

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

“FLEXIBILIZACIÓN DE JORNADA LABORAL
COMO POLÍTICA DE TRABAJO DECENTE EN EL
PLAN NACIONAL DE COMPETITIVIDAD Y
PRODUCTIVIDAD APROBADO POR EL DECRETO
SUPREMO N° 237-2019-EF”

Tesis para optar el título profesional de:

Abogado

Autor:

Jordy Christopher's Ramírez Terrones

Asesor:

Mg. Segundo Miguel Rodríguez Albán

Lima - Perú

2020



DEDICATORIA

A todos mis compañeros en la carrera de Derecho, a los abogados recién insertados en el mundo laboral, y a toda aquella persona que desee cuestionar lo correcto y lo incorrecto del sistema jurídico actual.

AGRADECIMIENTO

Manifiesto mi más sincero agradecimiento a:

Toda la comunidad jurídica a nivel latinoamericano, por permitir una discusión del

Derecho en el más alto nivel académico.

A la Magistrada Ana María Araujo Huerta, por su sapiencia metodológica en la ejecución
de esta investigación.

Jordy.

Tabla de contenidos

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	8
1.1. Realidad problemática	8
A. Antecedentes	12
B. Marco Teórico	15
C. Justificación	52
1.2. Formulación del problema	54
1.4. Hipótesis	54
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	55
2.1. Tipo de investigación	55
2.2. Población y muestra	55
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	57
2.4. Procedimiento	60
2.5. Consideraciones Éticas	62
CAPÍTULO III: RESULTADOS	64
3.1. Resultados en la recolección y análisis de publicaciones	64
3.2. Resultados de la técnica de análisis de casos judiciales	84
3.3. Resultados de la técnica de entrevistas	97
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	107
4.1. Discusión	107
4.2. Conclusiones	134
REFERENCIAS	137
ANEXOS	142

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1. Resultados seleccionados en Google Scholar, Repositorio EBSCO, Redalyc, etc.....	Página N° 65
Tabla N° 2. Distinción cuantitativa de las bases de datos según los resultados utilizados entre el año 2004 al 2019.....	Página N° 70
Tabla N° 3. Distinción de datos según el año de publicación.....	Página N° 70
Tabla N° 4. Distinción de datos según el lenguaje.....	Página N° 71
Tabla N° 5. Distinción de datos según el país.....	Página N° 71
Tabla N° 6. Evolución de las instituciones legislativas del Derecho Laboral en los países latinoamericanos.....	Página N° 74
Tabla N° 7. Diferencias de la multiperiodalidad en Italia con la regulación de jornada en Perú.....	Página N° 76
Tabla N° 8. Lineamientos de análisis de Resoluciones Casatorias y del Tribunal Constitucional.....	Página N° 84
Tabla N° 9. Distinción de Resoluciones Judiciales o del Tribunal Constitucional según el año de publicación.....	Página N° 85
Tabla N° 10. Cuadro de información técnica de los entrevistados.....	Página N° 96

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1.....	Página N° .16
Figura N° 2.....	Página N° . 72
Figura N° 3.....	Página N° . 81

RESUMEN

En la tesis desarrollada, se tuvo como objetivo principal determinar la influencia de la flexibilización de jornada laboral como parte de la política del Trabajo Decente en el Plan Nacional de Competitividad y Productividad aprobado por el Decreto Supremo N° 237-2019-EF. Consecuentemente, se tomó de población a normativas legales y reglamentarias, que contienen tanto el trabajo de investigación que dio origen al acotado plan, así como los dispositivos legales sobre el cual recaen sus medidas políticas; mientras que, como muestra, se tomó artículos normativos directamente relacionados con los principios legales del Derecho Laboral. Siendo una tesis con enfoque cualitativo-descriptivo, se utilizó para su análisis el procesamiento de publicaciones internacionales, resoluciones judiciales y del Tribunal Constitucional, así como de manera perceptiva y no determinante, entrevistas a profesionales con senda experiencia en el Derecho Laboral. La conclusión obtenida, fue que la flexibilización de jornadas laborales como política de Trabajo Decente presenta una influencia fundamental en la elaboración del Plan Nacional de Competitividad y Productividad, en el sentido que fomenta el establecimiento de condiciones mínimas de trabajo con propuestas de manejo de jornadas innovadoras, que resguardan el desarrollo de la persona tanto en el mercado laboral como en su vida privada.

Palabras clave: trabajo en sobretiempo, plan nacional de competitividad y productividad, trabajo decente, jornadas laborales, trabajo digno.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La realidad laboral del trabajador formal podría resumirse en sus frases más célebres: “amo mi trabajo”, “detesto a mi jefe”, “no me gusta como está organizada esta empresa”, “estoy siendo explotado”; en el que, sin resultar como una mayor sorpresa, resultan ser frases de la cotidianidad, que se han gestado a lo largo del tiempo desde la mera existencia de la empresa como empleador. No es para menos, considerando que este tipo de situaciones, que afectan de distintos modos a un trabajador formal, tienen que suscitarse para que el Estado pueda actuar en su salvaguarda mediante sus distintos mecanismos fiscalizadores o legales.

En base a ello y a nivel contemporáneo, muchas son las experiencias de Estados que, efectivamente conocen cómo ponderar los intereses de su fuerza laboral, con las de sus ciudadanos emprendedores y/o dueños de distintos negocios. De igual manera, tampoco son pocas las experiencias de Estados que, mediante sus distintos órganos coercitivos y legales, disminuyen sustancialmente las condiciones laborales que ostenta su clase trabajadora, con el fin de que el empleador disponga de sus servicios sin límite alguno.

Prieto (2016) señala en ese sentido, que la Legislación Laboral en América Latina, a nivel histórico, ha tenido ciertamente un retardo al momento de establecer políticas que estandaricen razonablemente, las potestades que tenían los empleadores sobre sus trabajadores a inicios de la vida republicana de cada Estado. Ello debido, a que fue recién a mediados del siglo XIX e inicios del siglo XX; que se regularon las condiciones básicas de trabajo, como seguridad en el mismo o las jornadas laborales de ocho horas. Irónicamente, los desarrollos del autor acotado señalan que hoy en día la regulación laboral en Latinoamérica es excesiva, inflexible y principalmente, poco real. Por tanto, aquel contexto

es imprescindible para comprender lo que sucede en el territorio peruano, en el sentido que; uno de los flagelos más grandes de los Derechos Laborales en la región, es la omisión a derechos que teóricamente son garantizados en los dispositivos legales, y que, en la práctica, tienen a los empleadores buscando desconocerlos, o que sean declarados inexistentes en el burocrático sistema judicial.

Para Montoya (2015) este tipo de transgresiones contemporáneas, se han podido configurar con motivo a la victoria del Libre Mercado como modelo económico global, en el sentido que reemplaza el enfoque analítico del razonamiento y visión en la persona, por el análisis concentrado de la oferta y la demanda que genera el mercado, en relación con la permanente búsqueda de rentabilidad que puede tener cualquier empleador. Aquellos intereses, sin menospreciar las buenas voluntades, resultan en su mayoría en el menoscabo no solo de Derechos Laborales, sino en el menoscabo de voluntades por parte de los trabajadores, al presentir que no podrán hacer retroceder o pensar razonablemente al mercado. Tal concepción, prosigue Montoya, está por demás incorrecto, siendo que el mercado finalmente es dirigido por seres humanos, los mismos que, finalmente requieren de condiciones mínimas que les permita desarrollar organizadamente su vida personal, en todos los distintos estratos y rubros de trabajo que pueden ocupar.

Parte del concepto de “desarrollo de la vida personal”, esbozados por Montoya, son más precisados por Golden (2015) al analizar la problemática del sobretiempo en jornadas part-time en Estados Unidos, suceso que no encontraba solución, hasta la expedición del Fair Labor Standards Act (En adelante, FLSA). En este caso, la problemática giraba en torno al daño que se ocasionaba al libre desarrollo de la personalidad de cada trabajador, cuando uno o varios empleadores ordenaban intempestivamente la continuación de la jornada laboral, así como la asistencia a trabajar en días que corresponden al descanso; todo ello en el marco de trabajadores sujetos a contratación por tiempo parcial. Por tanto, el trabajo estudiado

señaló que la problemática vio solución en el dispositivo legal del Fair Labor Standards Act (FLSA). Dicha legislación, establece una mayor extensión y practicidad de la potestad fiscalizadora del Estado, aprobando sanciones más severas a empleadores que incumplan la normativa laboral part-time, además del ya regulado pago de horas extras; por otro lado, también dispuso la creación de Derechos hacia el trabajador part-time, como, por ejemplo, la potestad de negarse a trabajar, cuando el empleador otorgue las jornadas laborales con muy poca anticipación.

Un suceso que resulta ser un contraste de lo sucedido y resuelto en Estados Unidos es lo sucedido precisamente en Perú, según aborda Toyama (2004) en la transición ocurrida en materia de Derechos Laborales de la Constitución Política de 1979, a la de 1993; teniéndose como resultado, que se eliminó todo el capítulo laboral de la Constitución predecesora, aminorándose o remitiendo a la ley la mayoría de los dispositivos laborales para salvaguardar los derechos de los trabajadores. Según el autor; mediante tal acto se tuvo una oportunidad de establecer una reforma de envergadura positiva en materia de las jornadas laborales, dado a que se pudo implementar cambios más profundos; pero lamentablemente, se optó por la remisión en última instancia a la disposición del empleador sobre los sistemas de jornada, por encima del trabajador; ello sucedió cuando menos, al principio de la reforma constitucional. Si bien es cierto tales disposiciones redujeron su drasticidad con el tiempo; el sistema de arreglar las situaciones sobre la marcha no ha permitido generar una visión integral de una política en materia laboral, que ofrezca soluciones incólumes a la fuerza laboral nacional.

Realizando una mirada al papel del sector empresarial, es importante destacar que no solo es el Estado aquél que debe generar el mejoramiento de las condiciones de trabajo, mientras que el sector privado se ciñe a mantenerlos. Valdeiglesia (2018) explica detalladamente que los enfoques contemporáneos del esquema empresarial, ya no es estar

dirigido únicamente a la generación de actividad económica rentable, sino que esta misma debe ser continuada en el tiempo, sustentándose en principios sostenibles que permitan una mayor aceptación del empresariado; todo ello en fe de también remover aquella imagen del “ente invasor con hambre de dinero”. En ese sentido, señala que es imposible construir aquella imagen de empresa socialmente responsable, si no se cumplen cuando mínimo los requisitos esenciales que impone la ley para el cumplimiento de derechos laborales de los trabajadores; y siendo la empresa dominante de sus propias políticas, es el ente que más debe procurar que sus trabajadores se sientan cómodos en sus puestos, mediante innovadoras políticas de identificación con el trabajo, otorgando la imagen de que el empleador respeta la vida personal de cada uno de sus integrantes, y el tiempo que estos necesitan para desarrollarla.

Por tanto, luego de los anteriores ejemplos y postulados sobre el equilibrio que supone al Estado, el generar una correcta gestión de respeto a derechos laborales, sin menoscabar lo que puede ser la necesidad de generar rentabilidad en las empresas; ocasiona que se persiga mediante la presente, otorgar un análisis de las políticas a implementar, en base a los desarrollos de Trabajo Decente que ha impulsado la Organización Internacional del Trabajo, y que ha generado la resolución de problemas históricos mediante sus distintos tipos de aplicación en la legislación de Estados. El enfoque en concreto, sin aras de realizar un abarcamiento de todo el Derecho Laboral, es en materia de jornadas laborales, traducido finalmente en la evaluación de la más reciente normativa de competitividad y productividad, que, a la fecha de realización del presente trabajo, es el Plan Nacional de Competitividad y Productividad.

Finalmente, y dado a los matices de la Política del Trabajo Decente, se utilizará la acepción referida a la propuesta de Rojas (2017) dedicado exclusivamente a la implementación del sistema europeo de la multiperiodalidad en las jornadas de trabajo en la

jornada laboral peruana. Ello, con el fin de “sincerar” la excesiva evaluación y garantía rígida que existe sobre las jornadas laborales de cada trabajador, así como la verificación si es que el acotado Plan Nacional de Competitividad y Productividad cuando menos, fomenta un desarrollo más dinámico de estas.

Como acotación, en la propuesta de Rojas (2017), la multiperiodalidad se traduce en la flexibilización horaria que otorga el sistema europeo, en el sentido que permite dinamizar tanto las actividades de la empresa, así como las labores del trabajador en la misma, sin perturbar el desarrollo de su vida personal. Para ello, se remite a realizar una evaluación profunda del rubro en el que el empleador ejerce sus actividades comerciales, contabilizando las horas necesarias de trabajo para cada trabajador, en distintas etapas del año, promediándose las mismas de manera anual con el fin de arrojar un promedio aceptable bajo los límites normativos, y con límites de sobretiempo durante el día; supuesto que, por ejemplo, no está regulado expresamente en el Perú. Todas estas políticas finalmente están enfocadas según el autor, a perseguir una reducción de la jornada laboral del sistema peruano, por lo menos de manera incipiente y productiva, así como también en fomentar la formalización de aquellos empleadores que generan empleo, y que aún no aparecen en el radar del Estado.

