del empleador ()
Otro motivo ()

5. **Explique de qué manera se dan sus días de descanso (en sus turnos diurnos y nocturnos):**
Los descansos son de un día completo hasta el día siguiente cuando empieza el nuevo turno

6. **¿Usted percibe una remuneración mayor o beneficios adicionales por la ejecución de labores en jornadas por turnos rotativos? (marcar con una “x”)**
Sí (x). Precise su respuesta.
Si en turno nocturno es mayor remuneración.

No ()

7. **¿Cuándo considera que realiza sus funciones con mayor efectividad? (marcar con una “x”)**
Turno diurno (X)
Turno nocturno ()
¿por qué?
Los factores que benefician dicho horario.

8. **Durante el tiempo que lleva laborando en jornadas por turnos rotativos, ¿sufrió algún accidente de trabajo? (marcar con una “x”)**
Sí (X)
No ()

9. **Si su respuesta en la pregunta anterior fue “Sí” responda la siguiente pregunta: ¿cree usted que se deba a su condición laboral de turno rotativo?**

Sí (X)

No ()

¿por qué? Por el cansancio del turno.

10. ¿Durante el tiempo que lleva laborando en la empresa actual ha sufrido alguna afectación física o psicológica producto de su dinámica laboral de turnos rotativos? (marcar con una "x")

Sí ()

No (X)

11. ¿Considera que las jornadas en turnos rotativos lo colocan en una situación de mayor riesgo dentro de sus funciones laborales? (marcar con una "x")

Sí (X)

No ()

12. ¿Siente que algo debe mejorarse sobre las jornadas en turnos rotativos? (marcar con una "x")

Sí (X)

No ()

¿Qué quisiera que mejorara? Mayor tiempo de descanso.



CUESTIONARIO

Instrucciones: Estimados participantes el siguiente cuestionario forma parte de la investigación denominada “**El derecho al descanso como factor de prevención ante accidentes de trabajo en perjuicio de maquinistas textiles bajo jornada en turnos rotativos**”. Para ello, se le solicita su colaboración en responder el siguiente instrumento, garantizando el uso correcto de la información proporcionada, que son de único interés para el investigador.

Adicionalmente, deja constancia de que, con la firma del “protocolo de consentimiento informado para cuestionario”, de pleno conocimiento del investigador y el docente asesor, estableció expresamente que su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima.

Edad: 38 años

Puesto de trabajo: Maquinista textil

Actividades laborales: Utilizo la máquina remalladora para armados de prendas textiles.

1. **¿Actualmente ejecuta sus labores en jornadas por turnos rotativos? (marcar con una “X”)**
Sí (X)
No ()

2. **¿Desde cuándo desempeña su labor en jornadas por turnos rotativos?**
1 año y 5 meses

3. **¿Cuántas horas trabaja por día?**
8 horas por día.

4. **La ejecución de labores por turnos rotativos se dio por: (marcar con una “x”)**
Acuerdo con su empleador (X)
Usted solicitó ejecutar labores en turnos rotativos ()
Imposición directa del empleador ()
Otro motivo ()
-

5. **Explique de qué manera se dan sus días de descanso (en sus turnos diurnos y nocturnos):**
Solamente se descansa los días domingos porque se labora de lunes a sábado.

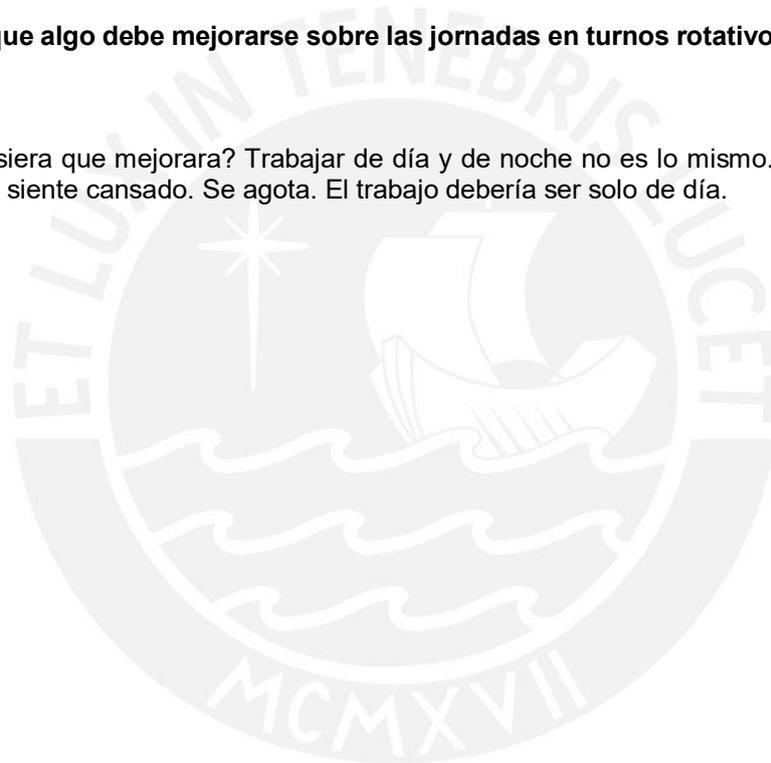
6. **¿Usted percibe una remuneración mayor o beneficios adicionales por la ejecución de labores en jornadas por turnos rotativos? (marcar con una “x”)**
Sí (). Precise su respuesta.
-
-
-

No (X)

7. **¿Cuándo considera que realiza sus funciones con mayor efectividad? (marcar con una “x”)**
Turno diurno ()
Turno nocturno ()
¿por qué?
Se trabaja igual de día o no de noche. No hay diferencia.

8. **Durante el tiempo que lleva laborando en jornadas por turnos rotativos, ¿sufrió algún accidente de trabajo? (marcar con una “x”)**
Sí ()
No (X)

9. Si su respuesta en la pregunta anterior fue "SÍ" responda la siguiente pregunta: ¿cree usted que se deba a su condición laboral de turno rotativo?
Sí ()
No ()
¿por qué? _____
-
10. ¿Durante el tiempo que lleva laborando en la empresa actual ha sufrido alguna afectación física o psicológica producto de su dinámica laboral de turnos rotativos? (marcar con una "x")
Sí (X)
No ()
11. ¿Considera que las jornadas en turnos rotativos lo colocan en una situación de mayor riesgo dentro de sus funciones laborales? (marcar con una "x")
Sí (X)
No ()
12. ¿Siente que algo debe mejorarse sobre las jornadas en turnos rotativos? (marcar con una "x")
Sí (X)
No ()
¿Qué quisiera que mejorara? Trabajar de día y de noche no es lo mismo. En la noche, el cuerpo se siente cansado. Se agota. El trabajo debería ser solo de día.



CUESTIONARIO

Instrucciones: Estimados participantes el siguiente cuestionario forma parte de la investigación denominada **“El derecho al descanso como factor de prevención ante accidentes de trabajo en perjuicio de maquinistas textiles bajo jornada en turnos rotativos”**. Para ello, se le solicita su colaboración en responder el siguiente instrumento, garantizando el uso correcto de la información proporcionada, que son de único interés para el investigador.

Adicionalmente, deja constancia de que, con la firma del “protocolo de consentimiento informado para cuestionario”, de pleno conocimiento del investigador y el docente asesor, estableció expresamente que su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima.

Edad: 39 años

Puesto de trabajo: Maquinista de bordado. Estuve trabajando desde el año 2005 al año 2007.

Actividades laborales: Realizar el bordado de las prendas textiles. Manejaba las máquinas “amaya”, que eran computarizadas. Ahí se veía temas de hilo correcto, terminado correcto de la prenda textil.

