

Universidad Católica de Santa María
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Escuela Profesional de Derecho



**Análisis comparado del derecho laboral y constitucional sobre la
reducción de la jornada laboral en Iberoamérica: Implicancias en el
bienestar de los trabajadores y la viabilidad económica para los
empleadores en el Perú, 2024.**

Tesis presentada por el Bachiller:

Arrospide Cruces, Fabricio Daniel

ORCID: 0009-0003-8113-3189

para optar el Título Profesional de Abogado

Asesor:

Mag. Gonzales Ortega, Berly

ORCID: 0009-0000-0632-2068

Arequipa - Perú

2025

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

DERECHO

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 20 de Junio del 2025

Dictamen: 012378-C-EPDD-2025

Visto el borrador del expediente 012378, presentado por:

2018600181 - ARROSPIDE CRUCES FABRICIO DANIEL

Titulado:

**ANÁLISIS COMPARADO DEL DERECHO LABORAL Y CONSTITUCIONAL SOBRE LA REDUCCIÓN
DE LA JORNADA LABORAL EN IBEROAMÉRICA: IMPLICANCIAS EN EL BIENESTAR DE LOS
TRABAJADORES Y LA VIABILIDAD ECONÓMICA PARA LOS EMPLEADORES EN EL PERÚ, 2024.**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Título Profesional/Título de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

ABOGADO

**29638175 - DE TABOADA NUÑEZ BORJA JOSE MARIA MANUEL FERNANDO
DICTAMINADOR**



**46135455 - VALDIVIA CORZO MARIA GRACIA
DICTAMINADOR**



**72629802 - SANCHEZ CARDENAS DIEGO ALEJANDRO
DICTAMINADOR**



Análisis comparado del derecho laboral y constitucional sobre la reducción de la jornada laboral en Iberoamérica: Implicancias en el bienestar de los trabajadores y la viabilidad económica para los em

INFORME DE ORIGINALIDAD

26%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

12%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

2

www.coursehero.com

Fuente de Internet

2%

3

Submitted to Universidad Católica de Santa
María

Trabajo del estudiante

1%

4

lpderecho.pe

Fuente de Internet

<1%

5

Submitted to Universidad Andrés Bello

Trabajo del estudiante

<1%

6

Submitted to Pontificia Universidad Catolica
del Peru

Trabajo del estudiante

<1%

7

Submitted to Corporación Universitaria
Minuto de Dios, UNIMINUTO

<1%

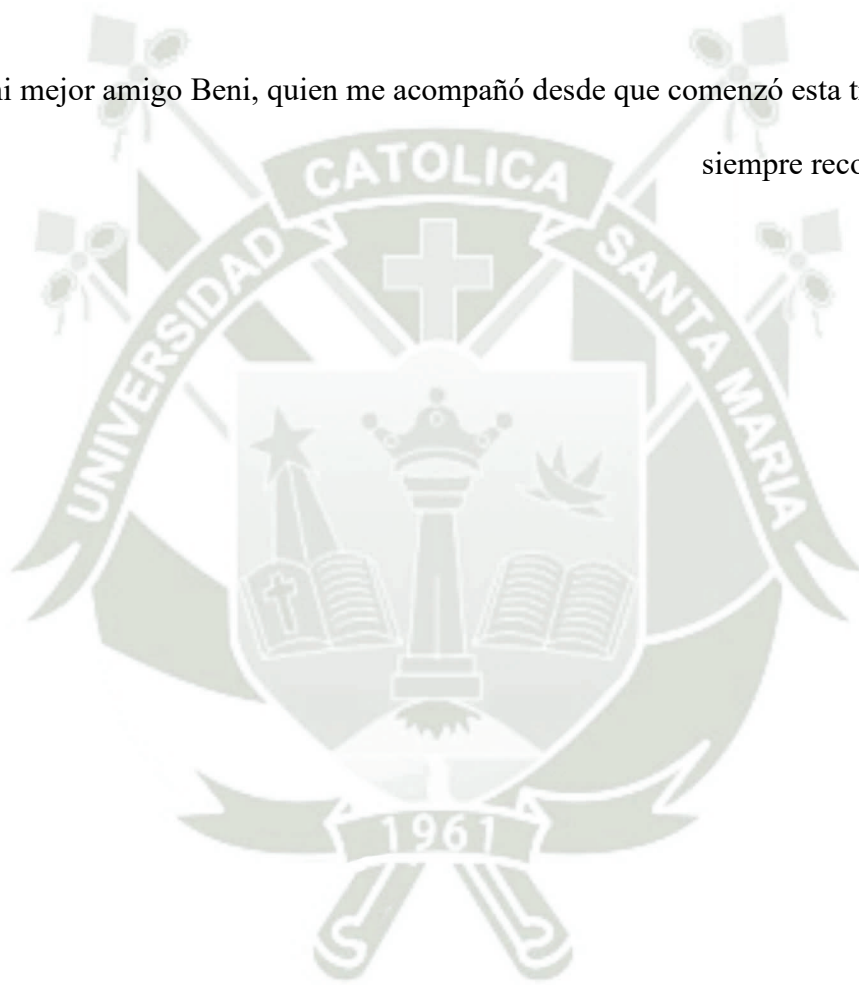
DEDICATORIA

A Dios, quien me da la fortaleza que necesito y siempre me guía con su diestra.

A mis abuelas Julia y Victoria, por ser la fuente inagotable de inspiración desde el cielo.

A mis padres Rober y Teresa, y hermana Fabiana, quienes no dejaron de creer en mí ni un solo día.

Y a mi mejor amigo Beni, quien me acompañó desde que comenzó esta travesía, y a quien siempre recordaré con cariño.



AGRADECIMIENTOS

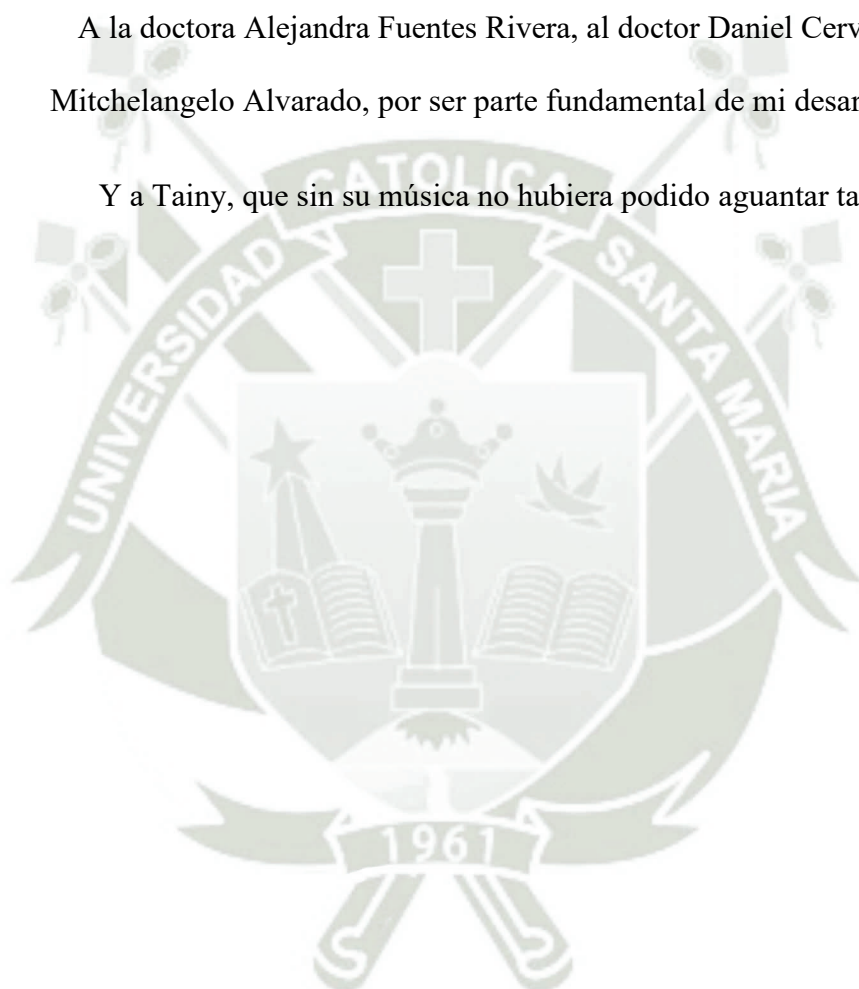
A mi familia, por la confianza depositada en mí.

A mis queridos amigos, quienes son un escape de la monotonía.

A mi Universidad, en donde viví experiencias irrepetibles.

A la doctora Alejandra Fuentes Rivera, al doctor Daniel Cervantes, y al doctor Mitchelangelo Alvarado, por ser parte fundamental de mi desarrollo profesional.

Y a Tainy, que sin su música no hubiera podido aguantar tantas madrugadas.



RESUMEN

La reducción de la jornada laboral ha sido una tendencia que ha ido ganando popularidad entre los países de Iberoamérica, teniendo como ejemplo países europeos o asiáticos que ya adoptaron esta medida. En países como España, Chile o Colombia se empezó a considerar la reducción de horas laborables con la finalidad de conseguir un equilibrio entre la vida personal y laboral sin afectar al empleador en cuanto a la productividad.

En el presente trabajo investigativo, se analizó el contexto histórico del derecho laboral de algunos países de Iberoamérica que ya han implementado dicha medida, la forma en la que introdujeron la reducción de la jornada y se realizó una comparación con el contexto peruano.

Se concluyó que una reducción de la jornada en el contexto nacional podría traer beneficios significativos tanto para los trabajadores como para los empleadores, siempre y cuando dicha medida vaya acompañada de políticas que incentiven su introducción al mercado laboral y sea aplicada de forma progresiva.

No obstante, el Perú no solo no ha tomado una postura frente a dicha medida, sino que pareciera ignorar tal propuesta, a pesar de que la experiencia de países vecinos sugiere una respuesta positiva por parte de la población frente a la reducción de la jornada laboral.

Palabras claves:

Reducción, jornada, productividad.

ABSTRACT

The reduction of working hours has been a growing trend among Ibero-American countries, following the example of European and Asian nations that have already implemented this measure. In countries like Spain, Chile and Colombia, the idea of reducing working hours has been considered as a way to achieve a balance between personal and professional life without negatively impacting employer productivity.

This research examines the historical context of labor law in certain Ibero-American countries that have already adopted this policy, the way they implemented working hour reductions, and a comparison with the Peruvian context.

The study concludes that a reduction in working hours in Peru could bring significant benefits for both workers and employers, provided that it is accompanied by policies that encourage its integration into the labor market and that its implementation follows a gradual approach.

However, Peru has not only failed to take a stance on this issue but seems to ignore the proposal altogether, despite the fact that the experience of neighboring countries suggests a positive public response to reduce working hours.

Key words:

Reduction, working hour, productivity.

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN..... 1

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 3

1.1. Descripción del problema..... 4

1.2. Objetivos..... 5

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO..... 7

2.1. Perspectiva comparada y alcances del derecho laboral en el Perú 8

2.1.1. Evolución histórica del derecho laboral en Perú..... 8

2.1.2. Derecho laboral en Chile..... 17

2.1.3. Derecho laboral en Colombia..... 21

2.1.4. Derecho laboral en España..... 27

2.2. Vinculación del derecho laboral con los derechos constitucionales..... 32

2.2.1. Derecho a la dignidad..... 32

2.2.2. Principio de igualdad..... 36

2.2.3. No discriminación	40
2.3. La constitucionalidad de la jornada laboral.....	42
2.3.1. Naturaleza jurídica de la jornada laboral	42
2.3.2. La jornada laboral en tratados internacionales.....	47
2.3.3. La jornada laboral en jurisprudencia vinculante	53
2.4. Vinculación de la jornada laboral con el bienestar de los trabajadores.....	57
2.4.1. Los trabajadores y sus relaciones interpersonales.....	57
2.4.2. Bienestar físico y mental, y su relación con la productividad	62
2.5. Análisis económico del derecho sobre la reducción de la jornada laboral.....	66
2.5.1. Casos en Iberoamérica	66
2.5.2. Análisis de los posibles sobrecostos asociados a la reducción de la jornada laboral.....	75
2.5.3. Generación de empleo.....	80
2.5.4. Impacto en la informalidad	84
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	89
3.1. Enfoque.....	90
3.2. Nivel	90
3.3. Método.....	91

3.4. Población y muestra	92
3.5. Técnicas e instrumentos	92
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	94
4.1. Introducción.....	95
4.2. Resultados.....	95
4.3. Discusión de resultados	111
4.3.1. Percepciones de los trabajadores sobre la jornada laboral	111
4.3.2. Perspectivas de los empleadores	113
4.3.3. Apreciaciones jurídicas sobre la reforma de la jornada laboral	115
4.3.4. Análisis cruzado de percepciones	116
4.3.5. Conclusiones del capítulo	118
CONCLUSIONES.....	120
SUGERENCIAS Y PROPUESTAS.....	122
REFERENCIAS	123

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Comparación de condiciones laborales entre Chile y Perú	19
Tabla 2 Comparación de condiciones laborales entre Colombia y Perú	25
Tabla 3 Comparación de los impactos económicos.....	68



INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la reducción de la jornada laboral ha sido un tema de constante debate en el ámbito del derecho laboral y económico, especialmente en Iberoamérica. Es así que, varios países han implementado esta medida, o al menos lo han considerado, con el fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores sin afectar la productividad y competitividad empresarial. Países como España, Chile o Colombia son ejemplos de naciones que han optado por reducir la jornada laboral de manera progresiva, respaldados en estudios que aseguran que reducir la jornada trae consigo múltiples beneficios para los trabajadores, así como eficiencia laboral. Asimismo, no sería posible dicha implementación en el mercado sin previos proyectos pilotos dirigidos a sectores laborales específicos e incentivos por parte del Estado para facilitar su inclusión y apoyo por parte de la sociedad económicamente activa.

En el contexto nacional, el Perú aún mantiene una jornada de 48 horas semanales, siendo una de las más altas de Iberoamérica. Es por ello que, la presente investigación busca analizar hasta qué punto la tendencia de reducción de la jornada laboral en Iberoamérica podría mejorar el bienestar de los trabajadores peruanos sin comprometer la viabilidad económica de los empleadores.

Para ello, se analizará el contexto histórico y normativo del derecho laboral en el Perú y en otros países, identificando las similitudes que existen entre los países elegidos para realizar la comparativa y como es que dichos países si se aventuraron en implementar dicha medida y que es lo que evita que el Perú también sea parte del grupo de países que ya se han aventurado a tener una jornada laboral reducida. También se abordarán los desafíos y oportunidades que implica su implementación, considerando factores como el

sector económico, el tamaño de las empresas y las estrategias de mitigación de costos laborales.

El objetivo de esta investigación es la de proporcionar un marco referencial sólido que facilite la evaluación sobre si la reducción de la jornada laboral en el Perú puede contribuir a un equilibrio entre el bienestar laboral y la sostenibilidad empresarial.

Finalmente, se proponen recomendaciones que puedan coadyuvar a la correcta implementación de la reducción de la jornada laboral, sin constituir un verdadero desafío para el sector laboral.





CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La jornada laboral vigente en el Perú tiene un impacto significativo en la calidad de vida de los trabajadores. Si bien el marco normativo establece una duración de 48 horas semanales, es fundamental analizar los efectos que esta extensión tiene en la salud mental, las relaciones interpersonales y el bienestar general de los empleados. El agotamiento físico y mental derivado de extensas jornadas de trabajo no solo incrementa los niveles de estrés y fatiga, sino que también puede afectar la productividad, generar conflictos en el entorno laboral y reducir la satisfacción con el empleo.

Asimismo, el tiempo limitado para las actividades recreativas de descanso afecta el equilibrio entre la vida personal y profesional, lo que a largo plazo puede repercutir en la estabilidad emocional y en el rendimiento de los trabajadores.

En el contexto internacional, varios países han optado por reducir la jornada laboral como una estrategia para mejorar el bienestar de sus trabajadores sin afectar la viabilidad económica de las empresas. En Iberoamérica, países como Chile, Colombia y España han implementado reformas con el fin de trabajar menos horas, tomando como base estudios como el del UK Four Day Week Pilot, realizado por la Universidad de Cambridge, Boston College y el think tank Autonomy en el año 2023, el cual evidenció que una jornada laboral reducida puede mantener o incluso mejorar la productividad en el 92% de los casos, al tiempo que se reduce los niveles de estrés, ausentismo y rotación de personal. Resultados similares se observaron en los ensayos nacionales de Islandia (2015-2019), donde más del 80% de los trabajadores del sector público experimentaron mejoras en salud y eficiencia laboral, lo cual motivó reformas institucionales permanentes. No obstante, el Perú aún no ha tomado una postura clara respecto a esta

tendencia, lo que genera incertidumbre sobre los beneficios y desafíos que podría traer consigo una eventual reducción de la jornada laboral en el país.

En ese orden de ideas, se crea la necesidad de evaluar si la tendencia de reducción de horas laborales en Iberoamérica representa una alternativa viable para el Perú, considerando tanto el bienestar de los trabajadores como la sostenibilidad económica de los empleadores. En ese sentido, la presente investigación busca responder la siguiente interrogante: ¿En qué medida la reducción de la jornada laboral mejora la calidad de vida de los trabajadores peruanos sin comprometer la estabilidad económica de las empresas?

1.2 OBJETIVOS

GENERAL:

Analizar en qué medida la reducción de la jornada laboral mejora la calidad de vida de los trabajadores peruanos sin comprometer la estabilidad económica de las empresas.

ESPECÍFICOS

1. Analizar el marco jurídico laboral peruano y el de países como Chile, Colombia y España, en cuanto a la constitucionalidad de la reducción de las horas laborables.
2. Determinar la forma en que la reducción de la jornada laboral no comprometa la estabilidad económica empresarial, así como la propuesta de la fórmula de evitación de la posible afectación del impacto de la economía empresarial por

efecto del menor número de horas trabajadas y el incremento proporcional de los costos laborales.





CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Perspectiva comparada y alcances del derecho laboral en el Perú

2.1.1. Evolución histórica del Derecho Laboral en el Perú

Principales hitos en la legislación laboral peruana.

La Revolución Industrial en Europa marcó un punto de quiebre en la historia del trabajo, al propiciar no solo el surgimiento de los derechos colectivos laborales, sino también una transformación profunda de las estructuras sociales, industriales e intelectuales. Este proceso histórico no se produjo de manera súbita, sino que fue el resultado de un largo desarrollo que configuró una nueva cultura y forma de vida (González Alegría, 2015, p. 14).

Es por ello que, empezaré a detallar de manera somera los episodios más importantes en la historia del Perú que tuvieron un impacto significativo en la evolución de su Derecho Laboral.

La independencia del Perú en el año 1821.

El Perú consiguió independizarse de España el 28 de julio de 1821, y con dicho evento se dio inicio a una nueva etapa en el país. Consecuentemente, el modelo económico peruano cambia radicalmente, abandonando el colonialismo español para introducirse en el capitalismo inglés. A pesar de los cambios que se pudieron haber presentado a nivel social, éstos empezaron a generar un impacto en el ámbito laboral de manera lenta y progresiva, ya que se seguían adoptando formas de trabajo heredadas de la etapa colonial. (Motta, 2018).

El Perú siempre ha sido un país que se debe a su actividad minera y agrícola, es por ello que en la etapa “*post independencia*” los trabajadores debían cumplir con extensas jornadas laborales que a su vez eran pobremente remuneradas y sin condiciones

de trabajo dignas. Es por ello que se empieza a crear la necesidad de regular el trabajo mediante el Derecho, ya que, hasta ese momento la única forma de hacer respetar los derechos laborales, un tanto escasos para ese momento histórico, eran a través de las llamadas “sociedades de ayuda mutua” que en un futuro se convertirían en las asociaciones sindicales. Poco a poco se iba asentando la necesidad de tener un Derecho Laboral estructurado. (Neira, 2021).

La abolición de la esclavitud en el Perú.

Durante el siglo XIX, en la etapa post independencia, el Perú tuvo que lidiar con la herencia de la esclavitud, siendo indiferentes a la situación en la que se encontraban esas personas, y que se cierta forma se seguía realizando porque respondía a complejos raciales producto de la etapa colonial. Es por ello que, uno de los primeros pasos para establecer igualdad social fue la libertad para los esclavos negros, declarada por el entonces presidente del Perú Ramón Castilla y Marquesado, el 03 de diciembre de 1854. (El Comercio, 2021)

Dicho acto introdujo a la sociedad peruana trabajadora a una transición en la cual los ex esclavos se empezaban a considerar mano de obra libre, ello significó una modificación a la forma en la que se realizaba el trabajo, puesto que ahora se comenzó a buscar empleos remunerados acorde a la labor que se planteaba realizar. Consecuentemente, la migración aumentó; puesto que, ahora se necesitaban personas que quieran suplir el trabajo que realizaban los esclavos, la mencionada labor fue cubierta eventualmente por inmigrantes chinos. (Situ Chang, 2021).

Asimismo, la libertad de los esclavos trajo consigo cambios importantes en las relaciones laborales, ya que los trabajadores empezaron a demandar condiciones laborales

dignas, desembocando en la creación de sindicatos y, por consecuente, promulgar leyes laborales que atiendan a sus requerimientos.

Primeras Leyes Laborales en el Perú (1905)

Las primeras leyes laborales también se encuentran dentro de la cúpula de los eventos más relevantes respecto a la protección de los derechos de los trabajadores.

Según el historiador Juan Diego Motta, explicado en la revista *Thémis* (2018), en 1905 se formó la Comisión Matías Manzanilla, que promovió proyectos legislativos sobre libertad sindical, conciliación, arbitraje, huelgas, accidentes laborales y diálogo social.

Dichas leyes fueron promovidas en septiembre de 1905, por la denominada Comisión Matías Manzanilla en honor al diputado José Matías Manzanilla Barrientos, que presentó el proyecto de ley sobre la jornada laboral, en el cual los principales aspectos a reconocer fueron:

- Libertad Sindical: Se reconoce el derecho de los trabajadores a formar sindicatos, con el fin de facultar a los mismos para defender sus intereses y abrir ventanas de negociación con los empleadores.
- Conciliación y arbitraje: Se introdujeron mecanismos alternativos para la solución de conflictos.
- Derecho a la Huelga: Se reconoce la huelga como una forma de protesta.
- Accidentes Laborales: Se promueve la protección de los trabajadores en caso sufran accidentes que los afecten durante el desarrollo de las labores.

Dicha normativa cimentó la base para que, con el tiempo, el marco legal empiece a considerar diversos aspectos dentro del ámbito laboral.

Constitución Peruana de 1920.

La novena carta magna, que fue promulgada por el entonces presidente provisorio Augusto B. Leguía, y aprobada el 27 de diciembre de 1919 introdujo puntos importantes en cuanto a la materia laboral se refiere, puesto que reafirmó la postura que prohibía la esclavitud en el territorio peruano, precisando que nadie podía ser obligado a trabajar y tampoco se podía trabajar sin ser retribuido por ello, todo esto para garantizar la libertad de los trabajadores, específicamente de los esclavos negros que años antes habían sido declarados libres pero sin las garantías necesarias para hacer cumplir tal disposición.

Asimismo, se positivizó el derecho de los trabajadores a negociar con el empleador de turno, promoviendo el dialogo entre los intervinientes en la relación laboral, y alcanzar mejores condiciones tanto para el empleador como para el trabajador.

“La constitución de 1920 refleja el fruto de los movimientos sociales que le antecedieron y, en todo caso, se inspiró en las Constituciones de Querétaro y la de Weimar, ambas destacadas por su reconocimiento de derechos sociales” (De la Rosa Bedriñana, 2021).

Constitución Peruana de 1979.

La Constitución Política aprobada en 1979 por la Asamblea Constituyente que nos rige plenamente desde el 28 de julio de 1980, reconoce al trabajo como hecho social y económico y al Derecho del Trabajo un rol de gran importancia dentro del Estado peruano y su ordenamiento jurídico y social. En ese sentido, la Constitución de 1979 otorga a la materia laboral un tratamiento amplio y variado, superando largamente a las otras dos constituciones del presente siglo, las de 1920 y 1933, que abordaron el tema de manera más o menos dispersa y genérica. (Blancas Bustamante, 1982).

De esa forma se empieza a considerar al trabajo como un pilar importante dentro de la funcionalidad de la sociedad peruana, en la cual el trabajo es considerado como la forma de realización de los ciudadanos y desarrollo del país. No obstante, a pesar de determinar al trabajo como un derecho y el trabajar como un deber, también se establecieron límites a la jornada laboral, garantizando la protección al trabajador en razón del tiempo que pasaba en el centro laboral. Consecuentemente, se presentaron disposiciones que regulaban el salario mínimo, el cual podría permitir a las personas vivir con dignidad. (Constitución Política del Perú, 1979, art. 43).

En adición a ello, La Constitución dispuso la protección a favor de las mujeres y los menores trabajadores, prohibiendo la discriminación para dichos grupos y determinando condiciones específicas para proteger a los menores que, atendiendo a su necesidad, se encontrasen trabajando. (Constitución Política del Perú, 1979, art. 44).

Reformas Laborales en los años 90.

Durante el gobierno de Alberto Fujimori en los años 90, una hiperinflación azotaba al Perú producto de la herencia dejada por el expresidente Alan García, el cual, para poder amortizar el gasto público recurrió a la impresión desmedida de dinero que no tenía un valor respaldado dentro del banco central de reserva, hecho que desembocó en la pérdida del valor de la moneda peruana. Como era de esperarse, la crisis económica ocasionó la pérdida de interés por el colectivo internacional en invertir dentro del Perú, y con ello, el consumo también disminuyó. (RPP Noticias, 2024)

Para poder estabilizar la economía, el presidente Alberto Fujimori decidió implementar una serie de medidas económicas que afectarían de sobremanera a la sociedad peruana de manera drástica, más aún a la clase media y clase baja.

Si bien es cierto, el llamado “Fujishock” fue de cierta manera efectivo en cuanto a estabilizar la economía se refiere, también remarcó la desigualdad social, económica y lo que a nosotros más concierne, la precarización del empleo y todo lo que ello conlleva. (Clarín, 2023)

A partir de 1991, en el marco de la reforma laboral se produjeron cambios en el régimen de contratación. En primer lugar, se eliminó la estabilidad laboral absoluta: los trabajadores hasta entonces estables se convirtieron en trabajadores con contratos de duración indefinida, contratos que dan derecho a una indemnización por despido arbitrario. (Chacaltana, 2001)

También se ampliaron las modalidades de contratación a plazo determinado, ampliando la duración de un año a cinco años, precisando que en los contratos por obra o servicio no existía dicho plazo. Asimismo, se ampliaron las modalidades de capacitación laboral.

Por otro lado, la flexibilización que trajo consigo Fujimori, también eliminó muchas regulaciones que protegían al trabajador, en pro de facilitar la contratación. No obstante, la informalidad siguió primando en la sociedad peruana, precarizando el empleo a tal punto que las condiciones laborales muchas veces constituían un riesgo latente para los trabajadores.

Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

En el año 2003, en el Perú se aprobó el Decreto Supremo 010-2003-TR - TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la cual tenía en su ámbito de aplicación a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada y para los trabajadores de entidades del Estado y de empresas pertenecientes al ámbito de la Actividad Empresarial del Estado. (Perú, 2003).

Dicha ley fue relevante ya que otorgaba más garantías a los trabajadores respecto de sus derechos laborales, gozando de un marco legal más claro en cuanto a las relaciones entre empleador y trabajador.

