

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



**Reducción de la jornada laboral a 45 horas semanales como garantía de la  
salud del trabajador peruano**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
ABOGADO**

**AUTOR**

**Jossy Bonnie Barbagelata Davila**

**ASESOR**

**Igor Eduardo Zapata Velez**

<https://orcid.org/0000-0002-4391-9805>

**Chiclayo, 2024**

**Reducción de la jornada laboral a 45 horas semanales como garantía  
de la salud del trabajador peruano**

PRESENTADA POR  
**Jossy Bonnie Barbajelata Davila**

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

**ABOGADO**

APROBADA POR

Katia Ivonne Larrea Barrueto

PRESIDENTE

Ana María Llanos Baltodano

SECRETARIO

Igor Eduardo Zapata Velez

VOCAL

## **Dedicatoria**

En primer lugar, a Dios, por su infinito amor, sustento, fidelidad y misericordia reflejada todos los días en mi vida, porque sin Él no obtendría ningún logro.

A mis padres, Luis y María, Cristhiam y Jossy, por sus oraciones, amor, paciencia; por su gran esfuerzo y dedicación; mi principal motor para salir adelante y lograr mis objetivos.  
Gracias por su ayuda incondicional a lo largo de mi vida.

A Koky, por su compañía y amor.

## **Agradecimientos**

A mi primer asesor, Dr. Javier Espinoza, por sus enseñanzas y paciencia para la elaboración del presente artículo científico.

A la Dra. Vera Baylón, por su ayuda y comprensión, en este mi último reto universitario.

Al Dr. Igor Zapata, por su disposición, comprensión y ayuda para finalizar satisfactoriamente esta etapa.

## Tesis Final\_BarbagelataDavilaJossy.pdf

### ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

1	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Internet Source	2%
2	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Student Paper	1%
3	<a href="http://www.bcn.cl">www.bcn.cl</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://tesis.usat.edu.pe">tesis.usat.edu.pe</a> Internet Source	1%
5	Submitted to Universidad Continental Student Paper	1%
6	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Internet Source	<1%
7	<a href="http://repositorio.udch.edu.pe">repositorio.udch.edu.pe</a> Internet Source	<1%
8	<a href="http://dspace.unitru.edu.pe">dspace.unitru.edu.pe</a> Internet Source	<1%
9	<a href="https://es.slideshare.net">es.slideshare.net</a> Internet Source	<1%

## Índice

Resumen .....	6
Abstract .....	7
Introducción .....	8
1. Revisión de literatura .....	9
2. Materiales y métodos .....	21
3. Resultados y discusión .....	23
Conclusiones .....	36
Recomendaciones.....	37
Referencias .....	37

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo principal formular una propuesta de reducción de la jornada laboral a 45 horas semanales, por lo que fue necesario examinar las jornadas laborales de la población de Lima Metropolitana de los periodos correspondientes a noviembre y diciembre del 2021, 2022 y enero, febrero, marzo y abril del 2023; basándonos en esa información, se realizó la comparación de la jornada laboral real en el Perú y la jornada regulada por la norma en el artículo 25 de la Constitución Peruana. Asimismo, se analizó las causas del estrés laboral en la población peruana, teniendo como resultado que uno de los factores que produce dicha enfermedad profesional está directamente relacionada con las extensas jornadas de trabajo en los centros laborales.

De acuerdo a lo analizado, se concluye que la modificación de la jornada laboral a 45 horas semanales como máximo, garantizará la salud física y mental del trabajador peruano y evitará que sufran de estrés laboral.

**Palabras claves:** jornada laboral, estrés laboral, reducción de la jornada, garantía.

### **Abstract**

The main objective of this research is to formulate a proposal to reduce the working day to 45 hours per week, so it was necessary to examine the working hours of the population of Metropolitan Lima for the periods corresponding to November and December 2021, 2022, and January, February, March, and April 2023; based on this, a comparison was made of the actual working day in Peru and the working day regulated by the norm in Article 25 of the Peruvian Constitution. Likewise, the causes of work stress in the Peruvian population were analyzed, having as a result that one of the factors that produces this occupational disease is directly related to the long working hours in the work centers.

According to the analysis, it is concluded that the modification of the working day to a maximum of 45 hours per week will guarantee the physical and mental health of Peruvian workers and will prevent them from suffering from work-related stress.

**Keywords:** workday, work stress, reduction of the workday, guarantee.

## Introducción

En la actualidad, el trabajo cumple un rol de suma importancia para el desarrollo de la sociedad. El trabajo es un medio para satisfacer y solventar las necesidades humanas, pero a su vez, puede resultar perjudicial para el propio trabajador. Así, por ejemplo, a pesar de la existencia de normas que regulan una jornada ordinaria máxima de 48 horas semanales, estas no se cumplen debido a que el empleador transgrede dichas normas, excediendo el tiempo de trabajo para beneficiar la productividad de su empresa. El exceso de horas laboradas que dedica el trabajador produce efectos negativos tanto en su salud física y mental, pero también influyen en el desarrollo familiar, social, etc.

La Constitución peruana en su artículo 25 establece que “La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo”. Sin embargo, la realidad de nuestro país es lo opuesto a lo regulado en la norma constitucional, como se pasará a explicar.

En efecto, el informe técnico elaborado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2023) sobre la situación del mercado Laboral en Lima Metropolitana, del periodo 2021 hasta inicios del 2023, demuestra que el rango de horas trabajadas, superan lo normado por ley, llegando incluso a más de 80 horas laboradas por semana. Por su parte, el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (2019) realizó un estudio acerca del tiempo total de trabajo. Este indica que el Perú es el segundo país en Latinoamérica con la jornada de trabajo más extensa, con un promedio de 61,3 horas a la semana. Teniendo en cuenta los referidos estudios, es necesario proteger la vida de todos los trabajadores peruanos para así evitar el aumento de enfermedades profesionales.

Una de las enfermedades profesionales, que ha cobrado protagonismo en los últimos años, es el estrés laboral. La causa principal se debe a la acumulación o exceso de trabajo que está impidiendo a muchos trabajadores realizar sus actividades laborales, afectando la salud mental y física, provocando incluso la muerte. Existen muchos casos alrededor del mundo que muestran la gravedad del asunto, prueba de ello es el caso de Joaquín Sánchez Ugena, presidente de la sección I de la Audiencia de Sevilla, “el fallecido trabajaba todos los días laborables e incluso habitualmente sábados, domingos y días festivos, se quedaba a trabajar hasta las diez de la noche y no iba a su casa ni a comer”. (El País, 2015)

De lo anterior, es importante recalcar que si no se promueven medidas adecuadas, la situación empeorará y la tasa de mortalidad a causa del estrés laboral podría incrementar. En lo que respecta, cerca del 80% de trabajadores peruanos padecen de estrés laboral, siendo que las consecuencias se deben al nivel de ansiedad de la persona por diversos factores. (Info Capital Humano, 2019)

Por esta razón, se formula la siguiente pregunta ¿cómo se puede garantizar la salud y evitar el estrés laboral del trabajador peruano? En respuesta a esta interrogante, se ha planteado la siguiente hipótesis: si se modifica la jornada laboral a 45 horas semanales como máximo, entonces se garantizará la salud del trabajador peruano y se evitará que sufran de estrés laboral.

Para desarrollar la presente investigación, se propone como objetivo general formular una propuesta legal de reducción de la jornada laboral a 45 horas semanales. Asimismo, se ha planteado como objetivos específicos examinar la jornada real en el Perú como causa del estrés laboral; y, por último, elaborar un Proyecto de Ley de 45 horas semanales de jornada laboral.

Adicionalmente, se incluirá una propuesta normativa que tomará como base la experiencia chilena en la que, en el año 2017, presentaron un Proyecto de ley “40 horas” cuyo fundamento principal “es el aumento progresivo de enfermedades profesionales, puesto que el ritmo de vida actual afecta la salud mental y el bienestar de los trabajadores, generando altos niveles de estrés y depresión”. (Gatica, 2019, p.2)

En consecuencia, la razón de esta investigación, es establecer mecanismos legales que garanticen la salud del trabajador peruano que, como se ha mencionado, es sometido a largas jornadas de trabajo que exceden lo establecido por la norma y que, entre otros efectos, puede generar una de las enfermedades profesionales más frecuentes: el “estrés laboral”. La investigación propone como solución la reducción de la jornada laboral, al considerar que es una medida efectiva al estrés; y, sobre todo, porque el cuidado de la salud influye en todos los ámbitos de la persona y permite que esta se desarrolle armoniosamente sin afectar su bienestar.

## **1. Revisión de literatura**

### **1.1 Antecedentes del problema**

En este acápite se revisará diversas fuentes escritas, tales como proyectos de ley, tesis de grado y pregrado, relacionados con el presente tema de investigación.

- Gatica, J. A. (2019). Investigación proyecto de ley “40 horas”. *Talentopía I*.

El autor expone el proyecto elaborado por la diputada Camila Vallejo, cuya finalidad es reducir la jornada de trabajo chilena de 45 horas a 40 horas semanales. El fundamento más importante de este proyecto, se basa en la información recopilada por la ODCE, que muestra a Chile en el sexto lugar del país en Latinoamérica con la jornada de trabajo más extensa, y a causa de ello las enfermedades profesionales han aumentado significativamente. Esto se observó entre los años 2013 al 2017, dicho incremento alcanzó un 73%, demostrando así lo perjudicial que resulta ser la excesiva jornada de trabajo. Así mismo, otro argumento que respalda la propuesta de reducción de jornada está ligado al nivel de productividad; es decir, trabajar muchas horas al día no significa que la producción sea mayor y efectiva, sino que, por el contrario, disminuyen las energías del trabajador, generando así un bajo rendimiento laboral.

La presente investigación es sumamente relevante porque resulta ser base para el presente artículo. En ella sustenta que el motivo de reducir la jornada, radica en evitar que el estrés y depresión sigan perjudicando la salud del trabajador, de este modo se busca garantizar tanto la salud como la integridad del ser humano poseedor de dignidad, que merece el cuidado y protección de su nación. Este motivo concuerda con la problemática del artículo, puesto que es un precedente internacional que demuestra la gravedad del asunto y que, en la actualidad, la reducción propuesta ha sido aprobada y regulada por la norma.