1. **¿Ejecuta sus labores en jornadas por turnos rotativos? (marcar con una “X”)**
Sí (X)
No ()

2. **¿Desde cuándo desempeña su labor en jornadas por turnos rotativos?**
Desde el año 2005 al año 2007.

3. **¿Cuántas horas trabaja por día?**
En el día ingresaba a las 8:00 horas hasta las 23:00 horas. Era por el avance del acabado de la prenda y por la carga de trabajo.
En la noche ingresaba a las 20:00 horas hasta las 13:00 – 14:00 horas del día siguiente, cuando se tenía carga.

4. **La ejecución de labores por turnos rotativos se dio por: (marcar con una “x”)**
Acuerdo con su empleador ()
Usted solicitó ejecutar labores en turnos rotativos ()
Imposición directa del empleador (X)
Otro motivo ()

5. **Explique de qué manera se dan sus días de descanso (en sus turnos diurnos y nocturnos):**
No había descanso, se trabajaba de lunes a domingo, incluso feriados. Solo cuando había cambio de turno, solo se daba un día de descanso (podría ser un domingo u otro día).

6. **¿Usted percibe una remuneración mayor o beneficios adicionales por la ejecución de labores en jornadas por turnos rotativos? (marcar con una “x”)**
Sí (X). Precise su respuesta.
Cuando se trabaja en las amanecidas, se pagaba un beneficio adicional. No era mucho pero suplía lo del turno día.
No ()

7. **¿Cuándo considera que realiza sus funciones con mayor efectividad? (marcar con una “x”)**
Turno diurno ()
Turno nocturno (X)
¿por qué?
Trabajar en la noche era más tranquilo, debido a que no había mucha presión por parte del personal directivo de la empresa. No dejaban trabajar tranquilo.

8. **Durante el tiempo que lleva laborando en jornadas por turnos rotativos, ¿sufrió algún accidente de trabajo? (marcar con una “x”)**

Sí (X)
No ()

9. **Si su respuesta en la pregunta anterior fue “Sí” responda la siguiente pregunta: ¿cree usted que se deba a su condición laboral de turno rotativo?**

Sí (X)
No ()

¿por qué? El accidente pasó por la noche. Se había realizado un formateo de la máquina, cuando se hace el cambio de hilo, la máquina tenía que cargar. Como no hicieron la configuración correcta, la máquina no paró. Puse mi mano y se pinchó una aguja en mi dedo. También es por cansancio porque cuando trabajas en la noche llegas con un poco de sueño, aunque usualmente coge sueño después de dos horas de trabajo. Se trabaja toda la noche, de corrido.

10. **¿Durante el tiempo que lleva laborando en la empresa actual ha sufrido alguna afectación física o psicológica producto de su dinámica laboral de turnos rotativos? (marcar con una “x”)**

Sí (X). Se agota uno físicamente y mental. En mi caso, hasta almorzaba dormida.
No ()

11. **¿Considera que las jornadas en turnos rotativos lo colocan en una situación de mayor riesgo dentro de sus funciones laborales? (marcar con una “x”)**

Sí (X). He visto casos en los que la máquina malogro lo columna de los trabajadores. Eso pasó hace 5 años atrás.
No ()

12. **¿Siente que algo debe mejorarse sobre las jornadas en turnos rotativos? (marcar con una “x”)**

Sí (X)
No ()

¿Qué quisiera que mejorara? Deben dar un tiempo de descanso en la noche y dar más descanso en la semana, quizá dar más de un día de descanso para recuperar energías y también en lo mental.

CUESTIONARIO

Instrucciones: Estimados participantes el siguiente cuestionario forma parte de la investigación denominada **“El derecho al descanso como factor de prevención ante accidentes de trabajo en perjuicio de maquinistas textiles bajo jornada en turnos rotativos”**. Para ello, se le solicita su colaboración en responder el siguiente instrumento, garantizando el uso correcto de la información proporcionada, que son de único interés para el investigador.

Adicionalmente, deja constancia de que, con la firma del “protocolo de consentimiento informado para cuestionario”, de pleno conocimiento del investigador y el docente asesor, estableció expresamente que su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima.

Edad: 41 años

Puesto de trabajo: Maquinista textil

Actividades laborales: Utilización y manejo de la máquina “recta” para la ejecución de costura de prendas textiles.

1. **¿Actualmente ejecuta sus labores en jornadas por turnos rotativos? (marcar con una “X”)**
Sí (X)
No ()

2. **¿Desde cuándo desempeña su labor en jornadas por turnos rotativos?**
2 años

3. **¿Cuántas horas trabaja por día?**
12 horas en periodos de mayor producción.
8 horas en periodos de baja producción.

4. **La ejecución de labores por turnos rotativos se dio por: (marcar con una “x”)**
Acuerdo con su empleador (X)
Usted solicitó ejecutar labores en turnos rotativos ()
Imposición directa del empleador ()
Otro motivo ()

5. **Explique de qué manera se dan sus días de descanso (en sus turnos diurnos y nocturnos):**
Siempre se descansa solo los días domingos.

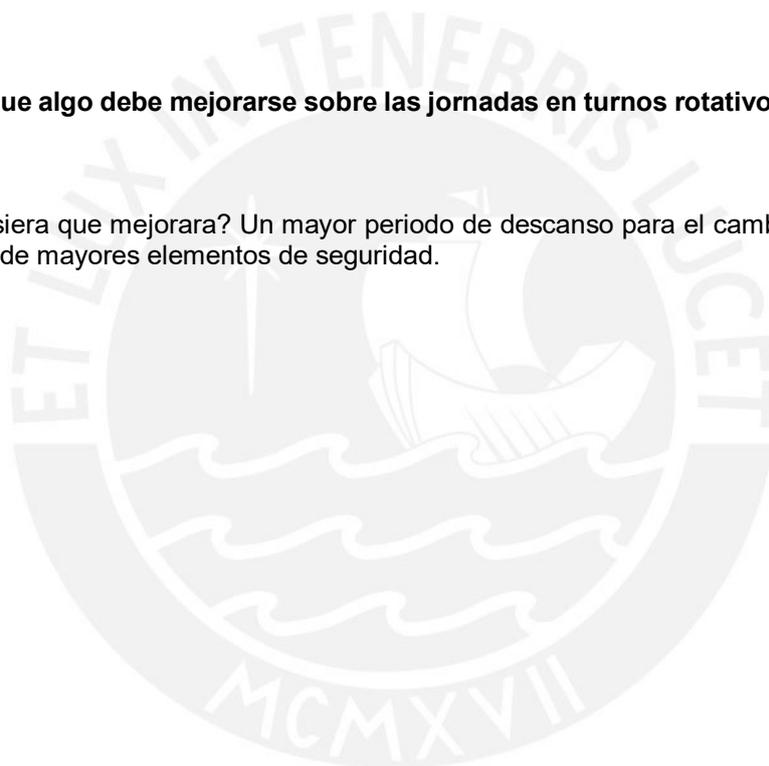
6. **¿Usted percibe una remuneración mayor o beneficios adicionales por la ejecución de labores en jornadas por turnos rotativos? (marcar con una “x”)**
Sí (X). Precise su respuesta.
Si se cumple con la cantidad de producción requerida por la empresa, dan una mayor remuneración. Asimismo, en las noches siempre se paga más.

No ()

7. **¿Cuándo considera que realiza sus funciones con mayor efectividad? (marcar con una “x”)**
Turno diurno (X)
Turno nocturno ()
¿por qué?