La ley garantizó el derecho que tenían los trabajadores a la libertad sindical, pudiendo formar parte de estos para defender sus intereses sin contar con represalias laborales. También se consideró la negociación colectiva, la cual permitía poder negociar con el empleador para obtener condiciones laborales que respondan a las necesidades del trabajador.

De igual forma, se introdujeron formas para la solución de conflictos como la conciliación, mediación y el arbitraje. Todo ello, no solo para dejar de acudir al medio judicial que en muchas ocasiones era lento, sino para resolver cualquier controversia de manera alternativa y de manera más rápida.

Por lo que, la presente ley constituyó mejoras palpables respecto a las condiciones laborales, reforzando el respeto y mejoras derecho laboral peruano.

1.2. Influencia de los movimientos sociales y laborales en la configuración de la jornada laboral

El historiador Jorge Basadre en el año 2005 señaló que, a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, ostentaban condiciones laborales paupérrimas, puesto que las jornadas laborales contemplaban entre diez a dieciséis horas diarias. Era tan desalentador el panorama laboral que las huelgas eran comunes, especialmente en el sector de transporte y el rubro dedicado a la panadería. Atendiendo al contexto histórico, es que la conquista de la jornada laboral de ocho horas se logró por la presión de los gremios y las sociedades de auxilio mutuo que pasarían a llamarse movimientos obreros.

Es así que, en 1886 se creó el primer movimiento obrero peruano, denominado “Estrella del Perú”, conformado por los panaderos de la época; producto de la inexistente seguridad por accidentes laborales o legislación alguna que protegiera al trabajador. (Joël Delhom, 2021).

La huelga en la Fábrica de Tejidos Vitarte constituyó un hito importante en la historia del movimiento obrero en el Perú, ya que era una de las principales plantas de manufactura en el país a finales del siglo XIX. En 1886, casi 500 obreros eran los que trabajaban en la mencionada fábrica, enfrentando condiciones laborales duras y salarios bajos. Es por ello que, el 23 de agosto de 1896, los obreros se declararon en huelga, exigiendo no solo mejores condiciones de trabajo, sino también un aumento de sueldo que vaya acorde a las labores que realizaba. Esta huelga fue reconocida como uno de los primeros y más importantes movimientos sociales que buscaban mejores derechos laborales. (Angulo, 2024).

Durante los años 1918 y 1919, las huelgas se vieron incrementadas en las principales ciudades industrializadas del Perú. Huelgas en donde la principal exigencia era mejorar las condiciones laborales, aunado a ello, los trabajadores exigían la reducción de la jornada laboral. Más pronto que tarde, el estado peruano cedería ante la presión social y se empezarían a adoptar las medidas necesarias para salvaguardar el derecho de los trabajadores, y limitar de cierta manera el poder que tenían los empleadores por sobre ellos. (Montoro, 2024)

A causa de las movilizaciones, el 15 de enero de 1919, el gobierno peruano declaró que la jornada laboral a nivel nacional sería de ocho horas.

Las huelgas no solo marcaron un avance importante para con el derecho laboral peruano, sino que mejoraron las condiciones de trabajo en el Perú, evidenciando que, a través de movilizaciones organizadas se podían lograr cambios relevantes a nivel social.

1.3. Impacto de las reformas laborales recientes en la jornada laboral.

No es desacertado señalar que el derecho no es estático, sino variable, que evoluciona con cada situación que se presenta en la sociedad. Es así que, el Derecho del Trabajo busca adaptarse al contexto social y a la situación económica en la que se encuentre, ya que existe una relación intrínseca entre el trabajo y la economía.

El Derecho del Trabajo tiene que detallar los elementos básicos que constituyen un equilibrio entre el poder político, económico y social de manera que siempre se pueda transformar.

Es por ello que, en los últimos años, el Perú ha estado en búsqueda de mejorar las condiciones de trabajo, a través de proyectos de ley que de cierta forma modifiquen las normas laborales actuales, sin dejar de lado los derechos de los empleadores, puesto que no solo se debe velar por el bienestar del trabajador sino también garantizar protección y, sobre todo, equidad para con el empleador.

En ese orden de ideas, las reformas laborales que han visto la luz durante estos últimos años en el Perú han incorporado una serie de alteraciones que tratan de mejorar diversos aspectos laborales.

La Ley N.º 31602, promulgada en noviembre de 2022, reconoce una licencia remunerada de cinco días por fallecimiento de un familiar directo (Congreso de la República, 2022)., esta Ley dispuso que los trabajadores del sector privado tienen el derecho a una licencia remunerada de cinco días en caso del fallecimiento de algún familiar cercano como padres, hijos, cónyuge o conviviente. No es secreto que la referida

Ley tiene relación directa con la carga sentimental que el trabajador soporta, por lo que, se considera un avance en cuanto a la integridad de los trabajadores respecta, ya que, no solo se está considerando alteraciones físicas dentro de la vida laboral, sino que también se evalúa el bienestar mental de los mismos.

Asimismo, El Certificado Único Laboral fue aprobado mediante el Decreto Supremo N.º 014-2023-TR (MTPE, 2023). El mismo es un documento el cual faculta a los trabajadores a obtener de forma gratuita y digital un certificado que contenga información relevante para los mismos, tal como antecedentes judiciales y penales. Todo ello con la finalidad de que la búsqueda de empleo sea más simple.

También se aprobó la Ley N.º 31828, publicada el 12 de julio de 2023, que promueve beneficios tributarios y administrativos para jóvenes emprendedores (Congreso de la República, 2023)., tiene por objeto establecer un marco normativo que abra las puertas a oportunidades laborales para los jóvenes y puedan ser parte de la sociedad laboral y económicamente activa del país. La mencionada Ley es un importante avance en razón de incentivar a las empresas para contar con personal joven dentro de sus instalaciones, ya que, además de ofrecer una serie de incentivos fiscales, también brinda subsidios para las capacitaciones que se le debe otorgar a los jóvenes. Una de las metas que se busca con esta Ley es la de reducir el desempleo juvenil.

2.1.2 Derecho Laboral en Chile

Historia y evolución de la legislación laboral en Chile

El impulso del modelo económico capitalista en Chile a partir de los últimos años del siglo XIX constituyó un cambio importante dentro del ámbito del derecho laboral, puesto que la población obrera empezó a centrar sus esfuerzos a la actividad minera en conjunto, ya que vieron una oportunidad con la naciente época de la industrialización.

Todo ello originaría una nueva época en cuanto a trabajo se refiere, puesto que las actividades urbanas también se verían incrementadas.

No obstante, cada cambio trae consigo nuevos retos para el derecho, y Chile no fue la excepción. Es por ello que, a través de los movimientos sociales, es que los trabajadores consiguieron poco a poco una legislación que pueda defender sus derechos, eliminando progresivamente la precariedad de las condiciones de trabajo. Desde 1907 se empezaron a concebir las primeras leyes que reconocían ciertos derechos, como el descanso los días domingos y feriados. Empero, los requerimientos sociales estaban dirigidos a obtener regulación sobre los contratos de trabajo, y protección respecto de las posibles enfermedades o accidentes dentro del centro laboral. También se solicitaba la implementación de nuevos mecanismos de solución de conflictos. (Memoria Chilena, Biblioteca Nacional de Chile, 2024).

A principios del siglo XX, la necesidad de contar con una legislación que protegiera a los trabajadores se acrecentaba. Atendiendo a dicho contexto histórico, durante el gobierno de Arturo Alessandri Palma, en el cual se venían desarrollando numerosos movimientos obreros, es que en el año 1924 el Ejército intervino el Parlamento Chileno, exigiendo que se aprueben leyes laborales a favor de los trabajadores, marcando un antes y un después en su derecho. (Ugarte Cataldo, 2011).

Después de años en los que se comenzó con la aplicación de una legislación laboral renovada, se aprobó el Código del Trabajo el día 06 de febrero de 1931, el cual instauró un marco legal acorde a las necesidades de la población.

Dentro del contenido del mencionado Código del Trabajo, se incluyeron las disposiciones respecto de los contratos de trabajo, en las cuales se regulaban las condiciones del empleo; asimismo, se reconocían los derechos sindicales y protección

laboral como indemnizaciones a los trabajadores que sufrieran accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Implementación y efectos de la reducción de la jornada laboral

La reducción de la jornada laboral en Chile fue decretada a través de la Ley N° 21,561 en abril del año 2023 (Ministerio de Trabajo de Chile, 2023), siendo esta transición gradual, es decir que cada año se irá reduciendo progresivamente, hasta que las 45 horas iniciales se transformen en 40 horas laborales semanales, empezando desde el año 2024. Este cambio se debe a un proyecto presentado en el año 2017, que tenía la finalidad de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, velando por una mejora sustancial en las relaciones interpersonales y familiares de los mismos, sin afectar los derechos hasta ese entonces conseguidos, es decir, sin afectar la remuneración que perciben actualmente, ni reducir beneficios laborales.

Uno de los efectos positivos que se pueden desprender de la implementación de la reducción de las horas laborales, es la mejora en la calidad de vida de los trabajadores, y la reducción del estrés que las obligaciones traen consigo, todo ello, para que la mejora en la salud tanto mental como física de los empleados se vea reflejada en la productividad y mejora en la toma de decisiones de la cual su centro de trabajo se verá favorecido.

Con motivo de adaptarse a esta nueva normativa, algunos sectores como de transporte han empezado a realizar ajustes para cumplir con esta nueva disposición.

Comparación con la legislación peruana.

Para efectos de realizar de una manera más amigable la comparativa entre Chile y el Perú, se presentará un cuadro comparativo respecto de los aspectos más relevantes entre ambas naciones en cuanto a derecho laboral se trata.

Tabla 1

Comparación de condiciones laborales entre Chile y Perú

	Chile	Perú
Jornada Laboral	45 horas (y reduciéndose progresivamente)	48 horas
Salario Mínimo (1)	500,000 pesos (550 USD aprox.)	1,025 soles (276 USD aprox.) (A partir del 01/01/2025 la RMV es de 1,130 soles)
Vacaciones Anuales	15 días hábiles	30 días calendario
Indemnización por despido injustificado	30 días de salario por año trabajado.	1.5 sueldos por año trabajado.
Licencia por Maternidad	18 semanas (6 pre y 12 postnatal)	14 semanas (7 pre y 7 postnatal)
Licencia por Paternidad	5 días	10 días
Seguro de Salud Obligatorio	FONASA o ISAPRE, puede elegirse el sistema público o privado.	ESSALUD, cubierto por los empleadores y trabajadores.
Sindicalización	Derecho a la sindicalización y negociación colectiva.	Derecho a la sindicalización y negociación colectiva.
Descanso semanal	Al menos un día de descanso por semana.	Al menos un día de descanso por semana.

Nota. Elaboración propia a partir de datos obtenidos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Perú (2024); Gobierno de Chile: “Así han mejorado las condiciones laborales en Chile” (2024).

En conclusión, y atendiendo a la información presentada en la Tabla 1, Chile además de encontrarse en el proceso de reducir la jornada laboral de 45 a 40 horas, se tiene que en Chile se cuenta con mejores prestaciones promovidas por ley a favor de los trabajadores, ya que no solo cuenta con un sueldo base superior al peruano, sino que, beneficios como la licencia por maternidad es superior a la otorgada en tierras peruanas. Todo ello contribuye de cierta manera para tener una mejor calidad de vida y llevar las obligaciones laborales de una manera no tan agresiva. Por lo que, se puede decir que, en estos aspectos, en Chile se cuenta con un mejor estilo de vida laboral a comparación del peruano.

2.1.3 Derecho Laboral en Colombia

Contexto histórico y desarrollo de la normativa laboral en Colombia

La evolución del derecho laboral en Colombia atiende una serie de eventos, que no muy alejados de los que también se vivieron en países como Chile o Perú, los cuales marcarían la forma en la que Colombia lograría lo que hoy en día es su propia normativa laboral. En ese orden de ideas, se tiene que a finales del siglo XIX y principios del siglo XX no se tenía una legislación que regulase las relaciones laborales. Así como en Perú, Colombia también era un país donde predominaba el rubro agrícola en donde los trabajadores afrontaban condiciones duras en cuanto al ejercicio de su labor, hablamos precisamente de los campesinos. Se practicaban extensas jornadas laborales que eran pobremente remuneradas. (Jaramillo Jassir, 2010).

Atendiendo a ese contexto histórico, surgió la necesidad de un control respecto de las condiciones laborales. Es por ello que, con la Constitución de 1886, en Colombia se comenzó a positivizar los derechos para los trabajadores, estableciendo horarios máximos para la jornada laboral, así como el pago de una remuneración justa. Posteriormente, en el año 1915 se dio inicio con la regulación del trabajo realizado en las fábricas, ya que la corriente de la industria fue bastante importante al menos en Latinoamérica por esos años, por lo que las empresas se veían en la necesidad de contar con mano de obra por un bajo costo.

Es de esta manera que, el movimiento sindicalizado jugó un papel importante en cuanto a la realización de huelgas importantes en la nación colombiana, dejando un episodio relevante en su derecho laboral, específicamente en el año 1928, con la “Masacre de las Bananeras”, en la cual el ejército colombiano fue en contra del pueblo que en ese entonces se encontraba protestando por una mejora en las condiciones laborales en la “*United Fruit Company*”. Después de lo acontecido, el gobierno colombiano se vio obligado a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

Casi ocho años después, con la Reforma Constitucional colombiana suscitada en el año 1936, los derechos de los trabajadores obtuvieron la denominación de fundamentales, introduciendo el concepto de la función social de la propiedad y del trabajo, el cual refiere básicamente a regular la propiedad privada. A lo largo de ese tiempo se seguían implementando las mejoras para el derecho laboral; es así que, en el año 1945 a través de la Ley N° 06, se introdujo el Código Sustantivo del Trabajo, el cual agruparía las normas laborales y regulando los contratos de trabajo, jornadas de trabajo, el salario mínimo, los descansos y la protección social. Consecuentemente, en el año 1950, fue implementado el Código Sustantivo del Trabajo, el cual establecería la normativa general respecto de los contratos de trabajo, la seguridad en el empleo,

vacaciones y prestaciones sociales; definitivamente un avance importante dentro del derecho laboral colombiano. Uno de los aspectos más importantes que trajo consigo el Código Sustantivo del Trabajo fue la regulación de la jornada laboral, determinando que serían ocho horas y cuarenta y ocho horas semanales, derecho que permanecería sin alteraciones a través de los años hasta hace poco. Asimismo, también se implementó la normativa que protegería a las mujeres en el trabajo y regularía la indemnización por despido injustificado. (Jaramillo Jassir, 2010).

Muchos años después, con la Constitución de 1991, los derechos laborales por fin obtuvieron el reconocimiento fundamental que merecía. Y es que, en el artículo 25° de su carta magna, Colombia reconoció al trabajo como “un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado”. Igualmente, se establecieron garantías como el derecho a la libre asociación sindical y protección frente a los despidos injustificados.

Otro momento a señalar dentro de la evolución de su derecho laboral es la promulgación de la Ley N° 100 que data del año 1993. (Congreso de Colombia, 1993). Dicha Ley creó un sistema general de pensiones, salud y riesgos en el trabajo, al cual cambiaría la forma en la que funcionaba el sistema social en Colombia. Aunado a ello, se concedió a las entidades privadas al poder participar en la administración de los fondos de pensiones y la creación de subsidios. Tal reforma en la seguridad social marcó el cambio de la protección social, en la cual no solo dependía del estado atender a esa necesidad del pueblo, sino también podían ser partícipes los privados.

Aunque fue un cambio que trajo mayores facilidades en cuanto a la seguridad social y administración de subsidios se trató, no dejó de ser criticada en su oportunidad por considerarse desigual para aquellos que no podían acceder a un servicio privado,

precisando que el Estado era precario y lento en cuanto al manejo y administración de las pensiones para con sus beneficiarios.

Acercándonos a los tiempos actuales, se tiene que, el marco legal de Colombia tuvo varias reformas importantes durante el último siglo. Entre las más importantes está la Ley N° 789 del año 2002, la cual introdujo reformas que tenían como objeto el fomento del empleo. Flexibilizando la jornada laboral y permitiendo la extensión del horario diurno hasta las 10:00 pm; se buscaba otorgar facilidades a los empleadores para que se creen más puestos de trabajo. (Congreso de Colombia, 2002). Asimismo, un año después de la Ley N° 797 de 2003 vio la luz, la cual modificó el artículo 11° de la Ley N° 100 del año 1993, que mencioné en los párrafos precedentes, en su campo de aplicación. (Congreso de Colombia, 2003). El objeto de esta fue reformar algunas disposiciones del sistema general de pensiones, incrementando la edad de jubilación de los trabajadores y modificar los requisitos que eran necesarios para acceder a una pensión. Es así como llegamos al año 2010, año en el que se promulgó la Ley N° 1429, también conocida como la Ley de Formalización y Generación de Empleo, tuvo como objeto reducir la informalidad en Colombia, creando incentivos para la generación de puestos de trabajo, teniendo como objetivo las pequeñas y medianas empresas. (Congreso de Colombia, 2010).

Finalmente, llegamos al año 2021, año en el cual se introdujo la reducción progresiva de la jornada laboral de 48 a 42 horas semanales a través de la Ley N° 2101. (Congreso de Colombia, 2021). La mencionada Ley constituye uno de los avances más relevantes dentro de la legislación laboral colombiana, ya que, se reducirá el tiempo de trabajo sin reducir la remuneración obtenida anteriormente. Además, que se busca que los trabajadores cuenten con un descanso adecuado, mejorando la calidad de vida al tener

que trabajador menos horas y de esa forma también luchar en contra del estrés laboral. También se busca que la reducción de la jornada fomente la creación de nuevos empleos.

Políticas recientes sobre la reducción de la jornada laboral.

Entre las políticas que se han dado en los últimos tiempos en Colombia respecto de la jornada laboral, no podemos evitar mencionar una que podría considerarse de las más importantes, y es la Ley N° 2101 promulgada en el año 2021. El objetivo de esta es la de reducir la jornada laboral semanal de 48 a 42 horas, tal como se pudo apreciar en el pequeño alcance del párrafo precedente. La Ley N° 2101 se implementará de manera progresiva por un periodo de cinco años, reduciendo una hora a partir del año 2023, siendo 47 horas de trabajo semanal; para el año 2024 se reducirá a 46 horas; desde el año 2025 serán 44 las horas de trabajo a la semana y finalmente, para el año 2026 se habría cumplido con haber reducido a 42 las horas laborales. Todo ello con el fin de mejorar la calidad de vida de los empleados, promoviendo un mejor uso de su tiempo libre. No es una sorpresa precisar que las empresas tendrán un reto importante en cuanto a la organización interna se trata, pero se espera que su personal se encuentre mucho más dispuesto a cumplir con eficiencia las labores a su cargo.

Análisis comparativo con el Perú.

Así como lo hicimos en su oportunidad con Chile, se realizará un cuadro comparativo para evidenciar las diferencias y/o similitudes con las que cuentan Colombia y Perú, y de esta forma llegar a una conclusión de la información presentada.

Tabla 2

Comparación de condiciones laborales entre Colombia y Perú

	Colombia	Perú
Jornada Laboral	48 horas. (reduciéndose progresivamente)	48 horas.
Salario Mínimo	1,300,000 COP (323 USD aprox.)	1,025 soles (276 USD aprox.) (A partir del 01/01/2025 la RMV es de 1,130 soles)
Vacaciones Anuales	15 días hábiles.	30 días calendario.
Indemnización por despido injustificado	Un sueldo por año trabajado.	1.5 sueldos por año trabajado.
Licencia por Maternidad	18 semanas.	14 semanas. (7 pre y 7 postnatal)
Licencia por Paternidad	2 semanas.	10 días.
Seguro de Salud Obligatorio	Sistema General de Seguridad Social en Salud, cubierto por empleadores y trabajadores.	ESSALUD, cubierto por los empleadores y trabajadores.
Sindicalización	Derecho a la sindicalización y negociación colectiva.	Derecho a la sindicalización y negociación colectiva.

Descanso semanal	Al menos un día de descanso obligatorio, generalmente el domingo.	Al menos un día de descanso por semana.
------------------	---	---

Nota. Elaboración propia a partir de datos obtenidos de Reuters (2024), Cancillería de Colombia (2017), Ministerio del Trabajo del Perú (2023)

Atendiendo a la información presentada en la Tabla 2, se puede decir que, en comparación con Colombia, el Perú aún se queda un tanto detrás ya que sigue contando con un sueldo base menor que el colombiano, y aunque cuenta con un par de días de más correspondientes al periodo vacacional, la realidad es que son bastante similares, claro, si dejamos de lado el hecho que en Colombia ya se andan reduciendo las horas laborales mientras en el Perú aún no se plantea implementar dicha medida.

2.1.4 Derecho Laboral en España.

Evolución de la legislación laboral en España.

La evolución del Derecho español a lo largo de los años ha constando de varios cambios importantes, por lo que he de precisar los momentos relevantes que permitieron a los españoles tener la legislación laboral de hoy en día.

Según Montoya Melgar (1992), este desarrollo se caracterizó por un lenguaje ideológico en las leyes laborales que refleja las influencias políticas y socioeconómicas de cada época.

Y es que, la revolución industrial de los años finales del siglo XIX, al igual que en los países latinoamericanos que han sido mencionados anteriormente, generó numerosos puestos de trabajo que debían ser ocupados, con la particularidad que las

condiciones laborales no eran las ideales, ocupando muchas horas al día dedicadas al trabajo en fábricas y con una remuneración pobre. Atendiendo a la necesidad de la población trabajadora por contar con control sobre los empleadores, es que, en el año 1809 se promulgó el Real Decreto de Buen Gobierno y Regulación de las Fábricas, decreto que establecería protección para con los trabajadores, en razón de la duración de su jornada laboral; disponiendo que serían 12 las horas máximas que una persona podía trabajar, no obstante, al ser una norma bastante simple no atendía a todas las necesidades de los trabajadores. Sin embargo, este decreto al ser un primer intento por parte del Estado para regular las condiciones laborales empezaría a sentar las bases para las legislaciones futuras que buscarían contemplar todas las situaciones que se pudiesen presentar dentro del ámbito laboral. (Ramos Vázquez, 2017)

Posteriormente, durante la llamada Segunda República se logra promulgar el Estatuto de los Trabajadores durante el año 1932, en la cual se instaurarían tanto derechos como beneficios para los trabajadores, donde los aspectos más relevantes se encontraría que la jornada laboral se vería reducida a ocho horas diarias, aunado a ello se empezarían a contar con contratos de trabajo para garantizar la relación laboral entre el empleador y el trabajador, y finalmente, se adoptarían medidas para impedir el despido injustificado. Con este estatuto, el derecho laboral español tendría un avance importante en su regulación, y empezaría a dejar atrás los excesos y abusos que se practicaban en épocas anteriores. No obstante, durante el año 1936 España se vio afectada durante una guerra civil que enfrentó a las fuerzas republicanas contra las fuerzas nacionalistas de Francisco Franco que se extendería hasta el año 1939, posteriormente iniciaría la dictadura franquista que duraría hasta la muerte de Franco en el año 1975. Durante todos estos años los derechos laborales y beneficios que se empezaban a promover a favor de los

trabajadores se verían suspendidos, por lo que podría decirse que fue una época en la que el derecho laboral se detuvo en el tiempo.

Después del fallecimiento del dictador Francisco Franco la democracia se instauró nuevamente en la nación española, durante este periodo de tiempo se consigue promulgar el llamado Estatuto de los Trabajadores durante el año 1980, introduciendo nuevos cambios dentro de la legislación española, ya que se lograron detallar cuales eran los derechos y las obligaciones de los trabajadores con la finalidad de conseguir relaciones más estables y justas entre el empleador y el trabajador. (España, 1980). Aunado a ello, se promovió la negociación colectiva para poder negociar las condiciones laborales de una forma justa, asimismo, las condiciones de trabajo tuvieron una mejora significativa con las normas que regulaban las vacaciones, jornada laboral y la seguridad en el trabajo.

La promulgación del mencionado estatuto constituyó un avance relevante dentro del mercado laboral español, puesto que cumplía con los estándares europeos que se manejaban durante esos años. Y es que, desde ese momento hasta tiempos actuales España se ha mantenido a la vanguardia de la protección de los derechos de los trabajadores, promoviendo la igualdad de trato entre las personas y descubriendo las nuevas formas de empleo que surgen cada cierto tiempo, como pudo ser el trabajo a la distancia, para poder adaptar la normativa a esta evolución en el campo laboral.

El curso de Derecho del Trabajo (Martín Valverde, 2012) resalta que la regulación laboral en España ha alternado entre periodos de intenso cambio y fases de consolidación normativa.

Efectos de la reducción de la jornada de trabajo en el mercado laboral español.

La reducción de la jornada laboral inevitablemente generó discrepancias entre los profesionales dedicados al estudio económico. Como era de suponerse, la adopción de

una medida un tanto revolucionaria como sería reducir la jornada laboral; considerando que llevamos décadas con un “estándar” de horas laborables a la semana en la mayoría de los países de Iberoamérica, no tendría solo reacciones positivas sino también negativas. Es por ello que para este punto se resaltarán los efectos tanto positivos como negativos que trajo consigo la reducción de la jornada laboral en España.

Como efectos positivos el principal que salta a la vista sería el de implementar la vida laboral de los trabajadores, reduciendo el estrés y la carga laboral con la que cuentan, permitiéndoles invertir el tiempo ganado para desarrollar sus relaciones interpersonales o simplemente dedicarlas a otros proyectos personales. En adición a ello, se tiene que la productividad de los mismos se ve incrementada, ya que no cuentan con fatiga corporal y mental. Otro efecto positivo de la reducción de la jornada laboral es la creación de nuevos puestos de trabajo, puesto que, las empresas que cuentan con un régimen laboral de 24 horas deberán contar con nuevo personal, por lo que la demanda de personal disponible se verá incrementada en buena manera.

Por otro lado, la reducción de la jornada no trae consigo efectos positivos, sino que también representó un reto para los empleadores, no necesariamente para las grandes empresas sino para los sectores un poco más modestos como sería la del comercio. También se requiere de una gran adaptación que toma tiempo para que pueda ser implementada de manera correcta, es por ello que los países que optaron por la reducción de la jornada, como es el caso de España, armaron planes anuales para que progresivamente se pueda implementar la reducción de la jornada laboral sin afectar en demasía a los sectores económicamente activos de su nación.

En conclusión, se necesita contar con un plan detallado para que dicha medida sea gestionada e implementada de manera correcta, y de esa forma no afecte negativamente al sector económico, ya que la finalidad de reducir la jornada laboral no es otra más que

mejorar la calidad de vida del trabajador y que éste pueda rendir de una manera ideal para con sus empleadores, de esta forma ambos se ven beneficiados de la mencionada medida.

Comparación con las políticas laborales en Perú y su posible adaptación.

Atendiendo a la corriente que busca la mejora del bienestar y productividad del trabajador es que en España se redujo la jornada laboral a 40 horas semanales, es más, se anda considerando la idea de reducir la jornada laboral a 32 horas semanales sin que los trabajadores vean reducido su salario o pierdan algunos beneficios ganados actualmente, no obstante, aún existen algunos sectores empresariales que van en contra de tales medidas alegando sobrecostos y excesiva logística para que dicha medida sea introducida de buena manera. Dicho esto, la realidad es que en España la jornada laboral máxima es de 40 horas semanales y eso constituye un avance importante dentro del Derecho Laboral. Por otro lado, tenemos al otro protagonista del presente trabajo de investigación, y es Perú, el país en el que aún se cuenta con 48 horas de jornada laboral y en el que aún no se ha implementado iniciativa alguna para empezar a considerar la reducción laboral como algo necesario. Y, aunque en el pasado se presentó una suerte de propuesta para reducir la jornada, fue simplemente ignorada y la vida siguió su curso. En comparación con España, el Perú no se encuentra al pendiente de la evolución del trabajo y sus diferentes modalidades, lo tradicional es parte de la realidad peruana.