Es en atención a lo anterior, que finalmente se busca establecer una conexión en el cumplimiento de normas laborales en materia de jornada laboral que salvaguardan la integridad de los trabajadores que busca proteger, y, por otro lado; la implementación de una propuesta razonable para dinamizar y agilizar la productividad de la fuerza laboral. Lo anterior ocasionaría como finalidad, que el empleador pueda cumplir con su actividad comercial o pública de manera eficiente, a la vez que se disponen de las medidas necesarias para salvaguardar el tiempo de desarrollo de la vida personal del trabajador. En ese sentido, mediante el planteamiento explicado, se pretende determinar la influencia de la

flexibilización de la jornada laboral general como parte de la política del Trabajo Decente en el Plan Nacional de Competitividad y Productividad, aprobado por el Decreto Supremo N° 237-2019, dado a que ello, denotará la relación positiva o negativa de tal acepción del “Trabajo Decente”, en el apartado del mercado laboral del mencionado Plan Nacional de Competitividad y Productividad.

A. Antecedentes

De la revisión del material bibliográfico a analizar, no se han encontrado antecedentes que hayan relacionado anteriormente los tópicos a tratar en el presente trabajo de investigación. Sin embargo, sí han existido desarrollos importantes respecto a las variables de forma independiente una de la otra, tales como:

- (1) Irving Aldo Rojas Valentino. “La multiperiodalidad de la jornada de trabajo: un enfoque italiano y su aplicabilidad a la problemática del trabajo en horas extras en el Perú”. Artículo publicado en la Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en el año 2017. En dicho artículo jurídico se nos indica que una aplicación a la jornada general de un sistema de conteo de jornadas laborales en base a promedios, y no a jornales diarios, impactaría de forma sumamente positiva tanto al empleador como al trabajador peruano, en el sentido que se estaría prescindiendo del concepto disciplinario y estricto de lo que significa la jornada laboral de ocho (08) horas diarias, y se estaría adoptando una aproximación más dinámica y racional al contabilizar un promedio trimestral, semestral y/o anual en el que el trabajador deba cumplir una serie de horas adecuado a las verdaderas necesidades productivas del empleador, de forma más flexible y permitiendo una mayor conexión con los postulados de la Política de Trabajo Decente, esto es, el aseguramiento de una mejor calidad y condiciones de trabajo para el trabajador.

- (2) Elizabeth Gálvez Santillán. “El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales”, artículo publicado por la Revista Mexicana de Sociología en el año 2011. Las conclusiones de dicho artículo indexado revela, luego de un profundo análisis a los postulados de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Trabajo Decente y un desarrollo metodológico ejemplificado en el Estado de Nuevo León en México, que la política del Trabajo Decente se desarrolla y define en dos aspectos fundamentales: El primero, en la búsqueda y desarrollo de una mayor cohesión social en la población de los Estados, reivindicando específicamente la posición del trabajador más allá de la labor que realiza, de manera que pueda satisfacer plenamente sus necesidades personales, que pueda desarrollar sus prestaciones con condiciones mínimas de trabajo, y que finalmente pueda ser partícipe de un ascenso social a mejores condiciones de vida en general; el segundo aspecto fundamental, es que la política del trabajo decente se percibe así misma como la estandarización de condiciones laborales basado en experiencias internacionales que presentaron resultados favorables tanto para el empleador como para el trabajador, y se constituye así misma como la piedra angular para que cada Estado en particular pueda direccionar correctamente sus propias políticas laborales.
- (3) Consejo Nacional de Competitividad y Formalización. “Política Nacional de Competitividad y Productividad” como política nacional publicada en el Diario Oficial El Peruano en el año 2018. La política en mención señalada en el Decreto Supremo N° 345-2018-EF, es el trabajo estructural que da paso al Plan Nacional de Competitividad y Productividad, tal y como prescribe el artículo 6° de dicho Decreto Supremo. Este trabajo encuentra como justificación en su objetivo prioritario N° 05 (Crear las condiciones para un mercado laboral dinámico y

competitivo), en que se ha identificado una elevada proporción de ciudadanos peruanos que se encuentran con empleo informal en sectores productivos ajenos al agrícola, en base a sus distintos indicadores proporcionados por el INEI y otros organismos; que, sumado a los bajos índices de competitividad que predomina en el trabajador peruano promedio, es que el Estado Peruano se ve obligado a establecer lineamientos que solucionen dicha problemática en dos frentes, esto es, la inclusión de la Población Económicamente Activa al sector formal del trabajo, y el mejoramiento de condiciones laborales para dicho sector formal. Es en ese sentido, que finalmente concluye con la aprobación del Plan Nacional de Competitividad, cuyo desarrollo en la medida política N° 05 es materia del presente trabajo.

B. Marco Teórico

a. Conceptualización del Trabajo Decente

Según la Organización Internacional del Trabajo (1999) el concepto de Trabajo Decente propuesto en la Conferencia Internacional del Trabajo en su 87° reunión significa la generación o mantención de del empleo con estándares básicos de calidad. Ello implica que, dentro de las diversas concepciones que pueda tener cada Estado en particular sobre lo que significa otorgar calidad de trabajo a sus ciudadanos, éstas deben ser sobresalientes y dignas acorde a las circunstancias que rodea la fuerza económica de dicho Estado, siempre contando con indicadores como el del valor y satisfacción en el empleo.

Ahora, dicho concepto también lo entiende la Organización Internacional del Trabajo como la convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos, siendo estos:

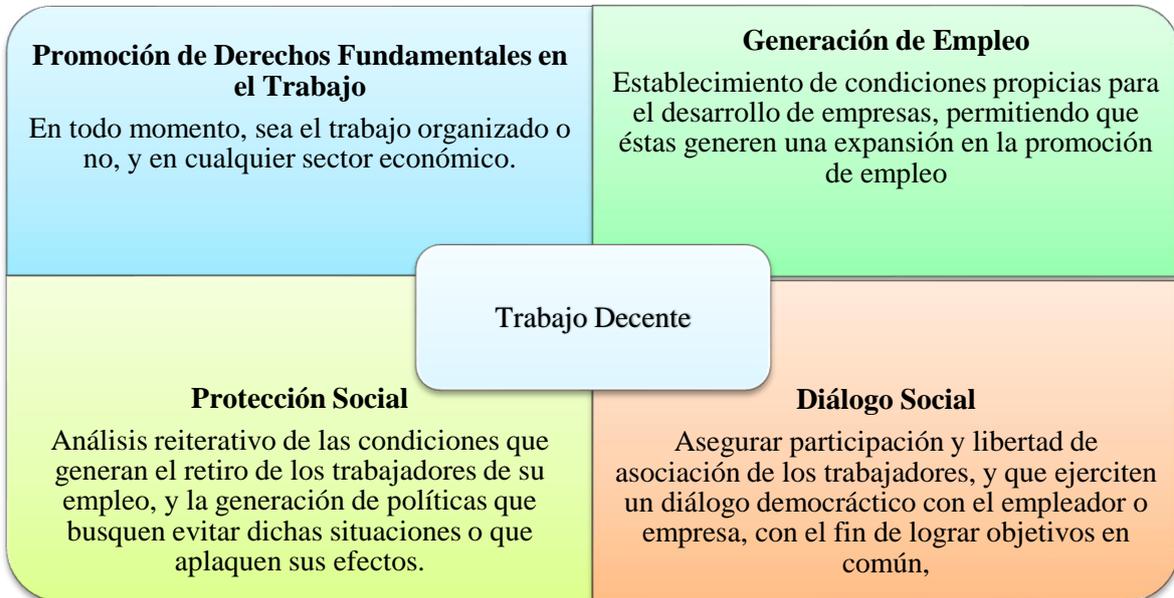


Figura 1. Bajo los señalados frentes estratégicos, se tiene que la Organización Internacional del Trabajo impulsa su desarrollo mediante su interlocutor natural, que son los Ministerios de Trabajo de cada Estado, señalando que también es imperativa una estrecha coordinación con los Ministerios de Economía; por cuanto la práctica ha demostrado que éstos cada vez ostentan más atribuciones respecto al diseño de políticas que presenten un equilibrio social, competitivo y de desarrollo empresarial; considerando que la propuesta abarca un correcto desempeño en funciones de los trabajadores y empleadores.

Agregando a lo anterior, según Baylos (2015) se tiene que el desarrollo del Trabajo Decente suscitó en un principio una serie de elementos definatorios de cierta vaguedad respecto a su aplicación, sin embargo, dichos elementos abstractos como la “dignidad”, el “valor” y las “condiciones aceptables de trabajo”, han sentado las bases para que los Estados puedan tener concepciones previas al momento de diseñar políticas enfocadas a la fuerza laboral de su nación. Sobre ello, el autor destaca que, tal y como se señala en la acotada 87° Conferencia Internacional de Trabajo de 1999, el enfoque principal del concepto es la globalización y universalización de los derechos fundamentales del trabajo, traducidos en principios y alcances que son descritos y definidos no como un aparato normativo típico a aplicar, como usualmente expide la OIT en sus convenios, sino como una serie de desarrollos mínimos que cada Estado, acorde a sus propios indicadores y regulaciones, debe legislar y

promover en fe de que trabajadores puedan ver amparados sus derechos y condición en los frentes anteriormente mencionados.

Sobre lo anterior, continúa Baylos en afirmar que la aparición del concepto de Trabajo Decente se da en respuesta a las situaciones universales que el mundo atraviesa en torno al propio concepto de una economía cada vez más globalizada, más interconectada, y que a su vez requiere cierta trascendencia y equilibrio de Derechos que protegen a trabajadores, cuyo campo de labor cada vez se extiende más allá de las fronteras de los países. Ello hace que se genere una invocación a los Estados, a considerar de forma más trascendental los conceptos éticos de la dignidad de la persona, con el fin de tener una capacidad de respuesta más certera frente a situaciones imprevistas que pueden generar sucesos como la crisis financiera del año 2008 (En el que se consideró la reducción de derechos laborales con el fin de abaratar costos), o la creciente movilización de personas cada vez más empobrecidas, dispuestas a trabajar por conceptos tan básicos como habitación y comida. Mediante los sucedáneos desarrollos y pinceladas de las acepciones del Trabajo Decente, se establecen parámetros y evaluaciones cualitativas de las situaciones que rodea a la fuerza laboral proveniente o emigrante de cualquier Estado, mientras que a su vez se procura adoptar de un marco legislativo más idóneo y real para una correcta inserción de aquellas fuerzas, en un mercado laboral más productivo, competitivo, y digno.

En ese sentido, por cuanto puede parecer imprecisa o gaseosa la definición de los conceptos de mejores condiciones laborales para los trabajadores, esta política también profundiza en la valorización del ser humano como sujeto de derechos, aquellos que incluso pueden ser de carácter indisponible ante situaciones precarias de vida. La política de Trabajo Decente se dirige no solo a revalorar al ser humano como tal, sino a establecer y avalar cualquier medida que persiga una dinamicidad en el mercado que se traduzca finalmente en la generación de empleo, con condiciones necesarias para el desarrollo de la vida humana en

el tiempo del día en que no se esté laborando. No solo ello, sino también establece la universalización de dicha concepción del ser humano; y que, si bien es cierto los Estados pueden hacer suyo dicho concepto, la Organización Internacional del Trabajo, y para efectos de una evaluación internacional, dispone que se evalúe la legislación laboral emitida por los Estados, así como el contexto en el que se generan, para determinar la vulneración de los Derechos Fundamentales de Trabajo, que son finalmente los más elementales para discernir entre si un Estado está cometiendo o aceptando un atentado contra su fuerza laboral, si es que un Estado se aprovecha de condiciones globales desfavorables para disminuir la calidad o aplicación de derechos en sus trabajadores, o si finalmente no está realizando las gestiones suficientes para elevar los estándares de las condiciones de su fuerza laboral, al cumplimiento de alguno o todos los frentes estratégicos que desarrolla el Trabajo Decente.

Es a consecuencia de lo anterior, se tiene que el Trabajo Decente profundiza su frente estratégico de establecimiento de condiciones propicias para el crecimiento de empresas, en tal forma que éstas puedan gestionar con mayor facilidad la contratación y manutención de trabajadores, en consideración de sus facultades como seres humanos; y que, tal y como los empleadores tienen potestades elevadas respecto a la dirección y destino de su negocio, también los trabajadores cuentan con disposiciones universales mínimas que deben ser cumplidas, y en su medida, elevadas a situaciones que generen todavía mejores estándares para su desarrollo.

