



FACULTAD DE DERECHO

**LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL Y SU
INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD DE VIDA
DEL TRABAJADOR EN LIMA METROPOLITANA 2019**

**PRESENTADA POR
JUNIOR SAMUEL ZUMAETA CASTILLO**

**ASESOR
ANTONIO FERNANDO VARELA BOHÓRQUEZ**

**TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

LIMA – PERÚ

2020



CC BY-NC-SA

Reconocimiento – No comercial – Compartir igual

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



FACULTAD DE DERECHO

**“LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA
PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR EN LIMA
METROPOLITANA 2019”**

TESIS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

PRESENTADO POR:

JUNIOR SAMUEL ZUMAETA CASTILLO

ASESOR:

DR. ANTONIO FERNANDO VARELA BOHÓRQUEZ

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria.

A mis padres
A todos los docentes de la universidad de San Martín de
Porres que me ayudaron en mi formación profesional.

Agradecimiento.

Agradezco a las siguientes personas e Instituciones:

A la Universidad de San Martín de Porres por ser mi casa de estudios, por darme la oportunidad demostrar que con esfuerzo, voluntad y perseverancia se alcanzan muchos objetivos

A la Facultad de Derecho, por su apoyo en la realización de mi investigación.

A todos los docentes de la Universidad San Martín de Porres por ser mi guía en mi formación profesional.

Al Dr. Fernando Varela Bohórquez, por su paciencia, orientación y asesoramiento en el presente trabajo de investigación.

Índice de contenido

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO	3
RESUMEN.....	6
ABSTRACT	7
INTRODUCCION.	8
CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO	14
1.1 ANTECEDENTES.....	14
1.2. BASES TEÓRICAS.....	15
1.2.1 <i>El Estado de derecho democrático.....</i>	<i>15</i>
1.2.2 <i>Organización Internacional del Trabajo.....</i>	<i>16</i>
1.2.3 <i>Dignidad Humana.....</i>	<i>17</i>
1.2.4 <i>Derechos fundamentales.....</i>	<i>19</i>
1.2.5 <i>Los derechos sociales como derechos humanos fundamentales.....</i>	<i>20</i>
1.3 EL DERECHO LABORAL.....	21
1.3.1 <i>El trabajo.....</i>	<i>23</i>
1.3.2 <i>Derecho al trabajo.....</i>	<i>24</i>
1.3.3 <i>El derecho fundamental al trabajo.....</i>	<i>25</i>
1.4 DERECHO FUNDAMENTAL A LA SALUD DEL TRABAJADOR SU RELACIÓN CON EL DERECHO A LA VIDA.....	26
1.4.1 <i>La seguridad y salud.....</i>	<i>28</i>
1.4.2 <i>La seguridad y salud Perú.....</i>	<i>29</i>
1.4.3 <i>Sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo.....</i>	<i>30</i>
1.4.4. <i>Derecho fundamental a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</i> <i>32</i>	
1.4.5 <i>El derecho al trabajo y su relación con el bienestar.....</i>	<i>33</i>
1.5 PRINCIPIOS.....	34
1.5.1 <i>Derecho Tuitivo.....</i>	<i>35</i>
1.5.2 <i>Principio de norma más favorable.....</i>	<i>35</i>
1.5.3 <i>Principio In dubio pro operario.....</i>	<i>36</i>
1.5.4 <i>Principio de la Primacía de la realidad.....</i>	<i>36</i>
1.5.5 <i>Principio de irrenunciabilidad.....</i>	<i>36</i>
1.5.6 <i>El derecho al trabajo sin discriminación.....</i>	<i>37</i>
1.5.7 <i>Remuneración.....</i>	<i>38</i>
1.5.8 <i>Igualdad de Oportunidades.....</i>	<i>39</i>
1.6 LA JORNADA LABORAL PERÚ.....	39
1.6.1 <i>La Jornada ordinaria y la jornada convencional.....</i>	<i>41</i>
1.7. HORAS DE TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR.....	42
CAPÍTULO II MARCO CONCEPTUAL.....	45
2.1. LA HISTORIA DE LA REDUCCIÓN DE LAS HORAS DE TRABAJO EN ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA.....	45
2.2 LA HISTORIA DE LA REDUCCIÓN DE LAS HORAS DE TRABAJO EN EUROPA.....	47
2.3 REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL.....	48
2.3.1 <i>Compatibilidad de trabajo y familia. Alemania.....</i>	<i>49</i>
2.3.2. <i>Pasos hacia la sostenibilidad y la ecología.....</i>	<i>50</i>
2.3.3 <i>Trabaja menos para trabajar todo.....</i>	<i>51</i>

2.3.4	<i>Cómo reducir el tiempo de trabajo.</i>	53
2.3.5.	<i>Cómo financiar la reducción del tiempo de trabajo.</i>	54
2.3.6.	<i>La jornada laboral en Europa: modalidades de reducción.</i>	55
2.3.7.	<i>Sin tiempo, tiempo parcial o tiempo libre.</i>	56
2.3.8.	<i>Límites de crecimiento.</i>	56
2.3.9	<i>Intensificación del trabajo.</i>	57
2.3.10.	<i>Lucha por el tiempo y el dinero.</i>	58
2.3.11.	<i>Largas horas de trabajo traen baja productividad para las empresas.</i>	60
2.3.12.	<i>Desventajas para las empresas.</i>	61
2.3.13	<i>Perjuicio para los trabajadores.</i>	62
2.4.	EL EJEMPLO ALEMÁN.	63
2.4.1	<i>El caso de Francia.</i>	64
2.4.2	<i>El patrón Holandés.</i>	65
2.4.3	<i>Suecia.</i>	66
2.4.4	<i>Italia.</i>	66
2.5.	<i>Confrontación entre las necesidades de las empresas y los de los trabajadores.</i>	67
2.6	<i>El estrés mental a través del trabajo.</i>	68
2.6.1	<i>Problemas de salud.</i>	69
2.6.2	<i>El desempleo como factor de estrés mental.</i>	69
2.6.3	<i>Cambio de condiciones en el mundo laboral.</i>	70
2.6.4	<i>Un trabajo demasiado largo pone en peligro la salud.</i>	71
2.6.5	<i>Aumento del riesgo de accidentes.</i>	72
2.6.6	<i>Asegurar la salud y la eficiencia económica.</i>	72
	CAPÍTULO III METODOLOGÍA	72
3.1	METODOLOGÍA	72
3.1.1	<i>Tipo de Investigación</i>	72
3.1.2	<i>Nivel de investigación.</i>	72
3.1.3	<i>Método.</i>	72
3.1.4	<i>Diseño.</i>	73
3.2	PROCEDIMIENTO DE MUESTREO.	73
3.2.1	<i>Instrumentos de recolección de datos.</i>	73
3.3	ASPECTOS ÉTICOS.	73
	CAPITULO IV RECAPITULACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.	73
	CAPÍTULO V: ENTREVISTAS QUE RESPALDAN LA INVESTIGACIÓN	79
4.1	PRESENTACIÓN DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A ESPECIALISTAS.	79
4.2	ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA.	87
	CONCLUSIONES.	91
	RECOMENDACIONES.	93
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	94

Resumen.

La investigación tiene su origen en la preocupación respecto a la productividad y calidad de vida del trabajador de Lima Metropolitana, escenario que dio impulso a el presente trabajo de investigación, respecto a las condiciones que conlleva una extensa jornada laboral. Para el desarrollo del presente trabajo, se tomaron en cuenta comparaciones de realidades, legislaciones y ejercicios experimentales en diversos países como Alemania, Italia, Suecia, Holanda, Francia, los cuales lograron precisar su incidencia. Asimismo, el objetivo de la investigación es determinar el efecto generado al reducir la actual jornada máxima, si se reduciría la tasa de desempleo, y si debería regularse el tiempo de traslado al centro de labores en el transporte público. Siendo este trabajo realizado bajo la metodología cualitativa, con un nivel de investigación descriptivo, método comparativo y diseño no experimental. Obteniéndose los resultados, tomándose en consideración uno de los insumos en esta investigación que son entrevistas realizadas a profesionales con experiencia laboral y con conocimiento en diversos ámbitos que señala la investigación sobre la jornada laboral en Lima Metropolitana. Los cuales, en consecuencia, respaldan las pesquisas realizadas, las que en su conjunto se direccionan a la reducción de la jornada laboral para fruto en la calidad de vida del trabajador de la capital.

Palabras Claves: Trabajo, Derecho al Trabajo, Jornada Laboral, Productividad, Desempleo, Calidad de Vida, Estrés, Capitalismo, Tecnología. Derechos fundamentales, Dignidad Humana, Empresa, Seguridad.

ABSTRACT

The research originates from concerns regarding the productivity and quality of life of the Metropolitan Lima worker, a scenario that gave impetus to this research work, regarding the conditions that entail an extensive working day. For the development of this work, comparisons of realities, legislation and experimental exercises in various countries such as Germany, Italy, Sweden, the Netherlands, and France were taken into account, which were able to specify their incidence. Likewise, the objective of the investigation is to determine the effect generated by reducing the current maximum working day, if the unemployment rate would be reduced, and if the time of transfer to the work center in public transport should be regulated. This work being carried out under qualitative methodology, with a level of descriptive research, comparative method and non-experimental design. Obtaining the results, taking into consideration one of the inputs in this research, which are interviews carried out with professionals with work experience and knowledge in various areas indicated by the research on working hours in Metropolitan Lima. Which, consequently, support the investigations carried out, which as a whole are aimed at reducing the working day to bear on the quality of life of the capital worker.

Key Words: Work, Right to Work, Labor Day, Productivity, Unemployment, Quality of Life, Stress, Capitalism, Technology. Fundamental Rights, Human Dignity, Company, Security.

INTRODUCCION.

El desempleo es, sin duda, uno de los problemas más acuciantes que sufre todo el mundo, en ese sentido este problema está condicionado por algunos elementos peculiares, que constituyen el punto de partida para el análisis del problema y para establecer las directrices de la política económica. Al respecto, es importante destacar tres aspectos, la globalización de los mercados, los procesos de integración económica y el desarrollo de una economía basada cada vez más explotación de materia prima y menos en la actividad industrial.

En ese sentido, estamos en una fase de cambios tecnológicos con gran impacto, en donde la economía se basa cada vez más en la información y en los servicios y menos en la actividad industrial. Las transformaciones que han acompañado a la etapa actual de desarrollo económico y que resultan en cambios profundos en los procesos de producción han generado desempleo, aun con el crecimiento económico. La fase actual del progreso técnico se caracteriza por el papel fundamental de la tecnología. Puesto que se desarrolló un nuevo régimen tecnológico, alternativa a la de la producción en masa fordista, que dio lugar a cambios importantes en la composición de la demanda de trabajo, en consecuencia, el desempleo aparece, así como el resultado de las transformaciones que se producen en el proceso de producción siguiente el nuevo régimen tecnológico.

Ahora bien, a partir del reconocimiento de las ocho horas de trabajo el progreso tecnológico por semana ha seguido creciendo, pero este crecimiento no nos ha llevado a una reducción proporcional de las horas de trabajo; no obstante, la vida moderna es una confusión agitada hecha de largas jornadas de trabajo y noches pesadas por trabajar hasta tarde, las familias dependen de dos ingresos y utilizar a terceros para llevar a cabo las tareas del hogar y cuidado de la familia. Parece que toda la compañía ha decidido aceptar esto como el estado natural de las cosas.

En ese aspecto, se tiene que, a partir de la aparición del modelo de producción, en la que los trabajadores comenzaron a ir regularmente a un lugar a cargo de una producción en fábrica, la historia del sistema económico capitalista es también la historia de las reclamaciones de los trabajadores a favor de la reducción de los tiempos trabajo. Estas solicitudes, en la mayoría de los casos, se encontraron con una fuerte oposición por parte de los empleadores, oposición sostenida principalmente por los temores de aumento de los costos unitarios, la caída de la productividad y la competitividad.

Al respecto el problema principal son las largas horas de jornada laboral que la capital de Lima, en donde tiene efecto en la productividad calidad de vida del trabajador, la cual sumada al tráfico generado en el creciente y caótico tránsito de la ciudad, generan una serie de enfermedades, así como el común estrés, generando por esta suma de efectos negativos en la salud de los trabajadores.

Para lo cual, el objetivo general es determinar si incide la reducción de la jornada laboral a cuarenta horas semanales en la productividad y calidad de vida del trabajador de lima metropolitana. En ese sentido, la importancia de la investigación es aumentar la calidad de vida de trabajador de lima metropolitana, buscando en enriquecimiento familiar y su desarrollo como persona integrante de la sociedad, de la capital y de tener resultados concretos y claro, podríamos indicar de nuestro país.

Si bien, el presente estudio ha tenido pocas limitaciones que se resumen a la búsqueda comparativa y cualitativa de los ordenamientos jurídicos, de países que ya ejecutan la reducción a 6 horas al día, así como otros países que su horario laboral es todo lo contrario, y la otra limitación, con menor efecto, fueron las entrevistas realizadas a los profesionales con especialidades competentes, ya que, al intentar contactarlos, para que brinden sus apreciaciones, aportes y conclusiones.

En consecuencia, estamos en una época donde la cultura dominante tiende a representar al ser humano como un sujeto individualista, muy racional, libre de ataduras, orientada a maximizar sus propios intereses, que aumenta su riqueza como poder monetario; un objeto insertado en un entorno concebido como el mundo exterior para ser explotado y doblar a sus propios fines, en un gran crecimiento de su poder, por ello, se tiene que esta concepción del mundo y el papel del individuo ha dado lugar a un trastorno de valores que existía hasta hace unos pocos años.

Por otro lado, las empresas al centrar su atención en la acumulación económica, nos ha llevado, en un primer momento, la sociedad de la abundancia, a mejores condiciones de vida. Sin embargo, con el avance de décadas, este enfoque ha terminado por disolver nuestro capital social, que consiste en los lazos y los estilos de vida y tradiciones que eran una parte integral de nuestra sociedad durante cientos de años relacionales y emocionales. Los efectos negativos de este cambio han influido en la aparición de nuevas formas de pobreza y el aumento de las desigualdades económicas, sino también en el crecimiento incómodo, el empleo y la precariedad, las formas de depresión, una desconfianza general hacia el futuro.

Ahora bien, la tesis se encuentra estructurada de la siguiente manera, el primer capítulo aborda el marco teórico que contiene, los antecedentes de la investigación, las bases teóricas que explican la naturaleza jurídica de los instrumentos internacionales los mismos que garantizan el acceso y protección del trabajo y sobre todo la salud de los mismos, por otro lado, este capítulo desarrolla teorías sobre la lucha histórica por el trabajo, la evolución de los derechos fundamentales, el principio de la dignidad humana, la evolución de los derechos sociales, naturaleza jurídica del derecho al trabajo en la legislación peruano, principios de la relación laboral, además aborda aspectos el derecho a la salud del trabajador y su relación con el derecho a la vida, el derecho fundamental a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, el derecho al trabajo sin discriminación. Igualdad de oportunidades, seguridad y salud y la regulación actual de la jornada laboral.

Respecto al segundo capítulo desarrollas el marco conceptual y explica la historia de la reducción de las horas de trabajo en Europa y Estados Unidos, la reducción de la jornada laboral, cómo reducir el tiempo de trabajo, cómo financiar la reducción del tiempo de trabajo, la productividad y desventajas para las empresas, beneficios y desventajas para los trabajadores. Además en este capítulo se realiza un análisis de la realidad de países de la Unión Europea como Francia, Alemania, Holanda, Suecia e Italia, también desarrolla las enfermedades que está expuesto el trabajador por las largas jornadas laborales.