Si se busca implementar una política que reduzca la jornada laboral en el Perú, la misma debe ir de la mano con incentivos fiscales, subsidios o facilidades para con los empleadores. Asimismo, contar con un plan bien estructurado que se vaya desarrollando progresivamente para una mejor adaptación por parte de la sociedad empresarial. Un proyecto piloto subsidiado por el Estado sería un gran paso para conocer la viabilidad de la reducción laboral en tierras peruanas.

2.2. VINCULACIÓN DEL DERECHO LABORAL CON LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES

2.1. Derecho a la Dignidad

- Definición y protección del derecho a la dignidad en la Constitución peruana

Para Víctor García Toma (2018), la persona humana es un ser físico y social que ostenta razonabilidad, libre voluntad y espiritualidad que busca darle un sentido a su existencia. En pocas palabras, un ser vivo como ningún otro dotado de características especiales. En ese orden de ideas podemos señalar que la dignidad es una cualidad intrínseca de la que gozan los seres humanos, una característica que no puede ser reemplazada.

Asimismo, Van Wintrich precisó que la dignidad consiste en la libre conciencia y actuar sobre el mundo en el que se encuentra el ser humano. Por lo que no cabe duda que los humanos gozamos de atributos como la conciencia, que nos permiten elegir una forma de vivir, organizar la vida y analizar nuestra coexistencia con otros seres en pro de alcanzar un estado constante de paz. La dignidad no puede perderse, aunque el ser que la ostente haya cometido actos rechazados por la sociedad en general, ya que la dignidad es la que acompaña al hombre por encima de cualquier pensamiento o hecho que este haya cometido.

La dignidad humana puede entenderse como muchas cosas, ya que cuenta con una definición un tanto amplia, en primer lugar, garantiza a cada persona la competencia para tomar decisiones racionales de manera libre, atendiendo a su voluntad o lógica. En adición a ello, instaure una igualdad entre todos los seres humanos, determinando que todos los hombres deben ser tratados con imparcialidad. Además, otorga a cada persona la facultad

de definir su identidad y con ello, crear un proyecto de vida de manera individual. De igual forma, exige que cada ser humano deba ser tratado con respeto.

Por otro lado, la dignidad exige que tanto la sociedad como el Estado orienten su estructura y funcionamiento hacia la realización integral de sus ciudadanos, poniendo como prioridad el respeto a los derechos humanos y la promoción del bienestar de cada persona. En este sentido, el respeto a la dignidad actúa como un eje central que guía tanto las acciones individuales como el diseño y ejecución de las políticas públicas e institucionales.

También, el doctor César Landa Arroyo (2000) precisó en su artículo *“Dignidad de la Persona Humana”* que la dignidad se encuentra relacionada con los derechos fundamentales, y sirve como un pilar para el Derecho Constitucional, por lo que la dignidad vincula a todo y a todos, y otorga legitimidad al Estado.

Respecto de la protección del derecho a la dignidad o la dignidad propiamente dicha que es reconocida y protegida por la Constitución peruana, se tiene que:

La Carta Magna de 1993 del Perú, en su primer artículo señala que: *“La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”*. En ese orden de ideas, podemos extraer que el Estado tiene como fin la garantía de los derechos de su población, siendo uno de los pilares la dignidad, en donde descansan los valores, principios y derechos propugnados por la constitución; tal como lo mencionada el doctor Cesar Landa en el artículo previamente mencionado.

El hecho que la dignidad haya sido mencionada explícitamente en el artículo 1° de la Constitución peruana detalla la importancia y relevancia que tiene este derecho; tal como precisó el jurista Marcial Rubio Correa (1999) *“la dignidad de la persona*

constituye un mandato que obliga al Estado a respetar y garantizar los derechos fundamentales”.

Samuel Abad Yupanqui (2015), especialista en Derecho Constitucional, explica que “el reconocimiento de la dignidad en la Constitución no es simbólico; implica un deber concreto del Estado de garantizar condiciones materiales y legales para que cada persona pueda desarrollar plenamente su vida en condiciones de igualdad y respeto”.

Asimismo, el Estado peruano cuenta con un recurso constitucional denominado “Acción de Amparo” el cual tiene como finalidad el proteger los derechos fundamentales, e indudablemente, a la dignidad humana. Tanta es su importancia que el Tribunal Constitucional reconoció su relevancia en numerosas sentencias en donde resaltan su funcionalidad para proteger los derechos fundamentales.

En conclusión, la dignidad del ser humano se encuentra protegida por un robusto sistema normativo, jurisprudencial y doctrinal, que articula tanto leyes internas como compromisos internacionales. Este derecho, reconocido como principio fundamental en el artículo primero de la Constitución, constituye el eje rector de los derechos fundamentales en el país. Su importancia ha sido reafirmada por el Tribunal Constitucional, que ha desarrollado una interpretación progresiva que sitúa la dignidad humana como un valor supremo, inherente a toda persona, y un derecho que debe ser garantizando por el Estado en todas sus actuaciones. En adición a ello, la adhesión del Perú a tratados internacionales sobre derechos humanos refuerza esta protección, obligando al Estado a cumplir estándares internacionales que aseguran el respeto y la promoción de la dignidad.

Impacto de la jornada laboral en la dignidad del trabajador.

A lo largo de la evolución de la sociedad, el trabajo ha sido un pilar fundamental que ha moldeado las estructuras sociales y económicas. Su dinámica ha estado intrínsecamente ligada al progreso y a las transformaciones históricas, adaptándose constantemente a las nuevas realidades y necesidades emergentes. El derecho, como garante de los derechos individuales y colectivos, ha desempeñado un papel crucial en la regulación de las relaciones laborales, estableciendo marcos normativos que han evolucionado en paralelo con los cambios socioeconómicos. De este modo, el derecho del trabajo ha sido un instrumento esencial para garantizar condiciones laborales justas y dignas, promoviendo la equidad y el bienestar de los trabajadores, al tiempo que ha contribuido a la estabilidad y el desarrollo de las sociedades.

La doctora Elena García-Cuevas Roque en su trabajo *“Derecho y dignidad humana en el trabajo: Derecho a un trabajo decente”* precisa que el derecho al trabajo, al encontrarse protegido por instrumentos internacionales, así como en textos constitucionales, se vincula intrínsecamente con la dignidad humana; por lo que el trabajo no debe sobrepasar los límites de la dignidad. En ese orden de ideas, se tiene que la jornada laboral influye directamente en la dignidad de la persona, puesto que, exponer a un trabajador a condiciones laborales inhumanas va en contra de todo lo que la dignidad protege. Pero ¿Cuáles son los aspectos de la jornada laboral que puedan afectar a la dignidad humana? Elementos como una jornada laboral excesiva o la intensidad de la carga laboral afectan a la salud tanto física como mental de los trabajadores; aunado a ello, contar con horarios de trabajo estrictos puede ocasionar aislamiento social, impidiendo al trabajador que desarrolle sus habilidades sociales con normalidad

Jurisprudencia Internacional respecto del derecho a la dignidad.

Para el presente punto traigo a colación el caso español, en el que una de las sentencias más relevantes si es que de dignidad hablamos es la Sentencia STC 53/985 de 11 de abril, puesto que se afirma que la dignidad es un valor espiritual y moral inherente a la persona, que se manifiesta singularmente en la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión de respeto por parte de los demás. Y aunque dicha sentencia haya tenido como fin el resolver una controversia derivada de la declaración de no punibilidad del aborto, la realidad es que dicha percepción de que es la dignidad humana le bastó para ser referenciada en la mayoría de sentencias que traten de alguna u otra forma, de determinar los aspectos que abarca la dignidad.

2.2.2. Principio de Igualdad

Análisis del principio de igualdad en el ámbito laboral.

Para empezar, hemos de entender que la igualdad es el derecho que tienen todas las personas de ser tratadas por igual, sin ser objetos de faltas de respeto, o de decisiones arbitrarias que puedan limitar el acceso a las oportunidades que puedan presentarse a lo largo de la vida. En ese orden de ideas, el principio de igualdad en el ámbito laboral puede entenderse como la igualdad de oportunidades y de trato dentro del trabajo. La discriminación en este entorno no solo vulnera el principio mencionado, sino que también afecta directamente a la dignidad humana, así como genera perjuicios económicos o sociales. Atendiendo a ello, es que el principio de igualdad busca garantizar el trato equitativo a todas las personas sin distinciones basadas en cosas superficiales como género, raza o religión. Adicionalmente, busca garantizar la igualdad de oportunidades, ya que las oportunidades para buscar mejoras dentro del trabajo deben estar disponibles para todos los trabajadores.

El principio de igualdad se encuentra presente en el derecho internacional, por lo que cada nación del mundo debe considerarlo dentro de su ordenamiento jurídico. A nivel internacional, la Declaración Universal de los Derechos Humanos lo reconoce en su artículo 23°, haciendo alusión a la igualdad de derechos y de trato dentro del campo laboral. La igualdad en todos los aspectos también se encuentra dentro del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual dispuso normativa que protege a las personas frente a supuestos discriminatorios y/o tratos desiguales. A nivel nacional, se tiene que la Constitución Peruana en su artículo 2° inciso 2 señala explícitamente que las personas tienen derecho: *“A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”*, por lo que se protege a los trabajadores de cualquier forma de trato desigual que se base en decisiones arbitrarias ajenas al desempeño en el trabajo.

Evaluación de cómo la jornada laboral influye en la equidad laboral.

Una relación en la cual una parte ostenta poder por sobre la otra no puede ser considerada una relación equitativa, y este ejemplo aplica para cualquier aspecto que involucre dos o más sujetos de derechos. En ese orden de ideas, a priori se puede desprender la premisa que una relación laboral no es equitativa, puesto que el empleador cuenta con autoridad sobre el trabajador. Es por ello que el derecho laboral busca implementar medidas para que esa brecha de dominio entre los sujetos laborales se vea lo más reducida posible.

Atendiendo a ello, la jornada laboral constituye un elemento fundamental para alcanzar una relación equitativa entre el empleador y el trabajador, ya que incide directamente en el equilibrio entre la prestación del servicio y la protección de los derechos fundamentales del trabajador, como su salud, su tiempo libre y su vida familiar.

Este equilibrio no es absoluto ni uniforme, sin embargo, la OIT conviene en que las jornadas prolongadas superiores a 48 horas semanales afectan negativamente a la salud, la productividad y el bienestar de los trabajadores.

Por lo tanto, aunque no existe el número ideal de horas laborables que garanticen la relación laboral justa para todos los casos, las tendencias internacionales y las evidencias empíricas indican que una jornada que oscile entre 35 y 40 horas semanales permite un mejor equilibrio entre las exigencias productivas del empleador y los derechos del trabajador. Países como España y Chile están aplicando de manera progresiva este estándar, con ajustes según sector, sin afectar la competitividad empresarial.

La determinación de la proporción ideal entre trabajo y descanso debe responder a criterios objetivos: carga física y mental del trabajo, tipo de actividad, grado de automatización, niveles de productividad y salud ocupacional. En consecuencia, el reconocimiento de la jornada como un componente esencial de la justicia laboral no implica una solución inflexible, sino una herramienta reguladora que permite balancear los intereses de ambas partes, evitando abusos y promoviendo condiciones dignas.

Y es que, una jornada laboral excesiva no solo afecta de manera negativa a la salud del trabajador, sino que también afecta a la productividad que tiene este en razón de las actividades que se encuentren a su cargo. Evidentemente, ninguna de las partes se ve beneficiada con una jornada laboral extensa. La flexibilidad en la jornada laboral se empieza a considerar como una forma de mejorar la satisfacción del trabajador, obteniendo mayor eficiencia en las labores que benefician al empleador.

Es así que una jornada laboral razonable y flexible crea un ambiente en el cual el trabajador se encuentra cómodo y donde el empleador se beneficia de la productividad generada por una relación laboral justa.

Es menester mencionar al psicólogo John Stacey Adams, ya que en su artículo publicado en la revista *Journal of Abnormal and Social Psychology*, del año 1963, denominado “*Toward an Understanding of Inequity*” describe que las personas buscan un trato justo en las relaciones laborales. Usualmente, si una persona advierte que lo que aporta en el trabajo no es proporcional a lo que percibe, entonces se genera una sensación de inequidad que a futuro afectará de manera directa a la manera en la que esta percibe a su entorno laboral, y la cual será mayormente negativa. (Adams, 1963).

En resumen, la equidad laboral busca asegurar derechos y obligaciones como podría ser contar con una remuneración justa para los trabajadores y el cumplimiento de metas a favor de los empleadores. De esta manera se consigue un balance dentro del área de trabajo, sin afectar a alguna de las partes que intervienen en una relación laboral.

Jurisprudencia Internacional respecto del principio de igualdad.

El 15 de junio de 2022, el Tribunal Supremo Español analizó el principio de igualdad y no discriminación, explicando la diferencia entre ambos conceptos. Y es que, en la Sentencia STS 2532/2022 el tribunal español elaboró una doctrina sobre el derecho de igualdad, en la cual se sostuvo que existe diferencia entre igualdad y no discriminación. (Tribunal Supremo Español, 2022).

Puesto que, la igualdad refiere al principio de igualdad ante la Ley y en la aplicación de la Ley, mientras que la no discriminación prohíbe los actos discriminatorios

y la búsqueda de eliminación de éstas cuando constituyen una violación en función de un carácter particularmente rechazable del criterio de diferenciación aplicado.

Por lo que, derivado de un análisis de dicha doctrina, se puede afirmar que la igualdad refiere al mismo trato que deben gozar todas las personas en cuanto a aplicación de la ley, mientras que, por el otro lado, la no discriminación refiere a actos rechazados por la sociedad que se encuentran dirigidos a una persona o a un sector social determinado.

2.2.3. No Discriminación

Definición y alcance del principio de no discriminación en el derecho laboral

La doctora Lesly Montoya Obregón, en su boletín informativo laboral N° 92 de agosto del 2019 señaló que el principio de igualdad de trato y no discriminación en el derecho laboral se basa en el derecho a la igualdad ante la ley. Por lo que, el mencionado principio refiere a que tenemos derecho a gozar de las mismas oportunidades, acceso al empleo y recibir el mismo trato en el trabajo. Por lo que, al rechazar a alguna persona por razones ligadas a su sexo, raza, sexo, etc. se está produciendo una discriminación negativa de manera directa.

Entendiendo lo precisando por la Dra. Lesly, se puede afirmar que el principio de no discriminación en el derecho laboral busca asegurar la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas que tienen participación dentro del ámbito laboral. Asimismo, nuestra Constitución reconoce la igualdad ante la ley en el numeral 2 de su artículo 2°.

El alcance de la no discriminación busca avalar que los procesos de selección y contratación estén basados únicamente en las capacidades y competencias de los candidatos, prohibiendo cualquier rechazo por motivos discriminatorios. Además,

asegura condiciones laborales justas, como el acceso equitativo a beneficios sociales, seguridad en el trabajo y oportunidades de desarrollo profesional. Este principio también protege el derecho a recibir igual salario por igual trabajo, eliminando brechas salariales injustificadas.

Impacto de las condiciones laborales en la no discriminación

Las condiciones a las que el trabajador está sometido en el centro laboral son importantes para evitar incurrir en tratos discriminatorios, por lo que se debe promover centros de trabajo en donde exista una primacía del respeto por los derechos del trabajador.

Dentro de los principales impactos que tienen las condiciones laborales para evitar tratos discriminatorios se tiene el fomento de la inclusión, el cual está conformado por políticas laborales para las personas que sufran algún tipo de discapacidad, permitiendo que grupos vulnerables puedan participar proactivamente dentro del centro laboral, buscando reforzar la igualdad entre trabajadores.

Adicionalmente, se tienen las brechas salariales y de oportunidades. No cabe duda que contar con amplias brechas salariales dentro del trabajo constituye un impacto importante si de discriminación se trata, es por ello que, se deben promover políticas de igual salario para labores similares que erradiquen disparidades salariales que no huyen de algún fundamento en la realidad, especialmente entre hombres y mujeres. Al eliminar las brechas de oportunidades y de salario se fortalece la equidad en el trabajo.

Entendiendo ello, las condiciones laborales desempeñan un papel fundamental para evitar actos discriminatorios en el centro laboral, ya que buscan garantizar la igualdad de oportunidades, inclusión y respeto. Un ambiente laboral justo busca fomentar el bienestar y desarrollo de los trabajadores, especialmente aquellos que pertenecen a un

grupo vulnerable. Implementar políticas que refuercen la equidad, como igual salario por igual trabajo y horarios adaptativos, no solo asegura un cumplimiento de la ley, sino que también fortalece la cohesión social y la responsabilidad corporativa.

Jurisprudencia Internacional respecto del principio de no discriminación:

En el año 2017, el Poder Judicial Colombiano emitió la Sentencia T-572/17 en la cual tuvo como fondo el derecho a la igualdad y no discriminación racial en el entorno laboral, toda vez que el trabajador Jonh Jak Becerra Palacios interpuso un recurso de tutela de derechos en contra de la empresa A.R. Los Restrepos S.A.C. y el Ministerio de Trabajo, al verse víctima de cometarios racistas y trato discriminatorio por parte de sus superiores y sus compañeros de trabajo, al tener ascendencia afrocolombiana. (Corte Constitucional de Colombia, 2017). Siguiendo con esa línea, la corte constitucional resolvió tutelar los derechos a la dignidad humana, a la igualdad, a la no discriminación y al debido proceso del recurrente. Asimismo, ordenó al Ministerio de Trabajo que conforme una comisión para elaborar un documento en el cual se postulen formas para eliminar la discriminación racial, así también ordenó a la empresa demandada de desarrollar capacitaciones a sus trabajadores en relación al principio de no discriminación racial y el valor del respeto hacia las demás personas.

2.3. La Constitucionalidad de la Jornada Laboral

2.3.1. Naturaleza Jurídica de la Jornada Laboral

Definición y fundamentos legales de la jornada laboral en el marco jurídico peruano

Es casi un hecho que la mayoría de personas, o al menos en el Perú, entienden la jornada laboral como el tiempo que el trabajador dedica para el desarrollo de sus actividades dentro del centro laboral, sin embargo, esta definición puede que no sea del todo cierta, y que existan más interpretaciones sobre la definición de la jornada laboral.

El doctor Brian Ávalos Rodríguez, en su artículo denominado “*Jornada Laboral: Importancia y Aspectos Críticos de su Regulación*”, precisa que en el Perú no existe una definición respecto de que es la jornada de trabajo; por lo que busca exponer tres criterios para determinar que es la jornada de trabajo. (Ávalos Rodríguez, 2019). El primero de ellos responde al trabajo efectivo, criterio que solo atiende al tiempo en el que el trabajador utiliza para el desarrollo de sus labores, dejando de lado tiempo que es empleado para actividades que no se encuentran relacionadas con el fin de su contratación. Como segundo criterio se tiene la dependencia restringida, que, citando a Beltrán Quiroga, se define como el tiempo en el que el trabajador se encuentra a disposición del empleador dentro del centro de trabajo. Y como último criterio, se postula la dependencia extendida, que no es otra cosa que el tiempo en el que el trabajador se encuentra a disposición del trabajo.

Después de analizar los criterios expuestos, se cree que en el Perú se debería aplicar el criterio correspondiente a la dependencia restringida, ya que la jornada laboral convendría entenderse como el tiempo en el que un trabajador se encuentra a disposición del empleador, y no simplemente desde el momento en el que inicia hasta que culminan las actividades propias del trabajo.

Atendiendo a ello, y a título personal, suscribo a la posición expuesta por el doctor Ávalos, ya que una jornada laboral no solo debe entenderse como el lapso de tiempo que el trabajador pasa dentro de su centro de trabajo, puede entenderse desde que registra su ingreso hasta su salida, sino que la jornada laboral debe entenderse como todo el tiempo que una persona invierte para poder realizar las actividades por las cuales ha sido contratado; entiéndase ello como el tiempo que le toma al trabajador trasladarse desde su domicilio hasta su centro de trabajo, prepararse en caso se trate de un trabajador que opera

en planta y demás ejemplos que se le puedan ocurrir, ya que todas esas actividades previas también ocupan un tiempo y no está siendo reconocido como debería ser.

Como fundamentos legales que sustentan a la jornada laboral en el Perú, se tiene a la Constitución como elemento más importante, y que reconoce en su artículo 24° que el trabajador tiene derecho a una jornada laboral limitada con descansos remunerados; por lo que, a nivel constitucional se busca respetar e imponer límites a las jornadas laborales. Aunado a ello, existe el Decreto Legislativo N° 854 – Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, en donde se fija la duración máxima de la jornada laboral, que al año 2024 está supeditada a ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, no pudiendo exceder de ese límite a menos que se compense de manera monetaria al trabajador.

Análisis de las normas constitucionales que regulan la jornada laboral.

Las disposiciones de mayor jerarquía en el Perú responden a las contenidas dentro de la Constitución, dentro de la carta magna encontramos normas que regulan la jornada laboral.

Los artículos a los que se hace alusión son los siguientes:

- Artículo 22°. - Protección y fomento del empleo: El presente artículo se interesa en el deber y el derecho de las personas en razón de que, así como el Estado se encuentra en la obligación de garantizar condiciones idóneas para que los trabajadores no vean afectados sus derechos, el trabajador tiene el deber de contribuir al desarrollo de la sociedad al participar en la economía del país a través de las actividades que desarrolle. Aunado a ello, para la Constitución, el trabajo está catalogado como una forma para que el ciudadano pueda realizarse de manera personal, por lo que en el ámbito laboral se debe promover el desarrollo personal de los trabajadores.

En conclusión, el trabajo puede definirse como un elemento que sirve para el desarrollo personal y social.

- Artículo 24°. - Derechos del trabajador: Este derecho precisa que todos los trabajadores deben recibir un salario justo que les permita cubrir al menos las necesidades básicas y las de su familia, por lo que los empleadores se encuentran obligados a respetar el salario mínimo señalado por el Estado. Adicionalmente, asegura que el trabajador goce del descanso semanal remunerado y de las vacaciones anuales. Básicamente, el presente artículo protege los derechos de los trabajadores a recibir una remuneración justa, suficiente y no por debajo de lo establecido por el Estado, así como establecer mecanismos para asegurar que los derechos mencionados se encuentren debidamente regulados.

- Artículo 25°. - Jornada Ordinaria de trabajo: Este artículo busca prohibir cualquier forma de explotación laboral, estableciendo que la jornada laboral deba ser razonable, atendiendo a la capacidad humana para trabajar. Además, establece que cualquier forma de trabajo fuera del horario laboral definido deba ser debidamente remunerado.

- Artículo 26°. - Principios que regulan la relación laboral: Se establecen los principios claves que serán aplicables a la jornada laboral, en los cuales se detalla la igualdad de oportunidades sin discriminación hacia el trabajador, principio que propugna la dignidad de la persona, garantizando la igualdad de trato entre todas las personas que busquen acceder a un puesto de trabajo o en su defecto que se encuentren ejerciendo sus labores dentro de su centro laboral. Asimismo, detalla el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución, por lo que, ningún trabajador así detalle que fue por voluntad propia, podrá renunciar a los derechos que la Constitución le garantiza.

Finalmente, se promueve el principio in dubio pro operario, el cual responde a una interpretación favorable al trabajador en caso de duda sobre el alcance de una norma.

- Artículo 7°. - Derecho a la Salud: A pesar de que no se encuentre directamente relacionado con el trabajo en sí, el presente artículo garantiza también que la jornada laboral no vaya en contra del bienestar físico y mental del trabajador.

Interpretación doctrinal y jurisprudencial de la jornada laboral en el derecho peruano

En el Perú, a nivel doctrinal, la jornada laboral ha gozado de distintos enfoques por parte de los estudiosos del derecho. Más aún si tenemos en cuenta que la jornada laboral influye en las dinámicas económicas y sociales del país.

Para Daniel Ulloa Millares (2019), la jornada laboral representa el tiempo de trabajo que el empleado tiene para desarrollar las actividades que el empleador le ha encargado. Por lo que, debería estar limitado al periodo de tiempo en el que se realiza efectivamente el trabajo o cuando el trabajador está disponible para recibir indicaciones por parte del empleador. Definir que constituye trabajo efectivo es una de las cuestiones más controversiales en el derecho laboral.

Para Brian Ávalos Rodríguez (2019), la jornada de trabajo a pesar de encontrarse materializada de cierta manera en la Constitución, la realidad es que es un espacio especialmente flexible y poco fiscalizado por parte del Estado, y en que extrañas ocasiones, es protegido por el Poder Judicial.

Con respecto a la interpretación jurisprudencial sobre la jornada laboral, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 3577-2015 (Corte Suprema de Justicia del Perú, 2015), analizó el caso donde un trabajador afirmaba haber trabajado tiempo extra. En respuesta, la Corte

resolvió declarando fundada la demanda, e instaurando el concepto de jornada de trabajo como el tiempo en el que el trabajador presta sus servicios y realiza las obligaciones que están contenidas en su contrato de trabajo. El fundamento destacado de la Segunda Sala fue el siguiente: “En cuanto a la jornada de trabajo u horario de trabajo debe entenderse como el lapso de tiempo durante el cual el trabajador debe prestar servicios al empleador según lo pactado en el contrato de trabajo, siendo en este espacio de tiempo que el trabajador se obliga a poner su actividad laboral a favor del empleador (...)” (Corte Suprema de Justicia del Perú, 2015).

2.3.2. La jornada laboral en tratados internacionales

Revisión de los tratados internacionales relevantes, en materia de jornada laboral, ratificados por el Perú.

Con respecto a la jornada laboral, el Perú ha ratificado el Convenio N° 01 “Convenio sobre las horas de trabajo (industria) del año 1919, el cual establece que la jornada laboral máxima debe ser de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales. El mencionado Convenio tiene como finalidad la de proteger a los trabajadores frente a la posibilidad que la jornada laboral pueda extenderse de sobremanera; y de esa forma exista un balance entre la vida personal y el trabajo. También existe el Convenio N° 30, que versa sobre las horas de trabajo en el comercio y las oficinas, este no ha sido ratificado por el Perú. (OIT, 1919).

No obstante, en materia de jornada laboral, el Perú ratificó también el Convenio N° 14, que establece el derecho a un descanso semanal de al menos un día consecutivas para los trabajadores. Este convenio tiene como objeto principal que todos los trabajadores puedan gozar de un periodo de descanso adecuado. (OIT, 1930).

En ese orden de ideas, y aunque no forme parte de los convenios propios de la Organización Internacional de Trabajo, en la Declaración Universal de Derechos Humanos, precisamente en su artículo 24°, se prescribe que toda persona tiene derecho a que su jornada de trabajo tenga una duración razonable. Por lo que tenemos un límite impuesto por las normas internacionales en materia de duración de trabajo. (Naciones Unidas, 1948).

En conclusión, aunque el Perú no haya ratificado otros convenios relacionados directamente a la duración de la jornada laboral, el hecho que se hayan adoptado tanto el Convenio N° 01 como el N° 14, permite al Estado Peruano el poder contar con una base medianamente sólida para la protección de los derechos laborales. (OIT, 1921). En conclusión, estos convenios son pilares esenciales para nuestro marco normativo en donde se priorice la dignidad y el bienestar de los trabajadores.