Prosiguiendo dentro de la acepción de la adopción de medidas que promuevan el dinamismo en los negocios de los empleadores, se encuentra la relación directa que suponen los frentes estratégicos del Trabajo Decente según lo estipula la Organización Internacional del Trabajo, con las propuestas o legislaciones europeas respecto al desarrollo de jornadas laborales que permitan finalmente, una agilización del desarrollo de la actividad del empleador, junto con el desarrollo personal del ser humano. Ello en razón que la distribución

de horas de trabajo en base a la productividad permite la formulación de planes y proyecciones a largo plazo respecto a los movimientos estratégicos que los empleadores realizarán, en fe de aumentar la rentabilidad de su actividad, generando mayores utilidades, y promoviendo la expansión del empresario en el mercado en concreto. Cabe destacar que los frentes del Trabajo Decente en ningún sentido se divorcia o aleja de la realidad del mercado para proponer sus postulados, sino que procura que el mercado económico asegure su status quo en fe de mantener en condiciones favorables a empleados que se encuentran en un trabajo de calidad, y de elevar, mediante el crecimiento de pequeñas empresas, las condiciones de empleados que no puedan resultar tan beneficiosas como las de aquellos que laboran en centros de trabajo cuya actividad es de mayor envergadura.

Complementando el desarrollo expuesto, es que será pertinente realizar un análisis a la propuesta de la multiperiodalidad de la jornada de trabajo, que cumple los estándares propuestos por la Organización Internacional del Trabajo, en tanto cumplen con el segundo frente estratégico versado en la Conferencia Internacional del Trabajo 87°. Sin embargo, antes de conjugar dicha propuesta al desarrollo del trabajo decente, resulta imperativo analizar la situación legislativa y conceptual de las jornadas de trabajo en el Perú, para finalmente complementar dichos conceptos en una posible propuesta.

b. Jornada Laboral

Se desea hacer la acotación en esta subsección, que el presente trabajo no buscará extenderse en la definición de conceptos etimológicos o históricamente remotos más allá de las circunstancias actuales de los desarrollos legislativos o académicos sobre las Jornadas Laborales.

i) Etimología y adopción de conceptos

Etimológicamente, según Lastra y Pereira citados por Quispe (2017) se tiene que el término “jornada” deriva del catalán *jorn*, que se traslada al antiguo castellano como *journea*,

y se traduce al italiano como *giorno*, *giornata*. En ese sentido, se entiende a la jornada en su acepción más antigua como “el camino que suele andarse en un día”.

Como una forma de unificar el concepto, se entiende al marco temporal en el que se desarrollan actividades diarias o semanales, como *jornada*, y el *trabajo*, se comprende como la propia disposición de los servicios del empleado para el empleador a cambio de una contraprestación.

A su vez, la doctrina brasilera considera que la expresión de *jornada* en italiano, teniendo como traducción “día” o “diario”; causa que la *jornada de trabajo* se entienda como “el tiempo diario en que el empleado está a disposición del empleador, aguardando o ejecutando órdenes”.

Tomando en cuenta lo anterior, el presente autor considera pertinente el desarrollo de Ávalos (2018), quien prescinde de la utilización del término “jornada laboral”, para adoptar el término “tiempo de trabajo”, dado a que éste último es un concepto más general y, por consiguiente, abarca las aristas complejas en cuanto a materia normativa y funcional se refiere. En ese sentido, resulta útil a la presente investigación la adopción de dicho término, dado a que se busca obtener un enfoque del tiempo del trabajo en relación con la productividad de la fuerza laboral con las necesidades del empleador.

ii) Antecedentes Históricos en el Desarrollo de Jornadas Laborales en Perú

Según Toyama (2018) a nivel histórico, el desarrollo de una jornada de trabajo fue una de las primeras acepciones que propició la separación del Derecho Laboral, en una rama autónoma contrastada del Derecho Civil, con motivo a los movimientos sindicales que procuraron la fijación de un límite organizado en el tiempo para la realización de las actividades laborales. Lo anterior finalmente ocasionaría que numerosos Estados prescriban en sus legislaciones distintas regulaciones sobre la materia, así como lo haría en su

competencia la Organización Internacional de Trabajo en el primer Convenio Internacional emitido.

Se destaca lo mencionado dado a que, anteriormente no existían precedentes respecto al tiempo que debería durar el desarrollo de una actividad a disposición del empleador. Ello tiene nacimiento, según Ávalos (2018) en el interludio del siglo XV hacia finales del siglo XVIII; en el que la situación por lo general era que, ante la crisis del feudalismo, y el inicio de grandes migraciones a las ciudades; se configuraría un supuesto de nuevo trabajo asalariado en talleres de artesanos.

En los acotados talleres, se tenía que el dueño del taller era el empleador directo de los ayudantes u oficiales, y que el primero era dueño igualmente de la totalidad de la producción que generaran estos trabajadores, abarcando desde el inicio del proceso de fabricación de cualquier producto, hasta el final. Es importante señalar en este aspecto, que el dueño tenía contacto directo con los ayudantes asalariados, que finalmente le permitía observar de manera más directa y humana las condiciones en la que éstos trabajaban, sus necesidades, aspiraciones o carencias. Era evidente que, en todo momento había jefes que podían tener cualquier tipo de cualidad personal que les hacía más o menos empáticos con las condiciones de los trabajadores de su taller, y que la calidad del producto, dependía sumamente de sus ayudantes. Estos últimos a su vez, tenían la idea interiorizada de que al terminar un periodo de tiempo en el que estén capacitados y sumamente instruidos en el rubro para el cual han estado trabajando arduamente, en algún momento podrían independizarse y formar su propio taller con sus propios ayudantes.

Siendo lo anterior una manera más práctica del desarrollo de actividades laborales, se hacía también destacable el crecimiento de flujo o intercambio comercial que las ciudades Europa venían ostentando hacia el siglo XVIII, siendo la situación aquél entonces, una en la que los maestros vieron la necesidad de agruparse en gremios empresariales en sus distintos

rubros, con el objetivo de monopolizar el mercado, buscando generar una mayor rentabilidad de los productos que finalmente eran suyos.

Este tipo de poder económico y social que se venía generando en la forma de conglomerados, desvinculaba a los dueños de los talleres cada vez más de sus empleados, en tanto los primeros crecían y comenzaban a gestionar cada vez más procedimientos de expansión en el mercado sobre su producto a comercializar, controlando en cada situación cada vez más organizaciones empresariales, en contraste con el anterior suceso en el que los empleadores manejaban directamente a sus ayudantes o trabajadores. En esta situación de desvinculación, y al perder dicho contacto con los trabajadores, los conglomerados empresariales comenzaron a valorar cada vez más la rentabilidad de sus productos, en desmedro de las condiciones laborales o “costos” que los trabajadores generaban, causando que estos últimos, ante el creciente descontento, se comiencen a agrupar en lo que el autor denomina proto-sindicatos; con el fin de reclamar mejores condiciones frente a las situaciones de agresiva competitividad en el mercado económico.

Teniéndose lo relatado como un precedente sustancial, es que los Estados, como se mencionó al inicio de la presente subsección, vieron la necesidad imperiosa de regular legislativamente las situaciones de desigualdad del trabajador frente al empleador, garantizándole derechos mínimos como lo es en este caso, la jornada de trabajo. Es en ese sentido que la jornada de trabajo es el nacimiento más básico del Derecho de Trabajo como tal, y de donde históricamente, también provendrá el concepto de Trabajo Decente.

Regresando al Perú, Toyama (2018) señala que, de forma ejemplificadora, el Estado Peruano adoptó la jornada máxima de ocho horas diarias mediante el Decreto Supremo emitido el 15 de enero de 1919; adelantándose en el tiempo al Convenio N° 1 de la Organización Internacional del Trabajo, que sería el dispositivo legal internacional regulatorio en la materia, y el mismo que sería ratificado por la Resolución Legislativa N°

10195. Fue en aquel momento que, el límite máximo de la jornada laboral ordinaria de ocho horas de trabajo y/o cuarenta y ocho horas semanales, materializó su realidad en Perú.

iii) Aspectos Generales

Continuando con el desarrollo de Toyama (2018), la definición más certera que le otorga al término “jornada de trabajo”, es que la misma se entiende como el tiempo diario, semanal, mensual, o anual en algunos casos, que debe destinar el trabajador en favor del empleador, en el marco de una relación laboral; es el tiempo por el cual el trabajador está a disposición del empleador con la prestación de sus servicios incluida.

Ahora, la contabilización del tiempo de trabajo es importante, concordando con Ávalos (2018), por cuanto es indispensable limitar el tiempo de trabajo en función a periodos determinados o determinables. Ello a razón que, de no existir dichas limitaciones, no se podría valorar correctamente la prestación de servicios que otorga el trabajador hacia el empleador; en tanto que, la valoración de trabajo efectivo quedaría como una prerrogativa del empleador al momento de apreciar el cumplimiento efectivo del trabajador en un pago remunerativo que puede en gran parte, no ajustarse al tiempo y esfuerzo invertido.

Además de ello, y prosiguiendo con lo expuesto por Ávalos, se tiene que la imposición del cálculo de la jornada de trabajo como tal, busca prevenir el repetir los acontecimientos que históricamente generaron un desmedro en los derechos de los trabajadores, por cuanto estos no existían en primer lugar. Lo anterior viene en relación con que el Estado ordena una limitación en el tiempo de trabajo, dado a que el empleador por lo general tenderá a diseñar el ambiente laboral con la mayor reducción de costos posibles, traduciendo ello en menos trabajadores laborando a su máxima capacidad y con el máximo esfuerzo posible, con tal de cumplir con el funcionamiento de la actividad de la empresa.

En ese sentido, se tiene que el Estado impone el tiempo de trabajo como una política pública en materia de empleabilidad, por cuanto obliga a los empleadores a disponer de un

sistema más beneficioso hacia los trabajadores, con una repartición de carga laboral más dinámica y que realmente refleje el requerimiento de ocho horas en el tiempo de los trabajadores, para completar las tareas encomendadas; es por el mismo motivo que el Estado, a la par con lo anterior, también desincentiva la configuración del trabajo en sobretiempo, y en general la extralimitación de las disposiciones legislativas impuestas, por cuanto impone mayores obligaciones remunerativas a los empleadores para con sus trabajadores, cuando éstos desarrollen labores en un tiempo mayor a los límites establecidos en las normas laborales.

iv) Contratación Laboral y Marco Legal

En relación con lo desarrollado en el anterior subíndice, es por los motivos anteriores que la jornada de trabajo, si bien es cierto no constituye un elemento esencial del contrato en la materia, sí es uno de los elementos que integran el contrato típico de trabajo. Abunda más en el tema Toyama (2018), al señalar que los contratos de trabajo pueden darse en función a la jornada de trabajo, duración del contrato, número de empleadores y lugar de prestación del servicio; de carácter típico, o atípico.

Son en tales términos en los que Toyama hace hincapié al indicar que los contratos de carácter típico serán revestidos de toda la protección del Derecho Laboral, mientras que los de carácter atípico serán apreciados en sus propios términos, dado a que solo determinados puntos serán materia de protección laboral, además de señalar que no todos los trabajadores que laboren bajo dichos dispositivos contractuales gozarán de la totalidad de sus beneficios laborales.

Un ejemplo certero de lo anterior mencionado es que la jornada de trabajo deberá cubrir en el horario del trabajador, un mínimo de cuatro horas para que el contrato pueda ser considerado como típico. Lo opuesto a señalado cumplimiento sería que, en aplicación de una jornada menor, dejaría de ser obligatoria el aseguramiento del derecho de la

Compensación por Tiempo de Servicios, o la configuración de la estabilidad laboral, bajo los propios términos de las leyes peruanas.

Ahora, en el aspecto normativo de la jornada anteriormente descrita, se tiene el artículo 25° de la Constitución Política de 1993, en cuyo apartado, destaca: “La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.”

Inmediatamente se destaca que, en el presente articulado, se prescribe un derecho que perceptiblemente tiene el carácter de fundamental, por más que se intente debatir dicho carácter por su ubicación en los capítulos de la Constitución. Y más allá de lo anterior, Toyama (2018) en concordancia con Rojas (2017) señala que la Constitución en momento alguno prohíbe taxativamente pactar una menor jornada de trabajo o tiempo de trabajo en general; si bien es cierto, ello no puede configurarse bajo un dispositivo legal como una ley per sé, es totalmente factible el acuerdo entre las partes para poder generar una reducción o un sistema alternativo de configuración horaria o en jornadas, que no altere o extralimite lo ordenado por la Carta Magna.

Se persigue este desarrollo notando que, en comparación con la Constitución Política de 1979, en el artículo 25° de la Constitución de 1993 se utiliza la conjunción disyuntiva “o” para referirse a las jornadas diarias o semanales; Toyama destaca este cambio como uno totalmente positivo enfocado a flexibilizar todos los tipos de jornada de trabajo en general, pretendiendo que la aplicación de éstas arrojen como máximo, el tiempo prescrito en la Carta Magna, contabilizando para ello, supuestos de jornadas que no son regulares, jornadas atípicas, o acumulativas.