8. **Durante el tiempo que lleva laborando en jornadas por turnos rotativos, ¿sufrió algún accidente de trabajo? (marcar con una “x”)**
Sí ()
No (X)

9. Si su respuesta en la pregunta anterior fue "SÍ" responda la siguiente pregunta: ¿cree usted que se deba a su condición laboral de turno rotativo?
Sí ()
No ()
¿por qué? _____
-
10. ¿Durante el tiempo que lleva laborando en la empresa actual ha sufrido alguna afectación física o psicológica producto de su dinámica laboral de turnos rotativos? (marcar con una "x")
Sí (X)
Genera stress y dolor de cabeza en los primeros días de ejecutar las labores por cambios de turnos.
No ()
11. ¿Considera que las jornadas en turnos rotativos lo colocan en una situación de mayor riesgo dentro de sus funciones laborales? (marcar con una "x")
Sí (X)
No ()
12. ¿Siente que algo debe mejorarse sobre las jornadas en turnos rotativos? (marcar con una "x")
Sí (X)
No ()
¿Qué quisiera que mejorara? Un mayor periodo de descanso para el cambio de los turnos y entrega de mayores elementos de seguridad.



CUESTIONARIO

Instrucciones: Estimados participantes el siguiente cuestionario forma parte de la investigación denominada **“El derecho al descanso como factor de prevención ante accidentes de trabajo en perjuicio de maquinistas textiles bajo jornada en turnos rotativos”**. Para ello, se le solicita su colaboración en responder el siguiente instrumento, garantizando el uso correcto de la información proporcionada, que son de único interés para el investigador.

Adicionalmente, deja constancia de que, con la firma del “protocolo de consentimiento informado para cuestionario”, de pleno conocimiento del investigador y el docente asesor, estableció expresamente que su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima.

Edad: 33 años

Puesto de trabajo: Maquinista de bordado

Actividades laborales: Utilización de la máquina, habilitar las prendas, insertar el diseño a utilizar, revisar los hilos. Asimismo, el armado de los bastidores por cada máquina, fijando los puntos para que todas las prendas salgan con perfecto acabado.

1. **¿Actualmente ejecuta sus labores en jornadas por turnos rotativos? (marcar con una “X”)**
Sí (X)
No ()

2. **¿Desde cuándo desempeña su labor en jornadas por turnos rotativos?**
8 años

3. **¿Cuántas horas trabaja por día?**
8 horas. A veces 12 horas, eso depende de la sobreproducción.

4. **La ejecución de labores por turnos rotativos se dio por: (marcar con una “x”)**
Acuerdo con su empleador (X)
Usted solicitó ejecutar labores en turnos rotativos ()
Imposición directa del empleador ()
Otro motivo ()

5. **Explique de qué manera se dan sus días de descanso (en sus turnos diurnos y nocturnos):**
Los días de descanso son los días domingos y feriados. Cuando se tiene sobreproducción, se trabaja también domingo hasta las 2:00 pm.

6. **¿Usted percibe una remuneración mayor o beneficios adicionales por la ejecución de labores en jornadas por turnos rotativos? (marcar con una “x”)**
Sí (X). Precise su respuesta.
Recibe el pago por las horas extras.
No ()

7. **¿Cuándo considera que realiza sus funciones con mayor efectividad? (marcar con una “x”)**
Turno diurno (X)
Turno nocturno ()
¿por qué?
Porque la capacidad de reacción, uno está más despierto en el día. Cuando se trabaja en la noche, uno no duerme en el día.

8. **Durante el tiempo que lleva laborando en jornadas por turnos rotativos, ¿sufrió algún accidente de trabajo? (marcar con una “x”)**
Sí (X). Se pinchó con una aguja.
No ()

9. Si su respuesta en la pregunta anterior fue “SÍ” responda la siguiente pregunta: ¿cree usted que se deba a su condición laboral de turno rotativo?
- Sí (X)
No ()
- ¿por qué? El stress que se tiene o la presión que se tiene en el día no es como en la noche. En el día tiene a control de calidad, jefe de área encargados que piden cierta producción.
10. ¿Durante el tiempo que lleva laborando en la empresa actual ha sufrido alguna afectación física o psicológica producto de su dinámica laboral de turnos rotativos? (marcar con una “x”)
- Sí (X) Sufro de stress y dolor de cabeza. También se tiene problemas con el sueño, cuando se hace cambio de turno, la primera semana se sufre con la adaptabilidad por el cambio de horario. Se pierde la noción del tiempo.
No ()
11. ¿Considera que las jornadas en turnos rotativos lo colocan en una situación de mayor riesgo dentro de sus funciones laborales? (marcar con una “x”)
- Sí (X) Los accidentes de trabajo se dan en la noche por el cansancio, por la falta de sueño. A veces uno, cuando tiene familia y tiene hijos, ellos lloran o están en edad escolar imposibilitan el sueño. En mi caso, estudiaba de noche y trabaja de día y ese cansancio a uno lo gana.
No ()
12. ¿Siente que algo debe mejorarse sobre las jornadas en turnos rotativos? (marcar con una “x”)
- Sí (X)
No ()
- ¿Qué quisiera que mejorara? Se debe mejorar en el tema de las capacitaciones, mejorar en el tema de seguridad, implementar el tema de algunos EPP que pueden ayudar mas que nada con el pinchazo de las agujas que se tiene. Un horario donde no se estrese mucho, se canse mucho.

CUESTIONARIO

Instrucciones: Estimados participantes el siguiente cuestionario forma parte de la investigación denominada **“El derecho al descanso como factor de prevención ante accidentes de trabajo en perjuicio de maquinistas textiles bajo jornada en turnos rotativos”**. Para ello, se le solicita su colaboración en responder el siguiente instrumento, garantizando el uso correcto de la información proporcionada, que son de único interés para el investigador.

Adicionalmente, deja constancia de que, con la firma del “protocolo de consentimiento informado para cuestionario”, de pleno conocimiento del investigador y el docente asesor, estableció expresamente que su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima.

Edad: 48 años

Puesto de trabajo: Maquinista textil

Actividades laborales: Anudador, es decir hace nudos con una máquina especial textil para continuar trabajando con las prendas textiles.

1. **¿Actualmente ejecuta sus labores en jornadas por turnos rotativos? (marcar con una “X”)**
Sí (X)
No ()
2. **¿Desde cuándo desempeña su labor en jornadas por turnos rotativos?**
15 años
3. **¿Cuántas horas trabaja por día?**
12 horas. Antes, se desempeñaba 10:20 horas de noche y 11:20 de día.
4. **La ejecución de labores por turnos rotativos se dio por: (marcar con una “x”)**
Acuerdo con su empleador ()
Usted solicitó ejecutar labores en turnos rotativos ()
Imposición directa del empleador (X)
Otro motivo ()

5. **Explique de qué manera se dan sus días de descanso (en sus turnos diurnos y nocturnos):**
Desde julio, la empresa impuso el descanso al octavo día. Antes de ese mes, descansaba al séptimo día. El descanso rotativo puede ser que, por ejemplo, en una semana descansa martes, en la siguiente miércoles, en la siguiente jueves. Así va corriendo. Cuando llega al día domingo, descansa domingo y lunes.
6. **¿Usted percibe una remuneración mayor o beneficios adicionales por la ejecución de labores en jornadas por turnos rotativos? (marcar con una “x”)**
Sí (X). Precise su respuesta.
Por trabajar en la noche, dan una bonificación nocturna.
No ()
7. **¿Cuándo considera que realiza sus funciones con mayor efectividad? (marcar con una “x”)**
Turno diurno (X)
Turno nocturno ()
¿por qué?
Por la misma naturaleza de que somos seres diurnos. En la noche el sueño a uno lo vence, tiene que esforzarse para mantenerse despierto, eso es incuestionable. Durante el día no se duerme igual que durante la noche.
8. **Durante el tiempo que lleva laborando en jornadas por turnos rotativos, ¿sufrió algún accidente de trabajo? (marcar con una “x”)**
Sí ()

No (X) He sabido cuidarme.