Respecto, al tercer capítulo desarrolla la metodología de la investigación, siendo esta cualitativa básica que permite al investigador analizar el contenido de la información recopilada en las diversas fuentes bibliográficas y electrónicas consultadas, teniendo como nivel de investigación, descriptivo, en cuanto método de investigación es de carácter comparativo, el diseño utilizado es no experimental, además, se ha tomado como referencia realidades de países de la Unión Europea como Francia, Alemania, Holanda, Suecia e Italia y algunos de la región como Brasil y Chile.

El en el cuarto Capítulo se realiza la recopilación de la investigación, y por último el quinto capítulo aborda las entrevistas realizadas a los expertos, además, se abordaron conclusiones de la presente investigación y las recomendaciones para un posible planteamiento por las autoridades competentes, así como las fuentes de información y fuentes bibliográficas que

consolidan y argumentan la respuesta materializada en la presente tesis, que ayudará a futuras investigaciones.

Capítulo I Marco teórico

1.1 Antecedentes.

De acuerdo a Chávez Revilla, (2010) afirma que:

Nuestra Constitución Política del Perú vigente de 1993, reconoce entre tantos derechos, el derecho a la salud de toda persona en cualquier ámbito, incluido el laboral. El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, tal como señala el (art.23°) de la Constitución. (p.2)

También Ribeiro de Oliveira Silva, (2012) señala que:

Respecto a la limitación del tiempo de trabajo y su relación directa con la protección a la salud de los trabajadores y otros derechos fundamentales interconectados, toda vez, el tiempo de trabajo así como el salario es el aspecto de las condiciones de trabajo que tiene la más directa y perceptible repercusión sobre la vida del trabajador (...) el trabajador trabaja para ganarse la vida y no para adolecer o morir en el local de trabajo. (p.65)

En ese sentido Avalos Rodríguez, (2018) Afirma que:

El trabajo continuo puede ser perjudicial para la salud del trabajador, puede ocasionar un decaimiento y agotamiento de sus energías físicas e intelectuales y, con ello, un menor rendimiento y disminución de la producción, siendo el rendimiento inversamente proporcional a la duración de la jornada laborable. (p.21)

La Declaración de Filadelfia de 1944, que se adjuntó a la Constitución de la OIT en 1946, reconoció la obligación solemne de la OIT de avanzar entre los programas de las naciones del mundo que lograrán el pleno empleo y la mejora de los niveles de vida, sin embargo, no fue hasta 1948, cuando la fundación de las Naciones Unidas provocó la discusión de la universalidad derechos humanos, que el derecho al trabajo obtuvo una cognición general explícita como un derecho humano. Según el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Siendo ello así, tanto los instrumentos internacionales suscritos por nuestro país como la Organización Internacional del Trabajo buscan proteger los derechos de los trabajadores, en el caso nuestro, la Carta Magna inspirada bajo un régimen democrático, fue diseñada con la influencia del pensamiento internacional para proteger los derechos de la persona humana y abogó por la garantía de los derechos fundamentales y sociales en el país. Entonces bajo el principio del (art.51° supremacía constitucional) El núcleo constitucional, que contiene las normas del más alto valor legal, establece que ninguna relación laboral, puede limitar el ejercicio de los derechos fundamentales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (art.23° Constitución vigente 1993).

1.2. Bases Teóricas.

1.2.1 El Estado de derecho democrático.

El Estado de Derecho Democrático garantiza la centralidad de la persona humana y la garantía de sus derechos fundamentales como eslabones

estructurales de toda la dinámica política que implica el principio democrático. Garantiza a cada miembro de la sociedad una amplia gama de principios y derechos protegidos constitucionalmente, que giran en torno al principio de la dignidad humana. En consecuencia la dignidad de la persona humana, los derechos fundamentales solo obtienen legitimidad y reconocimiento en un régimen democrático.

El Estado Democrático de Derecho, surge de la necesidad de promover la efectividad de las libertades fundamentales, en ese sentido, garantiza la observancia de los derechos fundamentales, mediante la irradiación de valores, elegidos por la sociedad, en todo el ordenamiento jurídico, además, garantiza el respeto de la dignidad humana, la plena vigencia de los derechos sociales, como el derecho al trabajo.

1.2.2 Organización Internacional del Trabajo.

Con la creación de la OIT en el año 1919, el Derecho Laboral se convierte en una rama jurídica absolutamente asimilada a la estructura del Estado constitucional del Derecho. Este período coincide con importantes avances en el campo de los derechos humanos. El Tratado de Versalles creó la Sociedad de Naciones, que luego fue reemplazada por la ONU. En ese sentido, después de la segunda guerra mundial la economía creció significativamente.

En efecto, la promulgación de la Organización Internacional del Trabajo tenía como objetivo inmediato buscar la tutela del trabajador, ya que la paz solo puede basarse en la justicia social, la protección contra el desempleo, enfermedades, remuneración, accidentes de trabajo y un seguro sistema de

pensiones, protegiendo al trabajador de cualquier arbitrariedad por parte de los Estados dentro de sus normativas, ello se desprende de los principios recogidos por la OIT en la que menciona que el trabajo no puede ser considerado mercancía, la jornada laboral de 8 horas diarias y 48 semanales, descanso semanal 24 horas, seguridad y salud. Siendo ello así, nuestra constitución ha establecido en su apartado 25° que la jornada ordinaria es de 8 horas y 48 horas semanales, además señala que el trabajador tiene derecho a descanso semanal y anual remunerado.

En ese sentido, estos instrumentos han significado un momento máximo en la historia y como punto de partida para la construcción de una nueva humanidad, fundada en los valores superiores de la libertad, de la igualdad y de la solidaridad.

1.2.3 Dignidad Humana.

El ser humano es, sin duda, el centro y el fin del Derecho, característica que se fundamenta en el valor básico del Estado Democrático de Derecho, que es la dignidad de la persona humana. En consecuencia, la Constitución de 1993 dejó en claro que el Estado de Derecho Democrático establecido se basa en la dignidad de la persona humana (art. 1° de nuestra Carta Magna), reconociendo en la dignidad personal la prerrogativa de todo ser humano.

La consagración constitucional de la dignidad de la persona humana deriva, en la obligación del Estado de garantizar a la persona humana un nivel mínimo de recursos, capaz de garantizarle derechos básicos, como el trabajo. Los preceptos de la dignidad de la persona humana se consolidan

en la medida en que se respetan los derechos fundamentales establecidos en la carta magna. Por lo tanto, la dignidad de la persona humana sirve como parámetro para la aplicación, interpretación e integración de todo el ordenamiento jurídico, destacando así su carácter instrumental. (Paulo & Uhry Lauxen, 2018, pág. 14)

Nuestro ordenamiento jurídico teniendo como base el principio de la dignidad humana, las garantías sociales fundamentales fueron elevadas por el constituyente para conferir el derecho al trabajo en condiciones humanitarias, que habiliten al trabajador los medios para satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia, brindándole vivienda, alimentación, educación, salud, esparcimiento, entre otros derechos básicos para la efectividad de una vida digna.

Ahora bien, el principio de la dignidad de la persona humana como parámetro de valor evoca, ante todo, la capacidad de prevenir la degradación del hombre, como consecuencia de su conversión en mero objeto de la acción estatal, ya que es deber del Estado proporcionar a las personas la garantía de su mínima existencia material, siendo ello así, desde el punto de vista laboral, la dignidad humana permite hacer cumplir los derechos del empleado, asegurando esta dignidad como un valor esencial dentro de la relación laboral.

Por último desde un punto de vista constitucional, vale la pena señalar que el Estado de Derecho Democrático gira en torno al principio de la dignidad de la persona humana y la centralidad de los derechos fundamentales, con la libertad, la igualdad y el mínimo existencial incluido en los derechos

fundamentales que debe alcanzar los poderes del Estado en la mayor medida posible, con el núcleo esencial de estos derechos como límite mínimo.

1.2.4 Derechos fundamentales.

Para hablar de Derechos Humanos, es necesario entenderlos como el resultado de construcciones legales a lo largo de la historia, encaminadas al mejoramiento de la sociedad y a la convivencia pacífica entre las personas y también entre los pueblos, con miras a la promoción de la dignidad humana de todas las personas. Es importante destacar que varios hechos históricos contribuyeron a la construcción de la positivización de los Derechos Humanos, entre ellos, la Revolución Francesa.

Ahora bien, Rocha Sampaio, (2012) afirma:

La primera generación de derechos tiene como marcos la Constitución norteamericana de 1787 y la francesa de 1791, los derechos de primera generación o derechos de la libertad tienen por titular el individuo, son oponibles al Estado, se traducen como facultades o atributos de la persona y ostentan una subjetividad que es su rasgo más característico; en fin, son derechos de resistencia o de oposición ante el Estado. (p.43)

La primera generación son derechos de carácter político y civil y han sido reconocidos para la protección de las libertades públicas, los derechos de segunda generación se encuentra en la base de los llamados derechos sociales, que tenía como objetivo promover la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos. Además de los derechos de tercera generación, que

corresponde a los derechos de la fraternidad, solidaridad, como el derecho al medio ambiente.

Ahora bien el concepto del derecho fundamental al trabajo es absolutamente ineludible. El ejercicio del trabajo en condiciones dignas es un resultado de la dignidad y no puede ser limitado, por considerarse absolutamente indisponible, y para brindar condiciones para la realización de este derecho fundamental, el Estado debe brindar protección social al trabajo mediante regulaciones que procuren el bienestar del trabajador y de su entorno.

El derecho al trabajo constituye uno de los derechos humanos fundamentales. El trabajo no es solo una forma de ganarse la vida, sino también una de las herramientas esenciales para el desarrollo humano integral. Además, el desempeño es uno de los determinantes más importantes del estado de un individuo en la sociedad.

En consecuencia, no es admisible, bajo la perspectiva del Estado de derecho que los derechos laborales sean afectados más aún, si es, un derecho humano, es decir, el derecho de las personas a los trabajos que han elegido libremente y que les permiten una existencia digna, fue explícitamente reconocido por los instrumentos internacionales y positivizado por el constituyente en el ordenamiento jurídico.

1.2.5 Los derechos sociales como derechos humanos fundamentales.

Con la creación, de la OIT, se busca la tutela del trabajador, ya que la paz solo puede basarse en la justicia social, la protección contra el desempleo,

enfermedades, remuneración, accidentes de trabajo y un seguro sistema de pensiones, protegiendo al trabajador de cualquier arbitrariedad por parte de los Estados dentro de sus normativas, ello se desprende de los principios recogidos por la OIT en la que menciona que el trabajo no puede ser considerado mercancía, la jornada laboral de 8 horas diarias y 48 semanales, descanso semanal 24 horas, seguridad y salud.

Ahora bien, rescatar la importancia histórica del derecho al trabajo puede ayudar a enfrentar el problema del futuro del trabajo. En particular, y a diferencia de lo que podría parecer a primera vista, la afirmación de que todos debería tener garantizado su derecho al trabajo puede ser una forma de articular y concretar cuestiones como la democracia en el lugar de trabajo, la organización del trabajo doméstico o la transición a un desarrollo sostenible.

Por lo general las legislaciones han tenido a bien desarrollar, cuatro derechos que en la actualidad merecen ser analizados: el derecho al trabajo, el derecho al empleo gratuito, el derecho al trabajo justo y el derecho a la protección contra el desempleo, libre elección de empleo, trabajo decente o no explotador garantizado por los derechos laborales, protección en caso de desempleo.

1.3 El derecho laboral.

El derecho laboral como instrumento de garantías para los trabajadores, sujetos de derecho y receptores de normas jurídicas, tiene como objetivo garantizar el equilibrio en la relación entre el trabajador y el titular de los medios de producción, actuando como un limitador del sistema capitalista, la Ley Laboral, como una rama autónoma, no relacionada con la economía, se

creó para que el trabajador ya no sea visto como una mercancía y esté protegido por las normas laborales, igualando la relación laboral.

El derecho laboral cuenta con un conjunto propio de principios y normas que regulan las relaciones laborales, o en otras categorías económicas, interactuando con el derecho al trabajo, a favor de la participación del ciudadano trabajador en la llamada democracia económica, que se basa en la regulación de los derechos laborales. (Pinto, 2014, pág. 8)

El Derecho Laboral es una verdadera herramienta como forma de proteger y ampliar los derechos de la clase trabajadora y mantener el propio sistema, Por tanto, no supone la cuantificación económica del trabajo en el contexto de la producción capitalista, toda vez, que es una institución que involucra aspectos sociales, cuestiones macroeconómicas y políticas de suma relevancia. De modo tal, que el derecho laboral constituye la base de los derechos sociales, representa la imposición de los límites necesarios al capitalismo.

Ahora bien, fue con la Revolución Francesa, en 1789, cuando se produjo una verdadera expansión de los horizontes del pensamiento liberal, donde la idea liberal de libertad, igualdad y fraternidad se incorporan en los ordenamientos jurídicos, posteriormente con la Revolución Industrial, estrechamente vinculada al desarrollo y producción capitalista. El Derecho laboral, tendría el objetivo de proteger a los trabajadores frente a la relación laboral establecida con los propietarios del capital. Debido a la relación de dependencia, la ley laboral tiene como objetivo proteger al trabajador frente a la arbitrariedad del empleador y reequilibrar sus relaciones.

En efecto, el derecho laboral, tiene la peculiaridad de situarse en el ámbito del derecho económico constitucional, en el umbral de las ramas del derecho público y del derecho privado. En su núcleo, se expresan reglas expresivas, con un claro contenido protector de las relaciones laborales.

De este modo la relación laboral, trabajador empleado se encuentran vinculados en relación con el Estado y los agentes del mercado (capital), a favor de un mayor interés social que es la producción de los bienes necesarios para la el sustento de la sociedad. Así, el derecho laboral convive de manera satisfactoria, aunque sometida a inclemencias del tiempo que se ejercen cotidianamente en los ámbitos de la producción de bienes de consumo y la prestación de servicios, realizados por la clase obrera a cambio de una remuneración justa y equitativa.

1.3.1 El trabajo.

El reconocimiento del derecho al trabajo en las constituciones democráticas significa establecer parámetros mínimos que garanticen la construcción de una sociedad libre, justa y solidaria. Ahora bien, teniendo en cuenta estos indicadores se puede afirmar que el trabajo constituye acción humana valorada, es la directriz para la inserción normativa del valor social del trabajo y sus consecuencias en el ámbito constitucional.

El trabajo es la base de la actividad económica. Consiste en la acción creativa de toda la riqueza social que rodea al hombre para la satisfacción de sus necesidades. Es a través del trabajo que el hombre interactúa con la naturaleza creando valores de uso. El trabajo consiste en los medios de

apropiación de los recursos, producidos o preexistentes, para la producción de la riqueza o los bienes necesarios. Por lo tanto, es el constructor de la humanidad. (Gosdal & Caramuru, 2007, pág. 4)

Por lo tanto, todas las reformas regulatorias para enfrentar la contradicción capital-trabajo que apuntan a mejores condiciones de vida y trabajo para los trabajadores, tales como una reducción en las horas de trabajo, mayor seguridad laboral, mayores salarios, condiciones de vivienda digna, la salud y los alimentos, garantizados en parte por la legislación laboral capitalista, de hecho limitan la extracción de la riqueza y, por lo tanto, son contrarios al capital.

1.3.2 Derecho al trabajo.

A nivel internacional existen diversas normas de derechos socio laboral, que se refieren explícitamente al reconocimiento y formas de implementar el derecho al trabajo. El art. 22° y 23° de la Declaración Universal de Derechos Humanos, por otro lado, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales garantiza el derecho al trabajo y sus especificaciones en los arts. 6°, 7° y 8°, enumerando, la libertad de trabajo y el derecho al pleno empleo, así como condiciones laborales justas y favorables y la libertad de organización sindical, la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La doctrina mayoritaria y las normas internacionales relacionadas con los derechos humanos reconocen al derecho al trabajo como el arquetipo de los derechos sociales, como condición indispensable para otros derechos humanos, en ese sentido, la Carta Magna, es enfática en asegurar la jerarquía

normativa más destacada al derecho al trabajo, como expresión de la íntima relación que establece entre la dignidad humana, el valor del trabajo y los derechos e instituciones que afectan la vida de quienes viven del trabajo. Por lo tanto, la constitución reconoce al derecho al trabajo como un derecho social fundamental (art. 22º) al que se suma una amplia gama de derechos y garantías de los trabajadores, libertad sindical, huelga, negociación colectiva además de diversas disposiciones en todo el ordenamiento jurídico.