Impacto de los convenios de la OIT y otros organismos internacionales en la legislación peruana.

Luis Serrano Díaz (2021), en su artículo denominado *“Las normas internacionales y los convenios de la OIT, su impacto en el derecho laboral y en el ejercicio de la función inspectiva de trabajo”*, expresó que hoy en día es más frecuente que las normas internacionales sean consideradas por los jueces al momento de resolver controversias o para cubrir posibles lagunas legales en el derecho peruano. En cualquier instancia judicial, así como en el Tribunal Constitucional, al momento de presentar demandas, etc., la aplicación de las normas internacionales de trabajo tienen mayor participación, por lo que, es evidente el impacto que ha tenido en nuestro derecho laboral.

Otro punto a resaltar es el establecimiento de los estándares mínimos que se deben respetar para que el derecho no se vea vulnerado, estándares que el país que ratifica los

convenios se obliga a respetar, y por ende, su legislación debe amoldarse a lo dispuesto por las normas internacionales. Sin mencionar que los acuerdos internacionales en la escala jerárquica se encuentran a la par de la constitución, por lo que su aplicación es indiscutible.

De igual manera, la adopción de convenios fortalece la función fiscalizadora en materia laboral para con el Perú, ya que se deben cumplir los estándares internacionales, lo cual contribuye a la protección de los derechos de los trabajadores.

En conclusión, verdaderamente existe un impacto en la legislación laboral peruana por parte de los organismos internacionales, promoviendo el respeto de los derechos fundamentales y coadyuvando a garantizar condiciones justas en el trabajo.

Comparación de los compromisos internacionales asumidos por el Perú y su aplicación en la reducción de la jornada laboral.

Como fue mencionado anteriormente, los tratados jurídicamente vinculantes como lo son los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que han sido ratificados por el Perú en materia de jornada laboral atienen al Convenio N° 01 – Convenio sobre las horas de trabajo, y el Convenio N° 14 – Convenio sobre el descanso semanal. Si bien la jornada laboral peruana de 48 horas semanales se encuentra dentro de los márgenes permitidos por los convenios internacional, como el Convenio N° 1 de la OIT, que establece como jornada máxima 8 horas diarias y 48 horas semanales, también es cierto que la tendencia internacional, especialmente en países con estructuras socioeconómicas comparables o aspiracionales para el Perú, ha sido la de reducir progresivamente la carga horaria sin afectar la productividad o sostenibilidad empresarial.

Es decir, los estándares internacionales no constituyen por sí mismos una obligación automática de reducción horaria, pero sí pueden servir como referencia para evaluar si el modelo peruano necesita modernizarse en función de sus propias características sociales y económicas actuales.

En este sentido, el Perú no está incumpliendo ninguna norma internacional, pero sí se encuentra en el límite superior de lo permitido, lo cual podría limitar avances en la calidad de vida de los trabajadores y la modernización del mercado laboral. Más aún, el artículo 23 de la Constitución Peruana establece que el trabajo debe ser desarrollado en condiciones que garanticen la dignidad del trabajador, lo que abre espacio para discutir si un régimen de 48 horas sigue siendo comparable con ese principio a la luz de nuevas realidades económicas, tecnológicas y sociales.

Así, la propuesta de reducción de jornada en el Perú no se basa en la imposición de un modelo internacional, sino en una evaluación contextual de los beneficios comprobados que ha traído esta medida en países similares, y de cómo ello podría adaptarse a nuestra realidad.

Los estándares internacionales son útiles no como reglas dirigidas, sino como parámetros comparativos que invitan a la reflexión sobre la mejora progresiva del derecho laboral. Por tanto, la propuesta de reducir la jornada laboral en el Perú debe entenderse como parte de un proceso evolutivo, con el objetivo de lograr mejores niveles de productividad, salud ocupacional y conciliación vida-trabajo.

Es por ello que, si se redujeran las horas laborables a 40, se estaría mejorando directamente la calidad de vida de los trabajadores al otorgarles mayor tiempo para invertir en proyectos personales.

Y es que, si analizamos la experiencia de Chile, al ser un país que en los últimos meses se acopló a la tendencia de reducir la jornada laboral y que es un país con un contexto social similar al Perú, se tiene que, Sergio Valenzuela que actualmente ostenta el puesto de Director del Círculo de Ejecutivos de Recursos Humanos de Chile precisa que la adaptación a la nueva jornada laboral constituirá un desafío para las empresas, puesto que deberán encontrar nuevas formas para mantenerse competitivas dentro de su mercado nacional sin reducir la calidad del producto ofrecido al público general. Aunado a ello, Valenzuela señala que los beneficios económicos que se esperan serán a largo plazo, por lo que ahora mismo los esfuerzos se deben centrar en adaptarse lo más rápido a la nueva normalidad laboral.

También, el abogado y docente de la Universidad de Chile, Hernán Juri comenta que la reducción de la jornada laboral es netamente aplicable a los trabajadores dependientes, por lo que, a los trabajadores independientes no se les modificará la forma en la que están acostumbrados a trabajar, ya que ellos no cuentan con una relación de dependencia o una jornada laboral.

Es importante detallar que el Congreso Nacional de Chile aseguró que la aplicación de la Ley N° 21561, que aprobó el proyecto de Ley de reducción de la Jornada Laboral bajo ninguna circunstancia reducirá los derechos ya obtenidos por los trabajadores a lo largo del tiempo. (Chile, 2023).

Es cierto que, en principio, una reducción de la jornada sin ajuste proporcional de otros derechos como el salario, vacaciones o participación en utilidades podría representar un incremento relativo del costo laboral por hora trabajada. No obstante, esto no significa necesariamente un aumento neto de los costos empresariales, ni justifica una afectación a los derechos laborales adquiridos. De hecho, como se mencionó líneas arriba, la legislación chilena estableció expresamente que la reducción de jornada debe preservar

íntegramente los derechos previamente adquiridos por los trabajadores, como el salario, el cálculo de horas extra y demás beneficios laborales.

En la experiencia comparada, este tipo de reformas han sido implementadas con un enfoque gradual y estratégico, de modo que las empresas puedan adaptarse progresivamente, optimizando sus procesos internos, adoptando tecnologías que aumenten la productividad y reduciendo costos indirectos asociados a extensas jornadas laborales, como: menor consumo energético y de mantenimiento en oficinas o instalaciones industriales.

Por último, reducir la jornada laboral en el Perú podría representar un avance significativo en la mejora de la calidad de vida de los trabajadores. Esta medida no solo estaría alineada con los convenios 01 y 14 de la OIT, sino que también ampliaría el respeto hacia estos acuerdos, ya que actualmente Perú se encuentra al límite de las 48 horas semanales. (OIT, 1919, 1921)

Para implementar esta reducción, es esencial evaluar el contexto social peruano y realizar un estudio detallado del mercado laboral. Sin embargo, se puede tomar como referencia a Chile, que ya ha comenzado a adaptarse a esta tendencia de reducción de horas laborales.

Y, aunque Chile presenta diferencias estructurales significativas con el Perú, como su menor tasa de informalidad laboral, mayor PBI per cápita y desarrollo institucional más avanzado, resulta útil como caso de referencia en términos de políticas laborales graduales y su impacto controlado en el sector formal. El caso chileno demuestra que una reducción progresiva de la jornada laboral puede diseñarse sin afectar negativamente la productividad ni los derechos laborales, siempre que esté acompañada de incentivos y marcos normativos sólidos.

Es cierto que el Perú presenta retos particulares, como una elevada informalidad, menor nivel de digitalización empresarial y disparidades sectoriales. No obstante, la experiencia chilena aporta aprendizajes de cómo estructura un proceso gradual, articulado entre el Estado, empleadores y trabajadores, que podría ser replicado con adaptaciones contextuales.

En ese sentido, la comparación no debe entenderse como una propuesta de imitación directa, sino como una fuente de elementos útiles —como la participación tripartita, el enfoque progresivo y las medidas complementarias para aumentar productividad— que pueden informar una futura reforma laboral en el Perú, acotada inicialmente al sector formal y extensible de forma escalonada conforme se consoliden sus efectos.

2.3.3 La Jornada Laboral en Jurisprudencia Vinculante

Análisis de las sentencias más relevantes del Tribunal Constitucional del Perú sobre la Jornada Laboral

Como jurisprudencia relevante, traigo a colación la Sentencia del Expediente N° 04635-2004-AA/TC Lima, 29 de abril del 2006. (Tribunal Constitucional, 2006).

El presente caso, que se constituyó como precedente vinculante, refiere al cuestionamiento por parte del Sindicato de trabajadores mineros de Toquepala respecto de tener que trabajar doce horas diarias durante cuatro días seguidos por tres días de descanso, ya que están viendo vulnerados los derechos constitucionales que protegen la dignidad de la persona (Art. 1°), el derecho a la igualdad (Art. 2°, inciso 2°), al carácter irrenunciable de derechos (Art. 26°, inciso 2°) y a la fuerza vinculante de la convención colectiva (Art. 28°, inciso 2°).

Por el otro lado, la empresa Southern Perú Copper Corporation precisó que las normas vigentes de ese entonces le permitían establecer jornadas laborales de hasta doce horas; haciendo alusión al Decreto Supremo N° 003-94-EM (Reglamento de Diversos Títulos del Decreto Supremo N.º 014-92-EM, TUO de la Ley General de Minería en sus artículos 209º, 210º, 211º y 212º) y al límite prescrito por la Constitución en el cual se señala expresamente que la jornada laboral no puede exceder de 48 horas.

Al respecto, el Tribunal Constitucional declaró fundada la demanda por parte del sindicato de trabajadores mineros de Toquepala, puesto que se consideró que la jornada laboral debe ser razonable y no puede exceder de ocho horas diarias, más aún si los trabajadores pueden verse afectados directamente durante el desarrollo de sus labores. Aunado a ello, contar con una jornada laboral tan extensa como lo es trabajar doce horas por tres días seguidos afecta a la dignidad de las personas, y no solo eso, sino que también va en detrimento de la esperanza de vida de las personas al involucrar la salud de los trabajadores.

Consecuentemente, el Tribunal Constitucional decidió declarar inconstitucional los artículos 209º, 210º, 211º y 212º del Decreto Supremo N° 003-94-EM, ya que facultaba al empleador a determinar con libertad la duración de la jornada laboral que debían seguir los trabajadores mineros.

Con relación a lo mencionado, corresponde realizar un análisis de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional. Así pues, el Tribunal determinó que una jornada laboral tan prolongada perturba un derecho constitucional fundamental como lo es el derecho a la dignidad humana, además de ir en contra del bienestar del trabajador. Además, que una jornada de tal duración constituiría un impacto negativo en la salud de los trabajadores, toda vez que no existía una proporcionalidad en razón de las horas consecutivas que el trabajador debía prestar sus servicios.

Esta decisión estableció un precedente al relacionar la jornada laboral con los derechos fundamentales como la dignidad y la salud. Asimismo, reafirmó la relevancia de los principios de razonabilidad y proporcionalidad en la legislación laboral peruana.

Influencia de la jurisprudencia internacional en las decisiones judiciales peruanas.

Es una realidad que, en el contexto peruano, la jurisprudencia internacional no tiene gran participación en la toma de decisiones sobre la jornada laboral. En su lugar, los magistrados prefieren respetar lo prescrito en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ya que en estos convenios se fijan los estándares generales sobre duración de la jornada laboral y las condiciones laborales. No obstante, el derecho no es estático, sino que evoluciona junto con la sociedad y las necesidades que se van creando con el pasar del tiempo, por lo que empezar a considerar como otros países que cuentan con un derecho más simple y adelantado no solo mejoraría la forma en la que se resuelven las controversias, sino que el Perú podría tomar como referencia la normativa con la que cuentan otros países y adecuarla al derecho nacional; de esa forma la normativa sería más avanzada y estaría dentro de los estándares internacionales.

En consecuencia, la falta de consideración de los elementos expuestos constituye un obstáculo hacia un derecho más avanzado, justo y equitativo.

Estudio de casos clave que han sentado precedentes en la regulación de la jornada laboral

Un caso relevante en el contexto de la flexibilidad de la jornada laboral se encuentra contenido en el Expediente N.º 1378-2003-AA/TC, resuelto por el Tribunal Constitucional peruano. (Tribunal Constitucional, 2004). En este caso, el Sindicato Unitario de Trabajadores Municipales de Comas interpuso una acción de amparo contra la Municipalidad de Comas, luego de que esta modificara unilateralmente la jornada

laboral previamente acordada en negociación colectiva. Según el convenio suscrito entre el sindicato y las autoridades municipales, se había establecido una jornada de 6 horas diarias y 36 horas semanales. No obstante, la municipalidad impuso un retorno a la jornada de 8 horas sin acuerdo previo. Aunque el Tribunal no validó en ese caso específico la aplicación del convenio —debido a defectos formales en su suscripción—, sí reconoció un principio fundamental: es posible que mediante negociación colectiva se pacten jornadas laborales menores a las previstas por la legislación general, siempre que tales pactos no vulneren normas de orden público laboral. Este precedente resulta clave para sostener que el derecho a la negociación colectiva puede operar como una herramienta legítima para avanzar hacia esquemas laborales más flexibles y equitativos, incluyendo la reducción de la jornada laboral, sin necesidad de modificar de forma general la ley nacional.

Como segundo caso clave no puedo dejar de mencionar la Casación Laboral N° 9387-2014 Lima Norte que tiene como fondo de la cuestión controvertida determinar si la jornada laboral se inicia desde que el trabajador se encuentra en el centro de trabajo. (Corte Suprema de Justicia del Perú, 2014).

El presente caso atiende a un recurso de casación interpuesto por la Corporación Cerámica S.A. en contra de la Sentencia de Vista que confirmó la Sentencia de primera instancia que declaró fundada en parte la demanda interpuesta por el demandante Sindicato de Trabajadores de Corporación Cerámica S.A. en contra del reglamento interno de trabajo. En el considerando décimo octavo del presente recurso de Casación el tribunal advierte que la Corporación Cerámica S.A. pretende que los trabajadores ingresen minutos antes de la hora de ingreso para cambiarse la ropa por el uniforme de trabajo sin interferir con la jornada de trabajo, y que a la hora de ingreso el trabajador ya se encuentre realizando sus labores. De igual manera para la hora de salida, esperando

que la jornada de trabajo culmine para que recién el trabajador pueda cambiarse nuevamente de ropa y poder retirarse. Es así que el tribunal trae a colación lo dispuesto por el D.L. N° 854 “Ley de Jornada de Trabajo” en lo que prescribe que nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, sin embargo, el Reglamento de Trabajo de la Corporación Cerámica S.A. precisa que el cambio de ropa no es considerado sobretiempo.

Asimismo, en el considerando décimo noveno, el tribunal determinó que el tiempo invertido para el cambio de ropa debe incluirse dentro de la jornada de trabajo, puesto su labor requiere que el trabajador cuente con el uniforme. Por lo que, desde que el trabajador ingresa al centro de trabajo ya se encuentra a disposición del empleador, y, por lo tanto, ya se debe considerar como jornada laboral.

Finalmente, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República falló declarando infundado el recurso de casación interpuesto por la demandada, Corporación Cerámica S.A., y, en consecuencia, no casaron la Sentencia de Vista que confirmó la Sentencia de Primera instancia que declaró fundada en parte la demanda interpuesta por el Sindicato de Trabajadores.

De esta manera podemos precisar que desde que la jornada laboral debe considerarse desde que el trabajador se encuentra a disposición del empleador, puesto que está invirtiendo su tiempo para cumplir con las labores que se le han sido encomendadas. Y, aunque el trabajador no se encuentre precisamente con demasiada carga laboral, el hecho de encontrarse sujeto a las disposiciones del empleador ya se presenta uno de los elementos claves de la relación laboral como lo es la subordinación del trabajador para con el empleador.

2.4. Vinculación de la Jornada Laboral con el Bienestar de los Trabajadores

2.4.1. Los Trabajadores y sus Relaciones Interpersonales

Impacto de la jornada laboral en la vida social y familiar de los trabajadores

Indudablemente, la jornada laboral puede interferir en las relaciones interpersonales de las personas si es que se desarrolla durante lapsos prolongados de tiempo, es así que el tiempo disponible para pasarlo en actividades familiares o sociales se ve mermado.

De hecho, un estudio realizado por James T. Bond, Ellen Galinski y Stacy Kim en Estados Unidos denominado *“Feeling Overworked: When Work Becomes Too Much”* que traducido al español es *“Sentirse sobrecargado de trabajo: Cuando el trabajo se vuelve demasiado”* evidenció que el 45% de las personas que trabajaban 50 horas o más durante la semana sentían que tenían sobrecarga laboral a disparidad del 6% de personas que solo trabajaban 20 horas semanales, advirtiéndolo que contar con la sensación de sobrecarga de trabajo impactaba en la vida personal, principalmente ocasionando que las personas sientan una sensación de fracaso para con sus relaciones familiares. (Galinsky, E., Kim, S. and Bond, J., 2001), *Feeling overworked: when work becomes too much, Families and Work Institute, New York.*

En general, existe evidencia de que las largas horas de trabajo afectan negativamente a las personas, las relaciones de pareja y a los niños, ya que muchos de los efectos de las largas jornadas y los patrones de trabajo más intensivos se experimentan de forma privada, siendo los niños quienes más se ven afectados por el estrés y la sobrecarga de sus padres (Pocock, 2001).

En definitiva, la jornada laboral influye directamente en la vida social o familiar de los trabajadores, ya sea en mayor o menor medida; es por ello que se le debe prestar especial atención sobre la realidad laboral de un país. Una jornada laboral excesiva no solo afecta la salud física y mental del trabajador, sino que también va en detrimento de

sus relaciones familiares o amicales, debido a que, como mencioné anteriormente, el tiempo con el que se cuenta para destinarlo a realizar actividades sociales se ve reducido.

Implementar medidas que se inspiren en esta nueva corriente de la reducción de la jornada laboral que países vecinos están adoptando puede mejorar el equilibrio entre trabajo y vida personal. No solo se trata de asegurar derechos fundamentales, sino también de entender que un trabajador saludable y contento es más productivo, lo que beneficia tanto a las empresas como a la sociedad en general.

Finalmente, es esencial avanzar hacia un modelo laboral que priorice la dignidad del trabajador y considere el impacto de las políticas laborales en el desarrollo humano. Esto requiere un cambio cultural en cómo percibimos el trabajo, valorando no solo su dimensión económica, sino también su papel en construir una sociedad más justa, equitativa y respetuosa de las necesidades individuales y colectivas.

Evaluación de cómo la reducción de la jornada laboral puede mejorar las relaciones interpersonales.

En cuanto a cómo el reducir la jornada laboral podría mejorar las relaciones interpersonales, he de mencionar que disminuir las horas de trabajo significaría contar con más horas libres que los trabajadores pueden disponer para dedicarse a su vida personal. Este cambio no solo beneficiaría a las relaciones familiares y sociales, sino que también puede afectar de manera positiva al entorno laboral, contando con trabajadores más saludables tanto física como mentalmente.

Para Vreede (2024), si el empleador busca promover un equilibrio entre la vida personal y el trabajo, se generará un ambiente laboral saludable y sobre todo productivo.

Y es que, como mencioné anteriormente, si los trabajadores cuentan con más tiempo después de finalizada su jornada laboral, el tiempo con el que se cuenta para

dedicar a sus seres queridos o proyectos personales incrementará y, por el contrario, el agotamiento profesional se verá reducido. Además, reducir la jornada laboral puede traer beneficios económicos para los empleadores. Al permitir que los empleados trabajen menos horas, pero con mayor concentración y productividad, las empresas pueden ahorrar en costos laborales y mejorar su eficiencia operativa.

También, el economista británico Layard, R. (2005) en su libro *“Happiness: Lessons from a New Science”* argumentando que el bienestar de las personas obedece más al tiempo dedicado a sus relaciones familiares y sociales que a los ingresos económicos que se perciban. Es por ello que es correcto señalar que las extensas jornadas laborales reducen el tiempo con los seres queridos, y consecuentemente, influyen negativamente en la satisfacción personal.

Para terminar, reducir la jornada laboral no solo busca aumentar la productividad, sino que también es una herramienta eficaz para mejorar la calidad de vida. Al liberar tiempo y disminuir el estrés de largas horas de trabajo, los empleados tienen más oportunidades para fortalecer sus relaciones familiares y sociales, logrando un equilibrio más saludable entre el trabajo y la vida personal. Esto no solo beneficia a los individuos, sino también a las empresas y a la sociedad en general, fomentando comunidades más conectadas y armoniosas.

Estudios cualitativos sobre la percepción de los trabajadores en países con jornadas laborales reducidas.

Como se pudo ir apreciando a lo largo de este trabajo de investigación, la reducción de la jornada laboral ha sido implementada en diversos países, y dicha medida no sería ajena a las opiniones y experiencias de las personas en las que la reducción de la jornada laboral dejó de ser un proyecto para convertirse en una realidad.

En ese orden de ideas, es que traigo a colación algunos puntos de vista o experiencias sobre la reducción conseguida en la jornada laboral.

Juan Carlos Castillo, el emprendedor y dueño de la empresa fundada en Chile Eglovex, que se dedica a comercializar insumos médicos como cubrebocas, precisó que como empresa lo que se busca es contar con trabajadores comprometidos con su trabajo, sin afectar su calidad de vida. Por lo que, reducir la jornada laboral no solo significa contar con más tiempo libre para estar con la familia, sino que también es más tiempo para capacitarse y de esa manera estar más preparado en el ámbito laboral; lo que indudablemente significa un beneficio para su empleador. Y es que, la empresa del señor Castillo recibió el sello de 40 horas que el Ministerio de Trabajo de Chile otorga a las empresas que implementaron una jornada de trabajo ordinaria de 40 horas o menos como una forma de fomento a la reducción laboral.

Daniel Parra, licenciado en inglés y trabajador colombiano de 22 años que decidió dejar su antiguo empleo por uno que había implementado la reducción de la jornada laboral ordinaria, señala que haber disminuido la jornada laboral constituye un acierto, y que definitivamente trabajar menos cambia la vida. Gracias a la reducción de la jornada laboral puede disponer de más tiempo para realizar sus proyectos personales como estudiar francés sin tantas complicaciones como antes.

Para el caso español, aunque no hay pronunciamientos de manera individualizada sobre como los trabajadores percibieron la reducción de su jornada laboral ordinaria, a nivel general se afirma que, si se ha mejorado la calidad de vida en torno al tiempo libre con el que cuentan las personas, no obstante, lo que más buscan los trabajadores españoles es contar con horarios flexibles, ya que, según ellos esa es la clave para conciliar la vida personal con la vida laboral. Además de la reducción de la jornada laboral, el horario

flexible proporciona una solución concreta para mejorar su calidad de vida sin comprometer su desarrollo profesional.

Atendiendo a ello, se puede desprender que el recibimiento que tuvo la reducción de la jornada en diversos países es mayormente positivo, y aunque siempre vayan a crearse nuevos desafíos en razón de cómo se perciben las cosas nuevas; la realidad es que todas las medidas apuntan a un fin específico, y ese es el contar con mejor calidad de vida sin tener que sacrificar el desarrollo profesional de las personas.

2.4.2. Bienestar físico y mental, y su relación con la productividad.

Relación entre la jornada laboral, el estrés laboral, y la salud mental y física de los trabajadores.

No es un secreto señala que el bienestar tanto físico como mental del trabajador está estrechamente relacionado con su productividad. Diversos estudios revelaron que una jornada laboral excesiva o mal estructuradas influyen en la salud de los trabajadores, toda vez que se genera estrés producto de la sobrecarga de trabajo.

Según la Organización Internacional del Trabajo, las jornadas que exceden el límite de 48 horas semanales influyen negativamente en la vida personal del trabajador.

Un estudio en México denominado “El estrés laboral: el principal factor que impacta la salud mental de los trabajadores”, realizado por el programa WellHub de bienestar dirigido a las empresas en el año 2024, concluyó que el estrés es el principal factor de la deterioración mental, destacando data relevante como que el 96% de los trabajadores sufre algún nivel de estrés durante la jornada laboral, con un 32% experimentando altos niveles de estrés de manera frecuente. Es así que, el estrés laboral se convirtió en un factor que afecta directamente a la salud mental de los trabajadores, independientemente de la generación a la que pertenezcan, puesto que lamentablemente

afecta a personas de todas las edades. Tratar de ignorar esta problemática no solo va en contra del bienestar de los trabajadores, sino que también influye en la productividad de las empresas.

De hecho, la Organización Mundial de la Salud sugiere a los empleadores implementar programas a nivel institucional que estén estrictamente dirigidas a mejorar las condiciones del trabajo, así como el mismo entorno laboral. Entendiendo a la intervención institucional como la acción que analiza y luego modifica o elimina posibles riesgos para la salud en el trabajo. Una de las formas para mitigar los posibles problemas de salud mental que postula la OMS es la de empezar a considerar el flexibilizar la forma en cómo se desarrolla el trabajo. (OMS, 2024).

En último término, el diario español de mayor difusión “El País” en su artículo “El bienestar de los empleados refuerza el éxito empresarial” determinó que una persona invierte al menos unas 90,000 horas a su trabajo, siendo esto equivalente a un tercio de la vida. Por lo que, si nos encontramos envueltos en un ambiente laboral tenso, indudablemente tendrá repercusiones negativas en nuestra salud, y probablemente signifique una reducción en nuestra esperanza de vida. Es por eso que buscar un bienestar mental y físico en el trabajo es tan importante. No es descabellado pensar que un trabajador estresado, y con problemas físicos no tendrá el mismo rendimiento en el trabajo que una persona que se encuentra plenamente saludable. (El País, 2024).

Análisis de estudios que vinculan la reducción de horas laborales con la mejora en la productividad.

Hoy en día, y con la corriente de la reducción de la jornada laboral siendo adoptada por más países a lo largo del mundo, es que se realizaron numerosos estudios

que evidenciaron la mejora en la salud de los trabajadores, pero, ¿También influye en el incremento de la productividad?

Para responder a esa pregunta es que a continuación se detallarán los principales hallazgos que determinan si trabajar menor incrementa la productividad laboral.

El estudio realizado por “Association of Sustainable Democracy (Alda)” que es una organización conformada por autoridades regionales, locales y actores civiles sin fines de lucro que buscan mejorar la calidad de vida de las personas en Europa, llevó a cabo un estudio en Islandia durante los años 2015 a 2019 donde se analizó el impacto en los trabajadores al contar con una semana laboral de hasta 36 horas sin reducción laboral en el sector público. El mencionado estudio arrojó resultados bastante positivos, en los cuales se destaca una reducción importante en el estrés de los trabajadores, y a su vez, no solo se mantuvo la productividad, sino que en algunos momentos hasta se vio incrementada.

Después de concluido el mencionado experimento en Islandia, los sindicatos buscaron adoptar la medida de reducción laboral para diversos sectores laborales en el país. Por lo que, hoy en día, más del 80% de los trabajadores islandeses cuentan con una jornada laboral reducida.

Asimismo, en el año 2019, Microsoft Japón implementó un programa piloto denominado “Work-Life Choice Challenge, el cual tendría como finalidad reducir la jornada laboral a solamente cuatro días y analizar los pros y contras que dejaría tal iniciativa. Al final del programa se manejaron cuatro parámetros para medir cuando bueno o malo fue el resultado.

El primer parámetro fue denominado “Reducción” y tuvo como resultado que el uso de la electricidad de la compañía se vio reducida un 23% en comparación al año

pasado, así como los artículos de oficina como papel o el uso de las impresoras decayó un 58%. Por lo que se podría decir que la empresa, en términos de costos para la reposición de artículos de oficina o gastos de mantenimiento para los objetos de uso diario, vio un ahorro importante.