Hay una diferencia sustancial que no se puede dejar de mencionar, y que es destacado tanto por Rubio citado por Quispe (2017) y Toyama (2018), en el cual se destaca la ausencia

del anterior artículo 44° que se encontraba en la Constitución de 1979. En el acotado artículo, se prescribían con rango constitucional otros derechos laborales, que era el derecho al pago de horas extras, la compensación por tiempo de servicios, la regulación del trabajo nocturno, y los pagos extraordinarios. En la investigación de dicha remoción, resulta un tanto controvertida, dado a que el profesor Rubio citado por Quispe, considera que se debió mantener el rango constitucional de dichos derechos, mientras que el profesor Toyama, señala que no merece una crítica esencial dicha remoción, por cuanto no se están ilegalizando dichos derechos, sino que se le ha aperturado la potestad al legislador, de cambiar dichas disposiciones y regularlas mediante ley.

Ahora bien, en cuanto a la regulación con rango de ley sobre las disposiciones respecto a jornadas laborales, sin ánimos de realizar una extensión innecesaria en la materia, se tiene que los dispositivos legislativos de aplicación actual son el Decreto Supremo N° 008-2002-TR en conjunción con el Decreto Supremo N° 012-2002-TR, que unifican toda norma legislativa expedida anteriormente y que modifica el Decreto Legislativo N° 854, que es el texto legislativo que desarrolla el apartado de jornadas laborales descrito en la constitución. A dichas regulaciones se le suma el Decreto Supremo N° 004-2006-TR y su modificación, el Decreto Supremo N° 011-2006-TR, que regula el control de ingreso y salida para trabajadores sujetos al régimen privado, siendo aquellos dispositivos legales las normas sobre la cual giran en la actualidad las disposiciones sobre derechos en materia de jornadas laborales, dentro del a rama del Derecho Laboral.

v) Aplicación y cómputo

Se empieza la redacción del presente subíndice, señalando el primer artículo del Decreto Legislativo N° 854, que señala: “La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como

máximo. Se puede establecer por ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias.”

Según las apreciaciones de Toyama, se determina primigeniamente que la norma en virtud resalta la aplicación de las jornadas de trabajo por igual para hombres y mujeres, teniéndose como antecedente que se establecía una diferenciación con anterioridad a la norma emitida.

Además de ello, existe una suerte de confusión entre jornada laboral ordinaria y jornada laboral ordinaria máxima, en tanto del entendimiento de la norma se extrae que la jornada laboral ordinaria máxima es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales; mientras que, en la jornada laboral ordinaria, se tiene que la configuración de esta queda a potestad de los convenios colectivos, la ley o la decisión unilateral del empleador, según lo crea conveniente en su establecimiento.

Posteriormente, se tiene que si bien la ley le otorga una potestad de forma unilateral al empleador, para la modificación de las jornadas de trabajo; Toyama destaca que es imperativo destacar que dicha potestad es unilateral, pero no discrecional; en tanto los trabajadores, bajo sus organizaciones sindicales, están en la plena posibilidad de cuestionar cualquier modificación de condiciones laborales por parte del empleador, en tanto éstos cambios carezcan de motivos objetivos, o sustentados que sean, sean racionalmente justificados.

La norma peruana que se analiza tiene como base el presente Decreto Legislativo N° 854, sin dejar de mencionar que existen distintos dispositivos legislativos que regulan las jornadas de trabajo en adolescentes entre quince y diecisiete años, doce a catorce años, y profesores; sin embargo, el cambio pretendido es propuesto en base a la jornada común aplicable personas que tengan o superen la edad legal para que sus labores puedan ser regidas bajo el dispositivo legal en mención.

Como último análisis de Toyama, siendo este aquél que da pie al desarrollo del presente trabajo, destaca que la legislación peruana en materia de jornadas laborales presenta disposiciones que pretenden valorar el trabajo efectivo, realizándose la contabilidad sobre horas “efectivamente laboradas”, valorándose las mismas sin la apreciación de la condición humana sobre la manera en cómo se cumplen estas horas trabajadas. Es decir, no existe una regulación que medie sobre la distribución de las jornadas laborales, teniéndose como ejemplo, la carencia de regulación en cuanto descanso mínimo entre jornadas de trabajo (cuánto tiempo debe pasar entre el fin y el inicio de una nueva jornada), no existe regulación para determinar el máximo de horas extras que un trabajador puede llevar en el día, en la semana o en el mes; así como tampoco existe una regulación respecto al tope de horas laboradas en jornadas atípicas.

Lo anterior da pie a que el Estado peruano deba dar seguimiento a desarrollos normativos a nivel internacional, que se han gestado desde el momento de la expedición del Decreto Legislativo N° 854 y sus subsecuentes reglamentos, para responder a situaciones que cada vez se hacen más evidentes y necesarias de regulación al respecto. Sin embargo, lo anterior no implica que la norma deba ordenar lo que razonablemente puede gestionar el empleador, bajo el amparo de los dispositivos legales ya vigentes. En ese sentido, Ávalos (2018) en su análisis al Decreto Legislativo N° 854, destaca que el empleador, además de las facultades que posee para establecer las jornadas de trabajo diarias o semanales, también tiene potestad para establecer jornadas de trabajo compensatorias, en las que en determinados días se deba laborar por encima de la jornada ordinaria y en otros días se deba laborar menores horas, cumpliendo con el límite de horas semanales que son las cuarenta y ocho horas. Además, se destaca también la facultad del empleador para reducir o ampliar el número de días de la jornada semanal de trabajo, pudiendo prorratear las horas dentro de los restantes días de la semana, y siendo contabilizadas efectivamente como horas de trabajo,

sin que se supere el límite impuesto por la Constitución. Finalmente, destaca como salvedad, que en los centros laborales en los que se rijan por jornadas laborales menores a ocho horas, dentro del reglamento de la acotada ley, se señala que no se puede ampliar la jornada de trabajo para alcanzar la jornada ordinaria máxima, cuando anteriormente se haya dispuesto su reducción por imperio de la ley o convenio colectivo.

Por tal motivo, y con todas las disposiciones enfocadas a la flexibilización de la jornada de trabajo, emanadas en contraste a la rígida regulación de la Constitución de 1979, el empleador, bajo su potestad organizativa del tiempo que otorgan sus trabajadores para la realización de la actividad, está ampliamente habilitado para establecer jornadas de trabajo que resulten razonables en torno al equilibrio que requiere el tiempo para el desarrollo personal de los trabajadores, el tiempo necesario que disponen para realizar el trabajo en concreto, la valoración de horas efectivamente trabajadas, y la remuneración que genera tal balance.

Sin embargo, y señalando una complementación dentro de los desarrollos que Toyama (2018) y Ávalos (2018) ofrecen, el primer autor señala que el Decreto Legislativo N° 854 y sus sucedáneos reglamentos han sido interpretados empírica e históricamente, en el acogimiento del cómputo de la jornada de trabajo sobre la base de la “puesta a disposición efectiva” del trabajador. Sustenta su posición en tanto la norma es explícita al señalar el carácter contraprestativo de la remuneración, la expresa exclusión del refrigerio de la jornada de trabajo, la consideración sobre el trabajo intermitente que, en situaciones de espera, se interpretan como un supuesto de exclusión de cumplimiento de la jornada de trabajo, entre otros.

A efectos de ello, no están comprendidos en la jornada de trabajo la mera presencia del trabajador en la empresa, el cambio de ropa, el traslado interno, etcétera; en tanto ello resulte razonable para una correcta prestación de labores según el rubro al que se dedique la

empresa. Toyama señala que lo realmente computable para las jornadas laborales, es la puesta a disposición del trabajador, incluso cuando no exista un trabajo real.

Consecuentemente, Ávalos afina la apreciación del profesor Toyama al destacar el artículo 7° del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, que prescribe: *“Si el trabajador se encuentra en el centro de trabajo antes de la hora de ingreso y/o permanece después de la hora de salida, se presume que el empleador ha dispuesto la realización de labores en sobretiempo por todo el tiempo de permanencia del trabajador, salvo prueba en contrario, objetiva y razonable. Los empleadores deben adoptar las medidas suficientes que faciliten el retiro inmediato de los trabajadores del centro de trabajo una vez cumplido el horario de trabajo.”* Siendo que, respecto de los anteriores ejemplos señalados por el profesor Toyama, se tiene sumamente definido que, las horas extras son aquellas que efectivamente se prestan, destacándose qué supuestos constituyen horas extras y cuáles no.

Se hace hincapié a lo anterior desarrollado, dado a que, no solo establece vía reglamentaria la debatible presunción que el trabajador laboró en sobretiempo por su sola estadía en las instalaciones antes del inicio o luego del fin de su jornada, sino que apertura también el debate para definir qué es realmente la jornada de trabajo, y si es que ésta se sustenta en la prestación efectiva de la fuerza laboral del trabajador, o si la sola disposición del tiempo del trabajador ya genera que se esté cumpliendo una jornada laboral.

La investigación desarrollada por Ávalos presenta los primeros avances en cuanto al debate sobre una definición concreta de lo que significa la jornada de trabajo en sí; adelantándose incluso, a tentativos dispositivos legales como lo es la Ley General del Trabajo, que según informa, fue propuesta por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el año 2011. Para el acotado autor, si bien es cierto existe un avance en aras a definir para efectos académicos y prácticos lo que significa la jornada de trabajo; bajo su apreciación el concepto otorgado en el artículo 255° de la tentativa ley resulta insuficiente,

por cuanto determina a la jornada de trabajo como el tiempo durante el cual el trabajador presta el servicio contratado con el empleador, integrando en dicha jornada los periodos de inactividad requeridos por la prestación contratada. Si bien es cierto se incorpora el periodo de inactividad en aras de cubrir más allá la histórica interpretación de que la jornada del trabajo solo incluye el trabajo efectivamente prestado; Ávalos considera que a dicha definición se le debería agregar la salvedad de que dicho periodo de inactividad no será contabilizado como jornada de trabajo, solo en el caso que el acotado periodo se produzca por decisión unilateral del trabajador, y que ésta genere un beneficio propio al trabajador.

Consecuentemente, mediante la presente definición, a consideración del presente, la legislación laboral en cuanto a jornadas laborales estaría más próxima a resolver de manera práctica y legislativa las situaciones contemporáneas que hoy en día se suscitan, como por ejemplo si es que el uso del celular para responder correos del trabajo en lo que se está en el bus para llegar a la empresa, configura tiempo contable para el cumplimiento de la jornada laboral; o si es que la mera presencia puntual del trabajador en su centro de labores, sin que realice labores productivas, configura tiempo computable para el cumplimiento de su jornada laboral.

Todas aquellas definiciones, aunque suscitadas de forma incipiente y con debates aislados en los sectores académicos del Derecho, merecen su apreciación para efectos de lograr una eficaz reforma legislativa; sin embargo, dado a que no es materia específica del presente trabajo discutir un concepto englobado de la jornada de trabajo, se tomarán las acepciones distributivas no reguladas acotadas por el doctor Toyama, así como aspectos generales sobre lo que configura un correcto cumplimiento de la jornada laboral según lo propuesto por Ávalos, para impulsar la propuesta que el presente hace suya, respecto a la implementación de la multiperiodalidad en las jornadas de trabajo; y a un nuevo enfoque en la evaluación del trabajo efectivo en base a la productividad de este.

c. La flexibilización de la jornada de trabajo

i) La jornada de trabajo y el Trabajo Decente

Para poder explicar la propuesta de la multiperiodalidad de las jornadas de trabajo, y habiendo definido el significado de la jornada de trabajo como tal, corresponde ahora determinar los alcances del trabajo decente respecto de este Derecho Laboral.

Sobre el particular, según la Organización Internacional del Trabajo explicado por Yáñez (2016), se tiene que la imposición de límites a las horas comunes de trabajo, o lo que actualmente se conoce como la determinación de una jornada laboral diaria y semanal estándar o regular; es la fórmula principal para la prevención de una excesiva extensión en el tiempo de trabajo, así como para reducir los efectos de esta extensión sobre la salud de los trabajadores, buscando conciliar en el proceso, la vida de trabajo remunerado con la personal y familiar.

Sobre lo señalado, se dejan explícitas también las sendas circunstancias históricas que motivaron la imposición de las ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales en la jornada de trabajo. Dichas medidas se materializarían para todos los trabajadores (al menos, como reconocimiento en materia de Derechos Laborales universales), especialmente en el Convenio N.º 01 de la OIT en conjunto con el Convenio N.º 30 de 1930.

Ambos convenios resultan de especial apreciación, en tanto, prosigue Yáñez (2016), estipulan que el número máximo de horas de trabajo semanales puede distribuirse de manera no uniforme, siempre y cuando el día de trabajo no exceda de nueve horas, con arreglo al Convenio N.º 01, o de diez horas según los términos del Convenio N.º 30.