Cabe indicar que en la actualidad el (Art.22º) de la Constitución establece que el trabajo es un deber y un derecho, precisándose en el tercer párrafo del artículo 23º que: Ninguna relación laboral puede limitar o desconocer derechos fundamentales, toda vez, que ello significaría atentar contra el (art.1º) de la Constitución, en el que se dispone la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

1.3.3 El derecho fundamental al trabajo.

El derecho fundamental al trabajo es un valor que es aplicable en todos los países. Asimismo, es de vital importancia en las relaciones laborales, ya que, protege con mayor atención a las personas vulnerables, tales como, adolescentes, niños, madres y personas con discapacidad. Su carácter tuitivo protege la actividad laboral con garantía para el desarrollo de la persona, aportando al crecimiento de la sociedad.

A la medida en que el trabajo se constituye en la principal fuente del numerario suficiente a la sobrevivencia del trabajador y de su familia, se

torna, a la obviada, un derecho fundamental, garantizado por todos los instrumentos internacionales, no obstante, hay que no olvidarse que el trabajo es, desde la perspectiva constitucional, más que un derecho, como también un valor, un principio y, además de eso, el fundamento del propio Estado democrático y social de Derecho motivo por el cual nuestra constitución establece que ninguna relación laboral, puede limitar el ejercicio de los derechos fundamentales, (Mantouvalou, 2015, pág. 6)

1.4 Derecho fundamental a la salud del trabajador su relación con el derecho a la vida.

El Derecho a la Salud en nuestro país, como lo señala nuestra Constitución de 1993, es un derecho de todos y un deber del Estado, basado en el (art. 7° de la Constitución y garantizados por políticas sociales y económicas encaminadas a reducir el riesgo de enfermedades y otras enfermedades y el acceso universal e igualitario a las acciones y servicios para su promoción, protección y recuperación. Mediante esta disposición legal se constituyó el término salud como un derecho reconocido por igual por todas las personas, además de ser un medio de preservación y calidad de vida, emergiendo, en este sentido, como un factor de Contribución al ejercicio efectivo de la ciudadanía.

En ese sentido Mujica & Pedroza, (1998) refieren:

El derecho a la salud se encuentra garantizado por la Carta Magna la cual ha sido desarrollada por el ordenamiento jurídico a través de sus normas, en materia laboral la ley N°29783 y su reglamento el Decreto Supremo N°

005-2012-TR, norma que establece un piso mínimo en materia de seguridad y salud del trabajo, en ese sentido el Estado y el empleador debe garantizar condiciones que protejan la vida, integridad, salud y bienestar de los trabajadores, contemplando factores sociales, laborales y biológicos con evaluación y prevención de riesgos de la salud. (p.39)

En efecto, no se puede olvidar que la salud de los trabajadores también debe ser considerada un derecho fundamental o humano, ya que es un componente de las necesidades básicas de la persona del trabajador, como especie de la salud en general.

Ahora, bien la salud del trabajador es algo inherente a él, inmanente, en respeto a su dignidad esencial y hasta inclusive para una buena prestación de servicios al empresario, se trata de un derecho intrínseco a la conformación de su personalidad y de su desarrollo en cuanto persona. Es un derecho imprescindible para el trabajador, en ese sentido el derecho fundamental a la salud está dotado de un contenido esencial, identificado en las condiciones mínimas que deben ser atendidas para su satisfacción.

El tema del derecho de los trabajadores a la salud impone, inicialmente, la discusión del trabajo y las condiciones para llevarlo a cabo. Esta es una discusión que ha adquirido relevancia y relevancia en el contexto actual. En ese sentido, el trabajo en sociedades capitalistas expresa simultáneamente tales contradicciones. Sin embargo, el encarcelamiento del trabajo, como un mero trato desigual en la venta de la fuerza laboral por salarios humillantes, y el miedo crónico al desempleo, hace que los trabajadores no se den cuenta

de las posibilidades de trabajar y la pérdida de su dignidad y la posibilidad de disfrutar más con sus familias.

Por último, el Estado de derecho democrático es una evolución humana y una garantía de supervivencia del hombre, que garantiza a cada miembro de la sociedad una amplia gama de principios y derechos protegidos constitucionalmente, que gravitan en torno al principio de la dignidad humana. Entonces la dignidad humana implica también garantizar el derecho a la salud del trabajador toda vez que este tiene relación directa con la vida.

1.4.1 La seguridad y salud.

La salud del trabajador se entiende como un conjunto de actividades que desarrolla la vigilancia de la salud, con el fin de promover y proteger la salud de los trabajadores, buscando recuperar y rehabilitar su salud derivada de los riesgos y agravamientos de su entorno laboral.

La protección de la salud de los trabajadores, supone proporcionar al trabajador el más elevado nivel de salud, no solamente físico, sino también mental y social, en lo que asume especial relieve el compromiso de adaptar el trabajo a la persona, para lo que la implantación de las exigencias de la ergonomía se torna imprescindible.

Entonces, la vida, la salud y la integridad física y mental del trabajador deben preservarse como tal, siendo la reparación estándar incompatible con la naturaleza de estos bienes. El reembolso por el equivalente monetario es

incapaz de recuperar las pérdidas del trabajador que perdió su vida, salud o integridad física.

1.4.2 La seguridad y salud Perú.

La Ley N° 29783, regula la salud del trabajador en el Perú, la cual previene riesgos laborales, que involucra el deber de los empleadores, la fiscalización y control por parte del Estado, para el desarrollo de los trabajadores, sindicatos, que mediante acuerdos promueven, difunden y cumple con la normativa laboral.

Es importante enfatizar que el ambiente de trabajo está vinculado a la salud del ser humano, de manera inmediata y directa, cuando se evidencia que una parte considerable de la vida de las personas se dedica al desempeño de sus funciones laborales, en las más diversas condiciones. . Por si fuera poco, los efectos de las actividades laborales trascienden el ámbito laboral, afectan efectivamente a otros ámbitos de convivencia y afectan la calidad de vida de los trabajadores.

En el desempeño de sus funciones, el trabajador se encuentra en un estado de susceptibilidad ya que pueden surgir sucesos o situaciones de carácter indeseable en el entorno laboral, incluyendo, entre ellos, el accidente de trabajo, incidente laboral y circunstancias indeseables que muchas veces terminan con la muerte del trabajador.

Entonces el incumplimiento de las normas de salud y seguridad por parte del trabajador puede dar lugar a su despido por causa justa y, por parte del empleador, una multa impuesta por la inspección del trabajo, además de las

repercusiones laborales y de seguridad social, en caso de accidente por culpa del empleador, indemnización por daños a la persona.

Los riesgos inherentes al trabajo se traducen en la probabilidad de que las condiciones del ambiente de trabajo ocasionan algún daño al trabajador, el cual se refleja en una lesión derivada de un accidente de trabajo o enfermedad resultante de permanecer en ese ambiente.

En ese sentido, el Estado consiente de la importancia del trabajo para el bienestar de la sociedad debe procurar garantizar que estas actividades sean seguras y brinden protección al trabajador ya que se encuentra ligado a la calidad de vida del trabajador.

Por ello, es necesario resaltar la necesidad de prevención y producción en el ambiente laboral, teniendo en cuenta los medios para garantizar la protección de la salud del trabajador, siendo de suma importancia el cumplimiento de la legislación en materia de seguridad y salud laboral.

1.4.3 Sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo.

La Carta Magna garantiza el derecho a la salud (art.7°) mediante el cual irradia de contenido a todo el ordenamiento jurídico, en materia de seguridad y salud al trabajador la ley N°29783 es la que establece las pautas a seguir a fin de garantizar la protección de todos los trabajadores en el ámbito de seguridad y salud, ahora bien cabe resalta que el ámbito de aplicación de la norma para todos los trabajadores del sector público y privado.

El derecho a reducir los riesgos inherentes al trabajo, por tanto, es la garantía que el constituyente le da al trabajador para realizar sus actividades profesionales en ambientes saludables y seguros que, en consecuencia, preserven su salud e integridad física, asegurando su calidad de vida. Entonces, el legislador debe intervenir para imponer todas las medidas necesarias para reducir el peligro al mínimo. Al hacerlo, no hace más que proteger el valor social que representa la vida humana, y debe intervenir no solo cuando el trabajador presta sus servicios a otro, sino también cuando trabaja para sí mismo.

De esta manera Jantara, (2020) Afirma que:

Son los propietarios quienes se benefician de los resultados derivados de la actividad desarrollada por la empresa, es justo que ellos también asuman el riesgo que esta actividad impone a la sociedad, en ese sentido, el deber del propietario de brindar a los trabajadores un ambiente de trabajo seguro y saludable así como el deber del propietario de reparar los daños ocasionados a los trabajadores por las condiciones de trabajo insalubres, peligrosas a las que fueron sometidos. Se trata de la responsabilidad objetiva por accidentes laborales derivados de los riesgos presentes en el entorno laboral. (p.7)

La protección de los derechos laborales, especialmente la reducción de los riesgos inherentes al trabajo, con el objetivo de garantizar la calidad de vida de los trabajadores, es fundamental en una sociedad capitalista, donde la

mano de obra es una mercancía como cualquier otra, que compite como todos los demás del mercado.

En el ámbito laboral, no hay forma de hablar de la dignidad de la persona humana si no hay garantía del patrimonio legal de vida y salud del trabajador, siendo, por tanto, el principio objetivo de existencia digna, previsto en el orden económico constitucional Peruano, en ese sentido, la realización del derecho fundamental a reducir los riesgos inherentes al trabajo, tiene como objetivo, sobre todo, garantizar la dignidad de la persona humana.

1.4.4. Derecho fundamental a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La conciliación que debe mantener el trabajador, supone un reparto de responsabilidades, un equilibrio de actividades que compete a los hombres y las mujeres de modo que puedan hacer uso de su tiempo para su desarrollo y ocio de forma óptima, con un correcto reparto de oportunidades, una organización de la sociedad para ocupar espacios diarios útilmente y productivamente.

El trabajador tiene un derecho fundamental a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, (...), se puede sostener, en una interpretación sistemática de las constituciones, que hay realmente un derecho fundamental a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Desde una perspectiva actual, la reducción del tiempo de trabajo queda planteada también como un mecanismo de mejora de las condiciones de los trabajadores, para que puedan realizarse como personas, como

ciudadanos y no solo esencialmente como trabajadores, para que el trabajador disponga de mayores dosis de tiempo para ocio.(...) Sin embargo, este planteamiento encuentra un gran problema: la vinculación entre tiempo de trabajo y salario, es decir, ¿quién debe asumir económicamente tal reducción? Como el empresario normalmente no acepta reducción de jornada sin la correspondiente reducción salarial. (Süssekind & Trillo, 1994, pág. 90)

1.4.5 El derecho al trabajo y su relación con el bienestar.

De acuerdo a Marques y Roman, (2007)

Es cierto que el trabajo, con el tiempo, ya se ha visto como una actividad dolorosa y despectiva y un indicador social que condujo a la exclusión de aquellos que dependían de su fuerza laboral para garantizar su subsistencia; y es que las relaciones sociales de la economía capitalista, hacen ver al trabajo como un mero vehículo para obtener medios para sobrevivir. (p.6)

El trabajo establece una conexión importante con el bienestar; entendido aquí con el sentido muy cercano de felicidad, calidad de vida o satisfacción con la vida. El derecho al trabajo y su valorización como actividad digna es fundamental para asegurar el bienestar de las personas, incluida la parte subjetiva del derecho a la felicidad y parte integral de la calidad de vida.

Ahora bien, cuando el derecho al trabajo se reduce, por un lado, a un mero instrumento para satisfacer necesidades básicas de subsistencia, y por otro, como un simple instrumento de mediación en las relaciones laborales, este

derecho fundamental se debilita, ya que no existiría reciprocidad material del empleador capitalista, que ve el trabajo como una mercancía, esencial para el proceso de producción.

1.5 Principios.

Los principios constituyen pautas para la interpretación e integración de las otras normas. En derecho laboral, en ese sentido, estos actúan como directrices que informan algunos estándares e inspiran una serie de soluciones, que pueden servir para orientar la producción de nuevos estándares, interpretar los existentes y resolver casos imprevistos. Los principios laborales sirven como base para todo el marco legal y regulatorio del trabajo.

Entre las funciones de los principios podemos advertir que inspiran al legislador, servir como base para el sistema legal, se dice que tienen una función informativo; para promover la integración del derecho, actuando como fuente complementaria en ausencia de reglas, estos actúan como guía para los intérpretes, operadores de derecho, por último, cumplen una función interpretativa.

Desde la década de 1980, los estudios de Ronald Dworkin y Robert Alexy contribuyeron a la incorporación de la teoría de la fuerza normativa de los principios y su máxima efectividad en el derecho nacional. La mirada moderna apunta a los principios como reflejos de decisiones políticas fundamentales, valores a observar por su dimensión ética, y que irradian en todo el ordenamiento jurídico. (Souza Neto, 2012, pág. 6)

Ahora bien, nuestra constitución reconoce la importancia de los principios para la aplicación de la ley, elevándolo a la categoría de fuente, en la medida en que el (art. 139° párrafo (8) de establecer que, en ausencia de normas legales o contractuales, el juez está facultado para decidir de acuerdo con otras fuentes, entre las que se encuentran los principios generales del derecho y, en especial, el derecho del trabajo, siendo los más importantes, principio de protección, contiene los principios de la norma más favorable, In dubio pro operario y la condición más beneficiosa, principio de primacía de la realidad; principio de continuidad de la relación laboral; principio de inalterabilidad contractual lesiva; razonabilidad; principio de no renuncia; principio de normas laborales imperativas.

1.5.1 Derecho Tuitivo.

Supone la protección del trabajador, como parte más débil de las relaciones de la producción, en ese sentido, el derecho del Trabajo tiene como objetivo superar las desigualdades entre empleador y trabajador, por tanto, todas las normas laborales deben buscar el equilibrio en las relaciones laborales. (Anacleto Guerrero, 2017, pág. 63)

En ese sentido, nuestra legislación laboral apunta a corregir esta desigualdad de carácter jurídico. Por lo tanto, el rol tuitivo del estado debe apunta a proteger al trabajador al ser considerado el más relevante y esencial para el Derecho Laboral, ya sea en la construcción, interpretación o aplicación de la ley.

1.5.2 Principio de norma más favorable.

Este principio informa que, si existe más de una interpretación para una norma, se debe aplicar la que sea más favorable para el trabajador. De

acuerdo con el principio de norma más favorable, el intérprete debe elegir la regla más favorable al trabajador, dicho de otro modo, si existe una cláusula o condición en una norma jurídica preexistente que sea más beneficiosa para el trabajador, aunque sobre la misma disciplina surja una nueva norma, debe prevalecer la condición más beneficiosa.

1.5.3 Principio In dubio pro operario.

Cuando hablamos del principio In dubio pro operario, significa, que en el caso de duda por parte del intérprete, que resulte de una interpretación razonable y distinta sobre la aplicación de una norma, deberá decidir a favor del trabajador, la parte más frágil de la relación laboral.

1.5.4 Principio de la Primacía de la realidad.

Según el principio de primacía de la realidad, el derecho laboral, como el derecho penal, busca la verdad material, en detrimento de la verdad formal. Supone que la judicatura debe investigar, preferentemente, la práctica concreta que se lleva a cabo a lo largo de la prestación de los servicios, independientemente de la voluntad eventualmente expresada por las partes en la respectiva relación jurídica.