- Muñoz, F. (2019). Proyecto de Ley N.º 258 “Por medio del cual se modifica la jornada laboral en Colombia, se reforma el artículo 161 del Código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones”. Congreso de la República de Colombia.

El proyecto de ley plantea reducir la jornada de trabajo de 48 horas a 36 horas semanales en Colombia. El principal objetivo de la propuesta es mejorar la productividad en las empresas y en general, la economía del país. De igual manera, busca optimizar la calidad de vida de los individuos que desempeñan actividades laborales. En tal sentido, será beneficioso para combatir y reducir el estrés de los trabajadores, lo cual permitirá el mejoramiento, en gran manera, de la salud de la población económicamente ocupada. Sin embargo, los beneficios de esta legislación no solo están referidos al ámbito laboral, sino también al ámbito personal, dado que los trabajadores contarán con mayor disponibilidad de tiempo para dedicarlo a su entorno familiar y social.

La mencionada propuesta de ley de Colombia, es útil porque sirve de ejemplo para incentivar a los países vecinos que aún cuentan con una jornada máxima de 48 horas, a reducir el tiempo de trabajo. Esta medida otorga múltiples ventajas, beneficia la salud del trabajador, el sector económico, la vida familiar, entre otros. Asimismo, muestra diversos

precedentes internacionales que evidencian las ventajas de reducción de la jornada, principalmente, el cuidado hacia el factor humano, que es pieza fundamental de toda empresa y merece adecuadas y saludables condiciones de trabajo.

- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2023). *Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana*.

El informe técnico muestra datos estadísticos recopilados de las encuestas realizadas en Lima Metropolitana sobre la población ocupada por rango de horas trabajadas por semana, de los periodos trimestrales del año 2021, 2022 y enero-abril del 2023. Dicho informe, sirve como sustento para el presente artículo porque permitirá examinar la situación laboral del Perú.

- Ulloa, D. (2017). El tiempo de trabajo en España y Perú, ideas sobre la regulación de un elemento esencial en la vida de los trabajadores. (Tesis Doctoral)

El autor analiza la situación de España y Perú sobre las horas laborables reguladas por ley y las horas que en la realidad se laboran. Además, cita a la Comisión Europea en la Revisión a la Directiva sobre el tiempo de trabajo. Sobre esto, menciona que “actualmente ya no se cuestiona que las largas jornadas de trabajo, el incumplimiento de periodos mínimos de descanso y el laborar en horarios atípicos afectan de manera real la salud y la seguridad de los trabajadores, así como del público en general” (p.8). Asimismo, el autor no solo se centra en la norma y en los hechos, sino que también analiza que el contrato de trabajo no tiene por qué perjudicar los demás derechos inherentes, tales como el derecho a la salud, etc. Una de sus propuestas es que “los límites del tiempo de trabajo y el descanso se deben regular teniendo en cuenta el estado físico y mental del trabajador, de acuerdo al tipo de labor que realiza y el nivel de esfuerzo invertido” (p. 193). Esto último, está relacionado claramente con la salud del trabajador y las enfermedades profesionales ocasionadas por el exceso de trabajo.

Este antecedente, en principio, aporta la importancia de respetar el tiempo de trabajo establecido por el ordenamiento jurídico y también el respeto hacia el trabajador. En tal sentido, el estado está obligado a exigir el cumplimiento de los derechos regulados. De igual forma, la tesis doctoral muestra a través de cuadros estadísticos el tiempo real que laboraron los peruanos en el 2010.

- Ruiz, A. y Vega, K. (2016). Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales. (Tesis de licenciatura)

Los autores tienen como principal objetivo, conocer el impacto del estrés laboral en la ejecución de las actividades laborales. Este estudio permite determinar que “el estrés produce en el trabajador síntomas fisiológicos que afectan el desempeño”. (p. 105)

Esta tesis evidencia que el estrés laboral no solo influye negativamente al empleado en sus labores de trabajo, sino también en el hogar, puesto que trasladan el estrés acumulado durante su labor, impidiéndole el disfrute de su tiempo libre.

## **1.2 Bases teórico conceptuales**

### **1.2.1. Antecedentes internacionales de la Jornada Laboral**

Durante la revolución industrial, se produjo un exceso de mano de obra, debido a que la masa obrera necesitaba trabajar y los empleadores, generar ganancias con sus fábricas; aprovechándose de esto, y al ser los únicos facultados en fijar la duración del tiempo de trabajo, ya que no existía ninguna ley del estado que fije una jornada máxima, los contratantes forzaban a los obreros a laborar por más de 16 horas al día.

En 1810, un empresario británico del sector textil llamado Robert Owen, optó por implementar una jornada laboral de diez horas diarias, pero al poco tiempo la redujo a ocho horas, con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo. Es importante destacar que en 1817, Robert proclamó la frase: “ocho horas de trabajo, ocho horas de recreo y ocho horas de descanso”, el famoso “888”. Muy atraídos por esta nueva propuesta, los países vecinos experimentaron una disminución significativa en sus extensas jornadas de trabajo, tales como Gran Bretaña, Nueva Zelanda, entre otros. No obstante, en el continente americano, la búsqueda por la reducción horaria continuaba en pie de lucha. En el año 1866, el mandatario de los Estados Unidos Andrew Jackson, emitió la “Ley Ingersol”, la cual regulaba la disminución de la jornada de los trabajadores federales y del sector de obras públicas. (David López Cabia, 2020)

A pesar de esta promulgación, las empresas no aplicaron esta normativa; sumado a ello, la salud de los obreros se vio deteriorada, debido al sometimiento a largas horas de trabajo, sin gozar de un tiempo adecuado para el descanso. Por esta causa, el 01 de mayo de 1886, los trabajadores manifestaron su protesta en las vías públicas, con el propósito de lograr mejores condiciones de trabajo. Al tercer día de huelga, en la fábrica “McCormick” de Chicago, se produjo un enfrenamiento que cobró con la vida de seis obreros. (Infobae, 2017)

Tres años más tarde, París declaró el 01 de mayo como el Día internacional de los trabajadores, conmemorando a los obreros que protestaron por mejoras laborales.

### **Situación laboral de los trabajadores en Inglaterra**

Una de las obras más resaltantes del inglés Federico Engels, fue “La situación de la clase obrera en Inglaterra”. Esta obra fue escrita entre los años 1844 y 1845, en la cual se describen las pésimas condiciones laborales a las que fueron sometidos los obreros asalariados y la explotación, por parte de la clase burguesa. La obra presentada en cuestión, tuvo distintos escenarios, tales como Manchester, Dublín, Edimburgo, Londres, entre otros.

Según Engels (1845), antes de la llegada de la revolución industrial a Inglaterra, los trabajadores desempeñaban distintas labores para la clase aristócrata y el salario recibido, les permitía satisfacer sus necesidades; tener una vivienda, alimentos, e incluso arrendar parcelas agrícolas. No obstante, con la invención de las máquinas industriales, el trabajo realizado por los obreros, cada vez era menos requerido; debido a que la mano de obra, se había reemplazado por la mecánica.

Es en este punto de la historia, donde se produce un cambio de 180 grados en la situación de la clase obrera y, no precisamente para obtener mejores condiciones de trabajo, sino al contrario, el desempleo aumentó considerablemente, y con ello, la economía de las familias obreras se vio sumamente afectada, llevándolos a la miseria.

En líneas generales, las viviendas destinadas a la clase proletaria, se ubicaban en las zonas más deplorables de las ciudades; donde se encontraban calles con desperdicios de vegetales, excrementos secos; carentes de un sistema de alcantarillado, lo que generaba fétidos charcos estancados. Cabe mencionar que, los obreros vivían en sótanos o pisos inhabitables, que no contaban con camas, muebles; donde lo único que servía de retrete, era un hoyo. Respecto al salario, este solo les permitía comprar hortalizas de mala calidad, carne media podrida, cacao adulterado con tierra, harina mezclada con yeso, y otros “alimentos” que carecían de nutrientes. Todas estas condiciones eran un foco de enfermedades al que estaban expuestos diariamente las familias proletarias.

En cuanto al trabajo infantil, los niños debían cumplir una jornada laboral de doce a catorce horas al día, incluso realizaban jornadas nocturnas de doce horas; sin imaginar, las graves consecuencias físicas que provocarían, como desviación de la columna vertebral, deformación en las piernas, entre otras. Más aún, los obreros adultos eran obligados a permanecer de pie durante toda la jornada, misma que superaba las 15 horas diarias. La mayoría de los obreros, envejecían y morían a temprana edad, entre los 40 y 50 años; debido a las patologías causadas por las prolongadas y agotadoras jornadas de trabajo.

Por su parte, las mujeres trabajaban hasta la hora del alumbramiento, ya que, si lo hacían desde antes, podían de ser despidas. Tras el parto, solo disponían de ocho días de reposo, luego retornaban al trabajo a tiempo completo, esto es de 12 a 13 horas diarias.

El autor cita a diversos especialistas, entre ellos al médico cirujano F. Sharp, quien consideraba que el exceso de trabajo, debilita el sistema nervioso y lo expone a sufrir numerosas enfermedades, tales como inflamaciones en la córnea, severas deformaciones en el cuerpo, mutilaciones, etc.

La importancia de mencionar esta obra, se debe a que muestra la realidad de la clase obrera en aquel tiempo, el grado de explotación que padecieron, la excesiva jornada de trabajo a la que fueron sometidos; siendo relevante para el presente artículo, ya que, se asemeja a la realidad actual de nuestro país.

### **Antecedentes de la Jornada Laboral en el Perú**

El 15 de enero de 1919, mediante el Decreto Supremo emitido durante el gobierno del Presidente José Pardo y Barreda, se estableció que en el Perú la jornada laboral sería de 8 horas al día. Este decreto se obtuvo tras largos años de lucha obrera contra los empleadores, la razón de estas luchas eran las jornadas excesivas, llegando incluso a laborar 16 horas al día.