En ese sentido, el presente autor puede apreciar que, desde épocas precedentes, la imposición de este límite horario facultaba (y faculta) en su propia legislación a que la jornada de trabajo pueda ser distribuida en los horarios y días que el empleador considere pertinentes, a fin de que se pueda cumplir con la actividad comercial de la empresa. Lo

anterior no solo indica que se puede realizar dicha disposición horaria siempre y cuando no se vulneren los límites máximos permitidos, sino que persigue desde su sola creación, la flexibilidad en el trabajo, en razón a la búsqueda de un equilibrio justo entre el cómo la vida laboral (según el rubro en el que se trabaje), influye en la vida personal del trabajador. Lo anterior supone que, de no poderse llegar a un equilibrio en disponibilidad de tiempo, dicha situación debe ser compensada con una mayor remuneración por tipos de trabajo puntuales, sin que ello sea la regla en general o el objetivo a perseguir.

Lo anterior finalmente se concilia con los principios y definiciones del Trabajo Decente, en el cual bajo la perspectiva de la dignidad del trabajador como ser humano, se constriñen medidas que permiten un correcto desarrollo de su persona en la sociedad, sin necesariamente estar atado a un centro laboral permanentemente. Dicha pauta es la que sigue la Organización Internacional del Trabajo, al establecer mediante el Convenio N° 47, el nuevo estándar internacional en materia de jornadas laborales, que son las semanas laborales de 40 horas. Sobre ello señala Yáñez (2016) que el nuevo estándar se encontraba direccionado a generar una mayor reducción de desempleo, en tanto se buscaba una mayor liberalidad en el tiempo del trabajador, a cambio de una remuneración correspondiente y de menor cuantía a lo que implicaría una jornada semanal de 48 horas; sin embargo, recientemente fue reconocido como una contribución hacia el objetivo de lograr un mayor equilibrio entre el trabajo y la vida. En ese sentido, la implementación de este dispositivo legal fue recogido por distintas legislaciones nacionales de países desarrollados, verificándose la comprensión de estos respecto a la importancia de tener un tiempo de trabajo equilibrado con el desarrollo de la persona, y que se puede producir en similar o igual manera con menos tiempo de trabajo, lo mismo o hasta un mayor volumen de lo que se produciría bajo la anterior jornada de las cuarenta y ocho horas semanales.

Resulta importante destacar entonces, bajo la premisa de los precedentes desarrollos legales propiciados por la propia Organización Internacional del Trabajo, que es perfectamente entendible que aquellos Estados que asumieron como compromiso principal la reducción de la jornada laboral sin afectar la capacidad productiva de su Población Económicamente Activa, hayan desarrollado una serie de legislaciones laborales, que, sumado a políticas públicas respecto del empleo, hayan podido finalmente lograr el cometido señalado por la propia Organización Internacional del Trabajo, sobre una reducción de la jornada laboral a cuarenta horas semanales, sin afectar la productividad de los trabajadores, ni el desarrollo de las actividades de la empresa.

Tal ha sido el señalado desarrollo, que Yáñez indica que en 1962 se tomó aquella disposición de la Organización Internacional de Trabajo como una “norma social a alcanzarse, por etapas si fuera necesario” en su Convenio N.º 116, sobre la reducción de las jornadas de trabajo. Es en ese sentido que, teniendo establecidos los desarrollos legislativos internacionales que persiguen la reducción de la jornada de trabajo sin afectar la actividad comercial de la empresa ni la productividad de la fuerza laboral, sumado a Estados que de manera ejemplificadora han aplicado dichas disposiciones y las han adaptado a su realidad; soslaya categóricamente que, una propuesta de implementación de flexibilización de jornadas laborales en el trabajo, se encuentra dentro de los objetivos que persigue la Organización Internacional del Trabajo, como parte de la búsqueda del equilibrio trabajo-vida en el ser humano, bajo consideraciones que se tiene sobre la propia dignidad de la persona y los derechos fundamentales que éstas detentan respecto a un libre desarrollo de su vida privada, además de todas las disposiciones y desarrollos destinados a afianzar dicha concepción según las publicaciones sobre el Trabajo Decente o Decent Work que la propia Organización Internacional del Trabajo se ha servido de delimitar, como principios y estrategias públicas mínimas a seguir.

ii) La multiperiodalidad en las jornadas de trabajo

Según Cuadros, Sánchez y Vidal (2012) no es para nada nueva la implementación de reformas en materia de Derechos Laborales en el Perú, por cuanto se han tenido una serie de desarrollos (desde la propia Constitución de 1993), destinados a flexibilizar principalmente todos los dispositivos legales, como la formulación de contratos modales, y los efectos disuasivos que éstos han tenido respecto a la ejecución de distintos derechos, como lo es a la libre afiliación sindical, la incapacidad de ser acaecederero de algún tipo de indemnización por despido arbitrario cuando el empleador invoque el término del contrato modal como sola prerrogativa para finalizar la relación laboral, entre otros sucesos. Si bien es cierto, este tipo de reformas impulsadas para flexibilizar derechos contienen bastante controversia respecto a su uso excesivo y creación; no es menos cierto que éstas han permitido empujar al sector privado a la contratación formal de trabajadores dado al abaratamiento de la manutención de estos con sus respectivos derechos.

Sobre lo anterior, cabe realizar la pregunta: Si se han podido flexibilizar derechos laborales, al margen de si es correcto o no desde un punto de vista ético la formulación de estas reformas, ¿Por qué no podrían flexibilizarse las jornadas laborales en razón a las necesidades verdaderamente requeridas por el empleador?

En ese sentido, se recurre a lo desarrollado por Yáñez (2016) y profundizado por Rojas (2017) respecto a la creación de un sistema de promedio de horas a cumplir como método alternativo al sistema convencional de jornadas diarias de trabajo de ocho horas.

Según el doctor Rojas (2017), se tiene que la denominada “multiperiodalidad de la jornada de trabajo”, es entonces, el cálculo que se debe realizar a las horas trabajadas en determinado periodo, a efectos de que ésta arroje en promedio, la media de horas cumplidas por el trabajador, siendo que ésta debe ser igual o menor a los límites máximos permitidos por la norma.

En ese sentido, tomando de ejemplo la legislación italiana en el trabajo de Rojas, y por ser también un Estado que ha venido aplicando esta modalidad desde hace algunas décadas, se tiene que el promedio de jornada laboral en Italia es de cuarenta horas semanales, en el que puede negociarse para efectos del cálculo, un límite máximo de un año. Señala Rojas que, al hacer uso de este instrumento de medición de cumplimiento, los trabajadores tendrían semanas o meses en los cuales laborarán más de las horas diarias de una jornada laboral diaria común, así como también, y para compensar las horas invertidas, tendrían semanas o meses en los cuales trabajarían periodos más cortos.

Sin embargo, para que este mecanismo pueda ser aplicado exitosamente sin mayores contingencias, Rojas señala que, en Italia, se encuentra impuesto por mandato legislativo, el periodo de reposo entre jornada diaria, que en el caso concreto es de once horas diarias como mínimo a favor del trabajador; ello de manera que, se tiene por simple aritmética que el límite máximo de la jornada laboral diaria, contabilizando horas extraordinarias, es de trece horas. En ese sentido, la aplicación del sistema de multiperiodalidad en Italia encuentra su desarrollo bajo los parámetros ya establecidos a nivel normativo, en el cual, en tanto se cumplan de manera efectiva dichos dispositivos legales, y bajo un supuesto drástico de tener que laborar trece horas diarias, aun así no se estaría contraviniendo la norma; y, por acuerdo del sistema multiperiodal, no se deberían pagar horas extras en razón a que el cálculo de la jornada laboral se está realizando en función al promedio que ésta arroje en el año, más no a nivel semanal o mensual, lo cual también es factible, cabe destacar.

En consecuencia, y trasladando aquél desarrollo al Perú, es destacable que se cuenta con una evidente carencia en materia legislativa, y es que el Estado peruano no ha regulado límites máximos de jornada laboral diaria incluyendo horas extras; por cuanto se hace imposible, salvo voluntad del empleador, que se tengan claros los límites máximos en los que se deba desarrollar este tipo de jornada multiperiodal; o cuando mucho, que el desarrollo

de este sistema pueda resultar en un desbalance más profundo en materia de horarios hacia el trabajador, en razón que se podrían llegar a límites exagerados de cumplimiento de jornadas laborales diarias, sin que haya un dispositivo legislativo que limite dicho mandato, y que finalmente resulte perjudicial en la salud del trabajador y en su desarrollo personal.

Dicha problemática también es denotada por Yáñez (2016) en el que, citando a la Organización Internacional del Trabajo, señala que es importante la imposición de límites a las horas extraordinarias, en razón que se deba impedir el uso excesivo de jornadas laborales que puedan resultar perjudiciales para la persona. Por ello, se deja entrever que la problemática de la falta de regulación de límites a las horas extraordinarias no solo afecta a la aplicación de un posible sistema multiperiodal de jornadas laborales, sino que desde ya afecta a las jornadas laborales diarias vigentes.

Lo más destacable de lo anterior, es que el Estado peruano ya ha reconocido dicha problemática, y sin embargo ha omitido dar una solución en concreta a ello, por mencionar de forma ejemplificadora, al reciente Decreto Supremo N° 011-2020-TR, que funge como reglamento del Decreto de Urgencia N° 038-2020. Los citados cuerpos normativos, interpretados en su conjunto, son mecanismos legales de emergencia que el Estado peruano ha emitido a fin de otorgar y/o facilitar a los empleadores, que puedan aplicar medidas drásticas de carácter laboral como medida paliativa a la afectación que el propio empleador está teniendo en su actividad, a razón de la cuarentena impuesta por el Estado en el marco de la pandemia del virus COVID-19. En resumen, el dispositivo normativo regula, entre otros mecanismos, la Suspensión Perfecta de Labores, cuyas disposiciones le son aplicables a trabajadores que, puedan tener algún tipo de afectación en la seguridad o salud de su persona, a razón de la extensión prolongada de las jornadas laborales a recuperar, producto de la deuda de horas laborales que puedan tener, en un contexto de inasistencia al centro labores por las medidas de aislamiento social impuestas por el gobierno.

Es decir, lo que en buena cuenta explica y deja entrever la normativa, es que a sabiendas de que el Perú no cuenta con una regulación de límites a las horas extraordinarias, se reconoce el hecho de que puede existir una prolongación de la jornada laboral diaria sin límites, en el supuesto que existan altas cantidades de horas por recuperar. Por cuanto, la normativa señala, de forma “alternativa”, que ante el supuesto que se tenga una extensión horaria de la jornada del trabajador a límites “irracionales” o “imposibles físicamente” de cumplir, o la percepción de que puede ocurrir tal hecho atentando contra su seguridad y salud, será posible para el empleador que, en vez de obligar al trabajador a cumplir dicha jornada de trabajo casi interminable, se le aplique la Suspensión Perfecta de Labores.

Resulta de suma importancia lo anterior mencionado en tanto se está prefiriendo utilizar una medida más inmediata y drástica, cuando este tipo de problema pudo no haberse suscitado si previamente se hubiese contado con un solo artículo que disponga los límites máximos de la extensión de una jornada laboral diaria.

Yáñez (2016) no solo cumple con señalar la problemática emanada, sino que incluso realiza propuestas respecto a la regulación de los límites máximos de jornadas laborales diarias, destacando que la Organización Internacional del Trabajo propone como excepción al establecimiento de un tiempo necesario de descanso diario, a los siguientes tipos de trabajadores: “de cuello blanco” que ocupan puestos de responsabilidad, tales como gerentes, supervisores, administradores, y en muchos casos por la razón de su actividad, a trabajadores con educación superior; a trabajadores domésticos; trabajadores agrícolas; trabajadores que laboran por comisión y/o realizan su trabajo fuera de las instalaciones de la empresa y/o sin supervisión de directa; y trabajadores que realizan el trabajo en forma intermitente y/o cuya presencia es necesaria.

Sin perjuicio de lo anterior y volviendo con Rojas (2017), cabe destacar que, aún bajo lo anterior mencionado, la aplicación del sistema de multiperiodalidad en jornadas laborales,

sigue siendo perfectamente aplicable en el Perú, por cuanto, a nivel legislativo, no existe prohibición o restricción alguna que impida el desarrollo de la propuesta. Existen dispositivos legales de aplicación actual en el Perú que disponen los límites máximos semanales de la jornada de trabajo máxima (sin horas extraordinarias), y todo lo que se requeriría entonces, sería un mecanismo que materialice la propuesta del sistema de multiperiodalidad en jornadas laborales.

Este mecanismo es, a percepción de Rojas, el contrato de trabajo. Y con justa razón, teniendo en consideración que ya se tiene como antecedente las distintas modificaciones legislativas producidas en la formulación de contratos modales, y que, si bien es cierto estos tienen elementos que deben estar plasmados de forma textual y taxativa para que puedan ser considerados como tales, el apartado de la jornada laboral no tiene por qué contravenir la disposición de rango constitucional, en el que se determina que una jornada laboral puede contener las modificaciones necesarias para flexibilizarse y adaptarse a las necesidades de la actividad del empleador, y por qué no, adaptarse también al desarrollo personal del trabajador respecto a su tiempo libre.