1.5.5 Principio de irrenunciabilidad.

Este principio señala que los derechos laborales no se pueden renunciar pero tampoco son absolutos, entonces la constitución vigente de 1993 establece que los derechos laborales ostentan la característica de indisponibles y que sólo es posible la renuncia de derechos de carácter

dispositivo. Es necesario mencionar que la actual Constitución de 1993, en su artículo 26, numeral 2, indica que en toda relación laboral se respeta el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos. (Mercader Ugina, 1996, pág. 47)

El principio de no renuncia prohíbe al trabajador renunciar a los derechos garantizados por la ley. Tiene como objetivo limitar la autonomía de la voluntad de las partes, ya que sería contradictorio que el ordenamiento jurídico estipulara reglas para proteger al trabajador al tiempo que le permite al trabajador renunciar a ellas por temor a perder su puesto de trabajo.

1.5.6 El derecho al trabajo sin discriminación.

Todos los ordenamientos jurídicos tanto nacionales como internacionales contienen una diversidad de disposiciones sobre los derechos de igualdad y no discriminación. Estos derechos se derivan del concepto de la necesidad de igualdad de trato para quienes se encuentran en la misma situación. Las personas no deben ser tratadas de manera diferente, ni se les debe exigir que cumplan diferentes condiciones para tener derecho a algún beneficio, a menos que exista una justificación objetiva y razonable para la variación. En algunos sistemas legales.

De acuerdo Sanguinetti W. , (2013)

El principio de igualdad tanto en su aspecto formal como en el sustancial, impone al Estado y a los particulares la obligación de tratar igualmente a los desiguales, la ejecución de medidas transitorias que conlleven un trato

formalmente desigual entre colectivos materialmente desiguales, con la finalidad de favorecer su igualdad efectiva. (p.51)

1.5.7 Remuneración.

La intangibilidad salarial, se desprende del (Art.2. inciso 24 de la Constitución) ya que la norma protege a los trabajadores frente a posibles reducciones en su remuneración, dado que es su fuente de subsistencia. Esta intangibilidad se proyecta en varias dimensiones, garantía del valor del salario; protección contra cambios contractuales que le perjudiquen; garantías contra descuentos salariales; protección de los salarios frente a los acreedores.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, señala que los ordenamientos partes, deben procurar la no discriminación salarial y la remuneración toda vez que ello significaría atentar contra el trabajador y la familia al ser un derecho que supone la subsistencia. Así mismo, resalta que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, indica que la importancia que tiene la remuneración dentro de las relaciones laborales entre trabajador y empleador. (Mujica & Pedroza, 1998, pág. 141)

La remuneración configura todos los pagos que le corresponden al trabajador ya sean estos directos o indirectos, dicho ello, este salario será pagado como se ha pactado en el contrato laboral donde tanto el trabajador como el empleador han manifestado su voluntad uno de prestar un servicio y de la otra parte el pago. También la remuneración o el salario designan los pagos hechos por el empleador directamente al trabajador ya sea en dinero o en

especie, periódicas o esporádicamente o por una sola vez, durante el curso del contrato de trabajo.

1.5.8 Igualdad de Oportunidades.

El principio de igualdad en la legislación laboral, es decir, en el campo del empleo y el trabajo, significa igualdad de oportunidades en el ejercicio de los derechos socioeconómicos en ese campo e igualdad en el uso y protección de esos derechos. Este principio tiene tres aspectos. Primero, la igualdad de oportunidades en el ejercicio de los derechos socioeconómicos y la igualdad en el ejercicio y la protección de esos derechos, como sustrato principal y afirmativo de este principio.

En segundo lugar, la prohibición de la discriminación en el ejercicio y la protección de los derechos socioeconómicos, como elemento de salvaguardia de la igualdad y la igualdad. En tercer lugar, la discriminación positiva en el ejercicio y la protección de los derechos socioeconómicos, como complemento legítimo de la prohibición de la discriminación. El principio de igualdad solo puede alcanzar su propósito a través de la manifestación paralela de todos los aspectos anteriores.

1.6 La jornada Laboral Perú.

El tiempo de trabajo es un tema clásico de estudios sobre la organización capitalista del proceso de trabajo, y su regulación, la relación entre empresarios y trabajadores desde el siglo XIX En la historia sindical peruana, hay innumerables luchas sindicales y de trabajadores que hacen que la

jornada laboral sea debatida o cuando se relacionan la reducción de las horas de trabajo. En ese sentido, las demandas salariales y por la mejora de las condiciones de trabajo, en la expansión de los derechos sociales y políticos en la sociedad Peruana son problemas de constante debate.

Siendo ello así, nuestra constitución ha establecido en su apartado 25° que la jornada ordinaria es de 8 horas y 48 horas semanales, además señala que el trabajador tiene derecho a descanso semanal y anual remunerado. Ahora bien, muchos países de la región como Chile, Brasil han reducido la jornada laboral porque se cree que la reducción de las horas de trabajo asegura una mejor productividad y calidad de vida de los trabajadores.

En ese sentido, la reducción articulada a las horas de trabajo flexibles permitiría, a juicio de algunos especialistas, mantener o ampliar el nivel de empleo. Para otros, la reducción y flexibilidad de las horas de trabajo semanales no afectan directamente el nivel de empleo.

Se comprende como el tiempo que cada día dedica el trabajador a dar cumplimiento con la ejecución del contrato de trabajo, por el tiempo diario, semana o anual acordado, siendo a su vez el tiempo que el trabajador destina al empleador, contemplándose en nuestra constitución como 8 horas diarias y 48 horas semanales.

Ahora bien, la reducción de las horas de trabajo no solo está relacionada con el tema del empleo, pero plantea una reflexión más abarcando lo que incluiría el tema de la reapropiación y control, por parte de quienes venden fuerza de

trabajo, de la tiempo asignado al trabajo remunerado y al trabajo no remunerado

1.6.1 La Jornada ordinaria y la jornada convencional.

De acuerdo a Blancas & Anacleto, (2005) afirman que

Jornada Ordinaria, es la fijada por la Ley, esto es a la jornada legal que es de un máximo de 8 horas diarias y 48 horas semanales con excepción de la jornada para menores de edad, dispuesta también por norma legal, en cambio la Jornada convencional, ya tratada anteriormente, es la que se fija por convenio de partes, a nivel individual entre el trabajador y empleador, o colectivamente por el conjunto de trabajadores o con intervención de su sindicato, con el empleador o conjunto de empleadores a condición de que no se supere el tiempo diario y semanal legal (p.50)

1.6.2. Máxima y Jornada Mínima

Conforme señala Lettieri, (1999)

En la legislación de numerosos países se ha establecido que la jornada máxima diaria es de ocho horas; sin embargo, en la actualidad, países como Alemania, España, Suecia, Italia, Chile, Ecuador la jornada laboral está entre las 35 a 40 horas semanales y trabajan de lunes a viernes, de modo que las normas constitucionales nacionales de los Estados establecen que éste es el número de horas que está obligado a trabajar al día un asalariado (p.224)

Esta variación entre las horas máximas de nuestro país con los países que tienen como regulación máxima un promedio de 40 horas, se encuentran

respaldadas por sus respectivas constituciones, con la finalidad de brindar cada vez una mejor calidad de vida.

Por ultimo Rosario De Grazía, (2001) Señala:

El debate sobre las posibles condiciones de trabajo se está intensificando en varios países europeos al mismo tiempo, la tendencia de la jornada laboral a ser más flexible y la desregulación del trabajo dentro del nuevo orden productivo pos productivo y el nuevo modelo político que se expande acompañó la reestructuración del capital. Aún sin evaluaciones consensuadas sobre el impacto en la creación de relaciones. Las experiencias recientes de reducción de la jornada laboral serían utilizadas por el capital como una puerta de entrada para estimular la flexibilidad y el tiempo de trabajo, en vista de lo necesario se sincroniza con las demandas flexibles del nuevo modelo de producción. (p.1)

1.7. Horas de trabajo y calidad de vida del trabajador.

Con la llegada de la Revolución Industrial, a mediados del siglo XVIII, la reducción de la jornada laboral siempre ha estado entre las principales demandas de los trabajadores. De hecho, junto a la lucha por mejores salarios, ahora bien, a finales del siglo XX, el principal problema que enfrentan las economías capitalistas es el aumento de desempleo.

Ahora bien, son dos problemas que enfrentan los gobernantes en la actualidad mejorar la empleabilidad y reducir la jornada laboral para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, dicho ello, la reducción de la jornada laboral se concibe como un instrumento para generar nuevos puestos de trabajo.

El crecimiento de la productividad laboral, independientemente de sus causas, genera una disminución del trabajo socialmente necesario. Esta disminución puede convertirse en desempleo, creando un grave problema social, o en una reducción de la jornada laboral, formando una nueva sociedad, donde todos tendrán tanto la garantía del trabajo como la certeza de más tiempo libre. (Ramos Filho, 2012, pág. 8)

La reducción de la jornada laboral es un tema histórico ligado al desarrollo socioeconómico, desde el punto de vista de la cantidad de trabajo, los cambios implica la generación de nuevos puestos de trabajo para reducir el nivel de desempleo. En la dimensión de la calidad del trabajo, la reducción de la jornada laboral mejora la productividad y proporciona una mejora de las condiciones laborales y la calidad de vida del trabajador.

El trabajo, es un elemento estructurante en la vida de las personas y las sociedades. El trabajo es inherente a la condición humana porque brinda posibilidades para su supervivencia y produce mayor capital, ahora bien, la distinción entre vida y trabajo tuvo lugar después de la Revolución Industrial, cuando el trabajo se convirtió en la forma de ganarse la vida.

Con la llegada del capitalismo, la jornada laboral se ha ampliado de forma abusiva, trascendiendo los límites humanos en muchos casos. A lo largo de la historia, la jornada laboral se ha incrementado considerablemente, llegando al límite de la capacidad del trabajador. Por otro lado, la reducción de la jornada laboral que produce un aumento del tiempo libre del trabajador se ha convertido en una demanda y una necesidad.

La jornada laboral se puede reducir debido a las innovaciones tecnológicas, que han permitido aumentar la capacidad de producción. La reducción de la jornada laboral se convierte en un tema centrado en la cantidad de puestos de trabajo que se pueden generar, independientemente del tipo de trabajo.

La reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales generaría más de dos millones de nuevos puestos de trabajo, si se extinguieran las horas extraordinarias. Para que las organizaciones mantengan su productividad, estas cuatro horas reducidas de la jornada laboral total se vuelven esenciales, lo que las obligaría a contratar más trabajadores.

Por otro lado, la reducción también debe tenerse en cuenta en términos de salario. Si los salarios de los trabajadores se redujeran debido a la disminución del tiempo de trabajo, los que ganan bien podrían no sentir tanto este cambio esto no significa que no tendría ningún impacto, pero no sería tan significativo; pero los que tienen salarios bajos serían aún menores entonces el impacto sería mayor, ya que es difícil satisfacer todas las necesidades con un salario bajo.

Las consecuencias de la reducción implican las posibilidades de uso del tiempo en todos los ámbitos, principalmente en el social. Para que los resultados sean favorables para los trabajadores y su calidad de vida, la reducción de la jornada laboral depende de cambios desde la estructura de las organizaciones y subsidios del Estado.

El capitalismo, ha generado que la industria incremente la productividad y las ganancias a costa de la caída en el poder adquisitivo del trabajador, por otro

lado, las largas jornadas han llevado a los trabajadores a enfermarse cada vez más depresión, estrés, hipertensión, trastornos del sueño, lesiones por esfuerzos repetitivos, entre otros y a sufrir accidentes laborales por cansancio, intensidad y precarias condiciones laborales. .

Entonces si todos trabajan menos, todos podrán trabajar, la reducción de la carga de trabajo podría generar nuevos puestos de trabajo, la reducción de la jornada laboral debe llegar a incrementar el tiempo libre del trabajador para dedicarse a la vida de la familia.

Capítulo II Marco Conceptual.

2.1. La historia de la reducción de las horas de trabajo en Estados Unidos de América

La evolución temporal de trabajo en los Estados Unidos comenzó a finales del siglo XVIII y fue distinguir rasgo, en un primer momento, por los bajos salarios

y una jornada de trabajo por un período de diez u once horas, incluyendo fines de semana, para un total de alrededor de ochenta horas a la semana.

Durante los siglos siguientes, las condiciones de los trabajadores fueron mejores: Se produjeron aumentos de salarios y horas de trabajo comenzaron a declinar. En 1863, los republicanos, el gobierno de Abraham Lincoln, puso en práctica parte de una importante intervención gubernamental que estaba destinado a abolir la semana de trabajo ilimitada de los negros africanos, obligados a trabajar largas horas y en la mayoría de los casos de forma gratuita.

El reconocimiento de las ocho horas luego de las marchas en Estados Unidos, que culminó con la masacre de Chicago en donde fallecieron algunos trabajadores que reclamaban sus derechos y del cual se conmemora esta expresión colectiva por un respeto de las condiciones en las cuales se desenvuelve el trabajador, logra la distribución de 8 horas para trabajar, 8 horas para culturizarse u ocio y 8 horas para descansar.

Entre las alternativas en debate, o que intentan ser viables, frente a la cuestión del desempleo, la precariedad y el empeoramiento de condiciones de vida, se reanuda una de las propuestas más antiguas del movimiento obrero, ahora con más fuerza y amplitud en varios países, por sindicatos, organizaciones de partidos, movimientos sociales e intelectuales de diferentes corrientes políticas vienen proponiendo que la reducción de la jornada laboral sea discutida como una política pública de regulación en el ámbito laboral.

2.2 La historia de la reducción de las horas de trabajo en Europa

La historia de la reducción del trabajo, llevada a cabo en Europa se lleva a cabo a lo largo de una trayectoria similar a la adoptada por la semana americana, pero será diferente en muchos aspectos. Pero ya que aún no se puede hablar de una trayectoria homogénea para todos los países europeos, vamos a presentar en los siguientes párrafos los eventos más importantes que tuvieron lugar en los tres países más importantes del viejo continente: Alemania, Francia e Italia.

Hasta aproximadamente 1870, en estos países, las primeras demandas de tiempo de reducción de las horas de trabajo realizadas por la clase obrera y sus organizaciones, que pueden ser rastreados hasta mediados del siglo XIX, se destinan fundamentalmente a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

Para Brunello, (1989)

A finales del siglo XIX, la lucha por la jornada de ocho horas de la clase obrera en toda Europa, pero se han logrado los primeros éxitos sólo después de la Primera Guerra Mundial. En Alemania, las leyes de 1918-1919 sancionaron la conquista de ocho horas en la mayoría de las industrias, pero después de la llegada del nazismo (1933) diferencias llamativas empezaron a surgir entre la industria y el sector, (...) en cambio en Francia, la semana de cuarenta horas se estableció con el Frente Popular, mientras que en Gran Bretaña el movimiento obrero, (...) después de una primera batalla, malograda en 1909, logró imponer el principio de

ocho horas al día, alrededor de 1920, no a través de la legislación, sino y con excepciones importantes los cambios en los medios de comunicación todavía duraron doce molinos horas de acero.(p.148)

En Francia, la reducción del tiempo de trabajo a través de la legislación se vio claramente impulsada por la elección del gobierno socialista en 1996, cuya campaña se centró en la lucha contra el desempleo. No es coincidencia que a lo largo de la década haya habido un intenso debate social, mucha presión de los trabajadores, muchos intentos de centrales sindicales negativas.

2.3 Reducción de la Jornada Laboral.

A partir del año 1930, John Maynard Keynes diseña la imagen de una futura sociedad en la que debido al aumento de la productividad. Una semana laboral de 15 horas sería suficiente para para hacer el trabajo socialmente necesario.