Al mismo tiempo, los trabajadores reclamaban que las condiciones en las que laboraban, afectaban directamente su salud, ya que, en principio su alimentación no era la adecuada porque la remuneración percibida no se ajustaba al coste de vida, lo que generaba que vivan en condiciones muy estrechas y en el peor de los casos, que no les alcanzara para cubrir ni la mitad de sus gastos. Esta sobreexplotación generó el descontento de las masas obreras. (SUTEP, s.f.)

#### **1.2.2. Concepto de Jornada Laboral**

La jornada laboral es el tiempo empleado en actividades propias del oficio o profesión a la que se dedica el trabajador. La legislación regula la jornada máxima, a la que todo trabajador debe estar sujeto. Asimismo, es preciso recalcar que la jornada es un elemento de vital importancia en todo contrato de trabajo.

De igual forma, Vallebuona (citado por Rojas Valentino, 2018) expresa que:

Cuando nos referimos a la jornada de trabajo, estamos hablando del tiempo real durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador, a fin de cumplir con las actividades encomendadas, de la manera más eficaz y efectiva que

pueda realizarlas, en tanto se encuentra obligado a ejecutarlas, en virtud al poder de dirección, que es una característica esencial de la subordinación en el contrato de trabajo. (p.07)

Pérez Chávez y Fol. Olgún (citado por Alejandro Nájera) sostienen por jornada de trabajo, al tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible, jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material. (p.43)

Por lo tanto, se entiende que es el tiempo de prestación de la fuerza de trabajo hacia el empleador, a cambio de un salario. Es importante precisar que, la duración del tiempo prestado es limitado y se encuentra debidamente pactado en el contrato de trabajo.

En el Perú, según la Constitución de 1993 el artículo 25° señala que la duración de la jornada máxima es de ocho horas al día y cuarenta y ocho horas a la semana; es posible que se establezca jornadas distintas, tales como: jornadas atípicas, acumulativas, pero que no sobrepasen lo dispuesto por ley; sin embargo, en la práctica no se aplica. En tal sentido, el que la norma regule una jornada ordinaria máxima no significa que deberá ser cumplida obligatoriamente, dado que dependerá de la actividad comercial realizada y sus necesidades en el mercado; quizás muchas empresas solo laboren hasta el medio día, por lo tanto, el empleador puede libremente diseñar una jornada laboral en función del tiempo requerido para alcanzar los objetivos establecidos. (Toyama, 2015)

### **1.2.3. Clasificación**

#### **Jornada ordinaria máxima.**

La encontramos regulada en el art. 25° de la Constitución Peruana, que establece lo siguiente:

La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo.

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

Del artículo mencionado podemos destacar tres puntos:

- a) Al señalar un número fijo de horas, se establece un límite razonable en el tiempo de trabajo de cada empleado, con la finalidad de no forzarlo a laborar más de lo debido. La jornada máxima implica no solo un número determinado de horas que se deba laborar, sino que este es un medio de protección, de tal forma que

las personas no laboren por el tiempo ordenado por su empleador, sino que el subordinado tiene derecho a disponer del día de descanso para sus actividades personales. (Gaceta Jurídica, 2010)

- b) Existirán casos en los que la jornada de trabajo será superior a lo normado, pero al cabo de tres semanas no podrán superar las cuarenta y ocho horas semanales reguladas por ley; este supuesto solo se aplicará de acuerdo al sector de trabajo (Távora, 2019). Se entiende con ello que la norma sí admite jornadas diversas, siempre y cuando, estas se fijen en función de la actividad empresarial y su forma de establecer las jornadas pero, sin sobrepasar lo máximo.
- c) El trabajo no se realizará los siete días de la semana, sino que todo trabajador tendrá un día de descanso a la semana y al año gozará de un mes de vacaciones, el cual será debidamente remunerado. Es menester aclarar que, el disponer semanalmente con un tiempo de inactividad laboral, no significa que a causa de ese día libre o día de descanso la remuneración se verá afectada; es decir, que sufra disminuciones.

La Constitución no es la única norma en el país que regula el tiempo de jornada, sino que también el TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, en el artículo 1° señala que, la jornada máxima de trabajo, tanto para hombres y mujeres, es de ocho horas al día y cuarenta y ocho horas a la semana; no obstante, la ley permite que las partes acuerden la jornada de trabajo, sin sobrepasar las 48 horas como máximo. En lo que respecta a los menores de edad que desarrollan actividades laborales, tienen una regulación especial.

### **Jornadas alternativas, acumulativas o atípicas**

Se encuentran reguladas en el artículo 9° del Reglamento del TUO de la Ley de la Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, el cual otorga facultad al empleador para fijar las jornadas de trabajo, ya sean alternativas, acumulativas o atípicas, dependiendo de la naturaleza de la actividad comercial.

Las jornadas atípicas son aquellas que mantienen jornadas de trabajo irregulares; es decir, aquellas cuya duración del tiempo varían de continuo. Por ejemplo: una jornada puede iniciar desde la mañana hasta la noche y dentro de dos días desde la mañana hasta el mediodía. Se establece este tipo de jornada, en función de la actividad empresarial, y según el desarrollo y productividad del negocio, tendrá un tratamiento distinto que llevará a pactar jornadas irregulares, tanto en la cantidad de horas de trabajo al día, como también durante la semana.

Este tipo de jornada se debe a los problemas que surgen en la aplicación de la jornada típica a los diferentes procesos de producción de las empresas. (Castillo, 2017)

Por su parte, en la jornada alternativa el tiempo de trabajo será intercalado. Para ilustrar: una vendedora de una joyería trabajará el martes, jueves, sábado y domingo, de nueve de la mañana a nueve de la noche, los días restantes serán parte de su descanso. En el ejemplo notamos que, si bien la jornada diaria excede las ocho horas, no ocurre lo mismo con el total de horas a la semana, ya que de igual forma cumple con el límite máximo de cuarenta y ocho horas.

En cuanto a las jornadas acumulativas, Pasco (como se citó en Falcón Arrieta, 2015) afirma que esta modalidad de jornada se produce cuando sobrepasa en el día y en la semana a la jornada máxima, sin que el exceso sea computado como trabajo extraordinario, y que será debidamente recompensado con descanso.

Por lo general, el trabajo acumulativo es utilizado por empresas mineras, de petróleo, etc.; las cuales por la naturaleza de la actividad empresarial las plantas o lugar de obtención del recurso mineral, se encuentran alejadas de la ciudad. Al igual que los demás tipos de jornada, no podrá superar las 48 horas establecidas por la norma constitucional.

#### **1.2.4. Derecho fundamental al descanso**

Toda relación laboral requiere la disposición de fuerza y tiempo de trabajo, con el fin de favorecer al empleador, pero esta relación lleva consigo un derecho importante, el derecho al descanso.

El artículo 24° de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece el derecho al descanso que tiene todo trabajador, pero también señala que la duración del tiempo de trabajo debe ser razonable; por último, recoge el derecho a vacaciones pagadas por parte del empleador.

Nuestra Constitución vigente, en el artículo 2°, inciso 22) dispone dos derechos importantes con relación al reposo, el disfrute del tiempo libre y el descanso. El objetivo de este período de descanso, de inactividad laboral, consiste en proporcionar al trabajador momentos de recreación, que puedan contribuir a la recuperación de fuerzas, no solo físicas, sino también mentales; ello beneficiará directamente al trabajador, pero también a la empresa en la que se desempeña, por cuanto sus niveles de productividad aumentarán.

## **Descanso Semanal**

Diversos convenios de la Organización Internacional del Trabajo regulan el tiempo que debe ser destinado durante la semana al reposo, tales como:

Convenio C001 art. 8° (...) los descansos concedidos durante la jornada de trabajo que no se consideren comprendidos en las horas de trabajo;

Convenio C014 art. 2° inciso 1: (...) deberá disfrutar, en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas.

Convenio C106 art. 1° inciso. 1: (...) tendrán derecho a un período de descanso semanal ininterrumpido de veinticuatro horas, como mínimo, en el curso de cada período de siete días.

Al respecto, la Constitución Peruana, en su artículo 25° recoge que, todo trabajador tiene derecho al descanso semanal y también a gozar de un descanso anual, precisando que ambos son remunerados.

En esa misma línea, la OIT (s.f.) señala lo siguiente:

El trabajador tiene derecho, como mínimo, a veinticuatro (24) horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente el día domingo. La remuneración por el día de descanso semanal obligatorio, será equivalente al de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados. (párrafo 70)

En consecuencia, el trabajador no debe laborar diariamente; la razón radica en que, tiene derecho al menos a un día de descanso semanal, exceptuando aquellos trabajadores que cumplen jornadas atípicas, quienes de igual manera deberán ser compensados.

Es necesario precisar que, ningún empleador debe recortar la duración del tiempo de descanso ni mucho menos descontarlo de la remuneración, porque la norma así lo establece. Esto quiere decir que, obligatoriamente el empleador deberá cancelar el día no laborado, el cual será equivalente al de una jornada ordinaria y cuyo abono será conforme a la modalidad de pago acordada.

## **Descanso anual**

Conocido también como “periodo vacacional”, este es un tiempo en el que el trabajador se ausenta de las faenas laborales para “reposar”, “recrearse”, o expresado coloquialmente “para darse un respiro del trabajo”.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2011) define al descanso anual como aquel beneficio en favor del empleado, que durante un lapso de tiempo no realizará actividad laboral alguna, puesto que, lo empleará para renovar sus fuerzas como consecuencia del periodo de tiempo efectivo laborado; es importante recalcar que, aunque el trabajador descansa durante un mes, el empleador se encuentra obligado a pagarle la remuneración que le corresponde.

El Perú recoge este derecho en el art. 25° de la CP, como ya se mencionó anteriormente; asimismo, encontramos en el art. 11 literal c) de la LPCL que, una de las causas de la suspensión del contrato de trabajo es el descanso vacacional.