Prosiguiendo con el diseño del contrato de trabajo, se tiene que las jornadas de trabajo son explícitamente estipuladas en dichos instrumentos legales, por cuanto, el señalar la forma y manera de cálculo de las horas trabajadas, en base a periodos estrictamente delimitados y señalados en el propio contrato, no tiene por qué contravenir dispositivo legal alguno; sino servir de instrumento para la medición de las jornadas laborales propuestas, en confluencia con la normativa ya existente.

Asimismo, adoptando lo ya desarrollado en el contexto italiano, y aplicándose al Perú, que ya cuenta con un sistema de compensación horaria según el artículo 26° del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, no se estaría contraviniendo la norma si un sistema multiperiodal de jornadas laborales estipulase explícitamente que el cálculo de horas trabajadas se realizase

en razón al año laboral (o periodos menores), por cuanto se estaría aplicando un sistema de compensación de horas laboradas en distintas semanas, en la que serían jornadas más allá de las ocho horas diarias (sin contravenir el artículo 4° del Convenio N° 01 de la OIT, que fija el límite máximo de jornadas laborales con trabajo en sobretiempo en cincuenta y seis horas semanales), calculándose con las horas laboradas en otros distintos periodos, que serían jornadas laborales diarias con un tiempo proporcionalmente menor a los ocho horas diarias, con el objetivo de que el promedio de las mismas resulte finalmente en las cuarenta y ocho horas semanales que prescribe la norma.

Ahora, y comprobándose como un sistema de evaluación lógico y racional, las horas extras y el pago de estas se vendrían a definir en el supuesto que la jornada trabajada en promedio a nivel semanal, se exceda de las cuarenta y ocho horas estipuladas por ley, por cuanto solo en aquél supuesto se determinaría que efectivamente el trabajador ha laborado en una jornada superior a la establecida en su contrato, siendo acaecido del pago respectivo por las horas extras laboradas, al finalizar el periodo de cálculo dispuesto en el contrato.

Sin cerrar la posibilidad a que sólo se regule el acotado sistema mediante la contratación de los trabajadores, Rojas (2017) también apertura la posibilidad en su propuesta, que ésta sea discutida en sus alcances y aplicada en las negociaciones colectivas promovidas por los sindicatos de trabajadores, en razón que, resultarían de su interés presentar una mayor disposición premeditada del tiempo libre que se les podría otorgar, producto de la aplicación del sistema multiperiodal en jornadas laborales, así como también se les facultaría a manejar de manera más certera el tiempo que el empleador requeriría en la prestación de sus servicios, en el supuesto que éstos requieran la aplicación de una jornada extendida de labores a razón de un periodo de alta demanda perfectamente delimitado en el contrato, o en este caso, el convenio colectivo.

Sobre el particular, Rojas señala que ha sido poco o nulo el debate suscitado respecto a este tipo de propuestas, dado a que los propios sindicatos se han visto delimitados en el ejercicio de sus derechos, secundado por Cuadros, Sánchez y Vidal (2012); quienes señalan que dicha limitación del ejercicio de sus derechos se han dado a razón de la extensión masiva del uso de contratos modales, en el que el uso de los mismos disuade o influye significativamente en la voluntad del trabajador sobre la posibilidad de adherirse a un sindicato, por cuanto entiende que el hecho de hacerlo reducirá las posibilidades de que renueven su contratación, al ser considerado un trabajador “agitador”. Sin embargo, el presente se sirve de destacar que, si bien es cierto dicha realidad es generalizada y reconocida por hechos fácticos, no es menos cierto que también se han podido suscitar debates en materia de jornadas laborales entre los sindicatos y los empleadores, como se apreciará más adelante en el apartado de resultados en el análisis de casos judiciales, en el cual las partes, en el marco de la negociación colectiva, no llegan a la conclusión de aplicar un nuevo sistema de cálculo de horas trabajadas, por cuanto o bien pueden estar incorrectamente asesorados, tienen desconocimiento del tema o no se ubica a la propuesta como desarrollo alternativo al sistema ya existente; entre otras situaciones que se analizarán con posterioridad.

Por último, cabe destacar que el sistema de la multiperiodalidad en las jornadas de trabajo finalmente persigue, así como la propuesta desarrollada por el trabajo de Rojas (2017), afianzar las disposiciones desarrolladas por la Organización Internacional del Trabajo, por cuanto en base a la productividad, una correcta gestión de la fuerza laboral y los mecanismos legales que amparan sus derechos, debería conducirse finalmente a una reducción de la jornada de trabajo hasta llegar, primigeniamente, a las cuarenta horas semanales, sin causar desmedro alguno a la producción que se realiza según el rubro al que el empleador dedique su actividad; sino por el contrario, aumentarla. En ese sentido, es que finalmente se considera la mencionada y reconocida propuesta como la principal destinada

a encontrar su aplicación en los países de América Latina, de manera primigenia como materia del presente trabajo, en el Perú.

d. Plan Nacional de Competitividad y Productividad

Para poder explicar las implicancias y desarrollos del Plan Nacional de Competitividad y Productividad, es necesario recurrir al trabajo de investigación originario que dio origen a su creación, siendo este la Política Nacional de Competitividad y Productividad, verificable en el Decreto Supremo N° 345-2018-EF. En el acotado trabajo se detallan los alcances definitorios, objetivos, marcos teóricos, y exposición económica de todos los objetivos prioritarios señalados en el Plan Nacional de Competitividad y Productividad, sin embargo, para efectos del presente trabajo, el análisis que se realizará sobre la acotada política será mayoritariamente desde el enfoque del objetivo prioritario N° 05, la generación de un mercado laboral dinámico con las reformas que el mismo requiere.

i) Antecedentes

Sobre el particular, se tiene que la Política Nacional de Competitividad y Productividad analiza en retrospectiva a la economía peruana en general durante los últimos cinco años, entendiéndose éstos desde el periodo 2012-2017, con el objetivo de evaluar y analizar los cambios devenidos producto de la desaceleración económica del país, en contraposición a la bonanza económica existente en el periodo de los años 2000-2010.

En ese sentido, en el solo apartado de antecedentes, se estipula e invoca el concepto de la “trampa de los ingresos medios”. Según Chirinos (2019) bajo este término, se explica que no es un suceso anómalo la desaceleración económica ocurrida en el Perú, sino que, muchas economías en desarrollo que presentaron inicialmente un elevado crecimiento económico con subsecuentes elevados ingresos producto de este, usualmente son sucedidas por una reducción de aquél crecimiento, en razón a que los ingresos que se perciben son demasiados altos como para que toda la industria privada y/o emprendedora, pueda ofrecer sus servicios

o ejecutar su actividad en circunstancias competitivas en relación con sus pares nacionales y extranjeros, es decir, la base económica constituida por los ingresos no son reinvertidas en un desarrollo dinámico de la economía, y esta presenta dificultades para sostener un crecimiento por encima del 5%, ocasionando que el país en cuestión se quede atrapado en ese periodo de transición, en el que debe se debe generar ingresos e invertir estos en la eliminación de desigualdades, e impulso de actividad económica innovadora.

Bajo ese contexto, la Política Nacional de Competitividad y Productividad destaca con urgencia, la necesaria imposición y afianzamiento de políticas públicas que deben estar centradas en el impulso de la competitividad, enfocadas al crecimiento económico equitativo, competitivo, diversificado y sostenible, que asegure el desarrollo social y bienestar de la población.

Sobre ello, dentro de las acotadas políticas a dirigir desde distintos frentes, se tiene como uno de los objetivos prioritarios, la creación de condiciones para un mercado laboral dinámico y competitivo que genere empleo digno. Bajo el señalado frente, como una de las aristas de la Política Nacional de Competitividad y Productividad, se podrá acompañar y complementar el desarrollo económico dinámico, con un mecanismo de igual dinamicidad para la formalización, contratación y manutención de la fuerza laboral; lo que en última instancia debe cumplir el objetivo principal de la política señalada, que es la generación de bienestar para todos los peruanos sobre la base de un crecimiento económico sostenible con enfoque territorial.

En ese sentido, y bajo las premisas señaladas, las bases del Plan Nacional de Competitividad y Productividad o fundamentos que dan creación a ésta, se encuentran relacionadas inicialmente con los postulados del Trabajo Decente, en el sentido que tanto el objetivo general del presente plan como la definición de lo desarrollado por la Organización Internacional de Trabajo, confluyen en indicar que se debe producir en amplia generalidad,

el bienestar para todos los peruanos, entendiéndose este bienestar como la generación de las condiciones necesarias para su correcto desarrollo personal, desde todos los frentes que sus capacidades como seres humanos les faculten, y sin estar limitados por una suerte de problemas que limiten dichas capacidades, como el desempleo, la falta de educación o de otras situaciones producto de la falta de impulsos al desarrollo y expansión de servicios públicos, requerido para lograr la generación de condiciones equitativas para todos los ciudadanos.

Dicho postulado presenta una diferencia notable respecto de las reformas anteriormente impuestas en los años de 1990 en adelante, dado a que, y según lo desarrollado por Cuadros, Sánchez y Vidal (2012), en un balance de las reformas de los últimos 20 años, las políticas públicas de flexibilización laboral fueron resultado de una subordinación de políticas sociales a los objetivos de liberalización económica de los mercados, así como la integración económica del país. Si bien es cierto, se obtuvieron resultados satisfactorios y casi inmediatos respecto al crecimiento económico y a la formalización de trabajadores; el hecho de no haber focalizado las políticas económicas con las políticas sociales, a fin de lograr un objetivo en común como el generar un desarrollo humano integral, abrió la puerta para la generación de problemas de desigualdad, resultando en una arista más del divorcio de un desarrollo económico focalizado en el ciudadano, por un desarrollo económico focalizado en la generación de la más elevadas rentas posibles.

Aquella última apreciación se podría entender por reconocida en el apartado de antecedentes de la Política Nacional de Competitividad y Productividad, en el sentido que destaca a las reformas estructurales iniciada durante la década de los años 1990, con la salvedad que le son necesarias una continuación y afinamiento a las mismas, con el objetivo de lograr un crecimiento y desarrollo económico a largo plazo.

ii) Contexto y formulación

Ahora bien, respondiendo en términos numéricos, y con la información extraída directamente del trabajo de Política Nacional de Competitividad y Productividad, el panorama del mercado laboral peruano es sumamente incipiente en términos de cumplimiento de estándares, en tanto según la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza del año 2017, se tiene que, de la Población Económicamente Activa, el 36,9% de ésta figura como autoempleada; siendo aquella población la segunda más agrupada respecto del primer lugar, que es el asalariado privado, con un porcentaje de representación del 37,8%. Del mencionado empleo independiente, se tiene que el 90% de aquellas personas autoempleadas, concentran su actuación laboral en los sectores de comercio, servicios y agropecuarias, cuyos sectores son caracterizados por tener un bajo nivel de productividad. En aquel segmento, se tiene que el 95,2% de la población que labora como autoempleado, en los sectores descritos, también constituyen personal no calificado, destacando la encuesta que ello constituye una dificultad para que dicho personal pueda trasladarse con más facilidad a sectores formales de mayor calidad de trabajo.

Sumado a ello, se tiene que en el mercado laboral peruano, bajo puntos porcentuales señalados por la encuesta ENAHO, aproximadamente del 72.5% de la Población Económicamente Activa se encuentra inmersa en empleos informales, es decir, el sector informal; y de igual manera, de este sector informal, 86,6% de los trabajadores laboran en empresas de hasta 10 trabajadores como máximo; estipulándose que los trabajadores más productivos son aquellos que consiguen insertarse en empresas con un mayor número de personal, sin que éstas necesariamente sean empresas formales; por cuanto se podría entender que el personal productivo y opcionalmente calificado es aquél que presenta mayores posibilidades de insertarse escalonadamente en el mercado laboral, hasta conseguir un empleo formal.

Siendo aquél un problema sustancialmente importante, también se le suma a dicho factor la situación respecto de los regímenes laborales aplicables actualmente en el territorio nacional, en el cual, resumiendo, de la Población Económicamente Activa que se encuentra en el sector formal, 73.7% pertenece al Régimen Laboral General, 8.1% pertenece al régimen especial de la microempresa, 2.9% al régimen especial de la pequeña empresa, 8.9% al régimen especial agrario, 3,2% al régimen de construcción civil, y 3,2% a otros regímenes especiales.

Lo anterior resulta de importante mención, por cuanto en el momento que se comienza a evaluar los costos laborales que generan las disposiciones de los distintos regímenes, nos encontramos con resultados que pueden resultar desalentadores al momento de contratar o despedir a un trabajador, siendo que, en el Régimen Laboral General, el empleador asume un 59.7% más del costo que ya genera el pago de remuneraciones a un trabajador, siendo éstos costos por distintos conceptos que la ley emana y derechos que le son garantizados al trabajador formal; en similar medida ocurre con el Régimen de la Pequeña empresa con un 26.8% extra, finalizando con el Régimen de la Microempresa con un 6.2% extra a los costos ya ocasionados por el pago de remuneraciones.