En Alemania, en febrero de 2013, los científicos en una carta abierta tienen sindicatos, partidos políticos y organizaciones sociales. Pidieron una reducción del tiempo de trabajo colectivo e ingrese en una semana de 30 horas para reducir el desempleo y mejorar la calidad de vida.

La suspensión de la reducción gradual del tiempo de trabajo probablemente ha contribuido al aumento significativo del desempleo hasta la fecha. La tasa de desempleo ha aumentado considerablemente en Austria desde la década de 1980 y ahora está en su nivel más alto alcanzado desde principios de los años cincuenta mismos tiempos, el volumen de trabajo no es suficiente para

proporcionar puestos de trabajo suficientes para la fuerza laboral, que también ha crecido.

Por ejemplo Richmann, (1999) afirma que:

Holanda es el país que menos jornada laboral tiene en el mundo solo 29 horas semanales, Alemania es de apenas 4 días a la semana y Suecia, comenzó a trabajar en una jornada de 6 horas diarias, Dinamarca, Noruega e Irlanda, rondan las 33 horas semanales, de modo que los grandes sindicatos de Alemania, Francia y Suecia, han ejercido fuertes presiones a los gobiernos y han logrado imponer reducciones de jornadas de trabajo, las razones apuntan en aperturas de oportunidades laborales, aumento de las eficiencias y equilibrio de vida y trabajo.(p.128).

2.3.1 Compatibilidad de trabajo y familia. Alemania.

Como bien señala, Wirtz, (2012)

Acortar las horas de trabajo tiene sentido por razones de salud porque los trabajadores están menos expuestos al estrés relacionado con el trabajo y tienen más tiempo para recuperarse. Sin embargo, esta conexión clara está limitada por el hecho de que acortar las horas de trabajo puede llevar a una mayor intensificación del trabajo. (p.15)

En ese sentido, si la reducción del tiempo de trabajo no se utiliza para reducir las horas de trabajo diarias y extender los períodos de descanso regulares, el beneficio para la salud será menor. La reducción general de las horas de trabajo en gran medida, también sería una forma de eliminar las desventajas de aquellos empleados que ya no podían hacer frente a su trabajo y que

cambiaron a trabajo de medio tiempo por razones de salud. Estas soluciones individuales tienen en términos de ingresos y seguridad social en caso de desempleo y efectos muy adversos para la vejez.

2.3.2. Pasos hacia la sostenibilidad y la ecología.

Las cuestiones de reducción del tiempo de trabajo también pueden clasificarse en un discurso actual que cuestiona la lógica de crecimiento de las sociedades capitalistas y, en particular, critica el consumo excesivo de recursos asociado. A la inversa, una reducción de las horas de trabajo tendría producción y consumo, pero también contaminación ambiental. Los estudios iniciales muestran que horas de trabajo y contaminación ambiental de forma inmediata están estrechamente unidos.

Por otro lado, la conciliación del tiempo de trabajo con las necesidades familiares, los tiempos sociales, es uno de los temas privilegiados en las negociaciones que muestran una evaluación positiva por parte de trabajadores.

Ahora bien, a pesar de la amplitud del debate sobre el tema, todavía quedan muchas dudas principalmente con respecto a las formas concretas tomadas por las recientes experiencias de reducción de la carga de trabajo, los éxitos logrados y la forma en que los principales agentes involucrados están experimentando y percibiendo los cambios, especialmente los trabajadores y las empresas.

2.3.3 Trabaja menos para trabajar todo.

La historia de las horas de trabajo ha sido durante mucho tiempo. La definición de la jornada laboral estándar, regulada por la ley y los contratos, había sido una transición organización importante para el trabajo industrial cuando abandonó la distribución del trabajo a domicilio, concentró a los trabajadores en un espacio común la fábrica, reglamentó la subordinación e reemplazado el pago por pieza, con una duración diaria de presencia bajo la supervisión de un líder.

La reducción de la jornada laboral fue, junto con el aumento del salario, uno de los temas o principios fundamentales del conflicto obrero. También fue un tema ganador, dado que la jornada laboral en el la mayoría de los países industrializados, a finales del siglo XIX y sesenta del siglo XX, llegaron a reducir a la mitad de 16 a 8 horas, ayudado por el enorme aumento de productividad generado por el sistema.

Continuó en las décadas siguientes, pero tuvo éxito solo en Alemania y Francia. Desde mediados de los años noventa, el proceso de reducción generalizada se ha interrumpido e incluso la Los países que habían continuado tuvieron algunas reconsideraciones.

De acuerdo a Maddison, (2011)

El tiempo dedicado al trabajo se ha venido reduciendo de manera constante desde la revolución industrial, gracias tanto al crecimiento económico como

a la evolución tecnológica, que permiten disminuir el tiempo de trabajo tanto en el conjunto de la vida laboral, como en la generalización de jornadas más cortas, sin embargo, hay que considerar el aumento de población activa que se ha producido, gracias a la incorporación de la mujer al mercado laboral, lo que a su vez ha permitido una reducción generalizada del tiempo dedicado al trabajo, a la vez que un aumento del tiempo libre o dedicado al ocio. (p.102).

Este tiempo brinda mayor riqueza personal y familiar a los trabajadores para las demás actividades que deben realizar como parte de una sociedad en constante desarrollo y evolución. En ese aspecto, al reducir el tiempo que el trabajador tiene que realizar la actividad de creación de recursos para su subsistencia, estamos protegiéndolo, cuidándolo basándonos en los ejemplos de países que se encuentran ejerciéndolo y que a su vez obtienen resultados beneficios en la producción y competitividad.

Por lo tanto, las principales formas de reducir el tiempo de trabajo se basan en el recorte de la vida laboral ya sea anticipando la edad de jubilación como retardando la incorporación de los jóvenes al mercado laboral, en la reducción de la jornada laboral, o en el desarrollo del empleo a tiempo parcial, a nivel europeo se han desarrollado distintos tipos de políticas laborales procurando una mayor flexibilización del mercado de trabajo que permita ajustes más rápidos ante situaciones adversas, así como cambios en las relaciones laborales e institucionales

La bandera de reducir el tiempo de trabajo, a pesar de límites señalados, constituirían un instrumento estratégico forma efectiva de unificar los reclamos de empleados, subempleados y desempleados, superando la fragmentación actual. Al y la casi inviabilidad, planteada por la coyuntura actual, del desarrollo de luchas aisladas sobre la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

2.3.4 Cómo reducir el tiempo de trabajo.

Para poder reducir el tiempo y no generar efectos negativos, todo lo contrario, con la producción giran en base a los resultados en masa, por medio de una reorganización de los horarios de trabajo, asimismo se negocian los salarios, conforme a la productividad de la empresa, debiéndose tener mayor atención a una fórmula que administre correctamente los horarios de los trabajadores.

Los ejes fundamentales que determinará el que una política de reducción del tiempo de trabajo tenga efectos positivos sobre el empleo, se centran en la reacción de la productividad, en las medidas de reordenación del trabajo y en las negociaciones salariales. Así, para comprobar cuáles son los efectos que una reducción del tiempo de trabajo tendrá sobre los costes soportados por la empresa y por ende, en su nivel de competitividad, debemos fijarnos en cómo se realiza esa reducción del tiempo de trabajo.

(Bryson & Forth , 2007, pág. 47)

Para que esa reorganización sea posible, debe existir un correcto equipamiento, máquinas que apoyadas por su tecnología produzcan mayores cantidades en menor tiempo, esa es la idea básica para generar producción

con el uso de la tecnología logrando involucrar, menos, en actividades mecánicas al trabajador, restándole estrés y aportando en el mejoramiento de su calidad de vida. Esta tecnología aplicada en los modelos de producción con una flexibilidad laboral, acorde al perfil de cada persona, se espera mantenga un equilibrio que beneficio a todos los participantes.

Para Alesina, (2006) afirma que:

El incremento de la productividad vendrá determinado también por la propia reducción del tiempo de trabajo, ya que el rendimiento laboral mejora al disminuir el tiempo trabajado, y a través de los mencionados cambios en la organización del trabajo, utilizando, en este caso, más intensivamente el factor trabajo (p.284)

2.3.5. Cómo financiar la reducción del tiempo de trabajo.

El financiamiento del costo por la reducción es una de las principales causas para que los empleadores no acepten esta reducción, ya que, se enfrentan a esa duda o inseguridad del resultado que se puede ofrecer en las empresas.

Como bien señala Fina Sanglas, (1999)

El principal problema al que se enfrenta la reducción del tiempo de trabajo es cómo financiar su coste, de forma que la mejor solución para que no se planteen problemas de competitividad lo que implicaría una mayor inflación, que a su vez afectaría negativamente al empleo, (...) entonces vigilar que el coste de la reducción no recaiga sólo sobre las empresas, repartiendo la carga entre los agentes implicados, moderación salarial trabajadores,

financiación mediante los incrementos de productividad no dedicarlos todos a beneficios empresariales y ayudas de los poderes públicos que fomenten la generalización y profundización de la reducción de la jornada laboral.(p.38)

Por tanto, los incrementos de productividad derivados de la propia reducción del tiempo de trabajo pueden contribuir a financiar dicha reducción, ya que, dichas mejoras de productividad laboral están asociadas tanto a la aceleración en los métodos de trabajo como a la eliminación de prácticas infra productivas. Además, gracias a la evolución tecnológica, han permitido reducir el tiempo dedicado al trabajo, aumentando el tiempo libre o dedicado al ocio. La intervención del Estado, tiene papel importante en esta medida que reduce las horas laborales. Por medio de apoyo, a la reducción del horario, a su vez motiva mayor aportación a la seguridad social de más trabajadores contratados e ingresos tributarios.

2.3.6. La jornada laboral en Europa: modalidades de reducción.

En la mayoría de los países de la Unión Europea en donde ha llevado o experimentado la reducción de la jornada laboral se ha realizado por políticas de regulación combinadas con la negociación colectiva, en ese sentido, estas políticas obedecieron a la instrucción de fórmulas tales como la ampliación de las vacaciones retribuidas y el cómputo anual de las horas trabajadas, por ejemplo Francia, al implantarse la jornada laboral sobre las 35 horas semanales, mientras la jornada habitualmente trabajada alcanza 39 horas semanales como media de duración normal de la semana laboral.

2.3.7. Sin tiempo, tiempo parcial o tiempo libre.

Resulta que, al observar el desarrollo de las fuerzas productivas, la cuestión de la distribución social del trabajo y, en última instancia, después de las horas de trabajo. Entre los economistas es controvertido si el progreso técnico en el capitalismo realmente conduce al desempleo estructural.

Este supuesto efecto rebote se ha convertido en una parte integral de la política de empleo hasta el día de hoy. Esto apunta a la Flexibilización del mercado laboral para transferir trabajadores despedidos a otros sectores donde la demanda ha aumentado.

En la práctica, esta compensación no parece funcionar completamente. Alemania, por ejemplo, ha triunfado recientemente con la caída de las cifras de desempleo y se jacta de haber creado numerosos empleos. Sin embargo; una vista de escrutinio muestra que la proporción de trabajo a tiempo parcial ha aumentado enormemente. En otras palabras, si bien hay muchas personas empleadas, el volumen de trabajo que han realizado ha disminuido significativamente en general.

2.3.8. Límites de crecimiento.

El crecimiento es, de acuerdo con la lógica anterior, un requisito previo para compensar la liberación de mano de obra. Al mismo tiempo, muchos economistas, especialmente la escuela neoclásica, afirman que el progreso tecnológico es el primero en generar crecimiento, porque solo de esta manera los actores del mercado pueden aumentar sus ganancias a largo plazo.

Pero ahora es para que la mayor productividad no se traduzca de ninguna manera en una vida bienintencionada de todos. Más bien, la riqueza sigue siendo retenida de muchos. No solo eso, en las últimas décadas, incluso una concentración sin precedentes de riqueza social ha dado como resultado cada vez menos manos.

Después de todo, en Europa, por ejemplo, durante el último siglo ha habido una reducción en las horas de trabajo, y la tendencia hacia el trabajo a tiempo parcial también se puede ver como una redistribución del trabajo. Además, el hecho de que la liberación de mano de obra en áreas altamente tecnológicas haya conducido a un aumento en las llamadas ocupaciones no productivas como científicos, médicos, pero también artistas podría verse como una tendencia hacia la satisfacción de las necesidades humanas, sociales y creativas.

Al mismo tiempo, la automatización ha cambiado el papel de los humanos de la producción a la administración, planificación, control, mantenimiento y servicios, mientras que las máquinas ahora pueden realizar muchas actividades peligrosas. Sin embargo, incluso ciertas empresas están utilizando nuevos modelos de tiempo de trabajo.

2.3.9 Intensificación del trabajo.

El aumento de la productividad y la reducción de las horas de trabajo fueron acompañados por una intensificación del trabajo. Esto se vuelve más eficiente, a menudo a expensas de la salud física o mental de los asalariados,

especialmente cuando el límite entre el trabajo y la vida privada continúa siendo borroso.

La tendencia hacia el trabajo a tiempo parcial, por otro lado, es una tendencia precaria en la que las personas trabajan menos, pero también reciben salarios correspondientes más bajos. Los frutos del aumento de la productividad quedan así reservados para los empleadores. Incluso las profesiones improductivas a menudo son altamente precarias.

En consecuencia, la tecnología facilita el desarrollo laboral de las personas en el nuevo modelo de producción capitalista, acortando tiempo de intervención de la mano del hombre, adoptando nuevas tareas de control planificación o de una correcta administración. No obstante, estas nuevas tareas, al tener una reducción de horario aumentan su intensificación, en ese sentido, se debe considerar un equilibrio para atender a las necesidades del trabajador, empleador y la intervención por parte del Estado.

2.3.10. Lucha por el tiempo y el dinero.

Para el movimiento obrero y sindical, la lucha por las horas de trabajo siempre ha sido un campo central de actividad. Durante mucho tiempo, las demandas por una reducción en las horas de trabajo incluso adquirieron una prioridad más alta que la demanda por salarios más altos. Esto es atestiguado por muchas de las primeras luchas sindicales que tenían como objetivo reducir las horas de trabajo.

Además, la tradición del primero de mayo como Día de los Trabajadores nació en 1886 en relación con las acciones del día de ocho horas. Sin embargo, en principio, las disputas sobre el tiempo o los salarios son una expresión del mismo conflicto de intereses, aunque bajo diferentes premisas, las batallas salariales generalmente solo son prometedoras si hay un repunte económico y los precios aumentan al mismo tiempo. Por otro lado, la necesidad de más tiempo libre y, por lo tanto, más vida.

Para la teoría económica neoclásica supone que cuanto mayor es el tiempo de trabajo, mayor es la cantidad de bienes y servicios producidos, pero también los salarios son más altos. Sin embargo, también se encuentra que con el aumento de las horas de trabajo aumenta la llamada incomodidad en el trabajo, con la correspondiente pérdida de productividad y desgaste del trabajo.

El término tiempo de trabajo óptimo, por lo tanto, se refiere a aquel en el que el beneficio del pago a pagar corresponde al daño causado por el trabajo adicional. Además, una cierta cantidad de tiempo libre e ingresos de los asalariados, vistos desde una perspectiva capitalista total, favorecieron la demanda y, por lo tanto, la economía.

Por encima de todo, los recortes laborales afectan los intereses del capital, porque implican un cambio en la oferta de trabajo. Básicamente, las condiciones son las más rentables para el capital, en el que hay una oferta excesiva de mano de obra y éstas están en competencia. Para el capital, por lo tanto, un escenario de pleno empleo, que sería el resultado de la

redistribución del trabajo, es una pesadilla. Si a las personas les resulta relativamente fácil trabajar en su trabajo, perderían su posición de lado corto, tendrían mano de obra barata y podrían dictar las condiciones de trabajo.