9. Si su respuesta en la pregunta anterior fue "Sí" responda la siguiente pregunta: ¿cree usted que se deba a su condición laboral de turno rotativo?

Sí ()

No ()

¿por qué? _____

10. ¿Durante el tiempo que lleva laborando en la empresa actual ha sufrido alguna afectación física o psicológica producto de su dinámica laboral de turnos rotativos? (marcar con una "x")

Sí (X) El desanimo de trabajar durante un domingo en la noche. El estado emocional no es el mismo. El stress está presente en un espacio caluroso y hay problema con conciliar el sueño, sobre todo en las épocas de verano.

No ()

11. ¿Considera que las jornadas en turnos rotativos lo colocan en una situación de mayor riesgo dentro de sus funciones laborales? (marcar con una "x")

Sí (X), pero todo depende de uno por saber cuidarse. He visto que hay personas que han sufrido accidentes. La mayoría de los accidentes han sido de noche.

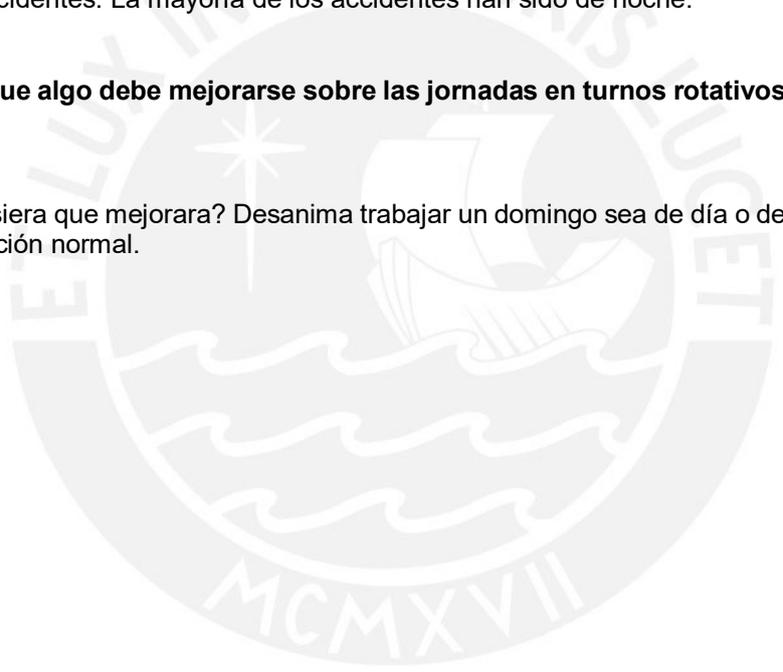
No ()

12. ¿Siente que algo debe mejorarse sobre las jornadas en turnos rotativos? (marcar con una "x")

Sí (X)

No ()

¿Qué quisiera que mejorara? Desanima trabajar un domingo sea de día o de noche por una remuneración normal.



CUESTIONARIO

Instrucciones: Estimados participantes el siguiente cuestionario forma parte de la investigación denominada **“El derecho al descanso como factor de prevención ante accidentes de trabajo en perjuicio de maquinistas textiles bajo jornada en turnos rotativos”**. Para ello, se le solicita su colaboración en responder el siguiente instrumento, garantizando el uso correcto de la información proporcionada, que son de único interés para el investigador.

Adicionalmente, deja constancia de que, con la firma del “protocolo de consentimiento informado para cuestionario”, de pleno conocimiento del investigador y el docente asesor, estableció expresamente que su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima.

Edad: 60 años

Puesto de trabajo: Operario de cardas

Actividades laborales: Trabaja con 16 máquinas “carda” para estén en constante funcionamiento. Asimismo, trabajo con máquinas “pintadoras”, la que abastece de material a las “carda”. Con esto se da el inicio para que salga la futura tela, la apertura del proceso.

1. **¿Actualmente ejecuta sus labores en jornadas por turnos rotativos? (marcar con una “X”)**
Sí (X)
No ()

2. **¿Desde cuándo desempeña su labor en jornadas por turnos rotativos?**
38 años aproximadamente.

3. **¿Cuántas horas trabaja por día?**
12 horas.

4. **La ejecución de labores por turnos rotativos se dio por: (marcar con una “x”)**
Acuerdo con su empleador ()
Usted solicitó ejecutar labores en turnos rotativos ()
Imposición directa del empleador (X). De acuerdo a su demanda de ventas.
Otro motivo ()

5. **Explique de qué manera se dan sus días de descanso (en sus turnos diurnos y nocturnos):**
Estamos con un sistema diferido. Como la empresa tiene requerimiento de ventas, en el que el descanso va corriendo. Si en una semana descansa un martes, después será un miércoles. Eso coincide con el cambio de turno. Siete días de corrido se trabaja.

6. **¿Usted percibe una remuneración mayor o beneficios adicionales por la ejecución de labores en jornadas por turnos rotativos? (marcar con una “x”)**
Sí (X). Precise su respuesta.
Porcentaje por trabajo nocturno. Aparte S/ 4.00 por movilidad semanal, eso depende de que cumpla con trabajar la semana completa.

No ()

7. **¿Cuándo considera que realiza sus funciones con mayor efectividad? (marcar con una “x”)**
Turno diurno (X)
Turno nocturno ()
¿por qué?
En la noche, el cambio del horario, es más pesado por el sueño, porque uno no descansa bien.

8. **Durante el tiempo que lleva laborando en jornadas por turnos rotativos, ¿sufrió algún accidente de trabajo? (marcar con una “x”)**

Sí (X). En el año 1987, como estaba aprendiendo, metí la mano en un sitio donde no debía y tuve un accidente en el dedo índice y medio.
No ()

9. Si su respuesta en la pregunta anterior fue “Sí” responda la siguiente pregunta: ¿cree usted que se deba a su condición laboral de turno rotativo?

Sí ()

No (X)

¿por qué? Fueron otros motivos.

10. ¿Durante el tiempo que lleva laborando en la empresa actual ha sufrido alguna afectación física o psicológica producto de su dinámica laboral de turnos rotativos? (marcar con una “x”)

Sí (X) Por estar más tiempo en la empresa que en la casa. A la casa uno va a dormir, la familia está descuidada. Eso le genera stress.

No ()

11. ¿Considera que las jornadas en turnos rotativos lo colocan en una situación de mayor riesgo dentro de sus funciones laborales? (marcar con una “x”)

Sí ()

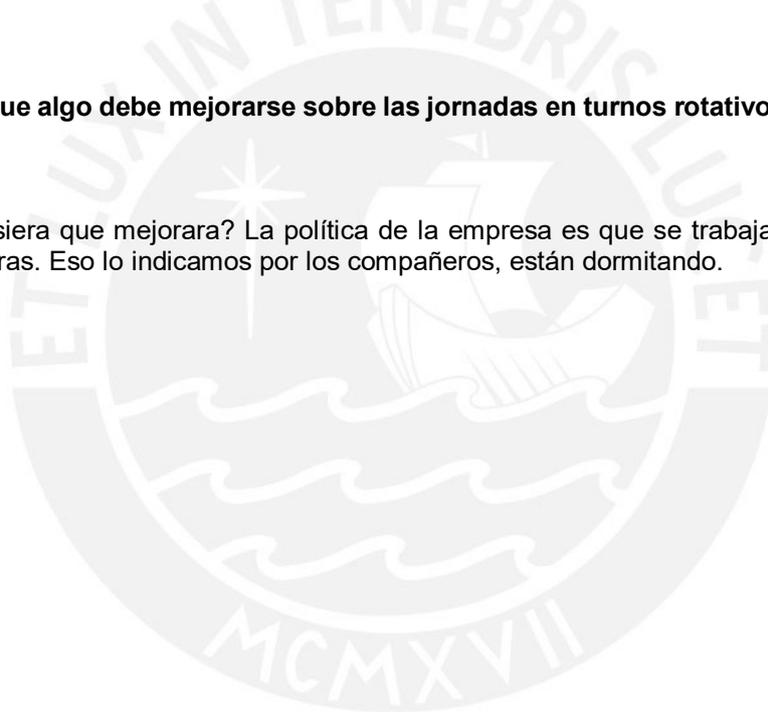
No (X)