En segundo lugar, se tuvo el apartado llamado “Mejora”, en el cual se vieron implementadas las famosas reuniones virtuales, y que fueron usadas cada día con más frecuencia, y lo más importante, la compañía advirtió casi un 40% más de productividad por parte de sus trabajadores.

Finalmente, el tercer y cuarto punto denominados “Impacto en los trabajadores, satisfacción y beneficios” se tuvo que el 94% de los trabajadores reportaron experiencias positivas durante el desarrollo del programa piloto, así como que el 92% de los mismos estuvieron contentos con trabajar cuatro días a la semana.

En cuanto a la vida personal de los trabajadores, el 97% de ellos reportaron cambios positivos en su estilo de vida. Por lo que, gracias al programa piloto de Microsoft, se demostró que una jornada laboral algo más corta influye de manera positiva en varios aspectos importantes, tanto dentro como fuera del trabajo, al crear la necesidad de utilizar de manera óptima el tiempo de trabajo, dándole dinamismo al entorno laboral.

Efectos a largo plazo de una jornada laboral reducida en la motivación y el desempeño laboral.

Siguiendo la línea de lo expuesto anteriormente, la reducción de la jornada laboral no solo tiene efectos inmediatos en el ánimo y la motivación de los trabajadores, al brindarles más tiempo para dedicarse a actividades personales y familiares, sino que también genera beneficios significativos a largo plazo. Entre ellos, los empleadores

pueden observar mejoras en el desempeño laboral como resultado de la disminución del estrés.

Además, así como la pandemia de Covid-19 impulsó al sector laboral a reinventarse e implementar formas más eficientes de trabajo, este aprendizaje puede extrapolarse a un escenario donde trabajar menos horas sea la norma. En este contexto, además de contar con empleados más saludables tanto mental como físicamente, el sector laboral podría reinventarse nuevamente, optimizando procesos y logrando mayor productividad en menos tiempo.

Esta transformación no solo constituye una ventaja evidente para los trabajadores, sino que también representa una mejora sustancial en términos de coste-beneficio para los empleadores, marcando un avance hacia un modelo laboral más equilibrado, eficiente y sostenible.

2.5. ANÁLISIS ECONÓMICO DEL DERECHO SOBRE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

2.5.1 Casos en Iberoamérica

Estudio de experiencias en países iberoamericanos que han implementado la reducción de la jornada laboral.

A continuación, se analizarán las experiencias de los países estudiados en este trabajo de investigación, con el objetivo de evaluar cómo la reducción de la jornada laboral ha afectado la vida diaria de sus trabajadores.

En el caso de Chile, distintos reportajes han recogido testimonios de trabajadores sobre la implementación de la jornada laboral de 40 horas semanales. Por ejemplo, *El País* (2023) señala que muchas personas valoran positivamente disponer de mayor tiempo

para sus familias, capacitarse o realizar actividades al aire libre, lo que constituye un cambio significativo en su calidad de vida. De manera similar, *Voz de América* (2024) reportó que varios trabajadores afirmaron sentirse más enfocados y productivos con la reducción de horas, al mismo tiempo que experimentaban mejoras en su bienestar general. Estos testimonios respaldan la idea de que la reducción de la jornada laboral no solo mejora las condiciones personales, sino que también puede tener efectos positivos en la productividad.

Sin embargo, no todo es completamente favorable. Aún persisten desafíos relacionados con la productividad, especialmente en sectores como la construcción civil, donde resulta más complejo completar las mismas actividades en un tiempo reducido. Aunque la mayoría de los empleadores ha adoptado enfoques bien planificados para implementar la reducción de la jornada laboral, ciertos sectores enfrentan barreras que requieren soluciones específicas y adaptaciones para garantizar la sostenibilidad de esta medida.

El caso español resulta especialmente interesante, ya que, a pesar de contar con una jornada laboral más reducida en comparación con la mayoría de los países latinoamericanos, se está promoviendo una reducción adicional, buscando establecer un esquema de 37 o incluso 35 horas semanales, equivalente a trabajar cuatro días a la semana, como ocurre en varios países europeos. Según un reportaje del diario *El País*, tanto la jornada laboral reducida como el horario flexible han tenido un impacto positivo en la motivación de los trabajadores. (*El País*, 2025).

Un ejemplo destacado es el de la empresa *Hack a Boss*, donde los empleados expresaron sentirse más motivados y afirmaron que ya no experimentan la frustración de tener que trabajar los lunes. Aunque reconocen que el estrés no desaparece por completo al trabajar un día menos, han notado una reducción significativa del mismo. Cabe resaltar

que estos avances no habrían sido posibles sin el respaldo constante del gobierno español, que ha promovido políticas laborales más humanas y adaptadas a las necesidades contemporáneas.

Para Randy Ponte, líder de comunidad en Hack a Boss y uno de los trabajadores entrevistados, indicó que uno de los aspectos que más lo atrajo de la empresa fue su sistema basado en objetivos. Aunque reconoce que las demandas laborales son altas, asegura que este enfoque le permite vivir con mayor tranquilidad y mantenerse más motivado. “Más libertad genera compromiso”, comenta. (El País, 2024).

En el caso colombiano, aunque la información basada en entrevistas a trabajadores es aún limitada, un análisis de *Portafolio* destaca que algunas empresas han anticipado la implementación de la jornada reducida, reduciendo, por ejemplo, de 47 a 44 horas semanales, sin alterar los salarios ni los beneficios adquiridos. Esta adaptación requirió un esfuerzo significativo de diálogo entre empleadores y representantes sindicales, con el fin de definir y organizar eficazmente las actividades dentro del nuevo horario (Portafolio, 2024). Estas prácticas muestran que la negociación y comunicación constante son clave para gestionar la reducción de horas de trabajo de forma efectiva.

Aunque el proceso implicó desafíos adicionales debido a la necesidad de coordinación y acuerdos entre ambas partes, el enfoque estuvo centrado en garantizar el respeto por el nuevo esquema de horarios. Más allá de ajustar las labores a cubrir, el compromiso clave fue salvaguardar el cumplimiento de las normas establecidas. En última instancia, esta medida busca no solo mantener la operatividad empresarial, sino también continuar promoviendo mejoras tangibles en la calidad de vida de los trabajadores.

Otro detalle a resaltar para el caso colombiano es que los servidores públicos se encuentran excluidos de la mencionada reducción laboral, ya que estos no se encuentran sujetos a las disposiciones del código sustantivo de trabajo. Por lo que, eso podría generar un amplio debate en el futuro, teniendo como fundamento la disparidad de trato entre trabajadores de diversos sectores de la población.

Y, aunque en cada nación se cuenten con distintos retos o diferentes opiniones sobre todo lo que implica la reducción de la jornada laboral, nuevamente, la finalidad de esta es y siempre debe ser la mejora de la calidad de vida de los trabajadores sin afectar la productividad ni el beneficio ya obtenido a favor de los empleadores.

Comparación de los impactos económicos en distintas economías iberoamericanas.

Es menester comprender cómo la reducción de la jornada laboral impactó en la calidad de vida de los trabajadores, y en la economía en general. Es por ello que a continuación realizaré una comparativa que recaba la información más importante de los países que vienen siendo analizados, con el fin de advertir de similitudes y/o diferencias con respecto a la implementación de esta medida, así como los beneficios y retos que se han presentado.

Tabla 3

Comparación de los impactos económicos

País	Implementación de la Reducción de la Jornada Laboral	Impactos Económicos Positivos	Desafíos	Sectores potencialmente afectados

Chile	Reducción a	La reducción de la	La	tesis	Construcción,
40	horas	jornada implica	“Implementación de	manufatura	
semanales	de	diversos beneficios	la Ley de 40 horas”	y	comercio
manera	para	los	de la Universidad de	minorista	
gradual.	trabajadores,	tales	Concepción en Chile	debido a la	
		como la mejora en	se advirtió que, una	naturaleza de	
		la calidad de vida,	de las principales	sus	
		reducción del	dudas estuvo ligada	actividades.	
		estrés, y mayor	a si la remuneración		
		productividad.	se vería disminuida		
			con la reducción de		
			las horas laborables.		
			Asimismo, los		
			costos iniciales para		
			la implementación		
			de la misma no		
			fueron previstos		
			correctamente por		
			algunos comercios.		
			Asimismo,		
			existieron retos para		
			algunos sectores		
			dedicados a la		
			construcción civil.		
			En resumen, el		

			principal desafío	
			responde al aumento	
			de costos laborales.	
España	Ya cuenta con una jornada laboral de 40 horas, más se vienen realizando pruebas piloto para trabajar 37.5 horas (4 días a la semana).	El incremento en la facturación y la productividad ya es una realidad en los algunos sectores laborales, como el ejemplo de la empresa Norteña Impermeabilizaciones, viendo incrementada su productividad sin perder rentabilidad	A disparidad de las grandes empresas, es todo un desafío para los pequeños comercios adaptarse a las nuevas medidas laborales sin perder rentabilidad, toda vez que constituye un coste económico poder implementar dicha medida en los negocios.	Manufactura, comercio minorista.
		un año después de adoptar la medida de la reducción laboral. (Cadena SER)	Adicionalmente, los sectores manufactureros no cuentan la capacidad industrial para mantener un ritmo de producción constante como	

podría tener el de las

grandes industrias.

Colombia	Reducción	a	Así como los dos	Las empresas deben	Pequeña y
42	horas	casos	anteriores,	crear políticas que se	mediana
semanales	de	los	principales	adecúen a las nuevas	empresa
manera		beneficios que se	políticas laborales	(PYMES)	
gradual.		tienen en cuenta	para ir acorde a lo		
		son los de la mejora	dispuesto por la ley,		
		en la calidad de	por lo que podría		
		vida y la	constituir un		
		generación de	incremento en los		
		nuevos puestos de	costos laborales y de		
		empleo, producto	planificación. Así		
		de la necesidad de	como velar por la		
		contratar más	productividad		
		personal para	empresarial,		
		cubrir las horas de	pactando metas		
		trabajo reducidas.	realistas para los		
		De esta forma se	trabajadores.		
		reduciría la tasa de	También se		
		desempleo y se	creará la necesidad		
		impulsaría la	de mantener un		
		economía.	constante dialogo		
			entre los		
			empleadores y los		

sindicatos para

llegar a acuerdos con

respecto a la forma

en la que se

desarrollará la

jornada laboral.

Nota. Elaboración propia a partir de datos de Comisión Nacional de Evaluación y Productividad (2020), Portafolio (2023), y Tropicana (2025).

Del análisis presentado en la Tabla 3, se identifica como principal similitud entre las tres naciones el impacto positivo en la calidad de vida de los trabajadores, lo cual destaca como un aspecto favorable de la reducción de la jornada laboral. Sin embargo, también se evidencia que los sectores más vulnerables ante esta medida son las pequeñas y medianas empresas, ya que muchas carecen de la liquidez necesaria para implementar este cambio sin un adecuado análisis económico interno.

En conclusión, la reducción de la jornada laboral demanda una planificación cuidadosa que permita equilibrar el bienestar de los trabajadores con la competitividad empresarial y la rentabilidad económica. Esta medida representa una oportunidad para transformar la manera en que concebimos el trabajo, promoviendo políticas innovadoras que maximicen los beneficios tanto para los empleados como para los empleadores, sin comprometer la estabilidad financiera de los negocios ni la economía en general.

Lecciones aprendidas y su aplicabilidad al contexto peruano.

Para el caso peruano, la implementación de una reducción en la jornada laboral podría ser viable siempre que se inicie con un estudio detallado de cada sector económico.

Este análisis permitiría identificar qué sectores están mejor preparados para adoptar esta medida sin contratiempos y cuáles requerirían mayor atención por parte del Estado para facilitar su transición.

Dado que las pequeñas y medianas empresas (pymes) son un pilar fundamental de la economía peruana, sería crucial implementar incentivos específicos, como facilidades fiscales, acceso a créditos preferenciales y programas de capacitación dirigidos a emprendedores. Estas acciones no solo facilitarían la transición hacia una jornada reducida, sino que también garantizarían que este sector pueda adaptarse de manera gradual y sostenible.

Chile puede servir como referencia, pues introdujo herramientas tecnológicas y promovió la digitalización de procesos como estrategia clave para optimizar la productividad en menos tiempo. Este enfoque fue especialmente relevante durante la pandemia de COVID-19, que obligó a diversos sectores a reinventarse y adoptar nuevas formas de trabajo más eficientes. En Perú, las tecnologías ya están disponibles, pero su uso todavía no se ha maximizado de manera adecuada.

Otro ejemplo a considerar es Colombia, que optó por una reducción progresiva de la jornada laboral, disminuyendo las horas paulatinamente cada año. Este enfoque gradual podría ser adaptado en Perú para minimizar el impacto inicial en las empresas y permitir a los trabajadores y empleadores ajustarse al cambio. Asimismo, la implementación de programas piloto sería una herramienta valiosa para identificar desafíos específicos y establecer políticas personalizadas según las necesidades de cada sector.

En conclusión, la reducción de la jornada laboral en Perú tiene el potencial de convertirse en un hito tanto a nivel social como laboral. Sin embargo, su éxito dependerá de un enfoque integral que considere las particularidades del mercado laboral peruano.

Aprender de las experiencias de otros países iberoamericanos ofrece una base sólida para diseñar un modelo que priorice el bienestar de los trabajadores, mantenga la competitividad empresarial y asegure la sostenibilidad económica.

2.5.2. Análisis de los posibles sobrecostos asociados a la reducción de la jornada laboral.

La reducción de la jornada laboral es una tendencia que ha cobrado fuerza en distintas partes del mundo. Inició en varios países europeos y asiáticos, y ahora está ganando relevancia en Iberoamérica, como se ha evidenciado en este trabajo, con la implementación de esta medida en diversas naciones de la región. Sin embargo, este cambio en el modelo laboral no está exento de desafíos, siendo uno de los más significativos, si es que no es el principal, el impacto económico tanto para las empresas como para la sociedad económicamente activa en general.

Uno de los desafíos principales que afrontan las empresas al reducir los días laborables es el incremento en los costos salariales potenciales. Este dilema se vuelve más evidente en sectores que requieren una diversidad horaria como el sector minorista, la industria sanitaria o el transporte. Por ejemplo, si un supermercado está abierto durante 16 horas al día, necesita contratar más personal para cubrir los turnos sin exceder las nuevas restricciones temporales, lo que resultará en un aumento en los sueldos, los beneficios laborales y las contribuciones sociales.

Otro aspecto a considerar son los costos operativos. Reducir la jornada implica una reestructuración organizativa que puede requerir una planificación logística más detallada, ajustes en la asignación de tareas y, en algunos casos, una reconfiguración en la producción. Además, si la empresa necesita contratar más trabajadores, también deberá invertir en su capacitación para garantizar la continuidad de las operaciones. Un claro

ejemplo de ello se observa en el sector manufacturero, donde la reducción de horas puede afectar la producción si no se optimizan los procesos de trabajo o se implementan sistemas de automatización eficientes.

A pesar de estos desafíos, la reducción de la jornada no tiene por qué representar un impacto negativo para la economía de los empleadores. Existen estrategias para mitigar sus efectos, y una de las más importantes es la adopción de tecnología. La digitalización y la automatización puede ayudar a compensar la menor cantidad de horas trabajadas al mejorar la eficiencia en los procesos. Por ejemplo, en el sector financiero, muchas instituciones han reducido la carga operativa presencial al implementar soluciones digitales que permiten a los clientes realizar transacciones en línea, reduciendo así la necesidad de personal en ciertas áreas.

Por último, el éxito de la reducción de la jornada laboral dependerá en gran medida de la capacidad de las empresas para adaptarse a este nuevo esquema. La clave radica en la inversión en tecnología, la optimización de procesos y la comunicación entre empleadores y trabajadores. Si se implementa de manera adecuada, esta medida puede convertirse en una oportunidad para mejorar la productividad y el bienestar laboral sin comprometer la rentabilidad de las empresas.

Relación entre la disminución de horas laborales y el incremento o disminución de la productividad.

La relación entre la reducción de la jornada laboral y su impacto en la productividad ha sido objeto de múltiples estudios. A primera vista, podría pensarse que trabajar menos horas implica una menor producción. Sin embargo, a lo largo de esta investigación se ha evidenciado que una jornada más corta puede influir positivamente

en el estado de ánimo de los trabajadores, lo que, en muchos casos lleva a un aumento en su rendimiento.

No obstante, existen excepciones, como en el sector de la construcción, donde la productividad no depende únicamente de la disposición o energía del trabajador, sino también del tiempo que requiere cada tarea. En estos casos, reducir las horas de trabajo puede significar una menor producción si no se implementan estrategias adecuadas para optimizar los procesos.

Por ello, la reducción de la jornada laboral no garantiza automáticamente un incremento en la productividad. Su éxito depende de una correcta planificación, que incluya proyectos piloto y un análisis detallado de cada sector. Países como España y Chile han demostrado que la combinación de tecnología y una reorganización eficiente del trabajo puede convertir esta medida en un beneficio tanto para empleados como para empleadores.

Si Perú busca aplicar esta reforma, será fundamental realizar un estudio previo que contemple todas las herramientas disponibles para mejorar la calidad de vida de los trabajadores sin afectar la estabilidad económica de las empresas.

Un análisis del BBVA Research, titulado “*Reducción de la jornada laboral y productividad*”, concluyó que el impacto de esta medida depende del contexto en el que se implemente. Si la reducción de horas es una consecuencia natural del aumento de la productividad, se adopta sin generar costos adicionales ni afectar el empleo. Sin embargo, si la reducción es impuesta por regulación sin una mejora previa en la eficiencia, puede generar sobrecostos que las empresas enfrentarán disminuyendo contrataciones, aumentando precios o acelerando la automatización.

Estudios de casos que demuestren el impacto de la reducción de horas en la productividad a nivel empresarial y sectorial.

El impacto de la reducción de la jornada laboral puede variar significativamente dependiendo del sector en el que se implemente y, sobre todo, de la planificación previa que se realice para adoptar dicha medida. A lo largo de este trabajo se han analizado distintos casos en los que la reducción de horas ha resultado beneficiosa tanto para trabajadores como para los empleadores, aunque también se han identificado desafíos que pueden generar sobrecostos y afectar la sostenibilidad de algunas empresas.

En sectores altamente digitalizados, la reducción de la jornada laboral ha demostrado ser favorable para la productividad y el bienestar de los trabajadores. Esto se debe a que la automatización de procesos permite mantener e incluso mejorar los niveles de eficiencia sin necesidad de una planificación excesivamente compleja. Un ejemplo de ello es el programa piloto de Microsoft Japón, donde la reducción de la jornada a cuatro días a la semana resultó en un aumento del 40% de la productividad. Además, los costos internos de la empresa, como el consumo de la electricidad y el uso del papel disminuyeron notablemente, generando un impacto positivo tanto en la rentabilidad como en la satisfacción de los trabajadores.

Sin embargo, en sectores como el manufacturero, el comercio minorista y la construcción, la implementación de una jornada reducida requiere una planificación mucho más detallada. En estos casos, la productividad está directamente relacionada con la cantidad de horas trabajadas y la continuidad de los procesos operativos. Reducir la jornada sin una estrategia adecuada podría generar la necesidad de contratar más personal para cubrir las horas restantes, lo que a su vez implicaría un incremento en los costos laborales. Tal es el caso del sector de supermercados y del rubro de la construcción, donde

los horarios de atención al público y los tiempos de ejecución de proyectos deben mantenerse para evitar pérdidas económicas o retrasos en la producción.

Por ello, la clave para una implementación exitosa de la reducción de la jornada laboral radica en la capacidad de adaptación de cada sector. La incorporación de herramientas tecnológicas, la optimización de procesos y la reorganización de turnos son estrategias fundamentales para evitar impactos negativos en la productividad y rentabilidad empresarial.

En ese orden de ideas, la reducción de la jornada laboral es una medida que puede traer mejoras en la calidad de vida de los trabajadores sin perjudicar a los empleadores, siempre que se realice con una planificación adecuada. No es una solución general que puede ser aplicada a todos los sectores, sino un proceso que debe ser analizado caso por caso, asegurando que la competitividad empresarial no se vea afectada y que la economía de cada industria pueda aceptar estos cambios sin generar efectos adversos en el mercado laboral.

Panorama de la productividad en Perú y países comparados

Lastimosamente la productividad del trabajador peruano se encuentra en uno de los escaños más bajos dentro de la economía latinoamericana, situándose entre los diez países con menor productividad de la región, superando solo a economías como Venezuela, Haití y Bolivia, según informes de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Esta situación se atribuye principalmente a la limitada inversión en el capital humano y tecnológico.

Por el contrario, países como Chile y Colombia, además de contar con una producción algo superior a la del Perú, cuenta con políticas públicas que buscan fomentar la reducción de la jornada laboral a cambio de beneficios laborales como facilidades en

la implementación de la reducción de la jornada, distribución de la jornada laboral y ventajas competitivas otorgadas por el Ministerio del Trabajo. Todo ello con el fin de fomentar un equilibrio entre la vida laboral y personal, promoviendo al mismo tiempo la productividad.

Volviendo al contexto nacional, los sectores que podrían más podrían beneficiarse con una reducción de la jornada laboral en el Perú incluyen la industria, la tecnología y los servicios profesionales. Ya que estos sectores tienen el potencial de adaptarse a jornadas más cortas mediante la implementación de tecnologías y prácticas de gestión modernas.

Para implementar esta medida de manera efectiva, se podrían considerar proyectos piloto en empresas de estos sectores, acompañados de apoyo técnico por parte del Estado. Esto permitiría evaluar el impacto de la reducción de la jornada laboral en la productividad y ajustar las políticas según los resultados obtenidos.

Asimismo, el Estado peruano desempeña un papel crucial en la promoción de una jornada laboral reducida. Esto incluye la creación de un marco legal que permita la implementación de jornadas más cortas, la provisión de incentivos para las empresas que adopten esta medida y la inversión en programas de capacitación y desarrollo de habilidades para los trabajadores.

Además, el Estado debe liderar campañas de concientización sobre los beneficios de la reducción de jornada laboral y fomentar el diálogo entre empleadores, trabajadores y sindicatos para asegurar una implantación exitosa.

2.5.3. Generación de Empleo

Evaluación de la relación entre la reducción de la jornada laboral y la creación de nuevos empleos.

La reducción de la jornada laboral es un tema de creciente interés en el Perú. Aunque aún no ha recibido la atención necesaria por parte de las autoridades, el debate en torno a su viabilidad y efectos en el mercado laboral ha comenzado a ganar relevancia. La experiencia de diversos países latinoamericanos que han implementado esta medida ha generado cuestionamientos sobre su posible aplicación en el contexto peruano. Desde la perspectiva del derecho económico, es crucial analizar cómo la reducción de la jornada laboral impacta en la estructura del empleo y en la dinámica del mercado de trabajo. Cabe recordar que, al año 2024, la jornada laboral en el Perú se mantiene en 48 horas semanales y la tasa de desempleo asciende a un 5.90%, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

La relación entre la reducción de la jornada laboral y la creación de nuevos empleos es un tema complejo que involucra múltiples factores. A primera vista, se podría creer que disminuir las horas de trabajo generaría automáticamente más puestos laborales en diversos sectores económicos, dado que las empresas necesitarían contratar más personal para mantener su nivel de producción o servicios. Sin embargo, esta premisa no es absoluta y debe analizarse considerando distintos elementos como la productividad, los costos laborales y la capacidad de adaptación de las empresas.

Uno de los principales argumentos a favor de esta medida es que, al reducir las horas de trabajo por empleado, las empresas se ven obligadas a contratar más personal para cubrir los turnos necesarios, especialmente en sectores donde la presencia física de los trabajadores es indispensable, como la salud, el comercio y la seguridad.

Sin embargo, la reducción de la jornada laboral también plantea desafíos importantes. Uno de ellos es el aumento de los costos laborales, lo que puede representar un obstáculo para las pequeñas y medianas empresas (PYMES). Si estas no cuentan con incentivos fiscales o mecanismos de apoyo estatal, la contratación de más personal para

compensar la menor carga horaria puede resultar inviable y, en algunos casos, llevar a una contracción del empleo en lugar de su expansión. Por el contrario, con una planificación adecuada, que incluya incentivos financieros y uso de herramientas tecnológicas para optimizar la productividad, estos efectos adversos pueden mitigarse.

Según el artículo *“La Reducción de la Jornada Laboral como Forma de Creación de Empleo”*, la efectividad de esta medida depende de tres factores clave: competitividad, salario y productividad. En otras palabras, para que la reducción de la jornada laboral genere empleo, es fundamental garantizar que las empresas mantengan su competitividad, que con los costos salariales no se vuelvan insostenibles y que la productividad se mantenga o aumente a través de la optimización de procesos y la digitalización. (Pérez, L. (2003).

Es por ello que, la reducción de la jornada laboral puede convertirse en un motor de generación de empleo si se implementa con un enfoque estratégico que tome en cuenta las particularidades de cada sector económico. La experiencia internacional ha demostrado que, cuando esta medida se acompaña de políticas de apoyo y mecanismos que permitan a las empresas adaptarse sin afectar su competitividad, los resultados pueden ser positivos tanto para los trabajadores como para los empleadores.

Impacto de las políticas de reducción de horas en la tasa de empleo en países que las han implementado.

Aunque la reducción de la jornada laboral tiene como finalidad mejorar la calidad de vida de los trabajadores sin comprometer la viabilidad económica de los empleadores, la posibilidad de influir en la reducción de la tasa de desempleo de cada país también es una posibilidad latente.

Para el caso de los países de Latinoamérica que se han sumado al resto de naciones que cuentan con una jornada laboral reducida no se tiene información respecto de la reducción de la tasa de desempleo, toda vez que al ser una medida que recientemente se ha implementado se hace casi imposible determinar con seguridad si es que ha influido de manera positiva en dicho tema. No obstante, para países como Francia si es que se tiene una respuesta. De hecho, la revista Forbes evidenció que desde que Francia adoptó una jornada laboral reducida desde el año 1999 se han creado más de 350.000 empleos más, producto de dicha medida.

En esa misma línea se tiene el caso de Islandia, en donde después de reducir la jornada laboral se obtuvo una tasa del 3.4% de desempleo en el año 2023. Convirtiéndolos en uno de los países con la tasa de desempleo más bajas en el continente europeo. De hecho, el investigador del Instituto de Autonomía del Reino Unido y la Asociación Islandesa para la Sostenibilidad y la Democracia (Alda) Gudmundur Haraldsoon señaló que ha constituido un cambio positivo tanto en el bienestar de los trabajadores como en la economía.

Como mencioné anteriormente, la reducción de la tasa de desempleo es una posibilidad latente que llega junto con la reducción de la jornada laboral, más no es seguro, todo depende de cómo se maneja la economía de cada país, del número de empresas que requieran contar con personal por lapsos prolongados de tiempo, y del nivel de automatización laboral con el que se cuente.

Análisis de cómo esta medida podría influir en la generación de empleo en el Perú.

Tal como se viene exponiendo, la reducción de la jornada laboral debe venir acompañada con proyectos piloto e incentivos fiscales por parte del estado para que pueda ser implementada de manera ideal.

En el Perú, las MYPES representan más del 90% de la economía del país, y muchas veces la carga tributaria con la que cuentan es tan elevada que la ganancia que ven reflejada no es la esperada. Tendiendo esa premisa en cuenta, se puede asegurar que, si la reducción de la jornada laboral se implementa en el Perú sin los apoyos fiscales necesarios o las facilidades tributarias para las MYPES, el cual es un sector relevante en el Perú, más que generar puestos de trabajo, se estaría limitando su capacidad económica aún más; lo cual no solo generaría que muchos empleadores decidan recortar el personal, sino que se optaría por operar de manera informal.