En vista de esta constelación de intereses, es cuestionable hasta qué punto las propuestas políticas para acortar las horas de trabajo son realmente exigibles. Hay una serie de argumentos que suenan bien, como la distribución más justa del trabajo y la reducción de la desigualdad social, o la promoción de una sociedad más sostenible que deja más espacio para las necesidades sociales, ambientales, intelectuales o artísticas.

2.3.11. Largas horas de trabajo traen baja productividad para las empresas.

A fines del siglo XX, cuando el principal problema encontrado en las economías desarrolladas se convierte en el desempleo, la discusión sobre la reducción de las horas de trabajo adquiere un nuevo significado. A diferencia de los siglos anteriores, cuando la disminución del tiempo de trabajo tenía como objetivo principal mejorar la calidad de vida de los trabajadores, ahora adquiere una dimensión más macroeconómica. La reducción de las horas de trabajo vuelve al centro del debate como un instrumento para generar nuevos empleos y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Las horas de trabajo excesivas conducen a la fatiga, el agotamiento y la falta de concentración entre los empleados. Esto reduce su productividad; con doce horas de trabajo, su producción adicional incluso se acerca a cero. Además, el riesgo de accidente aumenta exponencialmente desde la

novena hora en adelante. Estas desventajas de extender las horas de trabajo máximas también se reflejan en el lado del costo de las empresas. (...) Por otro lado, La comparación internacional muestra que en el caso de Austria podría permitirse una reducción en las horas de trabajo debido a su alta productividad. (...). Eso es exactamente lo que se necesita para una buena vida donde el trabajo y el ocio están en armonía. (Bauer, 2014, pág. 10)

2.3.12. Desventajas para las empresas.

El crecimiento de la productividad laboral, independientemente de sus causas, genera una disminución del trabajo socialmente necesario. Esta disminución puede convertirse en desempleo, creando un problema social grave o una reducción en la jornada laboral, formando una nueva sociedad, donde todos tendrán, simultáneamente, tanto la garantía de trabajo como la certeza de más tiempo libre.

Una posible solución a estos problemas se encuentra en el papel del Estado, es el interés de la sociedad a asumir parte de los costes relacionados con el mantenimiento de un empleado para aumentar el empleo en el país y reducir los costes sociales de las prestaciones por desempleo, pagado a nivel público. El estado, si quería seguir esta política de reducción de tiempo para el crecimiento del empleo, que debe estar en la parte de los costes fijos que están sujetas las empresas a través de la concesión de subvenciones o incentivos. (...), El Estado debe motivar y promover esta nueva jornada laboral para no generar malestar a sus

ciudadanos, (...), asimismo se evita gastos en atención de salud y brinda más solides y menos descansos a sus trabajadores por enfermedades generadas por los extensos horarios de trabajo. (Bryson & Forth , 2007, pág. 29)

Desde el punto de vista de los empresarios, están en contra de la idea de reducir la jornada laboral sin reducir los salarios, ya que aumentan de inmediato los costos para las empresas. En esta línea de razonamiento, es necesario desmitificar el costo social atribuido al trabajo, ya que los niveles de desempleo son mucho más susceptibles a las variables macroeconómicas (intereses, impuestos, tasas de cambio, ahorros) que necesariamente a la rigidez de la legislación laboral.

2.3.13 Perjuicio para los trabajadores.

En la sociedad, cuando se discute la discusión sobre la reducción de las horas de trabajo, es posible observar la aparición de interpretaciones antagónicas en tres dimensiones diferentes, desde la perspectiva del empleador, la economía nacional y el empleado. El análisis de estas interpretaciones es complejo debido a los intereses divergentes y comunes que rodean la relación que los une.

Una de las desventajas más evidentes de la reducción del tiempo de trabajo es la reducción de los ingresos de los trabajadores. El mantenimiento de hecho el mismo salario por hora y trabajar menos horas, al tomar el trabajador a tiempo parcial será menor. Además, dentro de los límites en los que el tiempo de reducción fueron acompañados por una disminución

del poder adquisitivo de los trabajadores, que podría derivar una menor demanda de productos, con evidentes repercusiones negativas en el empleo utilizado en la producción y en el intercambio; y esto crearía un círculo vicioso y recesiva (Kinderman, 2001, pág. 28)

2.4. El ejemplo Alemán.

En Alemania, la reducción de las horas de trabajo se inició a partir del final de la Segunda Guerra Mundial y ha progresado en una tendencia casi estable. Entre 1950 y 1975 las horas de trabajo anuales, los cortes de tiempo se han acompañado de un aumento en el nivel de productividad por hora, pero este proceso fue interrumpido por la llegada de la primera crisis del petróleo.

Una primera ola de levantamientos a favor de una reducción de la jornada de trabajo se llevó a cabo a finales de los años sesenta y principios de los setenta; los diversos movimientos dirigidos a la obtención de una semana de cuarenta horas, con seis semanas de vacaciones pagadas al año. Una vez que alcance este objetivo, esta vez se mantuvo en vigor durante más de diez años.

La reducción del horario de trabajo en Alemania, se dio con mayor intensidad en los finales de los años 60 y principios de los 70, siendo factor importante los movimientos sindicales, encontrándose en un estado de paro, hasta por periodos de tres años.

Las reducciones en el tiempo de trabajo llevadas a cabo en Alemania se han logrado gracias a la negociación colectiva, ya sea en el ámbito empresarial, como, más comúnmente, en el ámbito sectorial. Ya desde los

primeros años ochenta se venía reduciendo la jornada laboral, especialmente en el sector industrial de la metalurgia, siendo precisamente uno de los principales objetivos de reivindicación sindical. Por lo tanto, la reducción del tiempo de trabajo llevada a cabo en Alemania, se ha producido en el marco de la negociación colectiva, en particular, la negociación en el ámbito sectorial, aunque se mantienen importantes diferencias entre las distintas ramas de actividad. (Pierani & Rizzi, 1991, pág. 18)

2.4.1 El caso de Francia.

En Francia, la legislación relativa a las horas de trabajo siempre fue concebida bajo la jurisdicción del Estado. Las primeras restricciones en este sector se aplicaron en 1841 a favor de la reducción de los lactantes y las empresas extranjeras más tarde a otras categorías de trabajadores. Ciertamente, otros países aplican restricciones similares pero, en Francia, la intervención del Estado continuó y se extendió, en particular mediante la definición legal de la longitud oficial de la jornada de trabajo.

En ese sentido, Askenazy, (2013) alega:

La reducción del tiempo de trabajo en Francia se caracteriza por lo siguiente Elementos: una reducción relativamente sustancial en las horas de trabajo legales, un papel importante para, y libertad de, los interlocutores sociales, una reducción paralela en las contribuciones fiscales especialmente para salarios más bajos y mayor flexibilidad para que las empresas organicen sus horas laborales. (...) La situación francesa resulta

interesante, puesto que se han promulgado una serie de normas que pretenden implantar la reducción de la jornada laboral, como instrumento de política activa laboral, para generar empleo. (p.17)

Es esencial enfatizar que la responsabilidad de las empresas, en el área de este discurso, no puede descartarse. No solo se debe exigir al Estado que asuma un papel de protección del equilibrio social y económico, sino que también es importante que las empresas continúen produciendo riqueza, pero prestando atención a la responsabilidad social. La protección mínima no es solo una función unilateral del Estado. También es responsabilidad de las organizaciones económicas garantizar un trabajo equilibrado y digno.

2.4.2 El patrón Holandés.

En Holanda, la reducción del tiempo de trabajo se logra por un camino individual, en lugar de a través de la negociación colectiva, como en el caso alemán, los asalariados que prefieren trabajar menos horas tienen derecho a hacerlo, sin tener que justificar el motivo, negociando directamente con el patrón la forma de reducción y reordenación del nuevo horario. Esta característica tan acusada del mercado de trabajo holandés refleja una creciente preocupación por conciliar la vida laboral y la vida privada. (Askenazy, 2013, pág. 22)

Desde el punto de vista de los trabajadores, contrariamente a lo que pueda parecer, la reducción de la jornada laboral, dependiendo de las condiciones en que se realice, no se acepta por unanimidad. Es evidente que la simple reducción de la jornada laboral sin contrapartida de los trabajadores, en el

sentido de pérdida salarial, mejora su calidad de vida. Sin embargo, si a cambio de una reducción en las horas de trabajo, los trabajadores tienen que aceptar una reducción en los salarios o incluso el control y una reducción en las horas extra que significa una reducción en la remuneración, puede haber descontento entre algunos, especialmente aquellos de bajos ingresos.

2.4.3 Suecia.

Suecia, actualmente, se encuentra liderando los países con mejor calidad de vida de sus trabajadores y eso se debe a que, conforme a lo expuesto líneas arriba, se encuentra en constante ejercicio de posibilidades para la mejora en la productividad laboral de todo tipo. Estos experimentos obtienen buenos resultados sobre las condiciones que el trabajador realiza y nos brinda los más claros ejemplos sobre los cambios en la salud y eficiencia del trabajo, mediante una perfección constante.

2.4.4 Italia.

La reducción de la jornada laboral representaría la posibilidad de aprovechar el tiempo libre invirtiendo en su calificación. Con respecto a la vida familiar, la reducción de las horas de trabajo proporcionaría más tiempo para los niños y otras personas dependientes. Esto colaboraría para la institución de la política pública de rescate de la familia en la sociedad peruana, lo que permitiría un mejor desempeño de los mecanismos que contribuyen a la formación y socialización, por otro, permitiría mejorar la calidad de vida de los trabajadores y la productividad del sector empresarial.

En efecto se debe partir que el trabajo está directamente relacionado con la dignidad de la persona humana, ya que permite al ciudadano desarrollar perspectivas para mejorar su condición social y garantizar su supervivencia y la de su familia, en definitiva, tener la posibilidad de construir y cumplir sus sueños.

Ahora bien, en Italia, de hecho, la negociación sobre la flexibilidad de la producción, especialmente en la forma de turnos extra, una extensión de producción para incluir el fin de semana, y variable. Ha estado en el camino desde principios de la década de 1980 y, por lo tanto, comenzó antes en Italia que en otros países

Para finalizar, reducir la duración del trabajo sin reducir los salarios, con el objetivo de alcanzar horas de trabajo justas con salarios compensatorios puede ser uno de los elementos para la realización del trabajo decente y la dignidad de la persona humana, siempre que se complemente con otros derechos fundamentales del individuo, previsto en la Carta Magna. Al aceptar largas horas de trabajo de horas extras, los empleados terminan dando su consentimiento a la degradación de sus derechos y, por lo tanto, de su propia dignidad.

2.5. Confrontación entre las necesidades de las empresas y los de los trabajadores.

Las confrontaciones realizadas entre las empresas y los trabajadores por una mejor condición laboral y calidad de vida resultan de la reducción del horario laboral, presentándose de forma constante porque algunos

sindicatos observaron el aprovechamiento de la flexibilidad laboral en beneficio de las empresas por una mala práctica generando empeoramiento. Estos hechos generaron desconfianza en los sindicatos por una falsa flexibilidad. No obstante, a inicios de los 90 esta flexibilidad actual se ha vuelto pieza fundamental en toda negociación laboral, convenios colectivos y políticas de intervención estatal. (Lehndorff, 1998, pág. 15)

El derecho al trabajo, cambia constantemente en el curso de la historia, es un elemento estructurante en la vida de las personas y las sociedades. El trabajo es inherente a la condición humana. En ese sentido se debe proporcionar posibilidades para que los trabajadores pases más tiempo con la familia y así mejorar la calidad de vida y la productividad.

2.6 El estrés mental a través del trabajo.

Los empleadores deben cumplir y hacer cumplir las normas de salud y seguridad en el trabajo, instruir a los empleados sobre las precauciones que deben tomarse para evitar accidentes en el trabajo o enfermedades profesionales, adoptar las medidas determinadas por las entidades encargadas de hacer cumplir la normativa. Por otro lado, los empleados deben cumplir con las normas médicas y de seguridad laboral, incluidas las instrucciones transmitidas por el empleador, y colaborar con la empresa en la aplicación de las disposiciones legales.

2.6.1 Problemas de salud.

Desde el origen de la relación empleado-empresario, a mediados del siglo XVIII, en Europa, en un contexto de Revolución Industrial, capitalismo incipiente y liberalismo económico, la salud del trabajador es un tema de suma importancia, suscitando discusiones y debates e, incluso, de una trayectoria de avances legales y prácticos en su protección.

Afirmar la importancia de la existencia de normas laborales legales que sean efectivas y eficientes, y que representen la preocupación del Estado por garantizar la salud, la vida y la integridad física del trabajador en el entorno laboral. En ese sentido los aspectos económicos de la producción no pueden dar lugar a un desprecio total por las condiciones mínimas necesarias para que el hombre desarrolle su actividad de acuerdo con las condiciones humanas y rodeadas de garantías destinadas a la preservación de su personalidad y disfrutar con sus familias.

2.6.2 El desempleo como factor de estrés mental.

De acuerdo a Hollederer, (2006)

Las personas desempleadas tienen un riesgo de salud mucho mayor. En particular, el riesgo, tener ansiedad crónica o depresión es varias veces mayor entre los desempleados. Por un lado, el vínculo entre el desempleo y las quejas de salud puede ser que el desempleo como factor de estrés mental tiene un efecto negativo en la salud, (...), Dado el aumento de las cargas de trabajo mentales asociadas a él los aumentos de costos y las

limitaciones de calidad de vida es una conciencia de la falta de necesidad de desarrollar políticas sanitarias, laborales, familiares y sociales coordinadas (p.17)

La reducción de la jornada laboral no puede transformarse en una panacea para combatir el desempleo. Puede ser una herramienta útil si se adopta en el momento adecuado y se acompaña de otras medidas igualmente necesarias. En el marco del capitalismo actual, la reducción de las horas de trabajo, para tener un efecto positivo en la generación de nuevos empleos, debería ser significativa y estar acompañada de la prohibición de las horas extras, un mayor control sobre la intensidad del trabajo.

2.6.3 Cambio de condiciones en el mundo laboral

Antes de la Revolución Industrial, el trabajador tenía el control del proceso de producción y, por lo tanto, lo hacía según su voluntad o las demandas impuestas por la naturaleza, porque hasta entonces la idea era trabajar para satisfacer las necesidades básicas. Con el advenimiento del capitalismo, esta independencia se ha vuelto menos presente en la vida corporativa.

La jornada laboral se ha extendido de forma abusiva, trascendiendo los límites humanos en muchos casos. En defensa del derecho del trabajador, varias voces han hecho eco a lo largo de la historia.

Como bien señala Lopes Ferreira, (2012)

En efecto, la jornada laboral ya no se marca más por los fenómenos de la naturaleza. El tiempo comenzó a tener una connotación dualista, tiempo

para producir y tiempo para recuperar la fuerza para volver a la producción, dejando de lado el tiempo libre y el ocio. En su impulso ciego y desenfrenado, en su voracidad por más trabajo, el capital no solo supera los límites morales máximos, sino también los límites puramente físicos de la jornada laboral. Usurpa el tiempo para el crecimiento, el desarrollo y el mantenimiento saludable del cuerpo. Se necesita el tiempo necesario para consumir aire fresco y luz solar. Reduce el sueño saludable para la concentración, renovación y restauración de la fuerza vital para el trabajador y la familia. (p.5)

2.6.4 Un trabajo demasiado largo pone en peligro la salud.

La reducción en las horas de trabajo proporciona una mejora en la calidad de vida fuera del trabajo. En el ambiente de trabajo, se identifica un mejor uso del tiempo y la concentración de actividades. Además, después de la reducción, se espera que la productividad aumente, y la calidad de vida de las familias y trabajadores mejore.