12. ¿Siente que algo debe mejorarse sobre las jornadas en turnos rotativos? (marcar con una “x”)

Sí (X)

No ()

¿Qué quisiera que mejorara? La política de la empresa es que se trabaja 12 h, debe ser menos horas. Eso lo indicamos por los compañeros, están dormitando.



CUESTIONARIO

Instrucciones: Estimados participantes el siguiente cuestionario forma parte de la investigación denominada **“El derecho al descanso como factor de prevención ante accidentes de trabajo en perjuicio de maquinistas textiles bajo jornada en turnos rotativos”**. Para ello, se le solicita su colaboración en responder el siguiente instrumento, garantizando el uso correcto de la información proporcionada, que son de único interés para el investigador.

Adicionalmente, deja constancia de que, con la firma del “protocolo de consentimiento informado para cuestionario”, de pleno conocimiento del investigador y el docente asesor, estableció expresamente que su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima.

Edad: 37 años

Puesto de trabajo: Maquinista bordadora

Actividades laborales: Armar la empresa para poner a la máquina para que se ejecute el bordado.

Revisar los hilos que esté en el código que te pide una ficha específica de la empresa.

1. **¿Actualmente ejecuta sus labores en jornadas por turnos rotativos? (marcar con una “X”)**
Sí (X)
No ()

2. **¿Desde cuándo desempeña su labor en jornadas por turnos rotativos?**
14 años, pero cuando la empresa lo requiera. En otras área, siempre es turnos rotativos. En mi área, solo cuando hay fuerte carga.

3. **¿Cuántas horas trabaja por día?**
8 h. Pero cuando hay carga, nos quedamos una o dos horas extras.

4. **La ejecución de labores por turnos rotativos se dio por: (marcar con una “x”)**
Acuerdo con su empleador ()
Usted solicitó ejecutar labores en turnos rotativos ()
Imposición directa del empleador (X)
Otro motivo ()
-

5. **Explique de qué manera se dan sus días de descanso (en sus turnos diurnos y nocturnos):**
Solo se descansa los domingos.

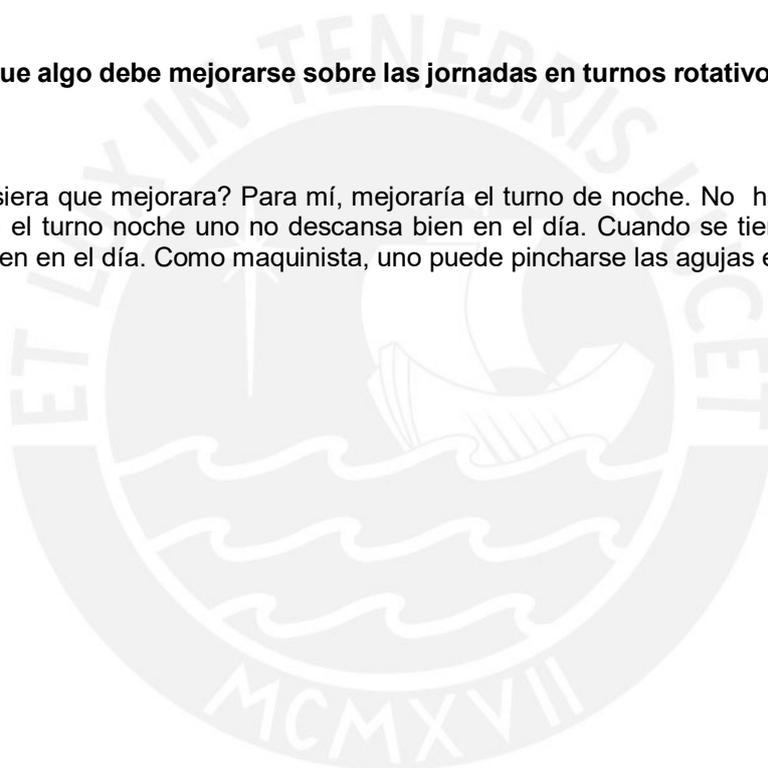
6. **¿Usted percibe una remuneración mayor o beneficios adicionales por la ejecución de labores en jornadas por turnos rotativos? (marcar con una “x”)**
Sí (). Precise su respuesta.
-
-
-

No (X)

7. **¿Cuándo considera que realiza sus funciones con mayor efectividad? (marcar con una “x”)**
Turno diurno ()
Turno nocturno ()
¿por qué?
En ambos turnos.

8. **Durante el tiempo que lleva laborando en jornadas por turnos rotativos, ¿sufrió algún accidente de trabajo? (marcar con una “x”)**
Sí (X) Sufrió dos veces accidentes.
No ()

9. Si su respuesta en la pregunta anterior fue "SÍ" responda la siguiente pregunta: ¿cree usted que se deba a su condición laboral de turno rotativo?
Sí (X)
No ()
¿por qué? Por cansancio, debido a que uno rota de día a noche y se siente cansancio. Estresada.
10. ¿Durante el tiempo que lleva laborando en la empresa actual ha sufrido alguna afectación física o psicológica producto de su dinámica laboral de turnos rotativos? (marcar con una "x")
Sí (X). Stress, dolor de cabeza, sí.
No ()
11. ¿Considera que las jornadas en turnos rotativos lo colocan en una situación de mayor riesgo dentro de sus funciones laborales? (marcar con una "x")
Sí (X)
No ()
12. ¿Siente que algo debe mejorarse sobre las jornadas en turnos rotativos? (marcar con una "x")
Sí (X)
No ()
¿Qué quisiera que mejorara? Para mí, mejoraría el turno de noche. No haya turno noche porque en el turno noche uno no descansa bien en el día. Cuando se tiene hijos, uno no duerme bien en el día. Como maquinista, uno puede pincharse las agujas en los dedos.



CUESTIONARIO

Instrucciones: Estimados participantes el siguiente cuestionario forma parte de la investigación denominada **“El derecho al descanso como factor de prevención ante accidentes de trabajo en perjuicio de maquinistas textiles bajo jornada en turnos rotativos”**. Para ello, se le solicita su colaboración en responder el siguiente instrumento, garantizando el uso correcto de la información proporcionada, que son de único interés para el investigador.

Adicionalmente, deja constancia de que, con la firma del “protocolo de consentimiento informado para cuestionario”, de pleno conocimiento del investigador y el docente asesor, estableció expresamente que su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima.

Edad: 40 años

Puesto de trabajo: Maquinista bordadora

Actividades laborales: Bordados en prenda, en polos, para exportación y para venta nacional.

1. **¿Actualmente ejecuta sus labores en jornadas por turnos rotativos? (marcar con una “X”)**
Sí ()
No (X). Dejé de laborar en turnos rotativos en el 2010.

2. **¿Desde cuándo desempeña su labor en jornadas por turnos rotativos?**
3 años en turnos rotativos.