Es así que, la implementación de la reducción de la jornada en el Perú sí puede llegar a contribuir en la generación de más empleo si es que se maneja de una forma correcta, con decisiones acertadas por parte del Estado. Toda vez que, como ya se ha podido evidenciar, implementar tal medida sin un plan previo ocasionaría sobrecostos laborales y el posible incremento de la informalidad en el Perú.

2.5.4. Impacto en la Informalidad

Estudio del efecto de la reducción de la jornada laboral en el sector informal.

Según el Boletín Informativo Laboral N° 104, la tendencia a reducir la jornada laboral puede deberse a la influencia de algún acontecimiento ocurrido en la sociedad, o a la ocurrencia de algunos eventos económicos como la productividad o las ofertas laborales.

Asimismo, en el mencionado informe se demostró que, en el periodo 2007-2019, el promedio de la jornada laboral semanal para los trabajadores informales se ha ido reduciendo. Dejando en evidencia que un trabajador informal trabaja 7 horas al día, en promedio un día menos a la semana que un trabajador formal.

De acuerdo con el informe trimestral del mercado laboral en el Perú al año 2024, la tasa de trabajo informal en el Perú supone un 78,2%, mientras que la tasa de empleo formal corresponde a un 27,2%.

Entendiendo ello, y a un día de hoy, se puede decir que un trabajador informal no cuenta con un tiempo determinado para dedicarse a la actividad laboral. Sin embargo, reducir las horas de trabajo puede cambiar la percepción de empleadores y trabajadores informales sobre el trabajo, motivándolos a unirse al sector formal para disfrutar de los beneficios de una jornada laboral reducida.

Análisis de cómo la informalidad podría verse afectada por la implementación de una jornada laboral reducida.

Dicho anteriormente, la informalidad en el Perú supera el 70% del empleo total, por lo que tratar de eliminarla sería un resultado utópico para nuestros días, considerarlo que la mayor parte de la economía peruana se sostiene por el sector informal. Sin embargo, no estamos aquí para concebir un plan para eliminar la informalidad del país, sino para analizar cómo es que la informalidad se vería afectada si el Perú implementase una jornada laboral reducida.

Y es que, la respuesta depende mucho de las actuaciones que tome el estado como parte en la implementación de dicha medida, pudiendo obtener resultados positivos o negativos.

Si empezamos por lo negativo, podemos decir que, si la reducción de la jornada llega al Perú sin los incentivos necesarios para los empleadores, puede crear un contexto en el cual los empleadores decidan mudarse al sector informal, al verse envuelto de costos adicionales o barreras tributarias insostenibles, tal como se expuso con anterioridad. De hecho, la Universidad de los Andes de Colombia redactó una columna denominada

¿Reducción de jornada laboral podría aumentar la informalidad? en donde precisamente hace referencia a la necesidad de implementar la reducción de la jornada laboral en conjunto con aumentos de productividad y apoyos fiscales, caso contrario, puede desembocar en un aumento de la informalidad laboral.

Asimismo, si las empresas se encuentran con costos mayores y no se ven en la posibilidad de contratar más personal para complementar los tiempos de servicio restantes, puede verse forzados a incurrir en la informalidad, en donde los trabajadores sigan trabajando sin recibir pagos extra por sobretiempo.

Mientras que, por otro lado, también puede llegar a tener impactos positivos en cuanto a la informalidad, principalmente podemos hablar sobre la mejora en la calidad del empleo, que, en conjunto con una fiscalización laboral constante, puede evitar casos de sobreexplotación y demás actividades propias del trabajo informal. Ello sin olvidar el acompañar la reducción de la jornada con los incentivos tributarios. Todo ello para promover el trabajo formal, otorgándoles las facilidades necesarias para complementar de una manera adecuada la reducción de la jornada laboral.

Propuestas para mitigar los posibles incrementos en la informalidad laboral derivadas de esta política.

Entonces, siguiendo la línea de lo anteriormente expuesto, y considerando que la informalidad constituye un fuerte porcentaje del trabajo en el Perú, es menester empezar a otorgar las facilidades necesarias para que los trabajadores y empleadores creen conciencia sobre el trabajo formal.

Una de las propuestas que siempre sale a relucir cuando se trata de eliminar la informalidad es la reducción de las cargas tributarias para los empleadores. Y la realidad es que sí, al disminuir los impuestos a la renta para las micro y pequeñas empresas que

formalicen a sus trabajadores, no solo estás otorgándole un beneficio tanto para el empleador al contar con una disminución en los tributos a pagar, sino que también proteges al trabajador frente a situaciones donde los derechos laborales se ven opacados. Así como lo hizo el Gobierno Chileno con la creación del Bono por Formalización, que tiene como finalidad integrar a las personas al mundo laboral formal, ya sea de forma dependiente o independiente.

Otra razón por la que muchas veces los emprendedores optan por el trabajo informal es por las barreras burocráticas que existen para poder formalizar una empresa, sin mencionar el costo que ello constituye. Y, aunque existan algunas plataformas virtuales que busquen facilitar la creación de una empresa, los canales de difusión estatal cada año van quedando más obsoletos, por lo que muchas veces la población en general o en su mayoría, ignorar las nuevas medidas que busca implementar el Estado. Por lo que, es necesario que exista un mayor compromiso por parte de las autoridades para asegurarse que la población tiene pleno conocimiento de todo lo que se ofrece para una mejora en el desarrollo de las actividades laborales.

Y como última propuesta para mitigar el incremento de la informalidad, atiende a la necesidad de fortalecer a SUNAFIL como institución para contar con un mayor control en cuanto a los aspectos laborales. Aumentando el número de inspectores y avocarse a un ambiente digitalizado para llevar un mejor control de cada inspección resulta necesario. Asimismo, enfocar los esfuerzos en los sectores de los cuales se tiene pleno conocimiento de la informalidad, como pueden ser sectores de construcción o comercio.

La implementación de estas estrategias influiría en la calidad del trabajo, mejorando la calidad de vida de los trabajadores sin afectar la competitividad de las

empresas, todo ello con el fin de reducir progresivamente la tasa de informalidad en el Perú.





CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. Enfoque

La presente investigación adoptó un enfoque cualitativo, toda vez que se busca analizar la reducción de la jornada laboral con el impacto en el bienestar de los trabajadores sin comprometer la viabilidad económica de los empleadores en el Perú. Este enfoque permite comprender el contexto real, explorando experiencias y efectos que no pueden ser cuantificados de manera objetiva. Según Blasco y Pérez (2007), “la investigación cualitativa estudia la realidad en su contexto natural y como sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas”. Lo mencionado anteriormente tiene relación con el objetivo de este estudio, pues se utilizaron diversos instrumentos para recabar la información necesaria para exhibir las situaciones problemáticas presentadas a lo largo de esta investigación.

Aunado a ello, el enfoque cualitativo resulta pertinente para esta investigación, ya que no solo se estudió la normativa laboral, sino que también las implicancias prácticas para los trabajadores y empleadores peruanos. Este enfoque permite una interpretación más profunda de los aspectos sociales, organizacionales y culturales; proporcionando una visión integral de cómo se puede mejorar el bienestar de los trabajadores sin afectar directamente la estabilidad económica de los empleadores.

3.2. Nivel

El nivel de esta investigación es exploratorio, ya que busca analizar un fenómeno que aún no ha gozado de la atención necesaria como para ser objeto de un estudio a fondo, como lo es la reducción de la jornada laboral como forma de mejorar la calidad de vida de los trabajadores sin comprometer la viabilidad económica de los empleadores. La investigación exploratoria es utilizada para analizar un problema que carece de un marco

claro. Según Fidias (2006), “la investigación exploratoria es aquella que se efectúa sobre un tema u objeto desconocido o poco estudiado”.

En ese orden de ideas, la presente investigación permitirá identificar tendencias y desafíos en la implementación de la reducción de la jornada laboral en Iberoamérica, y permitirá realizar una evaluación para su aplicabilidad en el contexto peruano.

3.3. Método

Para el desarrollo de esta investigación, se empleó el método dogmático-jurídico, el cual permitió analizar las fuentes normativas, doctrinarias y jurisprudenciales relacionadas con la reducción de la jornada laboral en Iberoamérica y su impacto en el bienestar de los trabajadores sin comprometer la viabilidad económica de los empleadores en el Perú. Este método se enfocó en el estudio detallado de la legislación vigente en materia laboral, así como en la interpretación de los principios y derechos involucrados, tales como en el derecho al trabajo, la dignidad laboral y la productividad empresarial.

Asimismo, se aplicó el método de derecho comparado, mediante el cual se analizaron y contrastaron las normativas y políticas de reducción de jornada en países como España, Chile y Colombia. Esta comparación permitió identificar las similitudes, diferencias y mejores prácticas en la implementación de esta medida, con el fin de evaluar su viabilidad en el contexto peruano.

El uso del derecho comparado fue clave para determinar cómo cada país ha adoptado reformas en la jornada laboral y qué efectos han tenido en la productividad, el empleo y la competitividad empresarial. Además, permitió extraer lecciones relevantes para el Perú, considerando su marco normativo y su realidad socioeconómica. A través de este enfoque se pudo identificar los principales desafíos y oportunidades que implica

una posible reducción de la jornada laboral en el país, asegurando un equilibrio entre el bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad de las empresas.

3.4. Población y Muestra

Ya que la presente investigación adoptó un enfoque cualitativo, y emplea un método dogmático-jurídico en conjunto con el derecho comparado, no se define una población en términos estadísticos. No obstante, se tiene como fuente entrevistas realizadas a empleadores, trabajadores y abogados con conocimiento en derecho laboral con el fin de analizar el impacto de la reducción de la jornada laboral en el bienestar de los trabajadores y la viabilidad económica para los empleadores en el Perú.

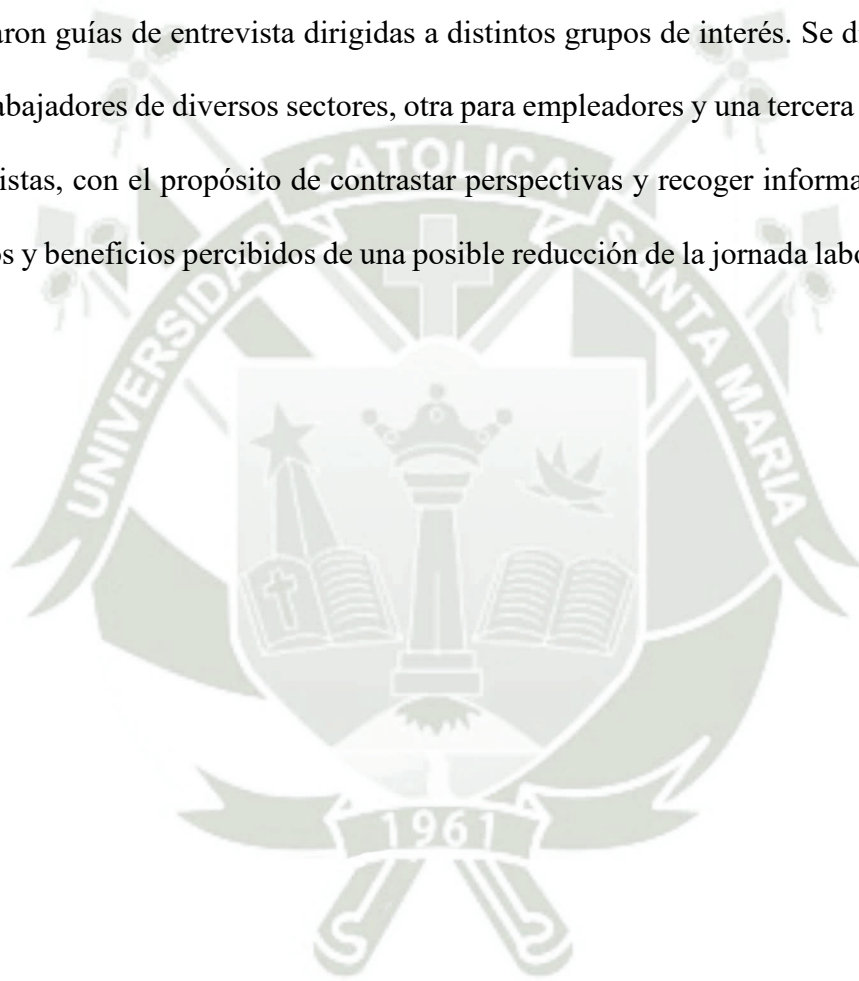
La selección de fuentes documentales y doctrinarias se realizó considerando su relevancia en el contexto iberoamericano, incluyendo países que ya han implementado esta medida, como España, Chile y Colombia. Asimismo, se analizaron informes de organismos internacionales y estudios académicos que permitieron identificar tendencias y efectos derivados de la reducción de la jornada laboral. De esta manera se pudo proporcionar un alcance sólido para comprender los desafíos y oportunidades que enfrenta el Perú en la posible implementación de esta medida.

3.5. Técnicas e Instrumentos

- **Técnica:** La principal técnica utilizada fue el análisis documental, con el objetivo de recopilar información sobre la normativa y la política relacionadas con la reducción de la jornada laboral en los países estudiados. Se revisaron marcos normativos, jurisprudencia y estudios económicos que permitieron evaluar los efectos de esta medida en el bienestar de los trabajadores y la viabilidad económica para los empleadores. Asimismo, se recurrió a la producción científica disponible en cada país analizado, con

el fin de comprender las tendencias y resultados observados en su implementación. Además, se realizaron entrevistas a trabajadores, empleadores y especialistas en derecho laboral, para obtener una visión más profunda sobre los impactos prácticos de la reducción de la jornada laboral en el contexto peruano.

- **Instrumento:** Además de los recursos propios del análisis documental, se elaboraron guías de entrevista dirigidas a distintos grupos de interés. Se diseñó una guía para trabajadores de diversos sectores, otra para empleadores y una tercera para abogados laboralistas, con el propósito de contrastar perspectivas y recoger información sobre los desafíos y beneficios percibidos de una posible reducción de la jornada laboral en el Perú.





CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Introducción

En el presente apartado se presentarán y analizarán los resultados obtenidos a partir de las entrevistas realizadas a trabajadores, empleadores y abogados, en relación con la reducción de la jornada laboral en el Perú. Los resultados se desarrollan acorde a los objetivos específicos de la investigación y se contrastan con el marco teórico previamente desarrollado.

La discusión se enfoca en identificar las coincidencias, tensiones y vacíos en los discursos de los entrevistados, con el fin de determinar el grado de viabilidad de una reducción de la jornada laboral en el país.

4.2. Resultados

Los resultados presentados han sido obtenidos mediante la realización de entrevistas dirigida a trabajadores, empleadores y abogados laboristas. Los resultados son los siguientes:

Entrevista realizada a trabajadores (2025):

Pregunta uno: En algunos países como España, Alemania, Francia, y ahora Chile y Colombia, la reducción de la jornada laboral ha permitido a los trabajadores mejorar su calidad de vida y reducir el estrés sin afectar su desempeño laboral. ¿Cree que una medida similar en el Perú podría generar un impacto positivo en su día a día?

Trabajador uno (comunicación personal, 2025): *“Efectivamente, la reducción de la jornada laboral permitiría un buen trabajo y muna mejora calidad de vida, disminuyendo el estrés laboral.”*

Trabajador dos (comunicación personal, 2025): *“En mi experiencia personal, varios pacientes han acudido a una consulta presentando diversas patologías causadas, o en otros casos, exacerbadas por la misma carga laboral y el estrés. Estudios demuestran que el estrés, asimismo como una sobrecarga laboral, son predisponentes para ciertas patologías, o en sí mismo factores de riesgo. Considero que aplicar una medida similar sería plausible en nuestro país.”*

Trabajador tres (comunicación personal, 2025): *“Considero que si ya que, es dable observar que la reducción de la jornada laboral constituye una tendencia internacional que se ha venido gestando como respuesta a las dinámicas contemporáneas del mercado laboral, dicha medida no solo representa una evolución en la concepción de los derechos laborales, sino que implica una transformación estructural en la relación entre el capital y el trabajo.”*

Trabajador cuatro (comunicación personal, 2025): *“Si, considero que una reducción de jornada me permitiría tener una mejor calidad de vida y descanso.”*

Pregunta dos: Diversos estudios sugieren que trabajar menos horas puede aumentar la productividad individual. ¿Considera que, con una mejor distribución del tiempo, podría rendir igual o más en su trabajo?

Trabajador uno (comunicación personal, 2025): *“Si la carga horaria laboral disminuye no quiere decir que la productividad disminuya, al contrario, el trabajador realizará su labor con más esmero para que su productividad no se sea afectada”*

Trabajador dos (comunicación personal, 2025): *“Considero que, para cualquier trabajo, la distribución adecuada de tiempo conlleva a que se tenga una mayor productividad. Sin embargo, también tomo en cuenta que, ciertos roles, requieren un mayor espacio de tiempo para realizarse correctamente. Si nos centramos en mi caso, considero que la cantidad de horas por jornada son adecuadas puesto que me permite evaluar correctamente a los pacientes y cumplir con las metas.”*

Trabajador tres (comunicación personal, 2025): *“Si, ya que es fundamental reconocer que la productividad no se mide exclusivamente por la cantidad de horas trabajadas, sino por la calidad y la intensidad del trabajo realizado. La teoría moderna de la gestión del tiempo sugiere que una jornada laboral más concentrada puede potencialmente optimizar el rendimiento individual mediante una administración estratégica de los recursos cognitivos y energéticos.”*

Trabajador cuatro (comunicación personal, 2025): *“Considero que con una mejor distribución del tiempo y de las tareas podría rendir igual en menos tiempo.”*

Pregunta tres: Si se propusiera una reducción progresiva de la jornada laboral en el Perú, ¿Qué cambios cree que traería en su bienestar personal y profesional?

Trabajador uno (comunicación personal, 2025): *“Traería una jornada laboral más productiva, ya que habría menos estrés en su vida personal.”*

Trabajador dos (comunicación personal, 2025): *“Sería una iniciativa interesante, reflexionando sobre la posibilidad de trabajar menos horas, creo que debe ser una cuestión variable, debido que el flujo de pacientes no es similar en la vida diaria. Por esto mismo, hay que considerar que podría traer una presión extra*

si es que no se cumple con las metas debido al tiempo acortado. No obstante, considero que me permitiría tener una menor tasa de estrés con el que llevar, con este, mejorando mi salud. Y, por otra parte, me permitiría una actualización continua en ciertos temas sobre mi profesión que, en muchos casos, no se puede debido al tiempo que una jornada requiere.”

Trabajador tres (comunicación personal, 2025): *“Los cambios que considero que traería serían; en el ámbito personal, una reducción gradual de horas laborales podría generar beneficios sustanciales en el equilibrio psicoemocional; la liberación de tiempo permitiría una mayor dedicación a actividades de autocuidado, desarrollo personal, vinculación familiar y práctica de actividades recreativas que tradicionalmente se ven postergadas por las extensas jornadas laborales.*

Profesionalmente, la medida implicaría una transformación significativa en la metodología de trabajo; la concentración y eficiencia se convertirían en valores preponderantes, incentivando una gestión más estratégica del tiempo y los recursos cognitivos. La reducción de horas laborales podría traducirse en una optimización de los procesos, eliminando tiempos muertos y promoviendo una cultura laboral más productiva y enfocada.”

Trabajador cuatro (comunicación personal, 2025): *“Si se diera el caso, tendría más tiempo para poder pasar tiempo con mi familia, mayor tiempo de descanso, así como tiempo para recibir capacitaciones, cursos, diplomados etc.”*

Pregunta cuatro: ¿Cuál cree que sería el impacto en su bienestar físico y mental si su empleador le diera la oportunidad de trabajar menos horas con la condición de mantener su productividad?

Trabajador uno (comunicación personal, 2025): *“Mantener su productividad puede ser menos cantidad, pero con óptimos resultados en la calidad de su producción.”*

Trabajador dos (comunicación personal, 2025): *“En lo personal, contemplo que trabajar menos podría tener un impacto positivo, puesto que, me daría más tiempo para poder dedicar al tema de salud física, igualmente, provocaría menos estrés en ciertas condiciones, dado que el tema de salud no es algo simple desde mi punto de vista.”*

Trabajador tres (comunicación personal, 2025): *“Bajo el aspecto físico, la disminución de horas laborales generaría beneficios significativos en términos de salud. La reducción del tiempo expuesto a entornos de trabajo sedentarios permitiría una mayor disponibilidad para actividades físicas, descanso adecuado y prácticas de autocuidado, la disminución del estrés crónico asociado a jornadas extensas contribuiría directamente a la reducción de padecimientos como hipertensión, fatiga muscular y alteraciones del sueño.*

En el ámbito mental, el impacto sería igualmente trascendental; la liberación de tiempo permitiría una gestión más equilibrada de las responsabilidades personales y profesionales, mitigando los niveles de ansiedad y agotamiento psicológico. La posibilidad de destinar más horas al desarrollo personal, cultivar relaciones interpersonales y practicar actividades de relajación incrementaría sustancialmente la resiliencia emocional y la capacidad de afrontamiento.”

Trabajador cuatro (comunicación personal, 2025): *“Pienso que tendría un impacto positivo en mi estado físico ya que me permitiría desarrollar otras*

actividades como deporte o recreación que mejorarían mi condición física, así mismo al tener más tiempo de descanso mejoraría mi salud mental.”

Entrevista realizada a empleadores:

Pregunta uno: En varios países, como España, Alemania, Francia y ahora Chile y Colombia, la reducción de la jornada laboral ha demostrado mejorar el bienestar de los trabajadores sin afectar la productividad. ¿Considera que una medida similar en el Perú podría traer beneficios a su empresa en términos de eficiencia y motivación del personal?

Empleador uno (comunicación personal, 2025): *“En primer lugar, dependería del rubro en el cual hablemos, en el rubro donde actualmente me desempeño que es el rubro oftalmológico/óptico, podría decirse que sí, podría traer beneficios ya que particularmente nuestra rentabilidad se basa en metas semanales y mensuales lo que si se llega a la meta semanal en menos tiempo el personal podría descansar o trabajar por un adicional extra lo cual es beneficioso para el trabajador y para la empresa.”*

Empleador dos (comunicación personal, 2025): *“Reducir la jornada sería beneficioso. Los instructores estarían menos agotados, más motivados y eso se reflejaría en una mejor calidad en las clases.”*

Empleador tres (comunicación personal, 2025): *“Reducir la jornada podría ser positivo. En marketing, la creatividad y la productividad dependen mucho del bienestar del equipo. Con menos horas, los colaboradores estarían más enfocados y motivados, lo que mejoraría los resultados sin afectar la eficiencia.”*

Empleador cuatro (comunicación personal, 2025): *“Considero que la aplicación de dichas facilidades en los colaboradores es muy factible, la he visto y*

estudiado en distintos casos. El problema es que esto suele suceder en empresas ya establecidas y/o en empresas que tienen un sistema y procesos bien establecidos. En el Perú casi en su totalidad las empresas son MYPES (micro y pequeñas empresas), sumado a esto el alto nivel de informalidad nos dificulta ver este modelo como práctico para incluirlo en las empresas. Habría que buscar un modo de implementarlo de forma gradual, analizando los cambios, el rubro al que perteneces y sobre todo gastando recursos para realizar este cambio de manera factible. Si bien la inversión nos llevaría a tener un nivel de productividad mucho más alto, la inversión y la variabilidad particular de cada negocio son clave para poder realizarlo. En particular en mi negocio, no lo veo factible ya que no hay mucho trabajo de oficina y dependo de muchachos en áreas de fabricación, instalación y ventas (en esta área incluso a veces necesito que se desplacen o estén a cargo de algún proceso). Además, estamos en proceso de regulación de procesos lo cual mejorara la experiencia con mi marca y después podría analizar lo de mejorar la eficiencia con este método.”

Pregunta dos: Se ha observado que una menor carga horaria puede reducir el ausentismo y mejorar el clima laboral. ¿Qué impacto cree que tendría en su sector una jornada más corta en estos aspectos?

Empleador uno (comunicación personal, 2025): *“En mi sector siento que sería beneficioso, ya que mientras mejor clima laboral exista los cierres de venta serían más sólidos de parte del vendedor hacia el cliente, por otro lado, una jornada laboral extenuante debilita la venta en cuanto a que el trabajador este en modo automático y no sea 100% persuasivo en el cierre de venta.”*

Empleador dos (comunicación personal, 2025): *“Con menos carga horaria habría menos estrés y ausentismo. El ambiente de trabajo mejoraría, lo que también impactaría positivamente en la experiencia de los alumnos.”*

Empleador tres (comunicación personal, 2025): *“Una jornada más corta ayudaría a reducir el estrés y el agotamiento, lo que bajaría el ausentismo y mejoraría el ambiente laboral. Un equipo más motivado genera mejores ideas y estrategias, lo que beneficiaría directamente a los clientes y a la empresa.”*

Empleador cuatro (comunicación personal, 2025): *De hecho, lo he realizado de manera parcial, la jornada laboral en mi negocio y si es verdad. Los días sábados analizamos que no suele haber mucho movimiento, por lo que se decidió junto con gerencia aplazar el horario de entrada y adelantar el horario de salida. Aunque con la restricción de que, si llega algún trabajo y este requiera de más tiempo, entonces tener la disposición de los chicos para quedarse. Gracias a este motivo, los chicos los días sábados suelen terminar todos sus pendientes, obligaciones y hasta incluso si llega trabajo suelen terminarlo más rápido para que su horario "sabático" se cumpla sin complicaciones. Contestando a la pregunta directamente, creo que es factible, pero necesita de un amplio análisis y organización para hacerlo. No lo descartamos, pero estamos enfocados en mejorar otros aspectos de la organización por el momento”*

Pregunta tres: Si se implementara una reducción progresiva de la jornada laboral con incentivos gubernamentales como podría ser la exoneración de ciertos impuestos por un periodo de tiempo, ¿Considera que esto podría facilitar su aplicación en las empresas sin comprometer su viabilidad?

Empleador uno (comunicación personal, 2025): *“Va depender mucho del sector en cual cada empresa desarrolla su rentabilidad, personalmente dedicándome al rubro oftalmológico/óptico y siendo un sector privado en cierta parte si nos reducen el impuesto para la importación de nuestra materia prima que la gran mayoría viene de Asia, se evaluaría, siento que si facilitaría tanto al empleador y al colaborador, ya que se daría incentivos mensuales o la reducción de horas laborales sin afectar el flujo de caja mensual y sería beneficioso para nuestro estado de resultado y patrimonio.”*

Empleador dos (comunicación personal, 2025): *“Si el gobierno ofrece incentivos como exoneración de impuestos sería más fácil aplicar la reducción sin afectar la rentabilidad de la academia.”*

Empleador tres (comunicación personal, 2025): *“Implementar una jornada reducida requiere planificación, pero con una buena organización y distribución de tareas, se podría lograr sin afectar los resultados. Optimizar procesos y enfocarse en objetivos claros ayudaría a mantener la eficiencia”*

Empleador cuatro (comunicación personal, 2025): *Esa sería una decisión interesante, lo entiendo de esta forma: Menos horas, algunos bonos o beneficios por esta decisión como el menor pago de impuestos por mantener al colaborador en la empresa, esto me facilitaría poder contratar a colaboradores para el turno mañana y otros para el turno tarde por el "precio de uno". También me ahorro el costo de almuerzo que también está incluido en mi negocio y es beneficio del full time de mis colaboradores y además de eso supongamos que algunos bonos o beneficios por cumplir con esta nueva forma de trabajo. Viéndolo de esta forma parece un golazo, pero no sabemos cómo afectaría que ahora la misma persona que trabajaba para mí, ahora pueda disponer de su tiempo para*

proyectos personales o para trabajar en otro rubro (suponiendo que no quiere seguir en mi negocio por las dos jornadas). Lo que podría generar mayor independencia, rotatividad de personal e incluso la creación de nueva competencia. Los mercados definitivamente cambiarían y habría que crear nuevas formas de aprovechar la ola de esta nueva forma de trabajar. Mucho más independiente para los colaboradores y con un manejo diferente del recurso humano por parte de las empresas.”