La variedad de nuevas formas de trabajo, donde el tiempo y el lugar de la actividad son cada vez más flexibles. Aunque esto abre muchas oportunidades, pero tiene también riesgos. Por ejemplo, las horas de trabajo flexibles pueden ser más para los empleados que puede contribuir a una mejor conciliación de la vida laboral y privada. Por otro lado, los períodos de trabajo y descanso se fusionan cada vez más para hacer frete a las consecuencias negativas para el bienestar, Seguridad y salud. (Pinto e Silva, 2012, pág. 5)

2.6.5 Aumento del riesgo de accidentes.

El trabajo largo no es un trabajo eficiente. Con la duración del tiempo de trabajo lleva fatiga también, mientras que el rendimiento y la atención disminuyen y, por lo tanto, la seguridad está en peligro. Después de la séptima hora de trabajo, aumenta el riesgo de accidentes. Esta fatiga generada por las extensas horas de trabajo, produce el aumento de distracción y pérdida de concentración por parte del trabajador, haciéndolo más vulnerable a sufrir accidentes dentro y fuera del trabajo.

2.6.6 Asegurar la salud y la eficiencia económica.

Las consecuencias de la reducción implican las posibilidades de usar el tiempo en todas las esferas, especialmente en la esfera social. Para que los resultados sean favorables para los trabajadores y su calidad de vida, la reducción en la jornada laboral depende de cambios de la estructura de las organizaciones a cambios culturales más profundos en la vida corporativa.

Capítulo III Metodología

3.1 Metodología

3.1.1 Tipo de Investigación

Cualitativo

3.1.2 Nivel de investigación.

Descriptivo

3.1.3 Método.

Comparativo.

3.1.4 Diseño.

No experimental

3.2 Procedimiento de Muestreo.

Para la elaboración de la tesis se ha tomado como muestra países de la Unión Europea, como Francia, Italia, Suecia, Holanda, Alemania, a nivel de la región países como Brasil, Chile. Países que vienen experimentando la reducción de la jornada laboral y como esta mejora la calidad de vida de sus trabajadores.

3.2.1 Instrumentos de recolección de datos

En cuanto a la recolección de datos se tiene el respaldo de teorías sobre la naturaleza jurídica del derecho laboral, además se ha tendido en cuenta entrevistas a especialistas.

3.3 Aspectos éticos.

La presente investigación se encuentra sujeta a las normas de protección de Derechos de Autor, en consecuencia, los contenidos expresados se encuentran debidamente citados, asimismo se da fiel cumplimiento a las normativas establecidas por la Universidad San Martín de Porres.

CAPITULO IV RECAPITULACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

La presente Tesis se avoca a realizar un análisis de la realidad en nuestra capital, la que en su inicio quería ser abarcada en todo el país, pero por consejos de personas con conocimiento y experiencia, recomendaron reducir el radio de investigación, dándome luces sobre la problemática generada en las relaciones laborales de la población económicamente activa en la metrópolis del Perú, la capital histórica de Lima. Ello sobre la cantidad de

horas que componen la jornada laboral, la misma que si bien es regulada y expresada como norma constitucional, en la realidad, en la vivencia a diario por gran parte de la mayoría de los trabajadores de la capital no es respetada, generándose jornadas de 10 a más horas al día.

En ese sentido, la investigación cumple el propósito de sustentar la problemática detectada y las experiencias a nivel mundial, sobre los efectos generados por excesivas jornadas laborales, que, al ser parte central del comportamiento de la persona, deben respetar el derecho a la salud e integridad del trabajador.

En efecto la investigación tiene mayor énfasis en la historia de la reducción de las horas de trabajo en Estados Unidos y Europa, que lo generó y como redujeron la jornada laboral , tomando como ejemplos los países de Alemania, Francia, Holanda Suecia y demás experiencias de países que tienen buenas prácticas en la aplicación de una jornada laboral reducida, la misma que con el paso del tiempo, viene atendiendo las confrontaciones entre la necesidad de la empresa, la necesidad por cada persona que labora dentro de ella y la función fiscalizadora y promotora del Estado, que si bien, considera una economía social de mercado libre, competitiva, también debe regular la viabilidad de la misma, respetando la comodidad y salud que en conjunto, ya que, son derechos irrenunciables en la persona, para el crecimiento de sus conocimientos académicos y laborales que lo sustentarán para alcanzar sus objetivos en su beneficio y al ser positivo, en beneficio para una sociedad formada en conjunto.

Asimismo, se tratan de evitar las enfermedades que son generadas por este descontrolado tiempo en que se enajena la fuerza de trabajo por una retribución económica, el cual es sustento para la realización de la persona. Siendo uno de ellos el estrés, enfermedad que se presenta en la mayoría de trabajadores de Lima, no tomando una variación de las condiciones que en la actualidad son las recomendadas, poniendo en peligro a salud de las personas, aumentando el riesgo de enfermarse o contraer accidentes por la fatiga y disminución del estado de alerta de una persona.

Respecto a la Metodología empleada, se basa en un tipo de investigación cualitativa, la misma que por ser de cualidad y de sinceridad sobre los hechos y la otra que vendría a ser un control de calidad, tomando claridad sobre la manera de ser de una persona o cosa, en este caso la sociedad, postura de la Real Academia Española, y la esencia que hace ser a una persona o cosa tal cual es, postura de la Enciclopedia Británica. Las cuales, en resultado siguen un concepto aristotélico, que en resumen expresa que la dirección de la investigación es sobre un conjunto integrado, que al ser unificado es analizado.

Asimismo, es trabajo es cualitativo porque determina las experiencias las teorías, conceptos y normas, restando las cifras, que sobre este punto que es la reducción y la calidad de vida es poca, generando que se tomen referencias generales pero que en conjunto den un resultado que guíe o se aproxime a un diagnóstico sobre la realidad en esta investigación sobre la mejora de la calidad de vida del trabajador de lima metropolitana.

El nivel de investigación, viene a ser descriptivo, el cual, al tener cierta claridad, tiene por necesidad reunir más información para esclarecer relaciones causales, buscando detallar propiedades, características de fenómenos en la sociedad que deben ser analizados en su conjunto.

Sobre el nivel de investigación, como fue expresado líneas arriba, se toman en consideración referencias sobre realidades, explicándolas y sustentándolas, de forma que nos dé un panorama sobre los diferentes tipos de vida y las regulaciones de los Estados, que tiene un mejor nivel de crecimiento social, así como el avance tecnológico que es un elemento importante para que se logre esta mejora social sobre las conductas, capacitaciones y formas laborales, siempre en beneficio de la persona y la sociedad.

Sobre el método comparativo la tesis presentada, toma el ejemplo de los instrumentos que son aplicados en otros países mediante simulacros, pilotos, políticas, planes nacionales, regionales, guías y otros, para lograr aplicar de forma amigable dichas normas. Siendo viable y de fácil aprendizaje en su aplicación, recortando tiempo en la evaluación de los resultados.

El diseño no es experimental, ya que, la investigación no toma como referencias constantes y/o variables; en concreto, la investigación al tomar una posición de análisis sobre la diversas realidades en un entorno determinado, buscar descubrir la problemática y sus causas, las que llevaron a que la conducta común actual genere efecto en las relaciones humanas de los habitantes de Lima; es por ello que, la investigación es de tipo cualitativa,

no hay variables que sean manipulables, control y observación de cifras, en consecuencia, no existe una matriz de control directo sobre los factores, los cuales no tienen efecto al no tener existencia.

Por otro lado, sobre el procedimiento de muestro, se ha tomado las principales características de países que en varios años de experiencia viene aplicando un conjunto de normas que apoyan la reducción de la jornada laboral, en un promedio de 6 horas como máximo, obteniendo resultados, que de la mano con la tecnología generan beneficio a la sociedad, a sector empresarial y las no vulneraciones al marco normativo, dispuesto por el Estado.

Además, para constatar los objetivos planteados se han realizado entrevistas a especialistas con conocimiento profesional y laboral competente sobre el tema en mención, los cuales tiene participación sobre diversos ámbitos que se desprenden de una reducción de una jornada laboral, en aspectos tales como la salud del trabajador, las estrategias a futuro que se podrían plantear en el sector económico, la administración de una empresa que considera que estos cambios deberían hacerse con mucho cuidado y detalle, por medio de simulacros o planes pilotos responsables y serios que brinden resultados, teniéndose gran solidez para seguridad del sector empresarial sea empleador como trabajador y puedan dar inicio a este cambio sobre las horas destinadas a la labor y la producción y calidad generada en igual plazo.

Adicionalmente se obtuvo información de un psicólogo que nos dio datos adicionales, sobre esta enfermedad en el trabajador, el estrés, que es el común denominador de las personas que permanecen en el centro de labores

con jornadas largas sin un control por parte del Estado y con una serie de vulneraciones por parte del empleador que las realiza sabiendo o no sobre las mismas, entonces, estamos ante empleadores que no tiene conocimiento, lo cual recae en responsabilidad del Estado, al no tener medios que trasladen lo regulado de una forma práctica, sencilla y amigable.

En resumen, el trabajo de investigación explica como en la historia del trabajo se ha ido regulando de forma constante en beneficio de la persona, tomando en consideración el avance de la tecnología y las estrategias que brinden mejores oportunidades, perspectivas y seguridad a la persona dentro de una sociedad, siendo el ideal obtener la misma producción, con igual o mejor calidad y con menores horas que hagan efecto en la salud de las personas.

CAPÍTULO V: ENTREVISTAS QUE RESPALDAN LA INVESTIGACIÓN

4.1 Presentación de las entrevistas realizadas a especialistas.

Entrevistado 1: Stefany Pérez (Hospital Central de la Policía Nacional del Perú) – Médico con especialidad en Salud Ocupacional.

Entrevistado 2: Dr. Casma (Hospital Central de la Policía Nacional del Perú) – Médico con especialidad en Traumatología.

Entrevistado 3: José Antonio Lacotera Vega (Ministerio Público) – Psicólogo.

Entrevistado 4: Klaus Burger Bopst (Inmobiliaria Marítima) – Administrador y Abogado en análisis financiero.

Entrevistado 5: Javier Carvajal (Continental Tire Company) – Economista.

1. ¿Se debería reducir la jornada laboral?

Respuesta Entrevistado 1:

Sí, siempre y cuando se mantenga el salario y los beneficios correspondientes

Respuesta Entrevistado 2:

Definitivamente, una reducción bien controlada y administrada brindaría beneficios a los trabajadores.

Respuesta Entrevistado 3:

Sí, me encuentro de acuerdo en que se realice la reducción de la jornada laboral, ya que, generaría menos desempleo y aumentaría la producción. Beneficiaría la esfera familiar; mejoraría diversos ámbitos.

Respuesta Entrevistado 4:

Depende de qué tipo de actividad laboral cumpla para los obreros y otras actividades. Para los vendedores, cambia la situación, ya que la venta tiene mayor valor con el vendedor presencial y no por equipos tecnológicos. Mayor importancia tienen las metas que el horario, en consecuencia, un trabajador responsable con metas.

Respuesta Entrevistado 5:

Si se reduce la jornada laboral por ley en el país dependiendo de la industria empresas perderían competitividad con otros países de la región. Por otro lado podría aumentar la productividad en algunas industrias. Hay muchas variables que tomar en cuenta.

2 ¿Reducir la jornada laboral a cuarenta horas garantizará menor desempleo?

Respuesta Entrevistado 1:

Claro, generaría mayor demanda laboral de personal con aumento, con una capacidad mental y física óptima.

Respuesta Entrevistado 2:

Eso tiene mucho de la intervención de una buena administración, esta reducción debe compensar mediante motivación y resultados por parte del trabajador.

Respuesta Entrevistado 3:

Sí, porque brindará más oportunidades y menos desempleo, en razón de un posible existente “doble turno”, siendo la robótica necesaria para el hombre.

Respuesta Entrevistado 4:

Sí, pero en una economía formal.

Respuesta Entrevistado 5:

No necesariamente.

3. ¿Reducir la jornada laboral a cuarenta horas garantizará mayor productividad en las empresas?

Respuesta Entrevistado 1:

Sí, siempre que se compense las horas dejadas de laborar con nuevos turnos de trabajadores.

Respuesta Entrevistado 2:

Sí, garantizaría mayor productividad porque le conviene el aumento de la producción mediante más horas de trabajo con personal en buenas condiciones.

Respuesta Entrevistado 3:

Por supuesto, porque se está involucrando el cambio de actitud, dando mayor producción y menor estrés.

Respuesta Entrevistado 4:

Inicialmente sí, luego no porque hay un abuso por parte del trabajador en la confianza y el servicio realizado.

Respuesta Entrevistado 5:

No necesariamente.

4. ¿Reducir la jornada laboral a cuarenta horas garantizara mejor calidad de vida?

Respuesta Entrevistado 1:

Sí, para realizar mejor calidad de vida en su desarrollo personal y familiar, les permitiría realizar actividades extra laborales.

Respuesta Entrevistado 2:

Por supuesto, se está ganando 2 horas más de calidad de vida, veámoslo como mayor tiempo, mayor producción personal.

Respuesta Entrevistado 3:

Por supuesto, porque permite a las personas a frecuentar a otras, más contacto familiar, académico, práctico, recreacional, ocio, prácticamente en todos los ámbitos.

Respuesta Entrevistado 4:

Sí, definitivamente se debe considerar el transporte, se debería hacer una reforma del transporte en base al horario de la administración pública.

Respuesta Entrevistado 5:

No necesariamente. Si esta medida hace perder puestos de empleos podría tener un efecto adverso.

5. ¿Considera usted que el estrés laboral es un factor que afecta la productividad en el trabajo y la salud del trabajador?

Respuesta Entrevistado 1:

Sí, para contrarrestar ello es necesario laborar en un ambiente adecuado, agradable, adecuado, sin presiones que perjudiquen al trabajador.

Respuesta Entrevistado 2:

Definitivamente, mayor estrés influirá en las actividades de la persona y si va a realizar alguna actividad laboral, será realizada pero no de la mejor forma.

Respuesta Entrevistado 3:

El Estrés, laboral tiene 2 connotaciones: El Eustrés (estrés positivo) y Distrés (estrés negativo). El Eustrés es un estrés que tiene efectos en las personas con alta autoestima y el distrés los que la tiene baja, haciéndolos más vulnerables a enfermedades producto de tal afectación. Por el contrario, el Eustrés es un motivador, concentración

Respuesta Entrevistado 4:

Si, definitivamente.

Respuesta Entrevistado 5:

Si.

6. ¿Afectara la reducción de la jornada laboral a cuarenta horas la economía?**Respuesta Entrevistado 1:**

Sí, pero de forma favorable al suplir la producción de la empresa con el aumento de la demanda de personal aumento así la producción bien estructurada y administrada.

Respuesta Entrevistado 2:

No afecta, al contrario, generaría mayor empeño por parte de los trabajadores.

Respuesta Entrevistado 3:

Es muy subjetivo.

Respuesta Entrevistado 4:

Es posible, en principio es una buena idea.

Respuesta Entrevistado 5:

No sé. Hace falta un estudio de su impacto con las realidades industriales y económicas de la economía peruana.

7. ¿Cuáles serían las desventajas para las empresas la reducción de la jornada laboral a 40 horas?

Respuesta Entrevistado 1:

Ninguna, porque el incrementar el monto del personal con otros turnos, en la cual se puede compensar.

Respuesta Entrevistado 2:

No habría desventajas, porque la producción en masa, en las empresas ahora las personas valoran más su tiempo de descanso que algún regalo motivador y compensatorio.

Respuesta Entrevistado 3:

Ninguna desventaja, el beneficio es más que algún ínfimo perjuicio.

Respuesta Entrevistado 4:

Pago por mayor capital humano.

Respuesta Entrevistado 5:

Pérdida de competitividad con otras empresas que en su ramo en la región.

8 ¿Cuáles serían las desventajas para los trabajadores la reducción de la jornada laboral a 40 horas?

Respuesta Entrevistado 1:

Ninguna, por el contrario, disminuiría los factores de riesgo laboral.