En ese mismo orden de ideas, el art. 10° del Decreto Leg. N.° 713, establece que las vacaciones anuales serán de 30 días calendario. No obstante, este derecho no podrá ser gozado por todos los trabajadores, puesto que el referido artículo señala algunos requisitos obligatorios para que el empleador otorgue este derecho reconocido; y son los siguientes:

- El requisito esencial es que el trabajador, haya laborado un año en la empresa, solo así podrá tener derecho a vacaciones.
- El trabajador que cumpla con una jornada ordinaria máxima, esto es que labore 6 días a la semana, y que en suma haya realizado trabajo efectivo al menos 260 días al año.
- Si cumple una jornada ordinaria máxima de 5 días semanales, deberá haber realizado, por lo menos 210 días de actividad laboral.

Así mismo, este artículo indica que es factible adelantar los días de descanso, previa coordinación con el empleador, pero esto será a cuenta del periodo total de descanso, en otras palabras, los días adelantados serán debidamente descontados de los 30 días de vacaciones.

### **1.2.5. Estrés Laboral**

#### **Definición**

El estrés laboral es el sometimiento al trabajador a tareas intensas, se produce en el centro de trabajo, en donde este se enfrenta a situaciones altamente demandantes que generan un desequilibrio en la duración del tiempo regulado y en la condición física y emocional, a causa de la presión laboral.

Ruiz y Vega (2016) refieren:

El estrés laboral es el estado físico y psíquico que se produce por la falta de acondicionamiento del trabajador ante las exigencias propias del trabajo, lo cual

origina la sensación de amenaza y conlleva que se produzcan alteraciones orgánicas y anímicas. (p.06)

El estrés laboral tiene consecuencias negativas en la salud de los empleados y en el desempeño eficiente. El personal de trabajo, es el recurso humano indispensable de toda organización, y del buen cumplimiento de sus funciones dependerá el desarrollo y crecimiento empresarial.

La importancia del ambiente laboral, radica en que este debe procurar buscar el bienestar de sus trabajadores, teniendo presente que, al margen de la subordinación, estos no pierden en ningún momento su dignidad como persona; por tanto, merecen un trato justo y digno.

### **Causas**

Diversos estudios han demostrado que el tipo de trabajo más estresante, es aquel en el que las demandas y presiones, superan las habilidades del empleado, escasez de oportunidades para tomar decisiones, y poco respaldo laboral.

Los factores de riesgo que pueden causar estrés, básicamente se vinculan al grado de responsabilidad y sobrecarga laboral, la presión del tiempo, discrepancias entre trabajadores y la ambigüedad de roles, el clima organizacional, los horarios irregulares y la inestabilidad laboral. Ello tiene un impacto en la calidad de vida del profesional y su entorno más cercano, así como también en la productividad y rendimiento laboral.

La OIT (2016), señala que las causas del estrés laboral se pueden identificar en las siguientes categorías:

- a) Según carga laboral: por el exceso o la falta de trabajo, así como por la entrega o presentación de trabajo a corto plazo.
- b) Según horario de trabajo: por trabajar jornadas laborales que sobrepasan el horario fijado y también por horarios de trabajo imprevistos.
- c) Según las perspectivas laborales: debido a la inestabilidad laboral, falta de promoción del empleo, actividad poco o nada valorada y remuneración inferior a lo prescrito.
- d) Según el rol en la empresa: cuando el trabajador tiene un rol indefinido, y asume constantemente los problemas de otros empleados.
- e) Según la cultura organizacional: debido a la mala comunicación, al liderazgo inadecuado, a los objetivos y funciones asignadas poco claras.

- f) Según la relación entre el trabajo y la vida familiar: por el desequilibrio entre la vida laboral y la familia. Además, por la falta de apoyo en el trabajo cuando surgen problemas en el hogar y viceversa.

### **Enfermedades que producen el Estrés Laboral**

Según la Sociedad Española de Salud y Seguridad en el Trabajo (2018), el estrés laboral afecta la salud de los trabajadores de diversas formas. En principio, estos efectos provocan consecuencias disfuncionales, desequilibrio y amenazan la vida de la persona que realiza actividades profesionales.

La Sociedad Española plantea tres tipos de consecuencias del estrés laboral:

- a) Consecuencias físicas: ocasionan trastornos digestivos como úlceras, dispepsia, intestino irritable, digestiones lentas; trastornos cardiovasculares, como arritmias cardíacas, hipertensión arterial, enfermedades coronarias; trastornos respiratorios, como asma bronquial, sensación de opresión en la caja torácica; trastornos endocrinos, en sus dos tipos: hipertiroidismo e hipotiroidismo; en cuanto a los trastornos dermatológicos se presenta una sudoración excesiva, dermatitis atópica, tricotilomanía; asimismo los trastornos musculares causan convulsiones, contracción y dolor muscular.
- b) Consecuencias psicológicas: preocupación en exceso, incapacidad para tomar decisiones, falta de concentración, sensación de pérdida de la memoria debido a los continuos olvidos, bloqueos mentales, hipersensibilidad a las críticas, mal humor, insomnios, ansiedad, depresión, alteración del hábito alimenticio, trastornos de personalidad, etc.
- c) Consecuencias psicomotoras: imprecisión al momento de hablar, tartamudez, arrebatos emocionales, aumento o pérdida de apetito, conductas impulsivas, bostezos frecuentes, etc.

## **2. Materiales y métodos**

Este artículo científico tiene como base los resultados obtenidos mediante el método científico, que ha permitido la recolección de diversas investigaciones, documentos, y fuentes virtuales, los cuales sirven de sustento para llevar a cabo los objetivos planteados.

Martha Quiroz (citado por Darwin, et al., 2014), explica que el método científico consiste en “un procedimiento de investigación ordenado, repetible y autocorregible, que garantiza la obtención de resultados válidos”. (p. 14)

En efecto, todas las fuentes utilizadas han permitido obtener información relevante para desarrollar el presente artículo.

### **2.1 Tipo de Investigación:**

Para la elaboración del artículo científico se ha recogido datos informativos, de los cuales se ha indagado los hechos necesarios, para que posteriormente se desarrolle la hipótesis y objetivos. Por lo tanto, el presente es de enfoque CUALITATIVO porque se basa únicamente en la recopilación de información.

En ese mismo orden de ideas, el tipo de investigación es DESCRIPTIVA porque se observará y analizará la información obtenida mediante las fuentes virtuales y así se obtendrá nuevos conocimientos. Para ello, se ha examinado de forma detenida los datos obtenidos del INEI y las investigaciones médicas realizadas por el estado.

Es por ello que, en esta investigación se ha analizado los objetivos propuestos, y para sustentarlos se utilizaron libros, artículos científicos, revistas, informes del gobierno, noticias, etc.

### **2.2 Diseño de Investigación:**

Para efectos de esta investigación, se planteó un objetivo general y dos objetivos específicos, los cuales se describirán subsiguientemente:

El primer objetivo propuesto, consistió en examinar la jornada real en el Perú como causa del estrés laboral. Para ello, se comparó la jornada laboral regulada por la Constitución Peruana y la jornada basada en los informes realizados por el INEI en el 2021-2023, pudiendo así divisar la realidad peruana, en cuanto a la duración de la jornada de trabajo. Esto permite comprobar que las excesivas jornadas laborales tienen un impacto negativo en la salud del empleado y representa una de las causas principales del estrés laboral.

El segundo objetivo específico, consistió en elaborar un proyecto de Ley de jornada máxima de 45 horas semanales.

Finalmente, luego de analizar y desarrollar los objetivos específicos, se expondrá el objetivo general del presente artículo, el cual consiste en formular una propuesta de reducción de la jornada laboral a 45 horas semanales.

## **2.3 Método de recolección de datos cualitativos**

### **2.3.1 Técnica de recolección de datos:**

Este estudio científico utilizó fichas bibliográficas, fichas de resumen, fichas de la normativa legal y fichas de los diversos análisis realizados por distintos autores que permitieron adoptar una postura. Ello para delimitar las generalidades del tema, tales como conceptos, clasificación, tipos, etc.

### **2.3.2 Procesamiento de datos:**

Con la finalidad de obtener información confiable y veraz, el procedimiento utilizado fue la recopilación de datos, especialmente fuentes bibliográficas virtuales, que permitieron la extracción de informes, normas jurídicas, comentarios, artículos.

Por lo tanto, la presente está desarrollada desde un enfoque cualitativo. Esto nos ha permitido determinar que uno de los factores que influyen, causan o producen el estrés laboral es la jornada de trabajo en exceso, siendo que los informes realizados por el INEI demuestran que un alto porcentaje de la población de Lima Metropolitana sobrepasa la jornada laboral dispuesta por la norma. Además, se evaluó mediante estudios realizados por el Minsa en el 2014 y por el Instituto Integración, a una parte de la población peruana, para así demostrar los factores que provocan estrés laboral.

## **3. Resultados y discusión**

El objetivo general del presente artículo es formular una propuesta legislativa para reducir la jornada de trabajo a 45 horas semanales. Asimismo, como objetivos específicos: examinar la jornada real en el Perú como causa del estrés laboral, lo cual se demostrará a base de diversos estudios realizados en nuestro país y por último, elaborar un Proyecto de Ley de 45 horas semanales de jornada laboral.

### **3.1 Análisis comparativo entre jornada laboral por ley y tiempo real de trabajo.**

Como ya se ha mencionado anteriormente, nuestro país cuenta con una jornada laboral máxima de 48 horas a la semana, de acuerdo a lo regulado en el artículo 25° de la Constitución Peruana y en el artículo 1° de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y trabajo en Sobretiempo. Sin embargo, la realidad demuestra lo contrario; es por ello que se analizará el Informe Técnico “Situación del mercado laboral en Lima Metropolitana” realizado por el INEI. Este permite dilucidar la situación laboral del periodo nov-dic del 2021, ene-dic del 2022 y enero-abril del 2023, según el rango de horas, que corresponden

al tiempo empleado por la población ocupada en las actividades laborales; basándonos en ello se podrá calcular y analizar el porcentaje de la población en Lima Metropolitana que trabaja más de lo normado por ley.