3. **¿Cuántas horas trabaja por día?**
12 h.

4. **La ejecución de labores por turnos rotativos se dio por: (marcar con una “x”)**
Acuerdo con su empleador ()
Usted solicitó ejecutar labores en turnos rotativos ()
Imposición directa del empleador (X)
Otro motivo ()

5. **Explique de qué manera se dan sus días de descanso (en sus turnos diurnos y nocturnos):**
Se trabaja de lunes a domingo. En teoría se debía descansar los domingos, pero trabajábamos.

6. **¿Usted percibe una remuneración mayor o beneficios adicionales por la ejecución de labores en jornadas por turnos rotativos? (marcar con una “x”)**
Sí (). Precise su respuesta.

No (X)

7. **¿Cuándo considera que realiza sus funciones con mayor efectividad? (marcar con una “x”)**
Turno diurno (X)
Turno nocturno ()
¿por qué?
El cuerpo estaba más descansado. Cuando uno trabaja en la noche, en la casa, de día, no se puede descansar tranquilo.

8. **Durante el tiempo que lleva laborando en jornadas por turnos rotativos, ¿sufrió algún accidente de trabajo? (marcar con una “x”)**
Sí (X). Se incrustó la aguja en varios de mis dedos.
No ()

9. **Si su respuesta en la pregunta anterior fue “Sí” responda la siguiente pregunta: ¿cree usted que se deba a su condición laboral de turno rotativo?**

Sí ()

No (X)

¿por qué? Los accidentes no tenían nada que con trabajar de día o de noche. Eran otros factores.

10. **¿Durante el tiempo que lleva laborando en la empresa actual ha sufrido alguna afectación física o psicológica producto de su dinámica laboral de turnos rotativos? (marcar con una "x")**

Sí (X) Sentía demasiado stress.

No ()

11. **¿Considera que las jornadas en turnos rotativos lo colocan en una situación de mayor riesgo dentro de sus funciones laborales? (marcar con una "x")**

Sí ()

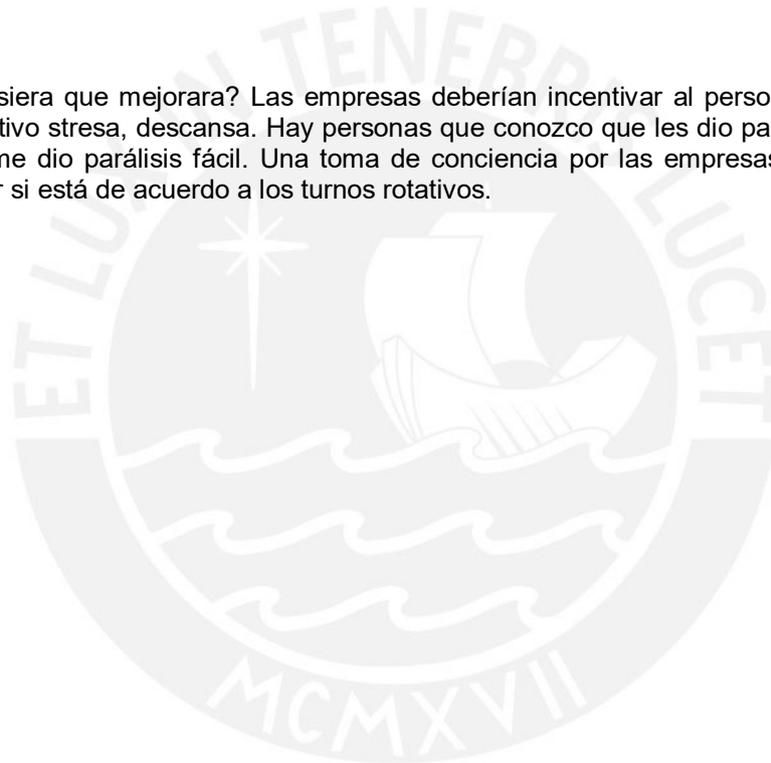
No (X)

12. **¿Siente que algo debe mejorarse sobre las jornadas en turnos rotativos? (marcar con una "x")**

Sí (X)

No ()

¿Qué quisiera que mejorara? Las empresas deberían incentivar al personal. Trabajar en turno rotativo stresa, descansa. Hay personas que conozco que les dio parálisis fácil. A mi también me dio parálisis fácil. Una toma de conciencia por las empresas o preguntar al trabajador si está de acuerdo a los turnos rotativos.



CUESTIONARIO

Instrucciones: Estimados participantes el siguiente cuestionario forma parte de la investigación denominada **“El derecho al descanso como factor de prevención ante accidentes de trabajo en perjuicio de maquinistas textiles bajo jornada en turnos rotativos”**. Para ello, se le solicita su colaboración en responder el siguiente instrumento, garantizando el uso correcto de la información proporcionada, que son de único interés para el investigador.

Adicionalmente, deja constancia de que, con la firma del “protocolo de consentimiento informado para cuestionario”, de pleno conocimiento del investigador y el docente asesor, estableció expresamente que su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima.

Edad: 50 años

Puesto de trabajo: Maquinista textil (2016-2019)

Actividades laborales: Manipulación y seguimiento de máquina encargada de los retoques en prendas textiles, sobre trabajos de hilado.

1. **¿Actualmente ejecuta sus labores en jornadas por turnos rotativos? (marcar con una “X”)**
Sí ()
No (X)

2. **¿Desde cuándo desempeña su labor en jornadas por turnos rotativos?**
3 años aprox.

3. **¿Cuántas horas trabaja por día?**
10 h.

4. **La ejecución de labores por turnos rotativos se dio por: (marcar con una “x”)**
Acuerdo con su empleador (X)
Usted solicitó ejecutar labores en turnos rotativos ()
Imposición directa del empleador ()
Otro motivo ()
-

5. **Explique de qué manera se dan sus días de descanso (en sus turnos diurnos y nocturnos):**
Se descansaba los días domingos, pero podía variar dependiendo de los requerimientos de la empresa.

6. **¿Usted percibe una remuneración mayor o beneficios adicionales por la ejecución de labores en jornadas por turnos rotativos? (marcar con una “x”)**
Sí (). Precise su respuesta.
-
-
-

No (X) Se ejecutaba un mismo pago.

7. **¿Cuándo considera que realiza sus funciones con mayor efectividad? (marcar con una “x”)**
Turno diurno (X)
Turno nocturno ()
¿por qué?
Una utiliza la noche para descansar. Es más cansado.

8. **Durante el tiempo que lleva laborando en jornadas por turnos rotativos, ¿sufrió algún accidente de trabajo? (marcar con una “x”)**
Sí ()
No (X)

9. Si su respuesta en la pregunta anterior fue “SÍ” responda la siguiente pregunta: ¿cree usted que se deba a su condición laboral de turno rotativo?

Sí ()

No ()

¿por qué? _____

10. ¿Durante el tiempo que lleva laborando en la empresa actual ha sufrido alguna afectación física o psicológica producto de su dinámica laboral de turnos rotativos? (marcar con una “x”)

Sí (X) Se siente un stress, cansancio por sueño.