En ese sentido, todos los datos anteriores expuestos no solo hacen imperativos la generación y formulación de nuevas medidas laborales, sino que la clave para desarrollar un correcto dinamismo en el mercado laboral es que los regímenes en cuestión presenten una mayor flexibilidad respecto a los derechos laborales que garantizan, sin que éstos necesariamente signifiquen un desmedro o la eliminación de estos en la práctica.

En ese contexto, no solo se visualiza que es necesario hacer más atractivo la inserción de la población emprendedora al sector formal de los negocios que realizan, sino que las disposiciones existentes en este sector deben resultar en instrumentos equilibrados que ayuden a quienes ya están formalizados, a dinamizar sus actividades. Bajo aquel

presupuesto, se destaca que una de estas medidas que pueden generar dinamismo y un desarrollo más atractivo del sector formal, es el establecimiento de medidas en la jornada de trabajo que lleven a la práctica ese dinamismo con el que se realiza la actividad empresarial.

El sistema multiperiodal de las jornadas de trabajo permitiría también abaratar costos respecto de la inversión ya elevada que hace el empleador en el trabajador, por cuanto se busca eliminar el sistema de pago convencional de horas extras, en favor de un sistema de promedio de horas que se adapten a las necesidades de la empresa, y sólo si es que ésta falla en los cálculos de horas requeridas en los periodos de alta o menor demanda, se vería reflejado en las horas cumplidas por los trabajadores, en el que, de resultar éstas superiores según el promedio calculado respecto a los límites señalados por ley, causarían que éstos sean acaecidos del pago respectivo por labor en horas extraordinarias, sumado a su remuneración respectiva.

Ello también permitiría que el sistema se use como un termómetro respecto del personal capacitado necesario para desarrollar la actividad, por cuanto si no se están cumpliendo las previsiones horarias por el empleador, ello quiere decir que se necesita mayor mano de obra para el desarrollo de la actividad, que permita circunscribir el desarrollo de esta a los parámetros legales de las jornadas estipuladas. Asimismo, el sistema no persigue necesariamente ser una respuesta que solucione los problemas de la alta empleabilidad en el sector informal, sin embargo, funge como un modelo principista de dinamismo económico que puede ser tan ágil como el que ya representa el sector informal, respetando a sus trabajadores y el desarrollo humano de éstos en el proceso. En ese sentido, corresponde analizar la regulación propuesta que absuelva en lo posible, la mayoría de los índices numéricos suscitados en el análisis de la presente política nacional.

Prosiguiendo con el análisis a la Política Nacional de Competitividad y Productividad, el acotado trabajo arroja como lineamientos finales del objetivo prioritario N° 05: a) El

generar y mejorar los mecanismos para el tránsito de la informalidad a la formalidad en el empleo, con mayor productividad, b) el revisar y adecuar el marco regulatorio y los servicios de empleo en función a las necesidades del mercado laboral, considerando el diálogo entre empleadores, trabajadores y gobierno; y finalmente c) mejorar los procesos de fiscalización del cumplimiento de obligaciones laborales vigentes.

iii) Flexibilización de derechos laborales en comparación con la ley existente

Trasladando el desarrollo al Plan Nacional de Competitividad y Productividad, se tiene que los frentes más destacables en el aspecto de la flexibilización de Derechos Laborales se encuentran presentes en las medidas políticas 5.1, 5.2, 5.3 y 5.8.

La medida política 5.1, se encuentra referida a la actualización del marco normativo actualmente regulado por el Decreto Legislativo N° 728, referido a la Ley de Fomento de Empleo, mediante la cual el plan señala tanto el dispositivo legal como su reglamento fueron revisados por última vez en 1996, mediante la expedición del Decreto Supremo N° 001-96-TR que funge como reglamento de la ley. En consecuencia, mediante el cumplimiento del plan se busca la actualización normativa a estándares más acordes con las circunstancias actuales en las que se ve envuelta el Estado en general; ciñendo su desarrollo en este apartado, a la búsqueda de la determinación prorrateada mensual de beneficios laborales con acuerdos con el empleador, así como también persigue establecer mayor claridad en los alcances del término colectivo de contratos de trabajo, y finalmente la implementación de un procedimiento de evaluación médica para declarar la invalidez absoluta permanente, subsecuentemente de la agilización de expedición de documentos como las boletas de pago por medios digitales.

Sobre ello, resulta de especial relevancia el cronograma propuesto, que persigue la aprobación de la Ley General del Trabajo hacia el año 2021. Este dispositivo legal, como fue analizado ligeramente como un proyecto ya existente, fue elaborado bajo dictamen de la

Comisión de Trabajo del Congreso de la República, en cercanía con la Comisión de Técnica de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo hacia el año 2011. Este dispositivo legal, no solo dispone finalmente de una definición para el significado concreto de lo que es una jornada laboral, sino que agrega en su artículo 257°, el intervalo mínimo entre jornadas que debe existir al término de una jornada diaria y antes del comienzo de una nueva. Así, en el acotado texto normativo que se busca aprobar en reemplazo total del Decreto Legislativo N° 728, se tiene que, entre la conclusión de una jornada ordinaria de trabajo, y el comienzo de una nueva debe mediar, como mínimo, un intervalo de doce horas salvo cambios de turno.

Lo anterior no solo resulta una legislación favorable a aquél vacío regulatorio que existe en la actualidad respecto a la compensación de horas extras, sino que, también implica finalmente formalizar y delimitar en concreto las jornadas de trabajo, que tan relegadas han sido en su análisis por cómo se han venido aplicando hasta ahora sin mayores cuestionamientos.

En ese sentido, el Plan Nacional de Competitividad, en aplicación y análisis que corresponde la implementación de la Ley General del Trabajo, estaría impulsando o persiguiendo finalmente una regulación flexible de las jornadas de trabajo máximas, dado a que, bajo el artículo anteriormente mencionado, se tendría aperturada la posibilidad para el empleador, el poder evaluar con certeza la formulación de nuevos planes de aplicación de jornadas laborales, en razón a que pueda estar dirigido a la reformulación de éstas en confluencia de su actividad económica, facultando un equilibrio sustancial de horarios hacia el trabajador. Sin que ello implique un análisis externo al sentido que promueve el señalado plan, bajo la tentativa Ley General del Trabajo se esclarece más la posibilidad de aplicación del sistema multiperiodal de jornadas laborales, por cuanto también se destaca en el segundo

párrafo de su artículo 267°, que el trabajo prestado en sobretiempo puede ser compensado con el otorgamiento de periodos de descanso de igual extensión al sobretiempo realizado.

Lo anterior no solo supone una prerrogativa a favor del empleador en materia de abaratamiento de costos, sino también representa un trato equitativo al trabajador en el manejo de sus derechos, causando que, el hecho de que tal disposición se encuentre en una ley general elimina todo riesgo de confusión al empleador respecto de la aplicación de nuevos sistemas de medición de jornadas laborales, aperturando mayores posibilidades de aplicación de sistemas más dinámicos como lo es la multiperiodalidad de jornadas laborales.

De igual manera, ello no solo resultaría de aplicación a trabajadores que poseen una jornada completa medida bajo el límite diario de ocho horas y el límite máximo de cuarenta y ocho horas semanales, sino que también aplicaría a trabajadores que ostentan una jornada laboral de tiempo parcial, midiéndose sobre las bases horarias respectivas de un promedio por menor de las cuatro horas diarias.

Aquellas disposiciones, tendrían una conjunción con las medidas adicionales dispuestas en la medida política 5.2. que el plan pretende establecer y aplicar, respecto a los contratos por jornadas a tiempo parcial. Tal medida, en inferencia, busca el aseguramiento de derechos mínimos a trabajadores que recurren a este tipo de puestos de trabajo, por cuanto la normativa actual contiene conflictos respecto al otorgamiento de derechos laborales como la compensación de tiempo de servicios o el establecimiento de la estabilidad laboral para este tipo de trabajadores, en un supuesto que, antes de incurrir en dicha discusión que probablemente se judicialice e implique mayores costos, el empleador se asegura en la actualidad que la jornada de estos trabajadores no se incremente por encima de las cuatro horas diarias de trabajo. Sobre el particular, ciertamente es una materia debatible que podrá vislumbrarse con mayor claridad en el apartado de resultados, en el acápite de resolución de casos judiciales. Empero, éstas medidas adicionales se entienden como accesorias al grueso

de la regulación aplicable como lo sería la Ley General del Trabajo, en el sentido que se permitiría la aplicación del sistema multiperiodal de jornadas laborales a las contrataciones de trabajo a tiempo parcial; agilizando aún más el tiempo del trabajador respecto las actividades personales que puede requerir hacer, así como permitir al empleador abaratar costos en materia del pago de horas menores a los costos que generaría la contratación de un trabajador de jornada a tiempo completo, claro está, ello siempre y cuando se aplique un sistema de medición horaria sumamente efectivo como lo sería la multiperiodalidad de jornadas de trabajo.

Por último, cabe destacar respecto de las disposiciones del teletrabajo vislumbrados en la medida política 5.3, el plan en cuestión va a perseguir la flexibilización de esta acepción de contratación, por cuanto destaca que es igualmente un tipo de trabajo idóneo para ejecutar las prestaciones de determinadas empresas, y que la globalización en conjunción con el elevado uso de tecnologías, esclarece cada vez más esta alternativa de trabajo como una posibilidad más viable para cumplir las actividades del empleador, sin profundizar mucho sobre medidas concretas, el plan señala la realización de un proyecto de ley que en cierta manera afine y/o expanda lo ya esgrimido por la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo. Al respecto, se tiene que el dictamen de la comisión de trabajo sobre el proyecto de la Ley General del Trabajo no ahonda de manera sustancial en la materia, pero establece, a la par de lo que significa el teletrabajo, la contratación de trabajo a distancia, señalando que el mismo regula el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador en el centro laboral del empleador. Se considera en este apartado que la Ley General del trabajo no está incurriendo en regulaciones de la Ley del Teletrabajo, sino que busca una complementariedad entre sí. Asimismo, se hace la precisión que en este supuesto sí se requeriría un debate sustancial sobre el uso de equipos otorgados por el trabajador, y una profundización de lo que significa estar cumpliendo con la jornada del trabajo, dado a

pequeños periodos de inactividad que podría tener el teletrabajador o trabajador a distancia por razón de su ubicación, sin embargo, ello no constituye una limitación a la igual posible aplicación del sistema multiperiodal de jornadas de trabajo, solo que implicaría un control más elevado en comparación al que se haría a un trabajador presente físicamente en el centro de labores.

En ese sentido, finalmente se tiene que la labor de las intendencias de fiscalización laboral, con motivo a la medida política 5.8, tendrían una labor más concreta de fiscalizar el cumplimiento de las jornadas de trabajo según las estipulaciones demandadas en el contrato de trabajo o en el convenio colectivo, dado a que, en los mismos figurarían los periodos en los cuales los trabajadores deben laborar por un horario superior a la jornada laboral ordinaria máxima establecida en la norma, así como la fiscalización de que los trabajadores laboren bajo una jornada laboral inferior según lo pactado en los periodos de menos necesidad de trabajo para la empresa; ello finalmente también se encuentra aceptado bajo los artículos 261° de la tentativa Ley General del Trabajo, en el que se permite acordar una distribución irregular de las jornadas laborales con base del cálculo máximo de un año; todo ello complementando la compenetración de sistemas propuestas por el acotado plan, en el que se persigue la interconexión de los sistemas de SUNAT y SUNAFIL, para ejecutar una fiscalización más certera en materia de cumplimiento de derechos laborales. Es en ese sentido, que finalmente se esgrimen los desarrollos del Plan Nacional de Competitividad y Productividad en razón a una mayor flexibilización de las disposiciones laborales vigentes bajo los planes de la presente política pública.

C. Justificación

Todo ciudadano peruano que pretende vivir en sociedad con derechos básicos asegurados como el del trabajo, debe adentrarse hoy en día en un sistema legislativo de derechos laborales gestados y/o reformados en menor escala desde 1993 con la Ley de

Competitividad y Productividad Laboral. Dicho dispositivo legal que debería ser apreciado en conjunto con la normativa dispersa sobre jornadas laborales, vacaciones, entre otros; han resultado históricamente complejos de entender, adoptar y/o cumplir por parte de los participantes de la relación laboral.

La afirmación de lo anterior encuentra asidero en los distintos proyectos de reformas integrales que se vienen planteando sobre una Ley General del Trabajo desde el año 2011, y que finalmente hace cada vez más pública la urgencia de su implementación con la Política Nacional de Competitividad y Productividad del año 2018.