**Cuadro N.º 1**  
**HORAS TRABAJADAS POR SEMANA**  
**Nov-Dic del 2021, Ene-Dic del 2022 y En-Abr del 2023**

Año/Mes	Rango de horas									
	Total	1-10	11-20	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	71-80	81 y +
N-D21', E22'	4 861.9	176.4	340.3	429.9	931.7	1506.5	770.7	329.1	252.9	1245
D21' E-F 22'	4 878.2	165.1	312.4	419.2	942.4	1572.6	745.9	325.1	251.4	144.1
E-F-M 22'	4 921.1	170.4	299.4	387.3	931.7	1649.5	786.5	323.9	234.6	137.9
F-M-A 22'	5 051	175	337.2	432.9	962.4	1646.7	763.1	330.3	252.1	151.2
M-A-My 22'	5 113	174.4	346.2	440.8	959.5	1640.4	806.9	336.7	255.3	152.7
A-My-J 22'	5 087.7	177.8	363.9	473.4	906.8	1611.6	773.6	350.2	271.5	158.8
My-J-JI 22'	5 064.9	191.1	342.2	436.4	882.3	1609.9	804.2	356.4	285.7	156.5
J- JI- Ag 22'	5 015.4	191.4	349	457.5	902.8	1604.3	733.9	349.9	276.1	150.4
JI-Ag-S 22'	4 982.9	192.1	331.8	431.8	959.3	1585.8	729.5	359.2	260.3	133.1
Ag-S-O 22'	4 994.2	174.1	337.7	455.7	938.8	1521.1	792.5	365.6	256.2	152.6
S-O-N 22'	5 032.4	221.2	331.9	436.2	943.7	1552	765.3	371.7	259.2	151.2
O-N-D 22'	5 084.6	228.8	346.3	456.7	933.2	1566	762.1	360	252.2	179.5
N-D22' E23'	5 093.7	238	360.9	479.2	911.7	1583	750.6	370.3	236.8	163.2
D22, E-F 23'	5 102.6	246.1	344.6	496.1	899.7	1557.2	772.2	369.7	237.8	179.2
E-F-M 23'	5 124.4	245.3	334.4	518.4	882.4	1558.6	777.8	385	254.7	167.8
F-M-A 23'	5 187.9	253	331.7	579.7	879.9	1541.9	767.4	390.5	256.9	186.7

*Fuente: Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana. Instituto Nacional de Estadísticas e Informática, p.38*

Con los datos recopilados del Cuadro N.º 1, se elaboró una tabla que divide el rango de horas de 1 a 40 y de 41 a +81 horas a la semana, de esta manera se podrá calcular la cantidad de personas que sí se encontraban laborando dentro del margen de horas reguladas por la ley y, se podrá diferenciar de aquella parte de la población que supera lo normado.

La finalidad del mencionado cuadro, es mostrar la realidad laboral del Perú y cómo ha variado durante los tres últimos años. Por consiguiente, la primera parte del primer objetivo se responderá examinando la jornada laboral real en el país.

**Cuadro N.º 2**  
**Nov-Dic del 2021, Ene-Dic del 2022 y En-Abr del 2023**

Año/Mes	Rango de horas											
	1-.10	11-.20	21-30	31-40	Sub-Total	41-50	51-60	61-70	71-80	81 y +	Sub-Total	
N-D21' E22'	176.4	340.3	429.9	931.7	1878.3	1506.5	770.7	329.1	252.9	1245	4104.2	
D21' E-F 22'	165.1	312.4	419.2	942.4	1839.1	1572.6	745.9	325.1	251.4	144.1	3039.1	
E-F-M 22'	170.4	299.4	387.3	931.7	1788.8	1649.5	786.5	323.9	234.6	137.9	3132.4	
F-M-A 22'	175	337.2	432.9	962.4	1907.5	1646.7	763.1	330.3	252.1	151.2	3143.4	
M-A-My 22'	174.4	346.2	440.8	959.5	1920.9	1640.4	806.9	336.7	255.3	152.7	3192	
A-My-J 22'	177.8	363.9	473.4	906.8	1921.9	1611.6	773.6	350.2	271.5	158.8	3165.7	
My-J-JI 22'	191.1	342.2	436.4	882.3	1852	1609.9	804.2	356.4	285.7	156.5	3212.7	
J- JI- Ag 22'	191.4	349	457.5	902.8	1900.7	1604.3	733.9	349.9	276.1	150.4	3114.6	
JI-Ag-S 22'	192.1	331.8	431.8	959.3	1915	1585.8	729.5	359.2	260.3	133.1	3067.9	
Ag-S-O 22'	174.1	337.7	455.7	938.8	1906.3	1521.1	792.5	365.6	256.2	152.6	3088	
S-O-N 22'	221.2	331.9	436.2	943.7	1933	1552	765.3	371.7	259.2	151.2	3099.4	
O-N-D 22'	228.8	346.3	456.7	933.2	1965	1566	762.1	360	252.2	179.5	3119.8	
N-D22' E23'	238	360.9	479.2	911.7	1989.8	1583	750.6	370.3	236.8	163.2	3103.9	
D22, E-F 23'	246.1	344.6	496.1	899.7	1986.5	1557.2	772.2	369.7	237.8	179.2	3116.1	
E-F-M 23'	245.3	334.4	518.4	882.4	1980.5	1558.6	777.8	385	254.7	167.8	3143.9	
F-M-A 23'	253	331.7	579.7	879.9	2044.3	1541.9	767.4	390.5	256.9	186.7	3143.4	
<b>TOTAL</b>					<b>30729.6</b>						<b>TOTAL</b>	<b>50986.5</b>
					<b>37.61%</b>						<b>62.39%</b>	

*Fuente: elaboración propia*

En el cuadro N.º 2, se observa que los periodos analizados corresponden a noviembre y diciembre del año 2021, 2022 y enero-abril del 2023, de acuerdo al rango de horas que trabajó la Población ocupada en Lima Metropolitana.

En el primer total del rango 1 – 40 horas, obtenemos que 30 millones, 729 mil 600 personas trabajaron menos de 48 horas, por lo que sí se cumple con lo dispuesto por la Constitución Peruana, esto es, con un máximo de 48 horas semanales, porque trabajaron jornadas inferiores a esta. Bajo este análisis, el porcentaje que representa esta parte de la población en Lima Metropolitana es de 37.61% del 100%.

Ahora bien, del rango de 41 a +81 horas trabajadas, son 50 millones 986 mil 500 personas que tienen un empleo, pero cuya jornada de trabajo sobrepasa la máxima legal,

evidenciándose notoriamente una infracción a la norma, por parte de aquellas empresas que exigen largas jornadas por el mismo salario, sin beneficiar al trabajador con el pago de horas extras. Sin embargo, se cree que las 50 millones 986 mil 500 personas continuaban laborando a la fecha, por dos motivos:

- a) La necesidad y falta de trabajo, obliga en su mayoría a permanecer en un centro de trabajo que vulnera derechos y normas reguladas por la Constitución Peruana, entre ellos la duración de la jornada laboral. La realidad demuestra que, las horas en “exceso” no son reconocidas como horas extras, por ende la remuneración percibida sigue siendo la misma, pese al incremento de trabajo.
- b) La cantidad de horas que señalan los cuadros, podría corresponder a una cantidad de trabajadores, que no solo posee un trabajo sino que la suma de los que tiene, hacen el total de horas a la semana trabajadas.

En consecuencia, las personas que trabajan una jornada superior a las 41 horas representan el 62.39% del total, lo que equivale a 50 millones 986 mil 500 personas. Cabe señalar que, de dicho porcentaje, parte de los trabajadores encuestados laboran entre 41-48 horas, por lo que sí existe cumplimiento de la norma en ese margen de horas.

Cuadro N.º3

Nov-Dic del 2021, Ene-Dic del 2022 y En-Abr del 2023

Año/Mes	51-60	61-70	71-80	81 y +
N-D21' E22'	770.7	329.1	252.9	1245
D21' E-F 22'	745.9	325.1	251.4	144.1
E-F-M 22'	786.5	323.9	234.6	137.9
F-M-A 22'	763.1	330.3	252.1	151.2
M-A-My 22'	806.9	336.7	255.3	152.7
A-My-J 22'	773.6	350.2	271.5	158.8
My-J-Jl 22'	804.2	356.4	285.7	156.5
J- Jl- Ag 22'	733.9	349.9	276.1	150.4
Jl-Ag-S 22'	729.5	359.2	260.3	133.1
Ag-S-O 22'	792.5	365.6	256.2	152.6
S-O-N 22'	765.3	371.7	259.2	151.2
O-N-D 22'	762.1	360	252.2	179.5
N-D22' E23'	750.6	370.3	236.8	163.2
D22, E-F 23'	772.2	369.7	237.8	179.2
E-F-M 23'	777.8	385	254.7	167.8
F-M-A 23'	767.4	390.5	256.9	186.7
<b>SUBTOTAL</b>	<b>12302.2</b>	<b>5675.6</b>	<b>4093.7</b>	<b>3609.9</b>
<b>TOTAL</b>	<b>25681.4</b>			

Fuente: elaboración propia

A continuación, se muestra el rango de 51-60 horas, con un estimado de 12 millones 302 mil 200 personas que trabajaron jornadas superiores, en cuanto a la población que labora entre 61 a 70 horas a la semana, se obtiene de este rango un subtotal de 5 millones 675 mil 600 personas. El siguiente rango de horas, corresponde a los que desempeñaron alguna ocupación entre 71-80 horas semanales, que a comparación del rango anterior este representa una menor cantidad, descendiendo a 4 millones 93 mil 700 personas. Por último, en el rango final podemos visualizar qué trabajadores laboraron +81 horas a la semana, representando un total de 3 millones 609 mil 900 personas.

De los cuatro rangos expuestos, 51-60, 61-70, 71-80, 81 a +, 25 millones 681 mil 400 personas son las que trabajaron jornadas con la mayor duración de tiempo, representando a comparación de los rangos inferiores, un significativo grupo de la población ocupada.