Pregunta cuatro: *¿Cuál cree que sería el impacto en su bienestar económico si su personal trabajase menos horas, pero su productividad se mantuviese como ahora?*

Empleador uno (comunicación personal, 2025): *“Particularmente si los cierres de venta no tienen una caída no tendría ningún problema en cuanto a reducir el horario laboral ya que el mismo personal se incentivaría a tener mejores técnicas de cierre de venta, pondrían más de su parte para poder salir más temprano o tener más días libres y eso como empleador sería beneficioso tanto para la empresa como para el colaborador, y en cuanto a lo monetario podría haber más incentivos para el personal aparte de la reducción laboral claro si se llega a la meta semanal/ mensual ya que algunos trabajares al transcurrir el día van decayendo su ánimo y eso es por el agobio de estar más de 8hrs laborando.”*

Empleador dos (comunicación personal, 2025): *“Si la productividad se mantiene con menos horas el impacto sería positivo. Menos desgaste para el equipo y la academia seguiría funcionando bien, incluso con la posibilidad de atraer más alumnos.”*

Empleador tres (comunicación personal, 2025): *“Si la productividad se mantiene con menos horas, el impacto económico sería positivo. Un equipo más motivado y enfocado podría generar mejores campañas y atraer más clientes, compensando la reducción de horas sin afectar los ingresos.”*

Empleador cuatro (comunicación personal, 2025): *“Pues, en el caso de que funcionara como lo plantea la pregunta, ahora mismo pues impactaría de manera positiva, tendríamos más tiempo para desarrollo dentro de la empresa y para mejorar nuestros procesos, estrategias, etc. De cierta forma hasta crearía una oportunidad ya que, si rinden lo mismo en menos horas, entonces el resto de horas podrían ser de provecho para la propia empresa como puede ser contratando personal para trabajar en este tiempo extra, capacitar a personal administrativo o de operaciones e incluso de forma personal, aprovechar para poder lanzar un nuevo proyecto o línea de productos de mi propio negocio.”*

Entrevista realizada a abogados laboristas:

Pregunta uno: Desde una perspectiva de derecho comparado, y considerando las reformas laborales en España, Chile o Colombia que abrieron las puertas a una jornada laboral reducida que fue introducida de manera progresiva. ¿Cuáles serían los beneficios jurídicos, sociales y constitucionales de implementar una reducción de la jornada laboral en el Perú?

Abogado uno (comunicación personal, 2025): *“Con respecto a los beneficios jurídicos, habría un mejor cumplimiento de los derechos laborales. Alinear al Perú con estándares internacionales de la OIT promovería la salud y el bienestar de los trabajadores. Sobre los beneficios sociales, la reducción de la jornada permitiría un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral, reduciendo*

el estrés y mejorando la salud mental de los trabajadores. Finalmente, sobre los beneficios constitucionales, fortalecería el compromiso del Estado con los derechos laborales y el bienestar social, en línea con el modelo de un Estado democrático y social de derecho. Por lo que, la reducción de la jornada laboral en el Perú podría reforzar la protección de los derechos laborales, mejorar la calidad de vida de los trabajadores y fortalecer los principios constitucionales, justicia e igualdad.”

Abogado dos (comunicación personal, 2025): *“Desde una perspectiva de derecho comparado, y considerando las reformas laborales en España, Chile, o Colombia donde el máximo de horas laborales a la semana es de 40, los potenciales beneficios jurídicos de implementar una reducción de la jornada laboral en el Perú podrían incluir una mayor armonización con estándares internacionales de derechos laborales. Esto podría fortalecer la imagen del Perú a nivel internacional en cuanto al respeto de los derechos de los trabajadores. A nivel social, una reducción de la jornada laboral podría traducirse en más tiempo libre para los trabajadores, lo que potencialmente podría mejorar su calidad de vida, permitir una mejor conciliación entre la vida laboral y personal, y fomentar la participación en actividades familiares, educativas o de desarrollo personal. Desde el punto de vista constitucional, se podría argumentar que una jornada laboral reducida contribuye a la protección de la salud física y mental de los trabajadores, lo cual está implícitamente ligado al principio de dignidad humana y al derecho al bienestar general que fundamenta el ordenamiento constitucional peruano. Además, podría interpretarse como una medida que busca hacer más efectivo el derecho al descanso reconocido constitucionalmente.”*

Abogado tres (comunicación personal, 2025): *“En términos jurídicos, esta medida contribuiría a fortalecer la protección de los derechos laborales. A nivel social, la reducción de la jornada laboral impactaría positivamente reduciendo los niveles de estrés. Asimismo, impulsaría un cambio en la cultura organizativa, enfocando la productividad en los resultados obtenidos y no en la cantidad de horas trabajadas, como se ha evidenciado en otros países.*

Desde el punto de vista constitucional, esta reforma reforzaría el derecho al descanso y al tiempo libre, permitiendo que los trabajadores disfruten de una mejor calidad de vida y fomentando su desarrollo personal y familiar.”

Pregunta dos: ¿Considera que una reforma para reducir la jornada laboral, con base en el marco normativo actual podría incentivar a la formalización del empleo y fortalecer el sistema jurídico-laboral en el Perú?

Abogado uno (comunicación personal, 2025): *“Sí, una reforma para reducir la jornada laboral en Perú, dentro del marco normativo actual, podría incentivar a la formalización del empleo. Al ofrecer mejores condiciones laborales, como una jornada laboral reducida, los trabajadores informales podrían sentirse más atraídos a formalizar su empleo, garantizando mayores derechos laborales y acceso a beneficios sociales. Además, esta reforma fortalecería la supervisión y cumplimiento de normativas laborales, reduciendo la informalidad y promoviendo un mercado laboral más equitativo y justo.”*

Abogado dos (comunicación personal, 2025): *“Considerando el marco normativo actual peruano, una reforma para reducir la jornada laboral podría incentivar la formalización del empleo. Esto podría ocurrir si empleadores que previamente recurrían a la informalidad para evitar costos laborales asociados a*

largas jornadas, encontrarán más viable cumplir con las obligaciones laborales en un esquema de menor carga horaria. Adicionalmente, una reducción de la jornada laboral podría fortalecer el sistema jurídico-laboral al hacer más atractiva la contratación formal para los trabajadores, quienes podrían percibir mejores condiciones laborales en el sector formal en comparación con el informal. Esto, a su vez, podría generar una mayor demanda por el cumplimiento de las normas laborales y fortalecer los mecanismos de inspección y sanción.”

Abogado tres (comunicación personal, 2025): *“Para considerar la reducción de la jornada laboral, es fundamental analizar diversos factores, como el alto grado de informalidad en el Perú y la manera en que se determinan los salarios. Por ejemplo, a los trabajadores que realizan horas extras se les paga un monto adicional, mientras que, si llegan tarde, se les descuenta un porcentaje de su sueldo.*

En nuestra sociedad, existe la idea errónea de que un trabajador es más eficiente cuantas más horas trabaja, cuando en realidad la productividad debería medirse en función de los resultados obtenidos.”

Pregunta tres: Desde su perspectiva profesional, ¿Qué mecanismos legales o reformas normativas podrían implementarse para que una reducción progresiva de la jornada laboral sea jurídicamente viable y genere un equilibrio entre derechos laborales y sostenibilidad empresarial?

Abogado uno (comunicación personal, 2025): *“Se podrían implementar mecanismos como flexibilidad en la implementación, establecer un calendario gradual de reducción de jornada, permitiendo a las empresas adaptarse de forma progresiva con plazos específicos dependiendo del tamaño y sector de la empresa.*

Incentivos fiscales y laborales. Ofrecer beneficios fiscales o subsidios a las empresas que adopten la reducción de la jornada, con el fin de compensar los costos adicionales relacionados con la implementación y la contratación de personal adicional si fuera necesario. Incluir nuevas modalidades de trabajo que complementen la reducción de la jornada, manteniendo la productividad empresarial. Implementar sistemas de evaluación periódica para medir el impacto de la reducción de jornada en la productividad y bienestar laboral, ajustando las políticas conforme a los resultados. Estos mecanismos garantizarían que la reforma sea viable, promoviendo un entorno laboral justo y sostenible.”

Abogado dos (comunicación personal, 2025): *“Desde mi perspectiva profesional, para que una reducción progresiva de la jornada laboral sea jurídicamente viable y genere un equilibrio entre derechos laborales y sostenibilidad empresarial en el Perú, se podrían implementar los siguientes mecanismos legales o reformas normativas:*

-Establecer una ley que defina una ruta clara y gradual para la reducción de la jornada laboral máxima semanal, permitiendo a las empresas adaptarse progresivamente a los nuevos límites. Esta ley podría contemplar plazos diferenciados por sector económico o tamaño de empresa, reconociendo las distintas realidades productivas.

-Implementar mecanismos de diálogo social tripartito (Estado, empleadores y trabajadores) para acordar los términos y condiciones de la reducción, así como medidas de acompañamiento para las empresas, como incentivos fiscales temporales o programas de apoyo a la productividad.

-Revisar y actualizar la normativa sobre modalidades de contratación a tiempo parcial y trabajo flexible, para facilitar la adaptación de las empresas a jornadas laborales reducidas sin afectar su operatividad. Esto podría incluir la promoción de acuerdos de trabajo a tiempo parcial con todos los beneficios laborales proporcionales.

-Fortalecer la fiscalización laboral para asegurar el cumplimiento de la nueva normativa y prevenir posibles estrategias de elusión por parte de los empleadores.

-Promover estudios de impacto económico y social durante el proceso de implementación para evaluar los efectos de la reducción de la jornada laboral y realizar ajustes normativos si fuera necesario.”

Abogado tres (comunicación personal, 2025): *“Considero que se podría reducir la jornada laboral de manera progresiva a fin de permitir la adaptación y poder monitorear el impacto de esta en el sector empresarial. Además, se podría otorgar incentivos a las empresas como la reducción de impuestos.”*

Pregunta cuatro: ¿Cree que la reducción de la jornada laboral puede ser interpretada como una forma de garantizar el derecho al trabajo digno consagrado en la Constitución peruana?, ¿Por qué?

Abogado uno (comunicación personal, 2025): *“Sí, la reducción de la jornada laboral puede ser interpretada como una forma de garantizar el derecho al trabajo digno consagrado en la Constitución peruana. Esto se debe a que una jornada laboral más corta contribuye directamente a mejorar las condiciones laborales, reduciendo el agotamiento y el estrés, lo que promueve un ambiente de trabajo más saludable y equilibrado. Además, fomenta una mayor conciliación*

entre la vida laboral y personal, lo que es esencial para el bienestar del trabajador, un elemento clave del trabajo digno.”

Abogado dos (comunicación personal, 2025): *“Sí, la reducción de la jornada laboral puede ser interpretada como una forma de garantizar el derecho al trabajo digno consagrado en la Constitución peruana. El derecho al trabajo digno no se limita únicamente a la existencia de un empleo, sino que también comprende condiciones de trabajo justas y satisfactorias. Una jornada laboral excesiva puede atentar contra la salud física y mental del trabajador, limitar su desarrollo personal y familiar, y generar estrés y agotamiento, lo que dificulta el ejercicio de un trabajo en condiciones de dignidad. Al reducir la jornada laboral, se busca promover un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, permitir que los trabajadores dispongan de más tiempo para el descanso, la capacitación, la familia y otras actividades, lo que contribuye a una mayor calidad de vida y, por ende, a un trabajo más digno. Además, una jornada laboral más razonable podría contribuir a disminuir los riesgos de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales asociados a la fatiga y el exceso de trabajo.”*

Abogado tres (comunicación personal, 2025): *“Considero que la reducción de la jornada laboral por sí sola no garantiza completamente el derecho al trabajo digno. Si bien es una medida que contribuye a mejorar las condiciones laborales, debe estar acompañada de otras acciones para lograr una protección integral de este derecho, como por ejemplo recibir un salario justo, trabajar en un lugar seguro, garantizar su desarrollo personal y profesional, entre otros”*

4.3. Discusión de resultados

4.3.1. Percepciones de los trabajadores sobre la jornada laboral

El análisis de las entrevistas realizadas a los trabajadores revela una percepción común respecto a las actuales condiciones laborales y su impacto en la calidad de vida. La jornada laboral extendida es vista como un factor que incide directamente en la salud física y mental, así como en la posibilidad de desarrollar proyectos personales y mantener una vida familiar equilibrada. En ese orden de ideas, la propuesta de una reducción de la jornada laboral es recibida con aceptación y expectativa positiva, siempre que se garantice la conservación del salario y los derechos laborales ya adquiridos.

Carga horaria actual y nivel de satisfacción

Los trabajadores entrevistados manifestaron que la jornada laboral actual limita significativamente su tiempo personal. Esta situación genera agotamiento acumulado, estrés y una percepción constante de desequilibrio entre el tiempo dedicado al trabajo y a la vida personal.

Efectos de una jornada reducida en la salud y el bienestar

Los entrevistados convinieron en que una jornada laboral reducida permitiría mejorar aspectos relacionados a su vida personal, como la salud mental. También se identificó como una oportunidad para emprender nuevos proyectos personales, retomar estudios o disfrutar de actividades recreativas y familiares. Todo ello relacionado con una expectativa de contar con una mejor calidad de vida.

Laboralmente hablando, los entrevistados señalaron que la reducción de horas podría aumentar su motivación y compromiso, al contar con un mayor tiempo para encontrar el equilibrio entre sus obligaciones profesionales y personales.

Percepciones sobre la productividad

Los trabajadores expresaron que una jornada laboral reducida podría incluso mejorar su rendimiento en el trabajo. Esta percepción se basa en la idea de que menos horas no constituye menos trabajo, sino una mejor distribución del trabajo.

4.3.2. Perspectivas de los empleadores

Las entrevistas realizadas a empleadores de distintos sectores permiten identificar una diversidad de posturas frente a la posibilidad de implementar una reducción progresiva de la jornada laboral en el Perú. Aunque existe una apertura general al cambio, también se evidencian preocupaciones relacionadas con la sostenibilidad económica, la operatividad de los negocios y a la productividad del personal. No obstante, bajo ciertos condicionamientos, como incentivos fiscales, gradualidad en la aplicación y reorganización de procesos, los empleadores consideran que esta medida podría ser viable sin comprometer la rentabilidad empresarial.

Aceptación condicionada y factores determinantes

Una de las principales coincidencias entre los empleadores entrevistados es que, si bien la idea de reducir la jornada laboral no es en sí rechazada, su aplicación efectiva dependería de múltiples factores. Entre ellos destacan el rubro empresarial, el tamaño de la empresa, el tipo de servicios ofrecidos y, especialmente, la capacidad de mantener o incluso mejorar los niveles de productividad con menos horas de trabajo.

Así, los empleadores manifestaron que una jornada reducida sería factible solo si se garantiza la continuidad operativa a través de rotación de turnos, reingeniería de procesos o contrataciones adicionales. Esto se corrobora con lo dicho por un empleador cuando manifestó que *“si se mantiene la productividad y hay incentivos, no lo vería mal. Incluso podría mejorar el ambiente laboral, pero tiene que ser escalonado y bien planificado”*.

Incentivos gubernamentales como mecanismos de viabilidad

Varios entrevistados enfatizaron la importancia de una intervención activa del Estado para mitigar el posible impacto económico que una reducción de jornada podría tener sobre las empresas. Entre las propuestas destacaron la exoneración o reducción temporal de impuestos, subsidios para la contratación de nuevo personal y beneficios para empresas que cumplan con los estándares de la nueva normativa.

Visión estratégica y adaptabilidad empresarial

Algunos empleadores identificaron en esta reforma una posible oportunidad de innovación organizativa y optimización de procesos internos. La reducción de la jornada, en su opinión podría impulsar una reestructuración productiva centrada en objetivos y resultados, dejando atrás el paradigma del presentismo.

Asimismo, se mencionó que la liberación de horas para los trabajadores también podría tener un efecto indirecto en la economía, al facilitar el surgimiento de nuevos emprendimientos o actividades de formación continua, que, en algunos casos, podrían beneficiar a las propias empresas. Sin embargo, algunos trabajadores expresaron inquietud sobre la posible rotación o independendencia laboral de sus trabajadores, lo cual podría representar un reto para la estabilidad de los equipos.

Condiciones necesarias para la implementación

Finalmente, los empleadores coincidieron en que la clave para una implementación exitosa radica en tres elementos esenciales: Gradualidad, para permitir un ajuste progresivo y sectorizado; Medición Constante de Resultados, que permita corregir errores y ajustar estrategias; y Soporte Normativo y Económico del Estado, que amortigüe los posibles efectos adversos en las micro, pequeñas y medianas empresas.

4.3.3. Apreciaciones jurídicas sobre la reforma de la jornada laboral

Las entrevistas a abogados laboralistas revelaron un consenso general respecto a la viabilidad jurídica de una reducción de la jornada laboral en el Perú, siempre que dicha reforma se formule de manera progresiva, técnicamente fundamentada y en armonía con los principios constitucionales y estándares internacionales. A partir del análisis comparado con las reformas adoptadas en países como España, Chile y Colombia, se identifican beneficios significativos en términos de fortalecimiento de derechos laborales, desarrollo humano y mejora en el clima jurídico-laboral.

Enfoque constitucional: trabajo digno, salud y equilibrio vida-trabajo

Desde una lectura constitucional, los entrevistados coincidieron en que reducir la jornada laboral puede entenderse como una medida orientada a garantizar el derecho al trabajo digno, tal como lo consagra la Constitución Política del Perú. En particular, se resaltó que una jornada más corta no solo protege la salud física y mental de los trabajadores, sino que también fomenta la conciliación entre la vida personal y profesional, condiciones esenciales para el ejercicio pleno de dicho derecho.

Derecho comparado y alineamiento con estándares internacionales

Los abogados destacaron que la reducción de la jornada laboral es una tendencia que ya ha sido acogida por varios países, especialmente en Europa y actualmente en América Latina. España, por ejemplo, ha iniciado una serie de programas piloto con semanas laborales de cuatro días sin afectar la productividad. Chile y Colombia han aprobado reformas legislativas que recortan progresivamente el límite semanal de horas laborales, hasta alcanzar las 40 horas.

Este enfoque comparado permite observar que la reforma es jurídicamente viable y coherente con los compromisos asumidos por el Perú ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Mecanismos de implementación y sostenibilidad jurídica

Los abogados señalaron que la implementación de una reforma de este tipo debe contemplar ciertos mecanismos legales que garanticen su viabilidad. Entre ellos, se destacaron la gradualidad en la aplicación, la flexibilización de las modalidades laborales, incluyendo el teletrabajo, jornadas parciales y sistemas híbridos.

Además, se propuso acompañar esta reforma con incentivos tributarios y programas de capacitación para las empresas, a fin de facilitar su adaptación y evitar efectos negativos en el empleo formal.

Limitaciones y advertencias

No obstante, también se identificaron ciertas limitaciones jurídicas y sociales que deben ser tomadas en cuenta. Un abogado subrayó que, si bien reducir la jornada puede ser una herramienta para mejorar el trabajo digno, ello no debe entenderse como una solución aislada. Es necesario asegurar otras condiciones como salarios adecuados, entornos seguros y acceso a seguridad social.

Por otro lado, también se advirtió que una mala implementación podría fomentar prácticas evasivas, como la contratación informal o el fraccionamiento de jornadas sin beneficios proporcionales. Por ello, la reforma debe ir acompañada de un fortalecimiento del sistema de inspección laboral y mecanismos de sanción efectivos.

4.3.4 Análisis cruzado de percepciones

A partir del contraste entre las entrevistas realizadas a trabajadores, empleadores y abogados, se pueden identificar importantes coincidencias, así como algunas tensiones y vacíos que revelan el carácter multidimensional de la posible reforma para reducir la jornada laboral en el Perú. Este análisis cruzado permite integrar las visiones prácticas, empresariales y jurídicas, en consonancias con los objetivos específicos de esta investigación.

Coincidencias: Mejora del bienestar y productividad

Una primera gran coincidencia entre los tres grupos entrevistados es el reconocimiento de que una reducción de la jornada laboral, siempre que se mantenga o se mejore la productividad, puede contribuir positivamente a la calidad de vida de los trabajadores. Estos valoran el mayor tiempo disponible para la vida personal y el descanso. Los empleadores, por su parte, señalan que una jornada reducida puede incentivar una mayor eficiencia, reducir el agotamiento y motivar el cumplimiento de metas en menos tiempo. Finalmente, desde el enfoque jurídico, los abogados afirman que esta medida puede fortalecer el derecho al trabajo digno, alineándose con estándares del derecho internacional.

Asimismo, existe consenso en torno a la necesidad de implementar la reforma de manera progresiva, con estrategias diferenciadas según el tamaño de la empresa o el sector económico. Esta gradualidad permitiría monitorear su impacto y mitigar posibles efectos adversos.

Tensiones: Sostenibilidad económica y percepción de la informalidad

Uno de los puntos de tensión más relevantes se manifiesta entre trabajadores y empleadores respecto a la estabilidad económica empresarial. Mientras que los trabajadores consideran que la reducción de la jornada es un derecho legítimo que no

necesariamente afecta la rentabilidad, algunos empleadores advierten que su viabilidad está condicionada a que no se produzca una caída en la productividad o en los ingresos. Este grupo plantea que, si bien es deseable mejorar las condiciones laborales, es indispensable que se mantenga el rendimiento económico.

Por su parte, los abogados introducen una mirada más estructural al advertir que, si no se toman precauciones legales, una reforma de este tipo podría incentivar prácticas informales, especialmente en microempresas o sectores con baja fiscalización. En ese sentido, la reducción de la jornada debe ir acompañada de incentivos fiscales, y fiscalización laboral.

4.3.5 Conclusiones del capítulo

El análisis cualitativo de las entrevistas realizadas a los trabajadores, empleadores y abogados permite concluir que existe una percepción mayoritariamente favorable hacia la reducción de la jornada laboral en el Perú, siempre que esta se implemente bajo condiciones adecuadas que garanticen tanto el bienestar del trabajador como la sostenibilidad de las empresas.

En ese orden de ideas, se puede afirmar que efectivamente existe una coincidencia significativa en que la reducción de la jornada laboral podría mejorar la calidad de vida de los trabajadores, promoviendo una mejor salud mental, mayor conciliación entre la vida personal y laboral, y una mayor motivación en el trabajo. Esta percepción fue compartida por los tres grupos de entrevistados.

Asimismo, los empleadores valoran positivamente la posibilidad de mantener la productividad en menos horas, siempre que existan mecanismos adecuados para ello, como una cultura de cumplimiento de metas, incentivos y organización eficiente del

tiempo de trabajo. No obstante, expresan preocupación respecto al impacto económico si dicha productividad no se sostiene, lo que introduce una tensión importante.

Por otro lado, la gradualidad en la implementación de la reforma es vista como un mecanismo indispensable para lograr un equilibrio entre derechos laborales y viabilidad empresarial. Tanto empleadores como abogados coinciden en la necesidad de una ruta progresiva, sectorizada y diferenciada según el tipo de empresa.

En definitiva, los resultados confirman que la reducción de la jornada laboral en el Perú es una reforma jurídicamente viable y socialmente deseada. Sin embargo, para aplicarla correctamente, es necesario un plan completo y bien organizado que asegure una transición fluida y beneficiosa para todos los trabajadores y empleadores.

CONCLUSIONES

Primera - La reducción de la jornada laboral en Iberoamérica ha demostrado mejorar el bienestar de los trabajadores sin afectar significativamente la productividad: La experiencia de países como España, Chile y Colombia indica que la reducción de horas laborales contribuye a un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral, lo que se traduce en una mayor satisfacción de los trabajadores, menor estrés y un incremento en la motivación y productividad. Estudios analizados sugieren que la implementación adecuada de esta medida puede fomentar un ambiente de trabajo más saludable sin comprometer la eficiencia empresarial.

Segunda – La viabilidad económica para los empleadores depende de la implementación progresiva y de incentivos adecuados: Si bien la reducción de la jornada laboral tiene el potencial de generar empleo y mejorar las condiciones laborales, su aplicación en el Perú debe considerar mecanismos de transición que eviten impactos negativos en las micro, pequeñas empresas. La evidencia internacional muestra que las empresas pueden absorber este cambio con el apoyo de incentivos fiscales, y una adecuada planificación operativa. Sin estas medidas, el riesgo de afectar la competitividad empresarial y fomentar la informalidad laboral podría aumentar.

Tercera – El impacto en la informalidad laboral representa un desafío clave para el Perú: En países con altas tasas de informalidad, como el Perú, una reducción de la jornada laboral sin medidas complementarias podría incentivar la precarización laboral y el aumento del empleo informal, ya que algunas empresas podrían optar por evitar costos adicionales no formalizando a sus trabajadores. Por ello, es fundamental acompañar esta medida con estrategias que fortalezcan la fiscalización, la seguridad social y la

formalización del empleo para garantizar que los beneficios lleguen a toda la población trabajadora.

Cuarta – La reducción de la jornada laboral debe ser vista como parte de una reforma integral del derecho laboral peruano: Más allá de disminuir el número de horas trabajadas, es necesario repensar el modelo laboral en el Perú en términos de productividad, competitividad y bienestar. La tendencia en Iberoamérica indica que los países que han adoptado esta medida han logrado equilibrar la calidad de vida de los trabajadores con sostenibilidad empresarial, siempre que la reducción de horas vaya acompañada de mejoras en la organización de trabajo, la inversión en tecnología y políticas de capacitación. Por lo tanto, su implementación el Perú debe formar parte de una reforma laboral más amplia que atienda los desafíos estructurales del mercado de trabajo.

SUGERENCIAS Y PROPUESTAS

Primera – Implementación progresiva y diferenciada según el sector económico: La reducción de la jornada laboral en el Perú debe aplicarse de manera progresiva y considerando las particularidades de cada sector productivo. Se podría empezar con sectores donde la reducción tenga menor impacto en costos operativos y productividad, como el sector tecnológico, administrativo y de servicios profesionales. Luego, expandirse a sectores industriales y comerciales, ofreciendo incentivos a las micro y pequeñas empresas para una adaptación gradual.

Segunda – Creación de incentivos fiscales: Para evitar que la reducción de horas laborales genere costos excesivos para los empleadores, se deben implementar incentivos fiscales y programas de financiamiento, especialmente para pequeñas y medianas empresas.

Tercera – Fortalecimiento de la fiscalización y formalización del empleo: Un riesgo clave de esta política es el aumento de la informalidad laboral. Para mitigar este impacto, se necesita un fortalecimiento de la fiscalización mediante el incremento de inspecciones laborales y sanciones efectivas para las empresas que incumplan la normativa.