No ()

11. ¿Considera que las jornadas en turnos rotativos lo colocan en una situación de mayor riesgo dentro de sus funciones laborales? (marcar con una “x”)

Sí (X)

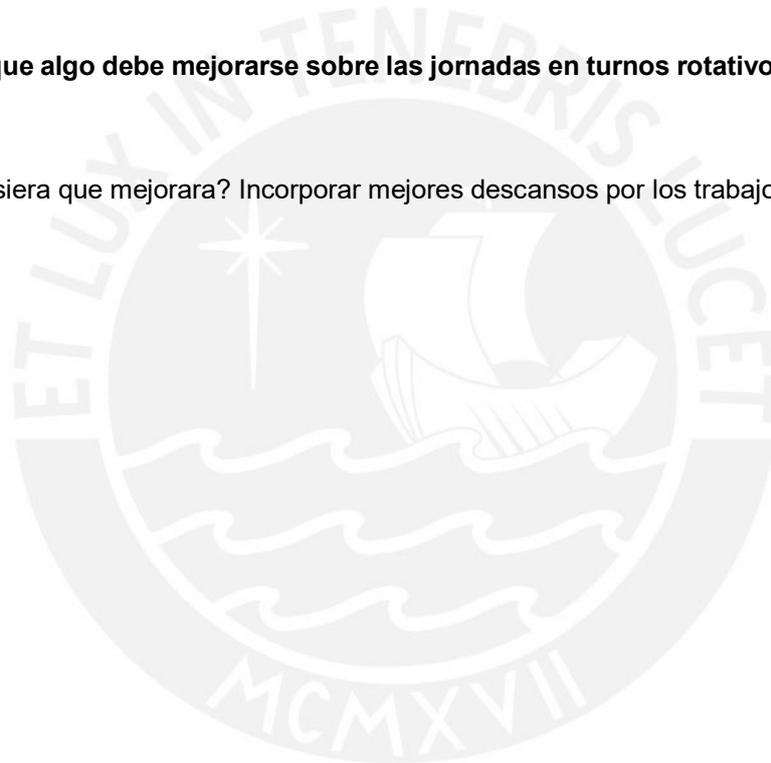
No ()

12. ¿Siente que algo debe mejorarse sobre las jornadas en turnos rotativos? (marcar con una “x”)

Sí (X)

No ()

¿Qué quisiera que mejorara? Incorporar mejores descansos por los trabajos de riesgo.



CUESTIONARIO

Instrucciones: Estimados participantes el siguiente cuestionario forma parte de la investigación denominada **“El derecho al descanso como factor de prevención ante accidentes de trabajo en perjuicio de maquinistas textiles bajo jornada en turnos rotativos”**. Para ello, se le solicita su colaboración en responder el siguiente instrumento, garantizando el uso correcto de la información proporcionada, que son de único interés para el investigador.

Adicionalmente, deja constancia de que, con la firma del “protocolo de consentimiento informado para cuestionario”, de pleno conocimiento del investigador y el docente asesor, estableció expresamente que su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima.

Edad: 57 años

Puesto de trabajo: Operario de máquina

Actividades laborales: Procesar el material de la fibra.

1. **¿Actualmente ejecuta sus labores en jornadas por turnos rotativos? (marcar con una “X”)**
Sí (X)
No ()

2. **¿Desde cuándo desempeña su labor en jornadas por turnos rotativos?**
4 meses

3. **¿Cuántas horas trabaja por día?**
12 h.

4. **La ejecución de labores por turnos rotativos se dio por: (marcar con una “x”)**
Acuerdo con su empleador ()
Usted solicitó ejecutar labores en turnos rotativos ()
Imposición directa del empleador (X)
Otro motivo ()

5. **Explique de qué manera se dan sus días de descanso (en sus turnos diurnos y nocturnos):**
Es un día a la semana y rota diariamente.

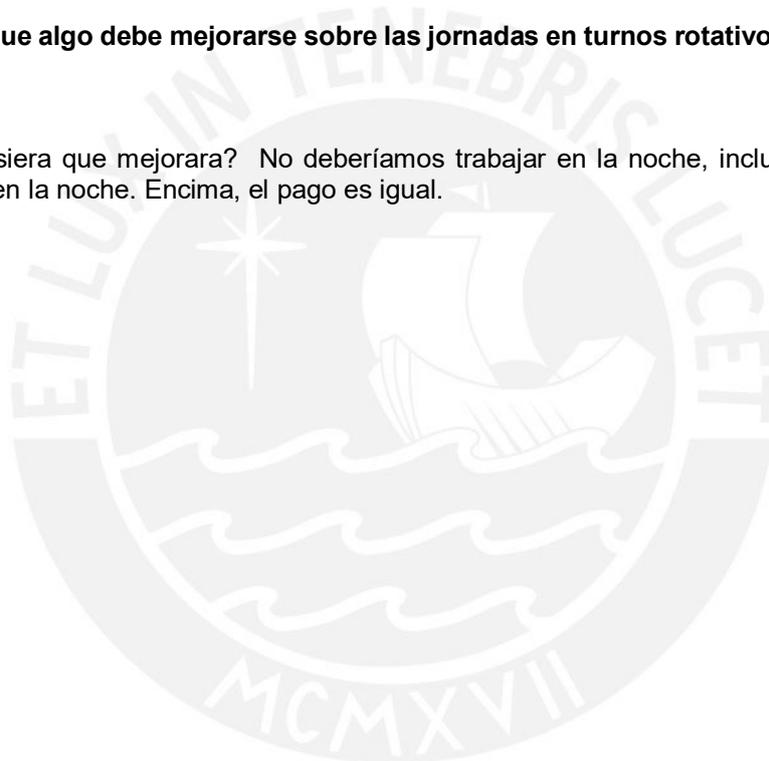
6. **¿Usted percibe una remuneración mayor o beneficios adicionales por la ejecución de labores en jornadas por turnos rotativos? (marcar con una “x”)**
Sí (). Precise su respuesta.

- No (X)

7. **¿Cuándo considera que realiza sus funciones con mayor efectividad? (marcar con una “x”)**
Turno diurno ()
Turno nocturno ()
¿por qué?
En ambos.

8. **Durante el tiempo que lleva laborando en jornadas por turnos rotativos, ¿sufrió algún accidente de trabajo? (marcar con una “x”)**
Sí ()
No (X)

9. Si su respuesta en la pregunta anterior fue "SÍ" responda la siguiente pregunta: ¿cree usted que se deba a su condición laboral de turno rotativo?
Sí ()
No ()
¿por qué? _____
-
10. ¿Durante el tiempo que lleva laborando en la empresa actual ha sufrido alguna afectación física o psicológica producto de su dinámica laboral de turnos rotativos? (marcar con una "x")
Sí (X) Stress.
No ()
11. ¿Considera que las jornadas en turnos rotativos lo colocan en una situación de mayor riesgo dentro de sus funciones laborales? (marcar con una "x")
Sí ()
No (X)
12. ¿Siente que algo debe mejorarse sobre las jornadas en turnos rotativos? (marcar con una "x")
Sí (X)
No ()
¿Qué quisiera que mejorara? No deberíamos trabajar en la noche, incluso se trabajaba domingo en la noche. Encima, el pago es igual.



CUESTIONARIO

Instrucciones: Estimados participantes el siguiente cuestionario forma parte de la investigación denominada **“El derecho al descanso como factor de prevención ante accidentes de trabajo en perjuicio de maquinistas textiles bajo jornada en turnos rotativos”**. Para ello, se le solicita su colaboración en responder el siguiente instrumento, garantizando el uso correcto de la información proporcionada, que son de único interés para el investigador.

Adicionalmente, deja constancia de que, con la firma del “protocolo de consentimiento informado para cuestionario”, de pleno conocimiento del investigador y el docente asesor, estableció expresamente que su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima.

Edad: 42 años

Puesto de trabajo: Maquinista de cardas

Actividades laborales: Operar que la máquina no pare, mantener limpio el área de cardas, hacer cambio con la máquina pinzadora.