Podemos concluir que, del 100% de la población ocupada en Lima Metropolitana, el 62.39% representa a aquellos que realizaron actividades laborales superiores a la jornada máxima legal. Por lo tanto, observamos que más de la mitad de la población trabaja en exceso, y ello por muchos factores, que no son objeto de estudio en este artículo.

Sustentando así que, un gran segmento de la población labora más de lo establecido por la norma; aun cuando parte de los trabajadores encuestados laboren bajo una jornada acumulativa o alternativa, de igual forma queda comprobado que sobrepasan las 48 horas de jornada máxima por semana.

En consecuencia, habiéndose examinado y demostrado que en efecto, los trabajadores peruanos desarrollaron diversas actividades laborales que en suma excedieron del tiempo dispuesto por el Art. 25° de la Constitución Peruana.

### **3.2 Estrés laboral en los trabajadores peruanos**

En el 2005, el Instituto Especializado de Salud Mental “Honorio Delgado – Hideyo Noguchi” realizó un Estudio Epidemiológico a la población peruana, el cual determinó que en Lima Metropolitana el 25,9% de empleados padecían estrés laboral; sin embargo, otras ciudades del Perú, como Ayacucho, Cajamarca y Huaraz, presentaron un porcentaje poblacional mayor que Lima, alcanzando el 33,9%. Asimismo, el estudio mencionado demostró que el estrés laboral lo padecían en su mayoría, las mujeres a diferencia del sexo opuesto. (Ministerio de Salud, 2005)

Por otra parte, en la provincia de Lambayeque el Doctor Paúl Arrunátegui (citado por Checa Arbulú) sostuvo que mediante un estudio realizado en el 2012, se determinó lo

siguiente:

Ocho de cada diez trabajadores sufre de estrés. El bajo sueldo y recarga laboral (más de ocho horas de trabajo), influyen directamente en el estrés laboral de los trabajadores del sector público y privado. (p.12)

Al respecto, conviene mencionar que en mayo del 2014, el Instituto Integración realizó una encuesta a dos mil doscientas personas en diecinueve localidades del Perú. Los resultados que se obtuvieron, concluyen que el 63% de mujeres presentan un cuadro de estrés, mientras que el nivel en los hombres desciende a 52%. Además, el 25% de encuestados respondió que durante el 2014 se sintieron “Muy estresados”, el 38% “Algo estresados”, un 35% “Poco estresados” y finalmente, el 8% no se sintió “Nada estresado”. En cuanto a las fuentes de estrés se evidenció que el 33% se debe a problemas en el centro de estudio, hogar y centro de actividades laborales. (Integración, 2015)

Cabe mencionar que en el 2014, psicólogos del Centro de Prevención de Riesgos de Trabajo, realizaron un “Test de Estrés en Salud Ocupacional en Lima”; cuyo objetivo fue medir el nivel de estrés laboral de un determinado grupo poblacional, en distintos rubros empresariales y evaluar los factores causantes.

**Cuadro N.º4**

Total de Evaluados	DIAGNÓSTICO ESTRÉS LABORAL							
	Adecuada respuesta al Estrés	Porcentaje	Estrés Laboral Leve	Porcentaje	Estrés Laboral Moderado	Porcentaje	Estrés Laboral No Leve	Porcentaje
<b>32,359</b>	27, 392	84.60%	4,031	12,5%	881	2,70%	55	0.20%

*Fuente: Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, p.34.*

En el Cuadro N.º 4, se observa tres niveles de Estrés Laboral: leve, moderado y no leve.

En principio, 27 mil 392 personas tuvieron una respuesta adecuada al estrés en diversas situaciones, lo que representa el 84,6% del total de evaluados. Por su parte, 4 mil 031 personas presentaron un nivel de “estrés leve”, siendo el 12,5% de los entrevistados. En cuanto al “estrés moderado”, este se presentó en el 2,7% del total de la población encuestada, siendo 881 personas. Finalmente, solo 55 personas sí presentaron un cuadro de “estrés no leve”.

De acuerdo al mencionado estudio, el MINTRA (2014) determinó que los factores que provocaron el estrés laboral fueron:

- a) Condiciones de trabajo inadecuado.
- b) Ausencia en la organización del trabajo.
- c) Conflicto y ambigüedad de roles.
- d) Monotonía y trabajos repetitivos.
- e) Demandas de trabajo con desgaste físico y emocional.
- f) **Turnos de trabajo y horarios extensos de trabajo.**
- g) Dificultades en el liderazgo y comunicación, etc.

Entonces, según el Minsa y el estudio realizado en el 2014 a los trabajadores de Lima; uno de los factores que ocasionan estrés laboral, son los turnos y las extensas jornadas de trabajo.

Del mismo modo, la Organización Internacional del Trabajo considera que una de las causas que producen estrés laboral, se debe a las muchas horas de trabajo. (OIT, 2008)

Cabe recordar que, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N.º 29783, en el Título Preliminar establece el Principio de Protección, este consiste en el deber que tiene el Estado y los empleadores con el trabajador. Este deber incluye buenas condiciones de trabajo, que salvaguarden la vida, la salud física y mental del trabajador, protegiendo así su bienestar y dignidad.

En conclusión, del análisis de los informes del INEI (Cuadro N.º 1, 2 y 3), y diversos estudios realizados en el Perú para determinar el nivel de estrés y los factores que influyen en este; se obtuvo como resultado los notables efectos que produce el tiempo de trabajo en exceso, esto es, largas horas de trabajo que en suma sobrepasan lo estipulado el ordenamiento jurídico. Por lo tanto, se ha demostrado que esta es una de las principales razones del padecimiento de estrés laboral.

Si bien es cierto, existen peruanos con un estrés laboral leve que, al no tomarse las medidas o condiciones laborales adecuadas, este “primer nivel de estrés” repercutirá y aumentará progresivamente en la salud de los empleados, llegando incluso a ocasionar enfermedades cardíacas, trastornos mentales, presión arterial, etc.

### **3.3 Propuesta Legislativa de Reducción de la jornada Laboral a 45 horas semanales**

Como ya se ha mencionado anteriormente, la jornada laboral se encuentra recogida en dos artículos del ordenamiento jurídico peruano. En el artículo 25º de la Constitución peruana y también, en el artículo 1º de la Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en

sobretiempo.

La modificatoria planteada, se basa en precedentes internacionales y propuestas legislativas de España, Islandia, Reino Unido, Chile y Colombia.

### **3.3.1 Jornada Laboral en el ordenamiento jurídico internacional**

#### **España**

La normativa española, en el art. 4 del Real Decreto 2001/1983 establece que la jornada de trabajo es de cuarenta horas a la semana, como máximo. Asimismo, el art. 34 inciso 1 del Estatuto de los Trabajadores dispone lo siguiente:

“(...) La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual (...)”.

Es así que, la jornada ordinaria no debe exceder de nueve horas al día, salvo que por acuerdo colectivo con el empleador se pacte una jornada superior, respetando la normativa. (Estatuto de los Trabajadores, 2023)

Sin embargo, esto podría cambiar, ya que el partido “Más País” liderado por Íñigo Errejón, presentó en el 2021 un proyecto piloto que plantea disminuir la jornada de trabajo de 40 a 32 horas a la semana, sin reducción salarial.

El objetivo de la propuesta es mejorar la productividad empresarial, pero a su vez, mejorar el bienestar del capital humano, su tiempo libre, igualdad de oportunidades y calidad laboral. También busca desacelerar el cambio climático, al fomentar la reducción de emisiones contaminantes de los vehículos utilizados por los trabajadores. Teniendo como base diversos estudios del ODCE, que indican que España registra un alto índice de horas trabajadas anualmente. (Más País, 2021)

El proyecto propone que 200 empresas reduzcan su jornada de trabajo, mediante incentivos económicos que permitan formar una nueva cultura empresarial. Este consiste en dividir las empresas en dos grupos, en el primero se aplicaría la reducción y la ayuda monetaria; mientras que al segundo, no se aplicaría ninguna política de cambio.

Para la implementación del proyecto piloto, el gobierno convocaría a un concurso, en el que participarían las empresas interesadas, siempre y cuando cumplan con presentar una propuesta que contenga la reducción del tiempo de trabajo, el compromiso de mantener la nueva jornada durante tres años, indicadores que midan la mejora y el incremento de la productividad, entre otros requisitos; todo ello sería evaluado por investigadores expertos, que posteriormente seleccionarían las mejores propuestas que se incorporarían y que recibirían un incentivo económico por parte del gobierno.

A la fecha, el gobierno español se encuentra evaluando los proyectos presentados de las 41 pymes interesadas. El presupuesto asignado es de 10 millones de euros, que servirán para incentivar a las empresas seleccionadas, que buscan generar un cambio en el trabajador español y en la productividad empresarial. Se espera que la ejecución del proyecto piloto se lleve a cabo este 2024. (BOE, 2023)

### **Islandia**

La normativa islandesa regula en el art. 2 de la Ley Nro. 88/1971 que, la jornada laboral es de cuarenta horas a la semana, previo pacto de las partes del horario en un periodo diurno. Es así que la norma expresa, en el artículo mencionado, como regla general lo siguiente:

“(...) se debe trabajar 8 horas diarias de lunes a viernes, a menos que otro horario de trabajo sea más conveniente por razones especiales (...)”.

Por lo tanto, el periodo laboral es de ocho horas diarias o de cuarenta horas semanales, salvo por acuerdo de las partes y dependiendo las épocas del año; en algunos casos incrementa la jornada y en otras se reduce, teniendo en cuenta el ámbito laboral; sin dejar de lado que, una jornada mayor a trece horas diarias resultaría un acto ilegal.

A pesar de tener regulada una jornada horaria superior a la de otros países europeos, pero significativamente menor a la realidad latinoamericana; el panorama islandés se caracterizaba por la falta de productividad, largas jornadas de trabajo y, de una marcada cultura de exceso de trabajo y poca organización del mismo. (Alda, 2019)

Por tal motivo, los sindicatos y organizaciones civiles de Islandia, reclamaron jornadas laborales más cortas. En respuesta a las solicitudes, Islandia optó por mejorar las condiciones laborales, implementando ensayos que tenían como finalidad reducir la jornada laboral sin disminución salarial y comprobar los beneficios para las partes contratantes.