Cuarta – Capacitación y modernización del mercado laboral: La reducción de la jornada debe ir acompañada de estrategias que mejoren la productividad de los trabajadores. Se recomienda implementar programas de capacitación en eficiencia laboral, digitalización y nuevas tecnologías que permitan mantener la competitividad con menos horas trabajadas. Además, la modernización del mercado laboral debe incluir la promoción del teletrabajo y modelos flexibles que permitan a las empresas optimizar recursos y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

REFERENCIAS

4-day week (2023) *What is Microsoft 4-day work week? Plus Research Results.*

<https://4dayweek.io/case-study/microsoft>

Abogados Fernández Blasco (s.f.) *La Evolución del Derecho Laboral en España.*

Consultado el 15 de marzo de 2025. <https://abogadosfernandezblasco.es/la-evolucion-del-derecho-laboral-en-espana/>

Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67 (5), 422–436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>

Angulo, J. (2024). Día del Trabajador: *El legado de los obreros textiles de Vitarte en la lucha por los derechos laborales en Perú.* Infobae. <https://www.infobae.com/peru/2023/07/15/el-legado-de-los-trabajadores-textiles-de-vitarte-en-la-lucha-por-los-derechos-laborales-en-peru/>

Ávalos, B. (2019). Jornada laboral: importancia y aspectos críticos de su regulación. *THEMIS Revista De Derecho*, (75), 17-32. <https://doi.org/10.18800/themis.201901.002>

BARBA CABALLERO, José (1981) *Historia del movimiento obrero peruano*, Lima, Signo, 298 p.

Basadre, J. (2005). *Historia de la República del Perú (1822-1933)* (Vol. 12). Editorial El Comercio.

BBC News (2021) *El rotundo éxito del experimento en Islandia con la semana laboral de 4 días.* BBC. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-57730848>

Blancas Bustamante, C. (1982). La constitución de 1979 y el derecho del trabajo. *Derecho PUCP*, (36), 7–53. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.198201.001>

Blancas, C. (1982). *La constitución de 1979 y el derecho del trabajo*. Derecho PUCP, (36), 7-53. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.198201.001>

Blasco, J. E., Pérez, J. A. (2007). *Metodologías de investigación en las ciencias de la actividad física y el deporte: ampliando horizontes*. España. Editorial Club Universitario.

Cadena SER. (2025, 10 de febrero). UGT destaca que Navarra tiene una jornada más corta y salarios más altos y "no afecta negativamente a la economía foral". https://cadenaser.com/navarra/2025/02/10/ugt-destaca-que-navarra-tiene-una-jornada-mas-corta-y-salarios-mas-altos-y-no-afecta-negativamente-a-la-economia-foral-radio-pamplona/?utm_

Cancillería de Colombia. (2017, enero 4). Ley 1822 de 2017. Normograma, Compilación jurídica. https://www.cancilleria.gov.co/normograma/compilacion/docs/ley_1822_2017.htm

Chacaltana J., J. (2001). *Reforma en la contratación y despido en el Perú de los 90: lecciones y perspectivas*. Economía, 24(48), 133-151. <https://doi.org/10.18800/economia.200102.004>

Chile. (2023, 26 de abril). Ley N.º 21.561, reduce la jornada laboral. *Diario Oficial de la República de Chile*. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1191554>

Clarín. (2023). El 'Fujishock': un trauma para los peruanos. *Clarín*. Recuperado de https://www.clarin.com/mundo/fujishock-politica-choque-alberto-fujimori-peru-hace-33-anos-similitudes-propuestas-javier-milei_0_NG9V0Buq7b.html

CNEP. (2020, enero 13). Reducción de jornada laboral afectaría salarios y productividad. <https://cnep.cl/comunicados-de-prensa/informe-final-reduccion-de-jornada-laboral-ratifica-conclusiones-iniciales-rebaja-de-jornada-afectaria-salarios-y-productividad/>

Colombia. Congreso de la República. (1993). *Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral*. Diario Oficial No. 41.148, 23 de diciembre de 1993.

Colombia. Congreso de la República. (2002). Ley 789 de 2002. *Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social, y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo*. Diario Oficial No. 45.046, 27 de diciembre de 2002.

Colombia. Congreso de la República. (2003). *Ley 797 de 2003. Por la cual se reforman algunas disposiciones del Sistema General de Pensiones contenidas en la Ley 100 de 1993*. Diario Oficial No. 45.079, 29 de enero de 2003.

Colombia. Congreso de la República. (2010). *Ley 1429 de 2010. Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo*. Diario Oficial No. 47.918, 29 de diciembre de 2010.

Colombia. Congreso de la República. (2021). *Ley 2101 de 2021. Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos por los trabajadores*. Diario Oficial No. 51.738, 15 de julio de 2021.

Comisión Nacional de Evaluación y Productividad (CNEP). (2020). Informe final:
Análisis técnico de una reducción legal de la jornada laboral.
<https://cnep.cl/estudios-finalizados/informe-analisis-tecnico-de-una-reduccion-legal-de-la-jornada-laboral/>

Congreso de la República del Perú. (1979). Constitución Política del Perú [12 de julio de 1979]. Recuperado de
https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/constituciones_ordenado/CONSTITUT_1979/Cons1979_TEXTO_CORREGIDO.pdf

Contreras, C., Retamal, K. *Implementación de la ley de 40 horas: Midiendo el costo de la reducción de la jornada laboral en Chile*. [Seminario para obtener Título profesional, Universidad de Concepción, Chile]. Repositorio Universidad de Concepción. <https://repositorio.udec.cl/server/api/core/bitstreams/7f057136-4b21-46f7-924f-c041d46d7d45/content>

Corte Constitucional de Colombia. (2017, 18 de septiembre). Sentencia T-572/17. Expediente T-6.080.321. Magistrado ponente: Alejandro Linares Cantillo.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-572-17.htm>

Corte Suprema de Justicia del Perú. (2014). Casación Laboral N.º 9387-2014, Lima Norte. Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. *LP Derecho*.
<https://lpderecho.pe/casacion-9387-2014-lima-norte-tiempo-trabajador-utiliza-cambiarse-ropa-cuando-la-labor-lo-exige-se-considera-sobretiempo-debera-remunera/>

Corte Suprema de Justicia del Perú. (2015). Casación Laboral N.º 3577-2015, Lima. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. *LP Derecho*.

<https://lpderecho.pe/definicion-jornada-trabajo-corte-suprema-cas-lab-3577-2015-callao/>

D. Haraldsson G., Kellam, J., (2021). *Going public: iceland's journey to a shorter working week.* https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND_4DW.pdf

De la Rosa, M. (2021). *Derecho del Trabajo Peruano en el Bicentenario: Entender su pasado y vislumbrar su futuro.* Revista Institucional Academia de la Magistratura <https://revistainstitucional.amag.edu.pe/index.php/amag/article/download/88/60/>

De Vinatea, M. (2014). *Las aboliciones de la esclavitud en Iberoamérica: El Caso Peruano (1812-2854).* Revista Historia de la Educación Latinoamericana. http://scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-72382014000200010#pie24

Delhom, J. (2021) *EL MOVIMIENTO OBRERO ANARQUISTA EN EL PERÚ (1890-1930).* Revista Laborem (N° 24-2021) 367-386. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem24-16-1.pdf>

Doménech, R. (2024) *Reducción de la jornada laboral y productividad.* BBVA Research. https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2024/05/Rafael_Domenech_Reducccion_de_la_jornada_laboral_y_productividad_Actualidad_Economica_El_Mundo_WB.pdf

Duque, A. (2022) *Los claroscuros de acortar la jornada laboral.* Connectas. <https://www.connectas.org/acortar-jornada-laboral/>

EFE. (2024, 27 de octubre). Menos absentismo y más productividad, motivos de las empresas para aplicar las 37,5 horas. *La Vanguardia*. Recuperado de

<https://www.lavanguardia.com/vida/20241027/10054523/absentismo-mas-productividad-motivos-empresas-aplicar-37-5-horas-agenciaslv20241027.html>

El Comercio. (2021, 7 de septiembre). La esperada libertad de los esclavos. *El Comercio Perú*. Recuperado de <https://elcomercio.pe/185-aniversario/1854-la-esperada-libertad-de-los-esclavos-bicentenario-noticia/>

El Economista. (2025, 8 de mayo). Reducción de jornada laboral: lecciones de las reformas en Chile y Colombia. *El Economista*. Recuperado de <https://www.eleconomista.com.mx/capital-humano/reduccion-jornada-laboral-lecciones-reformas-chile-colombia-20250508-758100.html>

El País (2024). *El bienestar de los empleados refuerza el éxito empresarial*. El País. <https://elpais.com/sociedad/2024-10-14/el-bienestar-de-los-empleados-refuerza-el-exito-empresarial.html>

El País Chile. (2023, 15 de abril). Los rostros tras la reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales en Chile: “Puedo ver a mis hijos por la mañana”. *El País*. Recuperado de <https://elpais.com/chile/2023-04-15/los-rostros-tras-la-reduccion-de-la-jornada-laboral-a-40-horas-semanales-en-chile-puedo-ver-a-mis-hijos-por-la-manana.html>

El País. (2024). *El bienestar de los empleados refuerza el éxito empresarial*. El País. Recuperado de <https://elpais.com/sociedad/2024-10-14/el-bienestar-de-los-empleados-refuerza-el-exito-empresarial.html>

El País. (2024, 30 de septiembre). Así viven los trabajadores en una empresa con una jornada laboral de cuatro días: “Los lunes ya no dan pereza”. *El País*. Recuperado de <https://elpais.com/proyecto-tendencias/2024-09-30/asi-viven-los->

[trabajadores-en-una-empresa-con-una-jornada-laboral-de-cuatro-dias-los-lunes-ya-no-dan-pereza.html](#)

El País. (2025, 12 de febrero). La mitad de las empresas tienen una opinión positiva sobre la reducción de la jornada laboral. *El País*. Recuperado de <https://elpais.com/economia/2025-02-12/la-mitad-de-las-empresas-tienen-una-opinion-positiva-sobre-la-reduccion-de-la-jornada-laboral.html>

El País. (2025, 8 de marzo). Reducir la jornada para redistribuir el crecimiento. <https://cincodias.elpais.com/economia/2025-03-08/reducir-la-jornada-para-redistribuir-el-crecimiento.html>

Escobar, J. (2024) *Lo bueno y lo malo que trae para los trabajadores la reducción de la jornada laboral en Colombia*. Infobae. <https://www.infobae.com/colombia/2024/06/24/lo-bueno-y-lo-malo-que-trae-para-los-trabajadores-la-reduccion-de-la-jornada-laboral-en-colombia/>

España. (1980). *Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores*. Boletín Oficial del Estado, N.º 64. <https://www.boe.es/eli/es/l/1980/03/10/8>

España. (1980, 10 de marzo). Real Decreto Legislativo 8/1980, de 10 de marzo, por el que se aprueba el texto del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado (BOE)*, núm. 64. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-5683>

España. (2015). *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Boletín Oficial del Estado, N.º 255. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2>

Esparta, D., Arcondo, Zaida. (2020). *Brechas de jornada laboral entre empleo formal e informal*. Boletín informativo laboral, N.º 104.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1297315/Art%203%20-%20Brechas%20jornada%20laboral.pdf>

Europa Press. (2023, 22 de diciembre). La reducción de la jornada laboral restaría seis décimas anuales al PIB y ocho al empleo, según BBVA Research. Europa Press. <https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-reduccion-jornada-laboral-restaria-seis-decimas-anuales-pib-ocho-empleo-bbva-research-20231222120827.html>

Expediente 02129-2006-PA/TC-LIMA (02 de mayo de 2006). Tribunal Constitucional. (Luis Leónidas Chávez País) <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/06/STC-2129-2006-AA-dignidad-trabajador-LP.pdf>

Expediente 02392-2021-PA/TC-SULLANA. Tribunal Constitucional. (Verónica Antonella Medina Castillo) <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2023/02392-2021-AA.pdf>

Expediente 1378-2003-AA/TC (10 de mayo de 2004) Tribunal Constitucional (Sindicato Unitario de Trabajadores Municipales de Comas) <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/01378-2003-AA.html>

Expediente 8200-2005-PA/TC-LIMA. (18 de mayo de 2006) Tribunal Constitucional. (Juan Luis Reux Luxardo) <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/08200-2005-AA.pdf>

Fuentes, Valeria. RPP Noticias. (2024, 12 de septiembre). Alberto Fujimori: recorrido por el capítulo económico del Fujishock. *RPP Noticias*. Recuperado de <https://rpp.pe/economia/economia/alberto-fujimori-un-recorrido-por-el-capitulo-economico-de-la-constitucion-del-93-y-el-fujishock-noticia-1583542>

Galinsky, E., Kim, S., Bond, T. (2001) *Feeling Overworked: When work becomes too much. Families and Work Institute.*

<https://cdn.sanity.io/files/ow8usu72/production/09c1698c5ca77ddf02d2b86c42a10a4d3f3b528d.pdf>

García Toma, V. (2019). *La dignidad humana y los derechos fundamentales. Derecho & Sociedad*, (51), 13-31. Recuperado a partir de

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/20855>

Gobierno de Chile (2023). *¿Cuándo empieza a regir la ley de 40 horas laborales y cómo se implementará?* Recuperado el 12 de abril de 2023, de

<https://www.gob.cl/noticias/vigencia-ley-40-horas-implementacion-reduccion-jornada-laboral-gradual/>

González Alegría, E. F. (2015). *La figura del reemplazo en la huelga. Análisis crítico a la luz de la nueva reforma laboral que moderniza el sistema de relaciones laborales, introduciendo modificaciones al Código del Trabajo (Boletín 9835-13)*

[Tesis de licenciatura, Universidad de Chile]. Repositorio Académico de la Universidad de Chile.

<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/136841/La-figura-del-reemplazo-en-la-huelga.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Huffington Post España. (2025, 9 de febrero). Reducción de la jornada laboral: del consenso social al consenso legal. *HuffPost*. Recuperado de

<https://www.huffingtonpost.es/opinion/reduccion-jornada-laboral-consenso-social-consenso-legal.html>

Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2025). Indicadores del mercado laboral: Perú 2024. Lima: INEI.

<https://www.gob.pe/institucion/inei/noticias/1110094-poblacion-ocupada-del-pais-alcanzo-17-millones-322-mil-900-personas-en-el-ano-2024>

International Labour Organization (s.f.) *Ratificación de Convenios de la OIT: Perú.*

Recuperado el 20 de diciembre de 2024, de https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102805

Jaramillo Jassir, I. (2010). *Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia.* Universidad de Medellín. <http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v9n18/v9n18a04.pdf>

La Opinión A Coruña. (2023, 18 de junio). “El absentismo en Hack a Boss ya no se controla, es despreciable”. *La Opinión A Coruña*. Recuperado de <https://www.laopinioncoruna.es/economia/2023/06/18/absentismo-hack-boss-controla-despreciable-88835700.html>

La República. (2023, julio 11). *Empresarios deberán asumir sobrecostos de 13,4% desde el 15 de julio, cuando inicie la reducción de la jornada laboral a 47 horas.* <https://www.larepublica.co/empresas/empresarios-deberan-asumir-sobrecostos-de-13-4-desde-el-15-de-julio-cuando-inicie-la-reduccion-de-la-jornada-laboral-a-47-horas-3649905>

La República. (2023, julio 13). *Reducción de jornada laboral a 40 horas subirá los costos por empleado a empresas.* <https://www.larepublica.co/economia/reduccion-de-jornada-laboral-a-40-horas-subira-los-costos-por-empleado-a-empresas-3913312>

La República. (2024, 13 de noviembre). Perú está entre los 10 países con menor productividad laboral de América Latina, según informe de la CEPAL. *La República*. Recuperado de <https://larepublica.pe/economia/2024/11/13/peru-esta-entre-los-10-paises-con-la-menor-productividad-de-america-latina-segun-informe-de-la-cepal-solo-supera-a-economias-como-venezuela-evat-646763>

Lampert, M. (2001) *Interferencia de las largas jornadas de trabajo de la vida hogareña y el cuidado de los hijos*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/32674/1/BCN_familia_y_trabajo_de_largas_horas_FINAL.pdf

Landa Arroyo, C. (2000). *Dignidad de la persona humana*. IUS ET VERITAS, 10(21), 10-25. <https://doi.org/10.18800/ius.v10i21.15957>

Lastra, E. (2025). *Norteña, un año después: 12% más de facturación sin perder rentabilidad con la semana laboral de cuatro días*. Cadena Ser. <https://cadenaser.com/castillayleon/2025/01/21/nortena-un-ano-despues-12-mas-de-rentabilidad-con-la-semana-laboral-de-cuatro-dias-radio-aranda/>

Layard, R. (2005). *Happiness: Lessons From a New Science*. Foreign Affairs. <https://www.jstor.org/stable/20031793?origin=crossref>

Lewis, K., Stronge, W., Kellam, J. Kikuchi, L. (2023). *The Results are in: The UK's Four-Day Week Pilot*. <https://autonomy.work/wp-content/uploads/2023/02/The-results-are-in-The-UKs-four-day-week-pilot.pdf>

Mamani, E. (2023). *Ley 31828: Ley del joven empresario*. Recuperado el 12 de julio de 2023, de <https://lpderecho.pe/ley-31828-ley-joven-empresario/>

Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F., & García Murcia, J. (2012).

Derecho del Trabajo (CD de materiales complementarios a la 23.^a ed.). Tecnos.

https://www.edistribucion.es/tecnos/1209833/DERECHO_TRABAJO_CD.pdf

Memoria Chilena, Biblioteca Nacional de Chile. (2024). *Orígenes de la legislación*

laboral en Chile (1924–1931). Recuperado de

<https://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-3633.html>

Ministerio de Trabajo Colombiano (s.f.) *La reducción de la jornada laboral semanal*

avanza. Recuperado el 14 de Diciembre de 2024, de

<https://www.mintrabajo.gov.co/comunicados/2024/julio/la-reduccion-de-la-jornada-laboral-semanal-avanza>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE]. (2024). *Informe trimestral del*

mercado laboral en el Perú. Lima: MTPE. Recuperado de

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6653196/5783668-ite-2024-t1.pdf?v=1721102094>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile. (2024). *Sueldo mínimo mensual*

aumenta a 500 mil pesos desde el 1 de julio de 2024. Recuperado de

<https://www.mintrab.gob.cl/sueldo-minimo-mensual-en-chile-aumenta-a-500-mil-pesos-desde-el-1-de-julio-2024/>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2023, 14 de abril). *MODIFICA EL CÓDIGO*

DEL TRABAJO CON EL OBJETO DE REDUCIR LA JORNADA LABORAL.

Recuperado de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1191554>

Montoro, R. (2024) *Día del Trabajo: ¿desde cuándo los peruanos cuentan con jornada*

laboral de 8 horas y qué extensión tenía el horario antes de las luchas obreras?

Infobae. <https://www.infobae.com/peru/2024/05/01/dia-del-trabajo-desde-cuando-los-peruanos-cuentan-con-una-jornada-laboral-de-8-horas-y-que-extension-tenia-el-horario-antes-de-las-luchas-obreras/>

Montoya Melgar, A. (1992). *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873–1978)*. Civitas.

Motta, J. (julio, 2018). *Apuntes para una historia del Derecho del Trabajo Peruano*. Derecho PUCP. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/20972>

Naciones Unidas. (1948, 10 de diciembre). Declaración Universal de Derechos Humanos. Asamblea General de las Naciones Unidas, resolución 217 A (III). <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Neira, H. (2021, 04 de julio). Perú, tiempos sombríos. *El Montonero*. <https://elmontonero.pe/columnas/peru-tiempos-sombrios>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1919). Convenio N.º 1 sobre las horas de trabajo (industria), 1919. Ginebra: OIT. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1210_0_INSTRUMENT_ID:312146

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1921). Convenio N.º 14 sobre el descanso semanal (industria), 1921. Ginebra: OIT. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1210_0_INSTRUMENT_ID:312159

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1930). Convenio N.º 30 sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930. Ginebra: OIT.

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1210>

[0 INSTRUMENT ID:312176](#)

Organización Mundial de la Salud (2024) *La Salud Mental en el Trabajo*.

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2024). Mental health at work. *WHO Fact sheets*. Recuperado de <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Perez, L. (2003). *La Reducción de la Jornada Laboral como forma de creación de empleo una revisión de la aplicación en Europa*. Revista de Economía Contemporánea. https://www.researchgate.net/publication/242173926_LA_REDUCCION_DE_LA_JORNADA_LABORAL_COMO_FORMA_DE_CREACION_DE_EMPLEO_UNA_REVISION_DE_LA_APLICACION_EN_EUROPA

Perú. Congreso de la República. (2022). Ley N.º 31602. Ley que otorga licencia por fallecimiento de familiar directo a los trabajadores del sector privado. *Diario Oficial El Peruano*, 6 de noviembre de 2022. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-otorga-licencia-por-fallecimiento-de-familiar-direc-ley-n-31602-2113303-1/>

Perú. Congreso de la República. (2023). Ley N.º 31828. Ley del Joven Empresario. *Diario Oficial El Peruano*, 12 de julio de 2023.

Perú. Ley N° 1378. Ley sobre accidentes de trabajo. Diario de Debates del Congreso de la República del Perú, 1911.

Perú. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2003). Decreto Supremo N.º 010-2003-TR. Aprueban el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. *Diario Oficial El Peruano*, 11 de octubre de 2003.

Perú. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2023). Decreto Supremo N.º 014-2023-TR. Decreto Supremo que aprueba el Certificado Único Laboral para personas adultas. *Diario Oficial El Peruano*, 15 de agosto de 2023.

Pocock, B. (2001). *The effect of long hours on family and community life: A survey of existing literature* (p. 9). Centre for Labour Research, University of Adelaide.

Portafolio. (2023, agosto 17). *Reforma laboral: se generarían más de 450.000 despidos e impactos por reducción de jornada*.
<https://www.portafolio.co/economia/empleo/reforma-laboral-se-generarian-mas-de-450-000-despidos-e-impactos-por-reduccion-de-jornada-582622>

Portafolio. (2024, 23 de julio). *Cómo le ha ido a una de las primeras empresas que redujo la jornada laboral en Colombia*. *Portafolio*. Recuperado de
<https://www.portafolio.co/economia/empleo/como-le-ha-ido-a-la-empresa-que-redujo-voluntariamente-la-jornada-laboral-en-colombia-609375>

Priori Posada, G. (2005). ABAD YUPANQUI, Samuel. *Derecho Procesal Constitucional*. Lima: Gaceta Jurídica, 2005. Derecho PUCP, (58), 537-539.
Recuperado a partir de
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/3108>

Radio Bío-Bío. (2019, noviembre 27). *Comisión de Productividad advierte que reducción de jornada laboral afectaría salarios y el PIB*.
<https://www.biobiochile.cl/noticias/nacional/chile/2019/11/27/comision-de->

[productividad-advierte-que-reduccion-de-jornada-laboral-afectaria-salarios-y-el-pib.shtml](#)

Ramos Vázquez, I. (Ed.). (2017). *Derecho y trabajo en el siglo XIX*. Dykinson.

Reuters. (2024, diciembre 24). Colombia minimum wage to increase 9.54 % to \$323 per month in 2025. *Reuters*. <https://www.reuters.com/world/americas/colombia-minimum-wage-increase-954-323-per-month-2025-2024-12-24/>

Rubio Correa, M. (1999). *Estudio de la Constitución Política de 1993* (Tomo I, p. 110). Fondo Editorial PUCP.

Sanhueza, A. (2023). *Los rostros tras la reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales en Chile: “Puedo ver a mis hijos por la mañana”*. El País. <https://elpais.com/chile/2023-04-15/los-rostros-tras-la-reduccion-de-la-jornada-laboral-a-40-horas-semanales-en-chile-puedo-ver-a-mis-hijos-por-la-manana.html>

Sentencia 2532/2022. Tribunal Supremo Español. (Comunidad de Madrid) <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/2a4b6ac0ba8a7c5aa0a8778d75e36f0d/20220704>

Sentencia 53/1985 (11 de abril de 1985). Tribunal Constitucional Español. (José María Ruiz Gallardón) <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/433>

Sentencia T-572/17 (13 de septiembre de 2017) Corte Constitucional Colombiana (John Jak Becerra Palacios) <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/t-572-17.htm>

- Serrano, L. (2021) *Las Normas Internacionales y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, su impacto en el Derecho Laboral y en el ejercicio de la función inspectiva de trabajo*. Revista Laborem (N° 24-2021) 603-632.
<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem24-26-1.pdf>
- Situ Chang, M. (2021). El trabajo cautivo, la ley de 1849 y los inicios de la inmigración extranjera en el Perú republicano. *Histórica*, 45(2), 101–124.
<https://doi.org/10.18800/historica.202102.003>
- Soufi, D. (2024) *Así viven los trabajadores en una empresa con una jornada laboral de cuatro días: “Los lunes ya no dan pereza”*. El País. <https://elpais.com/proyecto-tendencias/2024-09-30/asi-viven-los-trabajadores-en-una-empresa-con-una-jornada-laboral-de-cuatro-dias-los-lunes-ya-no-dan-pereza.html>
- Tribunal Constitucional de España. (1985, 18 de mayo). Sentencia 53/1985. *Boletín Oficial del Estado*. <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/433>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2004). Sentencia del Expediente N.º 01378-2003-AA/TC. Recuperado de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/01378-2003-AA.html>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2006, 17 de abril). Sentencia del Expediente N.º 04635-2004-AA/TC (Caso Sindicato de la Empresa Telefónica del Perú S.A.A.).
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/04635-2004-AA.pdf>
- Tribunal Supremo de España. (2022, 15 de junio). Sentencia 2532/2022. Consejo General del Poder Judicial. <https://vlex.es/vid/907095223>

Tropicana. (2025, julio 5). *Horas que se debe trabajar por ley en Colombia al mes:*

Cálculo reducción jornada laboral. <https://www.tropicanafm.com/2025/horas-que-se-debe-trabajar-por-ley-en-colombia-al-mes-calculo-reduccion-jornada-laboral-439528.html>

Ugarte, J. Los derechos fundamentales del trabajador y la buena fe en el debate español.

Revista de Derecho XXXVI. <https://www.scielo.cl/pdf/rdpucv/n36/a04.pdf>

Ulloa Millares, D. (2019). *La relevancia de respetar el derecho a la jornada máxima de*

trabajo en la actualidad. IUS ET VERITAS, (58), 170-185.
<https://doi.org/10.18800/iusetveritas.201901.010>

Universidad de los Andes Colombia (s.f.) *¿Reducción de jornada laboral podría*

aumentar la informalidad? <https://www.uniandes.edu.co/es/noticias/economia-y-negocios/reduccion-de-jornada-laboral-podria-aumentar-la-informalidad>

Voz de América. (2024). Chile se suma a la semana laboral de 40 horas en América

Latina. *Voz de América.* Recuperado de <https://www.vozdeamerica.com/a/chile-se-suma-a-la-semana-laboral-de-40-horas-/7595016.html>

Vreede, C. (3 de septiembre de 2024). *Reducción de Jornada: Cómo conciliar el Trabajo*

y la Vida Personal. <https://www.shiftbase.com/es/glosario/reduccion-de-jornada#:~:text=profesional%20como%20personalmente.-,La%20reducci%C3%B3n%20de%20la%20jornada%20laboral%20puede%20tener%20efectos%20positivos,mejorar%20su%20bienestar%20en%20general>

Wellhub Newsroom (s.f.) *El estrés laboral: el principal factor que impacta la salud*

mental de los trabajadores, según estudio de Wellhub. Recuperado el 28 de enero

de 2025, de <https://wellhub.com/es-mx/blog/comunicados-de-prensa/panorama-del-bienestar-en-las-empresas-2025/>