1. **¿Actualmente ejecuta sus labores en jornadas por turnos rotativos? (marcar con una “X”)**
Sí (X)
No ()

2. **¿Desde cuándo desempeña su labor en jornadas por turnos rotativos?**
3 meses

3. **¿Cuántas horas trabaja por día?**
12 h

4. **La ejecución de labores por turnos rotativos se dio por: (marcar con una “x”)**
Acuerdo con su empleador ()
Usted solicitó ejecutar labores en turnos rotativos ()
Imposición directa del empleador (X)
Otro motivo ()
-

5. **Explique de qué manera se dan sus días de descanso (en sus turnos diurnos y nocturnos):**
Los turnos de descanso son rotativos, puede ser cualquier día de la semana y variar a la otra semana.

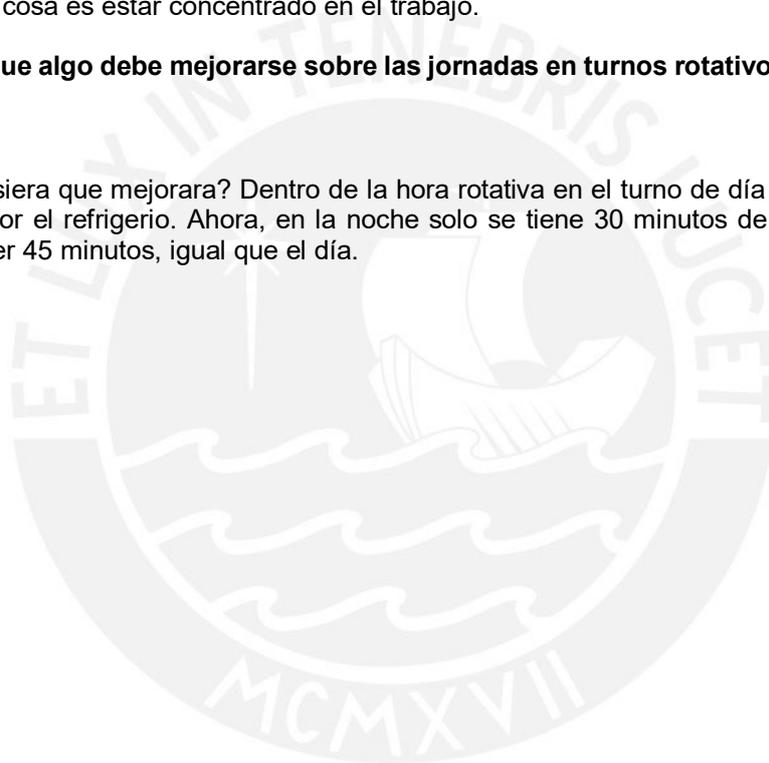
6. **¿Usted percibe una remuneración mayor o beneficios adicionales por la ejecución de labores en jornadas por turnos rotativos? (marcar con una “x”)**
Sí (). Precise su respuesta.
-
-
-

No (X)

7. **¿Cuándo considera que realiza sus funciones con mayor efectividad? (marcar con una “x”)**
Turno diurno ()
Turno nocturno (X)
¿por qué?
Porque es más tranquila la noche.

8. **Durante el tiempo que lleva laborando en jornadas por turnos rotativos, ¿sufrió algún accidente de trabajo? (marcar con una “x”)**
Sí ()
No (X)

9. Si su respuesta en la pregunta anterior fue "SÍ" responda la siguiente pregunta: ¿cree usted que se deba a su condición laboral de turno rotativo?
Sí ()
No ()
¿por qué? _____
10. ¿Durante el tiempo que lleva laborando en la empresa actual ha sufrido alguna afectación física o psicológica producto de su dinámica laboral de turnos rotativos? (marcar con una "x")
Sí (X) Se padece de stress.
No ()
11. ¿Considera que las jornadas en turnos rotativos lo colocan en una situación de mayor riesgo dentro de sus funciones laborales? (marcar con una "x")
Sí ()
No (X) La cosa es estar concentrado en el trabajo.
12. ¿Siente que algo debe mejorarse sobre las jornadas en turnos rotativos? (marcar con una "x")
Sí (X)
No ()
¿Qué quisiera que mejorara? Dentro de la hora rotativa en el turno de día se descansa 45 minutos por el refrigerio. Ahora, en la noche solo se tiene 30 minutos de descanso, pero debería ser 45 minutos, igual que el día.



CUESTIONARIO

Instrucciones: Estimados participantes el siguiente cuestionario forma parte de la investigación denominada **“El derecho al descanso como factor de prevención ante accidentes de trabajo en perjuicio de maquinistas textiles bajo jornada en turnos rotativos”**. Para ello, se le solicita su colaboración en responder el siguiente instrumento, garantizando el uso correcto de la información proporcionada, que son de único interés para el investigador.

Adicionalmente, deja constancia de que, con la firma del “protocolo de consentimiento informado para cuestionario”, de pleno conocimiento del investigador y el docente asesor, estableció expresamente que su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima.

Edad: 40 años

Puesto de trabajo: Maquinista de bordado

Actividades laborales: Bordado sobre el corte de las prendas, ejecución de mangas de las prendas o también las prendas completas.

1. **¿Actualmente ejecuta sus labores en jornadas por turnos rotativos? (marcar con una “X”)**
Sí (X)
No ()

2. **¿Desde cuándo desempeña su labor en jornadas por turnos rotativos?**
15 años

3. **¿Cuántas horas trabaja por día?**
Turno mañana, 8 h. En el turno noche, 8 h.

4. **La ejecución de labores por turnos rotativos se dio por: (marcar con una “x”)**
Acuerdo con su empleador ()
Usted solicitó ejecutar labores en turnos rotativos ()
Imposición directa del empleador (X)
Otro motivo ()

5. **Explique de qué manera se dan sus días de descanso (en sus turnos diurnos y nocturnos):**
Los días de descanso son los domingos. Solo un día de descanso a la semana.

6. **¿Usted percibe una remuneración mayor o beneficios adicionales por la ejecución de labores en jornadas por turnos rotativos? (marcar con una “x”)**
Sí (X). Precise su respuesta.
En turno noche había un bono adicional alineado a lo que dice la ley.

No ()

7. **¿Cuándo considera que realiza sus funciones con mayor efectividad? (marcar con una “x”)**
Turno diurno (X)
Turno nocturno ()
¿por qué?
Porque de día es más tranquilo, uno no se estresa mucho. En la noche uno no descansa bien.

8. **Durante el tiempo que lleva laborando en jornadas por turnos rotativos, ¿sufrió algún accidente de trabajo? (marcar con una “x”)**
Sí (X) Solo me lastime, cuando realizaba trabajos en máquinas, una aguja me lastimó el dedo.
No ()

9. Si su respuesta en la pregunta anterior fue "SÍ" responda la siguiente pregunta: ¿cree usted que se deba a su condición laboral de turno rotativo?
Sí (X)
No ()
¿por qué? Fue porque trabajé de noche, porque me ganó el sueño.
10. ¿Durante el tiempo que lleva laborando en la empresa actual ha sufrido alguna afectación física o psicológica producto de su dinámica laboral de turnos rotativos? (marcar con una "x")
Sí (X) Obviamente sí. Cuando uno cambia de turno hay cansancio físico y mental. Es cansado.
No ()
11. ¿Considera que las jornadas en turnos rotativos lo colocan en una situación de mayor riesgo dentro de sus funciones laborales? (marcar con una "x")
Sí ()
No (X)
12. ¿Siente que algo debe mejorarse sobre las jornadas en turnos rotativos? (marcar con una "x")
Sí (X)
No ()
¿Qué quisiera que mejorara? Personalmente, obviamente cuando uno trabaja de día es mejor. A mi perspectiva, considero que no se debería trabajar de noche.