Respuesta Entrevistado 2:

Ninguna, todo es un conjunto de factores y elementos que brinda la disposición de tiempo.

Respuesta Entrevistado 3:

Ninguna desventaja, soluciona una mejor calidad de vida.

Respuesta Entrevistado 4:

Ganar menos, que se va a reducir en el futuro.

Respuesta Entrevistado 5:

Podría en algunos casos significar pérdida de su trabajo.

9 ¿Se debería regular el tiempo que se tarda el trabajador en llegar al trabajo como parte de la jornada laboral?

Respuesta Entrevistado 1:

Aumentaría la flexibilidad, generaría limitación no sería lo adecuado

Respuesta Entrevistado 2:

Si, se debería regular, porque se pierde energía la cual es consumida en el transporte al lugar del centro de labores

Respuesta Entrevistado 3:

Al regular, se debe contemplar las dificultades del transporte. Ejem. Alguien que vive a distancia invierte su tiempo que es extenso por la demora en llegar.

Respuesta Entrevistado 4:

Dependiendo (solo el horario intermedio laboral), con mucha coordinación, ya que, generaría discriminación al motivar la contratación de trabajador que viva cerca al centro laboral.

Respuesta Entrevistado 5:

No necesariamente, porque excluiría en algunos casos a trabajadores que pueden realizar el trabajo, pero están a una mayor distancia. La regulación dificultaría el funcionamiento de las empresas.

4.2 Análisis de la entrevista.

En cuanto a la primera pregunta realizada a los especialistas en la materia se evidencia que tres especialistas se encuentran de acuerdo que se realice la reducción de la jornada laboral de 48 horas semanales a 40 horas, sin embargo, dos especialistas señalan que el tema propuesto existen varias variables por analizar, desde el modelo económico, informalidad, beneficios para trabajadores, beneficios para empresas, subsidios entre otros. En consecuencia, reducir la jornada laboral es un tema que genera controversia porque son muchos los factores e juego como los económicos, sociales, gobierno, empleadores, trabajadores, sindicatos entre otras organizaciones involucradas.

Respecto a la segunda pregunta realizada la mayoría se encuentra de acuerdo en señalar que reducir la jornada laboral va a garantizar menor desempleo, sin embargo, para otros especialistas no están de acuerdo pues afirman que ello sería ideal en una economía formal, pero me llamo la atención la respuesta de un entrevistado que afirma que reducir la jornada laboral implicaría la creación de un turno de trabajo y como consecuencia de ello se generaría más empleo y con menos horas. Ahora bien, de las conclusiones de los especialistas considero que la reducción de la jornada laboral con ayuda de reformas regulatorias por parte del gobierno generaría más empleo en consecuencia a pesar de ser insostenible, una posición extrema a favor de reducir la jornada laboral sin duda abriría posibilidades para aumentar la calidad de vida y la calidad de trabajo para los trabajadores.

Al ser consultados si reducir la jornada laboral a cuarenta horas garantizara mayor productividad en las empresas, los especialistas concluyen de manera

positiva, sin embargo, un entrevistado afirma que se debe compensar las horas dejadas de laborar con nuevos turnos, ahora bien, considero que reducir la jornada laboral mejorara la productividad de la empresa puesto que los trabajadores están más descansados y ello permitirá un mejor desempeño y al tener mejor desempeño la producción aumentara, pero esta reducción debe ser acompañada con políticas de gobierno en cuanto a la legislación laboral porque ello implicaría crear un nuevo turno de trabajo y las empresas pequeñas no podrían soportar pagar todos los beneficios de ley y tributación que se les impone.

En cuanto a la cuarta pregunta todos los especialistas concluyen que reducir la jornada laboral ayudara a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, además permitirá conciliar la vida familiar y tener tiempo para otras actividades como el turismo, relaciones personales, actividades deportivas, disfrutar mayor tiempo con los hijos, entonces reducir la jornada laboral garantizar una serie de actividades y estas actividades generarían que la economía se dinamice puesto que algunas familias saldrán de casa a disfrutar. Por otro lado, la reducción de la jornada laboral a 40 horas a la semana generaría más de dos millones de nuevos empleos. Para que las organizaciones mantengan su productividad, obligara a las empresas a contratar más trabajadores.

Al ser consultados si el estrés laboral es un factor que afecta la productividad en el trabajo y la salud del trabajador todos afirman que sí, y para hacerle frente al problema se debe laborar en un ambiente adecuado, agradable, sin presiones que perjudiquen al trabajador, hecho que permitirá mejor calidad de vida, mejor uso de tiempo, mejor concentración en las actividades realizadas, en ese

sentido, toda nuestra legislación debe apuntar mediante normas de salud, higiene y seguridad que los trabajadores no se vean afectados por esta enfermedad.

Por otro lado, el estrés relacionado con el trabajo es uno de los principales problemas con los que el mundo tiene que competir en términos de salud y seguridad en el lugar de trabajo, esta enfermedad puede generar diversas patologías en las personas. Por otro lado, esta enfermedad afecta en gran medida la rentabilidad, ya que tiene repercusiones en la productividad, el equilibrio organizacional de la empresa, la seguridad del personal y la imagen interna y externa de la empresa.

Respecto a la pregunta si la reducción de la jornada laboral a cuarenta horas afectara la economía, los especialistas concluyen que no afectaría por el contrario generaría mayor empleabilidad, dinamizaría la economía, los trabajadores tendrán más tiempo para viajar y disfrutar la vida. En consecuencia reducir la jornada laboral es una alternativa combatir el desempleo. Puede ser una herramienta útil si se adopta en el momento adecuado y se acompaña de otras medidas igualmente necesarias.

Respecto a la pregunta cuales serían las desventajas para las empresas la reducción de la jornada laboral a 40 horas los entrevistados señala que las empresas perderían competitividad, mayor presión tributaria, al crearse un nuevo turno laboral genera mayor pago de planillas, entonces las empresas grandes y formales podrían hacer frente sin embargo las empresas pequeñas no podrían soportar, entonces la reducción de la jornada laboral es una herramienta útil que

viene funcionando en los países de la Unión Europea pero como acompañamiento de reformas integrales por parte del gobierno de turno.

Por otro lado, mediante la reducción de horas de trabajo las empresas podrían mejorar la producción cuando así lo requiera el mercado, en ese sentido la gestión del tiempo de trabajo tiene de hecho una enorme influencia en la productividad estrechamente vinculada a la eficiencia, la eficacia, el bienestar para el sector empresarial y trabajador, en el caso del trabajador la flexibilidad de la jornada laboral, mejora el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, entonces tendría efectos positivos sobre el empleo.

Por último, al ser consultados respecto cuales serían las desventajas para los trabajadores la reducción de la jornada laboral a 40 horas, la mayoría señaló que ninguna, por el contrario muchos de los trabajadores del sector formal se verían beneficiados sin embargo o sucederá lo mismo con el sector informal. Ahora bien considero que las horas de trabajo se pueden reducir debido a las innovaciones tecnológicas, que han permitido aumentar la capacidad de producción y ello permitiría que los trabajadores pasen más tiempo con sus familias en consecuencia mejoraría la calidad de vida y la productividad de las empresas.

Respecto a la última pregunta si se debería regular el tiempo que se tarda el trabajador en llegar al trabajo como parte de la jornada laboral, las respuestas se encuentra divididas para algunos si se debería puesto que ello exigiría al Estado garantizar un transporte público rápido y eficiente, por otro lado, dicha medida generaría discriminación al momento de contratar.

CONCLUSIONES.

Respecto al objetivo general planteado se concluye, que la reducción de la jornada laboral de 48 horas semanales a 40 horas, genera controversia entre el sector, social, económico, gobierno, empresarial, trabajadores. La experiencia comparada refleja que la reducción de la jornada laboral garantizara mejor calidad de vida para el trabajador siempre y cuando esta medida sea acompañada por reformas regulatorias en el sector laboral, además esta herramienta permitirá generar mayor empleabilidad, beneficios, sociales, para las empresas y trabajadores.

En cuanto al primer objetivo específico propuesto se concluye que reducir la jornada laboral ayuda a reducir el desempleo y mejora las relaciones familiares, porque reducir la jornada laboral implicaría generar un nuevo turno de trabajo y ello generaría la creación de más de dos millos de empleos, en consecuencia dicha medida permitirá reconciliar la vida familiar de miles de trabajadores. Estos cambios implican las posibilidades de usar el tiempo en todas las esferas, especialmente en la esfera social. Para que los resultados sean favorables para los trabajadores y su calidad de vida, la reducción de la jornada laboral depende de los cambios que tome el gobierno de turno.

En cuanto al segundo objetivo específico propuesto se concluye que la medida de regular el tiempo que tarda un trabajador en desplazarse desde su casa al centro de trabajo como parte de la jornada laboral traería consigo reacciones inmediatas, dicha medida implicaría que las empresas de transporte ejerza presión al gobierno de turno para que garantice un transporte público rápido, eficiente, y dinámico. Por otro lado, dicha medida implicaría generar un grado de

discriminación al momento de contratar ya que se tomará en cuenta un indicar que es la distancia, por último, las empresas privadas se verán perjudicadas porque la mayoría de trabajadores se tendrán que movilizar en transporte público.

RECOMENDACIONES.

La reforma de la reducción de la jornada laboral al ser un problema complejo al estar involucradas el sector económico, social, político, laboral, sindicatos entre otras instituciones debe ir acompañada por políticas publicas bien diseñadas puesto que la mayoría de trabajadores desarrollan sus actividades en el sector informal, entonces esta reforma regulatoria debe estar pensada en como el Estado va proponer incentivos para que ninguna de las partes involucradas se vea afectada.

El estrés generado a raíz de las continuas jornadas laborales es uno de principales problemas que se tiene que liderar en términos de salud y seguridad, dado que afecta en gran medida la rentabilidad, ya que tiene repercusiones en la productividad, el equilibrio organizacional de la empresa, la seguridad del personal y la imagen interna y externa de la empresa, todo esto también afecta a las arcas del Estado en términos de gasto social y de salud, en ese sentido el Estado Peruano debe realizar esfuerzos para garantizar que los trabajadores no sean víctimas de largas jornadas laborales.

La reducción de la jornada laboral implica negociar con todas las partes que se encuentran involucradas, sindicatos, poderes del estado, empresa, trabajador, además se debe tomar en cuenta la realidad de nuestro país donde nuestra economía se desarrolla dentro de la informalidad, en consecuencia para obtener posibilidades y que esta medida se haga real el estado debe intervenir de manera articulada con los actores y de esta manera garantizar que los trabajadores tenga una vida digna.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Alesina, A. F. (2006). El trabajo y el ocio en los EE.UU. y Europa. *Reforma Laboral*, 127.
- Anacleto Guerrero, V. (2017). *Manual del derecho al Trabajo*. Lima : Lex & Iuris.
- Askenazy, P. (2013). Regulación del tiempo de trabajo en Francia desde 1996 hasta 2012. *Cambridge Journal of Economics*, 22.
- Avalos Rodríguez, B. (2018). Excepciones A La Jornada de Trabajo: Límites Y Alternativas. *Tesis Pos Grado Universidad Católica del Perú*, 21.
- Bauer, L. (2014). Sobre la relación entre el tiempo de trabajo y la productividad. *un artículo de la acción directa*, 13.
- Blancas Bustamante, C., & Anacleto Guerrero, V. (2005). *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. Lima : Lex 6 Iuris.
- Brunello, G. (1989). Las consecuencias para el empleo de horas de trabajo más cortas. *una aplicación a datos japonesa, la Universidad de Osaka*, 148.
- Bryson, A., & Forth, J. (2007). Hay Día de los efectos de la productividad semana, Centro de Rendimiento Económico. *Manpower Recursos Humanos laboratorio*, 29.
- Chávez Revilla, O. N. (2010). Influencia de las jornadas laborales atípicas en accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en la actividad minera. *Tesis Universidad Mayor San Marcos*.
- Fina Sanglas, L. (1999). La reducción de la jornada de trabajo y el empleo. *Papeles de Economía Española*, 38.

- Gosdal, T. C., & Caramuru Teles, G. (2007). Dignidad del trabajador. *un concepto construido bajo el paradigma del trabajo decente y el honor*, 4.
- Hollederer, A. (2006). Desempleo, salud y enfermedad. *Manual de Ciencias de la Salud*, 17.
- Jantara, D. (2020). Promoción de la seguridad y salud de los trabajadores. *Revista Laboral.*, 7.
- Kinderman, D. (2001). La naturaleza de dos caras de la reducción del tiempo de trabajo. *entre la racionalización Whip e instrumento para la Justicia Social, Universidad de Delaware.*, 28.
- Lehndorff, S. (1998). De la reducción colectiva al individual en el tiempo de trabajo. *Tendencias y experiencia con tiempo de trabajo en la Unión Europea.*, 15.
- Lettieri, A. (1999). La Revolución en el Tiempo de Trabajo. *Revista de Derecho Social N° 7*, 224.
- Lopes Ferreira, C. (2012). Jornada laboral y calidad de vida del trabajador: cambios en la cantidad y calidad del trabajo. *Laboratorio de Calidad de Vida*, 5.
- Maddison, A. (2011). *Historia del desarrollo capitalista. Sus fuerzas dinámicas, sus fuerzas dinámicas*. Barcelona : Editorial Ariel,.
- Mantouvalou, V. (2015). El derecho al trabajo no explotador. *En el derecho al trabajo. Perspectivas legales y filosóficas*, 6.
- Marques, R. S., & Roman Scolfaro, N. (2007). Valor social del trabajo en el orden económico. *Revista de Direito Sociais e Políticas Públicas*, 6.

- Mercader Ugina, J. (1996). *Modernas tendencias en la ordenación salarial*. Arazandi.
- Mujica, J., & Pedroza, Pinedo, S. (1998). *Manual de Derecho del Trabajo*. Madrid.
- Paulo Barretto, V., & Uhry Lauxen, E. (2018). La construcción de la idea de la dignidad humana. *Revista cuestión de derecho*, 9.
- Pierani, P., & Rizzi, P. (1991). La productividad total de los factores y el progreso técnico en la agricultura italiana. *Departamento de Economía, de Siena*, 18.
- Pinto e Silva, O. (2012). Derecho a la salud del trabajador. *Professor doutor, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo*, 5.
- Pinto, M. S. (2014). *Instituciones de derecho público y privado*. São Paulo: Atlas.
- Ramos Filho, W. (2012). Derecho laboral capitalista. *Historia, mitos y perspectivas laborales.*, 8.
- Ribeiro de Oliveira Silva, J. A. (2012). La flexibilización del tiempo de trabajo y la violación del derecho a la salud laboral. *Tesis por la Universidad Castilla-La Mancha*, 56.
- Richmann, H. (1999). Visión general de las relaciones laborales en Austria Estudio de seguimiento. *Ministerio Federal de Trabajo, Asuntos Sociales y Protección al Consumidor Viena*, 125.
- Rocha Sampaio, R. S. (2012). Derecho Ambiental, doctrina y casos practicos. *Elsevier Editora Ltda.*, 44.

- Rosario De Grazía, G. (2001). La reducción de la jornada laboral en cuestión. *Estudiante de doctorado en Sociología* , 1.
- Sanguinetti, R. (2013). *Derecho del trabajo tendencias contemporáneas*. Lima: Lima, Grijley.
- Sanguinetti, W. (2013). *Derecho del trabajo, tendencias contemporáneas*. Lima : Grijley.
- Souza Neto, C. (2012). Derecho constitucional. *Revista teoría, historia y métodos de trabajo*, 6.
- Süssekind, A., & Trillo Párraga, F. (1994). Derecho laboral internacional. *La construcción social y la normativa del tiempo de trabajo*, 33.
- Wirtz, A. K. (2012). Horas de trabajo En: Trabajo seguro. *Revista de comercio internacional para la prevención. En el mundo del trabajo*, 15.