En el 2015 se puso en marcha las pruebas de reducción, en las que participaron el Ayuntamiento de Reykjavík y el gobierno nacional. En el ayuntamiento de Reykjavík, los ensayos comenzaron en marzo del 2015, teniendo como objetivos principales comprobar la eficacia de la reducción de la jornada en la vida laboral y personal del empleado. Además, buscaban analizar si disminuir el tiempo de trabajo aumentaría la productividad y cómo ponerla en práctica. Inicialmente, participaron 66 trabajadores, quienes redujeron su periodo de trabajo de 40 a 36 o 35 horas semanales, pero con el tiempo aumentaron a 2,500 empleados del ayuntamiento. Al finalizar la prueba el 01 de septiembre de 2019, los trabajadores retomaron su anterior horario de trabajo, pero al cabo de unos meses, acordaron jornadas más reducidas.

En cuanto al ensayo practicado por el gobierno nacional, este inició en octubre del 2015, a insistencia de uno de los más grandes sindicatos de Islandia, la BSRB (Confederation of State and Municipal Employees). El objetivo era analizar los beneficios de la reducción horaria, por lo que acordaron que esta pasaría de 40 a 36 horas semanales. Siendo que, un total de 440 trabajadores de los 364 lugares seleccionados para el control, participaron del proyecto; sin embargo, con el tiempo esta cantidad aumentó. (Gobierno de Islandia, 2019)

Finalmente, los resultados demuestran que reducir las horas de trabajo, mantiene y/o aumenta la productividad laboral; así como también, el bienestar de los trabajadores aumentó significativamente, permitiéndoles conciliar su vida de trabajo y de familia; el estrés laboral se redujo; mejoró el confort de fin de semana; mayor tiempo para la realización de actividades domésticas. Estos datos fueron obtenidos de los testimonios de los gerentes y trabajadores, quienes en su totalidad se sintieron satisfechos con el cambio, y por esa misma razón, es que a la fecha el 86% de trabajadores islandeses mantienen acuerdos de reducción horaria sin afección salarial.

## **Reino Unido**

El artículo 4.1 del Reglamento del Tiempo de Trabajo 1998/1833, establece la duración de la jornada laboral inglesa, mediante el siguiente texto:

“(...) el tiempo de trabajo del trabajador, incluidas las horas extraordinarias, en cualquier período de referencia que sea aplicable en su caso no excederá de un promedio de 48 horas por cada siete días (...)”

De modo tal, que la jornada laboral de Reino Unido tiene una misma duración que la regulada en nuestro país; es decir, los trabajadores desempeñan sus actividades laborales en un máximo de cuarenta y ocho horas semanales. Sin embargo, esta similitud de un continente a otro, no significa que no ameriten cambios urgentes.

Por su parte, en el 2022, dos organizaciones británicas sin fines de lucro, el Think Tank Britannic Autonomy y 4 Day Week Global, realizaron un proyecto piloto en el cual participaron 61 empresas del Reino Unido, y alrededor de 2 mil 900 trabajadores. La finalidad principal era reducir los cinco días de trabajo a solo cuatro, lo que se conoce como “semana laboral de cuatro días”, sin que ello implique pérdida de salario. Es así que diversos medios de comunicación, han catalogado este proyecto como la prueba piloto más grande, de cuatro días de trabajo a la semana, que se ha desarrollado hasta la actualidad. (RFI, 2023)

Este experimento tuvo inicio el 06 de junio hasta diciembre de 2022; contó con la

participación de un equipo de investigación del University Collage Dublin y Boston Collage. El primero, se encargó de supervisar las encuestas realizadas a los ejecutivos y empleados de las compañías. Mientras que el segundo, recopiló y analizó los datos obtenidos de las encuestas. (Autonomy, 2023)

Si bien es cierto, la jornada no se redujo a treinta y dos horas semanales, como proyectaron las organizaciones, pero sí hubo una reducción significativa, aminorando jornadas de treinta y ocho horas y en algunos casos, de más de cuarenta horas semanales. En promedio, durante el desarrollo del ensayo, los trabajadores contaron semanalmente con una jornada de treinta y cuatro horas.

Los resultados de la prueba fueron positivos, 56 empresas de las 61 que participaron, es decir, el 92% ha implementado de forma permanente la semana de cuatro días de trabajo. Las encuestas revelaron que los beneficios de acortar la jornada, se reflejan en la salud y en el bienestar del capital humano. Es así que, durante los seis meses de prueba, el 39% de los empleados experimentaron menos estrés. El 43% informó haber mejorado su salud mental, el 37% aseguró haber logrado mejoras en su salud física y el 40% percibió una disminución en el insomnio. Además, el 71% de los empleados, reportaron menos agotamiento.

En cuanto a la labor realizada, el 48% expresó sentirse satisfecho con el trabajo y el 55% informó haber aumentado su capacidad en el mismo. Pero no solo se vieron satisfechos con el trabajo, sino que también en la calidad de vida y tiempo disponible, respondiendo al 73% de satisfacción. Al mismo tiempo, las empresas se sintieron satisfechas con el desempeño de los empleados, ya que este produjo el aumento de la productividad empresarial.

Por otro lado, hubo cambios positivos en la vida social y familiar de los trabajadores. Un 54% aseguró sentirse menos cansado para realizar labores domésticas al regresar a casa. El 60% informó haber logrado equilibrar las responsabilidades de cuidado en el hogar.

De lo expuesto, podemos concluir que reducir la jornada laboral tiene múltiples ventajas para el trabajador, quien constituye el recurso humano que permite a una empresa generar ingresos y materializar la productividad y el rendimiento laboral. Con el análisis de este proyecto, comprobamos los efectos positivos de reducir gradualmente la duración del tiempo de actividades laborales.

## **Chile**

En el 2017, la diputada Camila Vallejo Dowling presentó una propuesta legislativa para

modificar el artículo 22 del Código de Trabajo chileno, que regulaba en su primer párrafo lo siguiente:

“La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales (...).”

La legisladora buscaba disminuir la jornada laboral chilena de 45 a 40 horas semanales. La finalidad de la propuesta, era mejorar las condiciones de vida y el desarrollo integral, procurando el bien común de todos los chilenos.

Uno de los fundamentos que sustenta el proyecto, está vinculado al nivel de productividad, ya que trabajar muchas horas al día no implica que la producción sea mayor y efectiva, por el contrario, disminuye y agota las energías del trabajador, generando así un bajo rendimiento laboral; un claro ejemplo de ello, son los países que acortaron la jornada de trabajo y que con esta medida, consiguieron altos niveles de productividad.

Según su análisis, concluye que trabajar menos horas garantiza altos índices de producción, tanto para las empresas, como para el desarrollo del país. Asimismo, el proyecto señala que la disminución del tiempo de trabajo, no afectará el salario de los empleados, ya que estos seguirán percibiendo el mismo sueldo que tenían cuando la jornada era de 45 horas a la semana.

El proyecto introduce una disposición para reducirlo progresivamente hasta las cuarenta horas semanales (8 horas diarias si se distribuye en cinco días, o bien, 6 horas 40 minutos si se distribuye en seis días). (Boletín Nro. 11179-13, 2017, p.05)

Modificándolo bajo los siguientes términos:

Al artículo 22, inciso primero: Sustitúyase la palabra “cuarenta y cinco” por “cuarenta”.

La propuesta normativa fue aprobada el 11 de abril de 2023, mediante la Ley 21.561 que modifica el Código del Trabajo chileno, y entró en vigencia el 26 de abril del año en mención. Es importante señalar que, su aplicación será de forma progresiva y responsable, a fin de no afectar la empleabilidad; es así que propone que en el primer año la jornada laboral se reduzca a 44 horas semanales, en el tercer año a 42 horas y en el quinto año, se aplique la reducción de 40 horas semanales. Asimismo, la legislación establece que, por ningún motivo el empleador disminuirá las remuneraciones de los trabajadores.

Finalmente, establece medidas que ayudarán a conciliar el ámbito laboral y familiar del empleado, a través de bandas horarias que permitirán a los progenitores y/o cuidadores de infantes menores de 12 años, anticipar o retrasar el inicio o término del horario laboral.

## Colombia

En Colombia se ha planteado la reducción de la jornada laboral de cuarenta y ocho horas a “treinta y seis horas semanales”. La finalidad del proyecto de ley colombiano, es incrementar la productividad de los diversos sectores empresariales y de esta forma, mejorar la actividad económica del país.

El proyecto realiza una comparación de los países que ostentan jornadas de trabajo de menor duración, como Suecia, Alemania, Suiza, Australia, Noruega, entre otros. Estos países comprobaron que reducir la jornada aumenta la productividad de los empleados y propicia un mejoramiento en el desarrollo empresarial.

Según información recopilada por la OCDE, Colombia se posiciona en el primer lugar de los países que cuentan con más horas de trabajo en Latinoamérica. En consecuencia, se considera que es necesario reformar la jornada de trabajo de 48 horas a 36 horas a la semana; es decir, 6 horas diarias que serán reducidas de forma progresiva. Además, respaldan su propuesta, el convenio establecido por la OIT respecto a la jornada, la cual debe tener como máximo 40 horas de trabajo a la semana, siendo este último su principal sustento. (Muñoz, 2019)

El artículo que se plantea modificar se encuentra en el Código sustantivo del Trabajo, y tiene la siguiente forma:

Art. 161º: La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de seis (6) horas al día y treinta y seis horas (36) a la semana (...)

Del mismo modo, añada un párrafo transitorio que indica que la aplicación del artículo será gradual, es decir, cada año se disminuirán dos horas de trabajo para que, al cabo de seis años, la jornada laboral sea de treinta y seis horas semanales; sin perjudicar la remuneración de los trabajadores.

### 3.3.2 Contenido del Proyecto de Ley

La presente propuesta legislativa plantea una reforma a la disposición constitucional que limita la duración de la jornada ordinaria laboral a ocho horas al día o cuarenta y ocho horas a la semana, como máximo.

En ese sentido, reformar la ley del derecho laboral de rango inferior, recaería en contradicciones con el ordenamiento constitucional, ya que devendría en inválida. Por tal motivo, la propuesta de modificatoria es para el art. 25º de la Constitución Peruana, y será bajo los siguientes términos:

## **PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA LA JORNADA LABORAL**

### **Artículo 1. Objetivo de la ley**

El objetivo de la presente ley es reducir la jornada laboral para garantizar la salud del trabajador peruano.

### **Artículo 2. Finalidad de la ley**

La finalidad es evitar que los trabajadores peruanos sufran de estrés laboral a causa de las prolongadas jornadas de trabajo.

### **Artículo 3. Modificatoria**

Modifíquese e introdúzcase en el primer párrafo del artículo 25° de la Constitución Política del Perú de 1993, la siguiente premisa:

“Artículo 25: **La jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y cinco horas a la semana, como máximo.** En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo”.

### **DISPOSICIONES FINALES:**

Será nula toda reducción o disminución de la remuneración o cualquier otro beneficio laboral que constituya un derecho fundamental.

### **Conclusiones**

Se examinó la jornada real en el Perú y se determinó que el 62.39% de los empleados, realizan actividades laborales superiores a la jornada máxima legal. Asimismo, se analizó diversos informes elaborados por el Minsa, y se comprobó que una de las causas del estrés laboral se debe a las extensas jornadas de trabajo.

Se propone un Proyecto de Ley que plantea una reforma parcial al artículo 25° de la Constitución Peruana. La modificatoria se introduciría en el primer párrafo del mencionado artículo, con la finalidad de eliminar los términos “ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales”, sustituyéndose por “cuarenta y cinco horas a la semana”.

Finalmente, la propuesta legislativa garantizará la salud del trabajador peruano, evitando que este sufra de estrés laboral y que, de esta manera pueda desarrollar sus actividades laborales y personales, en condiciones dignas.

## Recomendaciones

A fin de garantizar la salud del trabajador peruano, es necesario reducir la jornada de trabajo a 45 horas a la semana, para así evitar que los trabajadores sufran de estrés laboral; al mismo tiempo, se protegerá la dignidad, salud y condiciones adecuadas de trabajo, que merece toda persona en el desempeño de sus actividades laborales. Ello les permitirá disfrutar y aprovechar de su tiempo libre, sin que se transgreda el límite que se dispone en esta nueva modificatoria y que se vulnere su derecho al descanso, ya sea semanal y anual. Además, para que los índices de esta enfermedad profesional, no aumenten considerablemente, y generen consecuencias irreversibles en la salud.

Para finalizar, se sugiere tomar en cuenta los proyectos de ley internacionales, mencionados en la presente investigación, ya que estos demuestran que reducir la jornada de trabajo, promueve el óptimo desarrollo laboral del subordinado, y le permite conciliar su vida privada. Del mismo modo, resulta beneficioso para el empleador, dado que la productividad de su empresa aumentará y esto le generará una mayor rentabilidad.

## Referencias

- Anónimo. (12 de noviembre de 2017). El origen de la jornada de ocho horas. *Infobae*. <https://bit.ly/47N9x3G>
- Anónimo. (22 de febrero de 2023). Reino Unido: el exitoso experimento de trabajar 4 días a la semana. *RFI*. <https://bit.ly/3QPbXIs>
- Avalos, B. (2018). *Excepciones a la Jornada de Trabajo: Límites y alternativas* [Tesis para optar el grado académico de magíster en derecho del trabajo y de la seguridad social, Pontificia Universidad Católica del Perú] <https://bit.ly/46t0L9W>
- Bitácora Laboral (2012). El personal de confianza ¿Tiene derecho a cobrar sobretiempos?. *Ediciones Laborales*, 29-30 <https://bit.ly/46rwAA7>
- Boletín oficial del Estado. [Ministerio de Industria, Comercio y Turismo]. Por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de ayudas dirigidas al impulso de la mejora de la productividad en pequeñas y medianas empresas industriales a través de proyectos piloto de reducción de la jornada laboral. 11 de abril de 2023. <https://bit.ly/47rKVh6>

- Castillo, J. (2017). *Jornadas y Horario de Trabajo, Análisis – casos especiales-jurisprudencia actual*. Factum Consultores. <https://bit.ly/49PCg9V>
- Checa, L. (2017). *Inteligencia emocional para disminuir el estrés en los trabajadores de la Universidad Particular de Chiclayo - 2017* [Tesis para optar el grado académico de magister, Universidad de Chiclayo] <https://bit.ly/40PcAX0>
- Clavijo, D., Guerra, D. y Yañez, D. (2014). *Método, Metodología y Técnicas de la investigación aplicada al Derecho*. Grupo Editorial Ibáñez. <https://bit.ly/3uvjrZC>
- Constitución Política del Perú (1993)
- Errejón, I. (2021). *Proyecto piloto de reducción de jornada laboral y mejora de la productividad*. Más País. <https://bit.ly/47LDZeI>
- Falcón, M. (2015). *Las Jornadas Atípicas en el sector minero: Impacto de los criterios del Tribunal Constitucional a través de la negociación colectiva* [Tesis de pregrado en Derecho] <https://bit.ly/49RiOcM>
- García, A. (2010). *Jornada, horario de trabajo y horas extras*. Gaceta Jurídica.
- Gobierno de Islandia. (2019). *Proyecto experimental para acortar la semana laboral en el estado*. <https://bit.ly/49RiPNS>
- Haraldsson, G. (2019). *Conference on shortening working hours: Background and summary of talks*. Association for Sustainability and Democracy. <https://bit.ly/40SIzoZ>
- INEI (2000), *Informe Técnico de Metodología para el cálculo de los niveles de empleo, N.º 4-febrero 2020*. <https://bit.ly/3sVC7ky>
- INEI (2023). *Informe Técnico de Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana, N.º 5-mayo 2023*. <https://bit.ly/47r0gPa>
- Integración, Instituto de Análisis y Comunicación. (2015). *Los porqués del estrés*. <https://bit.ly/3GcLAag>
- Lewis, K., Stronge, W., & Kukuchi, L. (2023). *The results are in: the UK four-day week pilot*. Autonomy. <https://bit.ly/3GaqRUq>
- Ley 1833 de 1998. Reglamento sobre el tiempo de trabajo de 1998. [Departamento de Comercio e Industria]. 01 octubre de 1998. <https://bit.ly/3GaGfAr>
- Ley 88 de 1971. Ley sobre la semana laboral de 40 horas. [Ministerio de Justicia] 31 de diciembre de 1982. <https://bit.ly/3RILJ1L>
- Ley de productividad y competitividad laboral. (1997). <https://bit.ly/3ReZ1Nr>

- López, D. (30 de mayo de 2020). El origen de la jornada de 8 horas. *Economipedia*. <https://bit.ly/3GbTZL7>
- Méndez, J. (2009). *Derecho Laboral Un enfoque práctico. Primera Edición*. McGraw-Hill/Interamericana Editores. <https://bit.ly/47nMRXX>
- Ministerio de Salud. (2005). *Estrés Laboral afecta a casi el 26% de la población adulta de Lima. Nota de prensa*. <https://bit.ly/3RaKrWZ>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2011). *Regulación de los descansos remunerados en la legislación laboral. Boletín 007* <https://bit.ly/47qbzak>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2014). *Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana*. <https://bit.ly/3sNAjdw>
- Muñoz, F. (2019). *Proyecto de Ley N.º 258 “Por medio del cual se modifica la jornada laboral en Colombia, se reforma el artículo 161 del Código sustantivo*. Congreso de la República de Colombia. <https://bit.ly/3Gbc6RB>
- Nájera, A. (2009). *Derecho Laboral*. Unidad de Estudios Superiores de la Paz. <https://bit.ly/47ldGfs>
- Organización de las Naciones Unidas. (s.f.). Declaración Universal de Derechos Humanos. <https://bit.ly/3T0Phay>
- Organización Internacional del Trabajo. (2008). Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo, un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional. <https://bit.ly/46x7HTA>
- Organización Internacional del Trabajo. Convenio 106. <https://bit.ly/3QZ9LhE>
- Organización Internacional del Trabajo. Convenio 14. <https://bit.ly/3RbgKVR>
- Real Decreto Legislativo 2 de 2015 [Ministerio de la presidencia, relaciones con las cortes y memoria democrática] Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. 29 de junio de 2023. <https://bit.ly/46nx4ah>
- Rodríguez, J. (2018). *La Exclusión de la Jornada máxima y la jornada ordinaria de trabajo* [Tesis para optar el título de abogado, Universidad Privada Antenor Orrego] <https://bit.ly/47KwRz1>
- Ruiz, I. y Vega, K. (2016). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales* [Tesis para obtener el título de licenciado en gestión empresarial, Pontificia Universidad Católica del Perú] <https://bit.ly/49IfLnv>
- Sociedad Española de Salud y Seguridad en el Trabajo. (2018). *Estrés Laboral*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. <https://bit.ly/47qbQKo>

- Távora, M. (2019). *El uso de las nuevas Tic y el derecho a la desconexión laboral: un límite al poder de dirección* [Tesis para optar el título de abogado, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo] <https://bit.ly/47NMqGr>
- Timaná, D. (2006). *El personal de dirección y confianza en el Régimen laboral de la actividad privada en el Perú*. Palestra Editores. <https://bit.ly/47KgPVV>
- Toyama, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú: Un enfoque teórico-práctico*. Gaceta Jurídica.
- Vallejo, C. (2017). *Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral - Boletín N.º 11179- 13*. Cámara de diputados de Chile. <https://bit.ly/3MUD2bU>
- Velásquez, A. (s.f.). *100 años de conquista de las 8 horas de trabajo en el Perú*. SUTEP. <https://bit.ly/49GC78G>