Es en ese sentido, que el presente trabajo y desarrollo del mismo pretende aportar y especificar la mirada y discusión jurídica, sobre la urgente implementación de una reforma en los sistemas de jornadas laborales, dado a que es la acepción del derecho laboral que más incide directamente sobre la vida del ciudadano peruano inmerso en la Población Económicamente Activa y que tiene un trabajo formal. Una correcta gestión contable de horarios y acorde con la realidad de cada empleador podría resolver de forma sistemática distintas contingencias que puedan suceder en el centro de labores, reduciendo en el proceso la carga de casos judiciales y casos de fiscalización administrativa. Mas importante aún, el tema de estudio no implica aumentar o reducir las jornadas vigentes, sino provoca la implementación de un sistema que permita su efectivo cumplimiento, y que la sola implementación de dicho sistema avalado por estándares internacionales, permitiría obtener beneficios colaterales muy provechosos para todos los agentes involucrados; desde el propio Estado, hasta el propio trabajador que solo busca la forma de prestar sus servicios de forma correcta, y que a cambio además de la remuneración, reciba un respeto a su humanidad y libre desarrollo personal de su vida.

1.2. Formulación del problema

¿De qué manera influye la flexibilización de jornada laboral como parte de la política de Trabajo Decente en el Plan Nacional de Competitividad y Productividad aprobado por el Decreto Supremo N° 237-2019-EF?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la influencia de la política de la flexibilización de jornada laboral como parte de la política de Trabajo Decente en el Plan Nacional de Competitividad y Productividad aprobado por el Decreto Supremo N° 237-2019.

1.3.2. Objetivos específicos

- Explicar las jornadas laborales flexibles dentro de la política del Trabajo Decente
- Definir los alcances del Plan Nacional de Competitividad y Productividad
- Determinar la relación que existe entre los desarrollos de jornadas laborales flexibles de la política de Trabajo Decente y los alcances del Plan Nacional de Competitividad y Productividad.
- Determinar la relación que existe entre los desarrollos de jornadas laborales flexibles de la política de Trabajo Decente y los alcances del Plan Nacional de Competitividad y Productividad según sexo, edad y tiempo de servicio del trabajador.

1.4. Hipótesis

La flexibilización horaria en la política del Trabajo Decente influye significativamente en las Medidas Políticas que desarrolla el Plan Nacional de Competitividad y Productividad en su Objetivo Prioritario N° 5: Mercado Laboral.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación que se sigue en el trabajo en referencia es de carácter cualitativo-descriptivo, en consideración que el objetivo general formulado es determinar la influencia de la flexibilización de jornada laboral como parte de la política de Trabajo Decente en el Plan Nacional de Competitividad y Productividad aprobado por el Decreto Supremo N° 237-2019-EF. Por lo tanto, el referido documento no persigue manipular las variables que establecen el problema de investigación, sino todo lo contrario; se busca determinar mediante el problema de investigación, la influencia que presentan ambas variables en su concepción nata y ejecución cotidiana o histórica.

2.2. Población y muestra

A. Población

La población de estudio está constituida por las normativas a analizarse, que en este caso constituyen el Decreto Supremo N.º 237-2019-EF, que aprueba el Plan Nacional de Competitividad y Productividad, la misma que proyecta su plazo de aplicación desde el año 2019 hasta el año 2030. Asimismo, constituye también como normativa analizarse las vinculadas al acotado plan, el Decreto Supremo N.º 007-2002-TR, que lleva como denominación “Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 854, Ley de jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, Modificado por Ley N.º 27671, y su reglamento; contenido en el Decreto Supremo N.º 008-2002-TR y que tiene como denominación “Reglamento del Decreto Legislativo N.º 854, Modificado por la Ley N.º 27671, Sobre Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.”

Empero, además de las referidas normativas, también se analizarán las leyes predecesoras antes de su modificación legislativa, para efectos de dar un cumplimiento

íntegro a los objetivos establecidos en el trabajo. En ese sentido, se agrega al apartado de Población: el Decreto Legislativo N.º 854, cuya normativa es matriz para futuras modificatorias en materia de jornada laboral; la Ley N.º 27671, que dispone la modificación de elementos puntuales de la anterior normativa; y el Decreto Supremo N.º 004-2006-TR, que es referido como la concordancia del mencionado Decreto Supremo N.º 008-2002-TR, al disponer normas para el registro de ingreso y salida de los trabajadores.

B. Muestra

En el apartado de Muestra, se califica a las normativas señaladas dentro del tipo de Población determinada por Muestra Censal, que, según Quispe (2017) implica el estudio y acceso a toda la población sobre la cual recaerá el trabajo en mención. Por lo cual, en este caso, toda publicación normativa o que, por ley, pueda emanar una entidad estatal, se encuentra contenida en el Diario El Peruano, hecho jurídico que faculta a cualquier investigador en materia de análisis legislativo, al fácil acceso del Dispositivo Legal.

Sin perjuicio de lo anterior y en fe lograr precisión en el análisis, las leyes a analizar, deberán estar en relación con los tópicos abordados en las bases teóricas del presente trabajo, así como con las medidas políticas del objetivo prioritario N° 05: Crear las condiciones para un mercado laboral dinámico y competitivo para la generación del empleo digno, establecido por el Plan Nacional de Competitividad y Productividad; y finalmente deberán estar alienados con los Títulos I, II y IV del Decreto Supremo N° 007-2002-TR “Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, Modificado por Ley N° 27671”; dado a que contienen los dispositivos normativos fundamentales sobre los cuales recaerán los análisis comparativos con otras normas, la crítica, y la identificación de la relación que busca establecerse con las políticas de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

A. Técnicas de recolección y análisis de datos

a. Verificación y procesamiento de fuentes

Las técnicas por utilizar para la recolección de información constituyen la observación de distintas fuentes, siendo la procedencia de éstas:

- Revisión Sistemática: “Políticas Para el Cumplimiento de las Normas de Jornada Laboral”, interpretada como un preámbulo al presente trabajo y realizada por el presente.
- Consulta a Bibliotecas Institucionales, Plataformas Virtuales y Bases de Datos acreditadas y autorizadas por la universidad; tales como Google Scholar, Repositorio EBSCO, Papers SRRN, E-book Central, Scielo.org y Redalyc.
- Consulta de publicaciones y desarrollos del concepto del Trabajo Decente o Decent Work en la línea de la Organización Internacional del Trabajo; y artículos afines.

b. Revisión y procesamiento de resoluciones judiciales y sentencias del Tribunal Constitucional

Asimismo, en el ámbito legislativo se extraerán resoluciones casatorias de la Corte Suprema de Justicia y/ o sentencias del Tribunal Constitucional, que resulten de relevancia para la materia de acuerdo con los siguientes lineamientos:

- Relación con la propia rama del Derecho Laboral
- Incidencia en la problemática de jornadas laborales
- Encaminamiento hacia el Plan Nacional de Productividad y Competitividad

Los acotados lineamientos se servirán de ser especificados y desarrollados en el acápite de resultados, en tanto serán esquematizados en tablas previo al análisis que arrojen las mencionadas resoluciones en base a los criterios señalados.

c. Entrevistas a expertos profesionales del Derecho Laboral

Finalizando las técnicas de recolección y análisis de datos, se suscitarán entrevistas por medios electrónicos, a profesionales renombrados o resaltantes en la materia. En ese sentido, se destaca primigeniamente que las entrevistas están destinadas a aterrizar y/o complementar mediante apreciaciones empíricas, los conceptos destacados tanto en el marco teórico, como en las publicaciones y finalmente las resoluciones judiciales.

En ese sentido, se deja constancia que los entrevistados no constituyen parte de la población o muestra que es objeto de estudio en el presente trabajo, sino que se toma el juicio crítico que emiten en base a los conocimientos que poseen en la materia, considerados por el autor como el elemento esencial mas no definitivo sobre el abarcamiento del problema, hipótesis, y objetivos propuestos. Sin perjuicio de ello, se procederá a la caracterización de sujetos a fines de profundizar sobre el concepto de la presente técnica, y conocer a los sujetos entrevistados.

Según Torres (2018), el sujeto de la investigación es capaz de emitir juicios críticos, generar y desarrollar conceptos e imágenes, en tanto es la persona que posee la habilidad como ser humano, de formular símbolos, cifras y prototipos como instrumentos que exteriorizan la realidad.

En este caso, sin que los sujetos entrevistados sean necesariamente los sujetos de investigación señalados precedentemente, son profesionales de amplia y renombrada trayectoria laboral, con un desenvolvimiento en materia de Derecho Laboral superior a un mínimo de cinco años, hecho de suma importancia para el presente investigador, en tanto permitirá a los alcances del presente trabajo no solo desarrollar una visión polifacética de la problemática estudiada, sino que será dotado de apreciaciones sustanciales que sólo la experiencia empírica de los profesionales en la materia pueden otorgar.

Finalmente, cabe destacar que el detalle de los entrevistados será desarrollado en la tabla respectiva en el acápite de resultados.

B. Análisis de datos

En materia de análisis de información, se realizará la observación de los dispositivos legales y publicaciones afines a la materia, con el fin de emitir un análisis primigenio que aborden de forma unificada, los conceptos del presente trabajo de tesis, que luego serán contrastados con la realidad mediante el análisis de resoluciones de sentencias, y finalmente coadyuvado por análisis en percepciones mediante las entrevistas. En ese sentido, todos los acápites anteriores serán parte del Capítulo de Resultados mediante los aportes que se puedan registrar desde cada acápite; asimismo, serán vertidos en conceptos o líneas de pensamiento y respuestas únicas mediante el Capítulo de Discusión, abordando lo únicamente pertinente y destinado a dar respuesta y cumplir con el Objetivo General y los Objetivos Específicos de la investigación. Finalmente, la técnica de análisis para la información de los datos obtenidos culminará con la formulación de conclusiones, que contengan sintéticamente todos los alcances obtenidos de las distintas técnicas aplicadas en el apartado de discusión.

C. Instrumentos

Los instrumentos por utilizar para la recolección de información son: el internet; las investigaciones previas en formato digital que serán esquematizadas en tablas en el capítulo de Resultados; las resoluciones judiciales y/o del Tribunal Constitucional sistematizadas mediante la matriz de análisis de casos que se adjunta como anexo; seguida de la guía de entrevista con preguntas abiertas dirigidas a abarcar la visión del entrevistado de manera concreta con relación al tema investigado, y cuya guía igualmente se adjunta como anexo. Asimismo, los instrumentos a utilizar para realizar un alturado análisis de la información obtenida serán los cuadros comparativos, y distintas tablas que permitirán discernir o delimitar la información presentada.

De igual manera, a efectos de denotar los alcances de lo que puede ser una guía de entrevista, se tiene que según Cardenal (2015) el guion o guía de entrevista, es un desarrollo de los tópicos o sub-tópicos concernientes al tema de investigación. Según la acotada autora, en la utilización del presente instrumento, existe libertad en el entrevistador para formular sus preguntas con carácter directo, indirecto, o de formulación general en base a los temas que los propios objetivos de la investigación necesita abordar; contándose también, con la capacidad de formular, reformular y rehacer, en cuanto al desarrollo de preguntas, el orden de las mismas, y la acotación en el enfoque de las respuestas del entrevistado siempre y cuando ello no influya en su respuesta. En ese sentido, se prosigue con el apartado del procedimiento.

2.4. Procedimiento

Para realizar el análisis y la valoración de la información tomada, se tienen los siguientes procedimientos:

A. Observación y análisis de definiciones en dispositivos legales y publicaciones

En este caso, es imposible partir hacia una dirección concreta, sin antes haber entendido de manera sustancial los dispositivos legales que prescriben situaciones de hecho, y que posteriormente ocasionaran consecuencias jurídicas relevantes para la presente investigación. Lo anterior, va de la mano con la observación y análisis de publicaciones que expliquen o desarrollen según el método de la hermenéutica jurídica, los dispositivos legales anteriormente denotados y/o señalados; con el fin de no caer en interpretaciones incorrectas o que estén fuera de la realidad de la norma.

B. Triangulación metodológica

La misma que, según Arias (1999) implica la combinación de dos o más herramientas de recolección de datos, con el fin de realizar evaluaciones por separado a distintos conjuntos

de datos, pero que son obtenidos y desarrollados en función a una misma variable; y que requerirán un análisis en conjunto al final de su desarrollo.

En este caso, la acotada Triangulación Metodológica se hace presente al complementar las entrevistas de los expertos en materia de Derecho Laboral con las publicaciones en la materia y el análisis a casos judiciales; ello en el sentido que se formulan preguntas con el objetivo de extraer la visión y percepción fundada en la experiencia empírica de los especialistas en la materia; mientras que, por otro lado, se complementan sus desarrollos con el análisis de las publicaciones internacionales procesadas que a su vez se vislumbran en una vertiente fáctica mediante el análisis de casos judiciales, todo en cuanto se encuentren relacionadas al objeto de estudio de la presente investigación.

De esta manera, se analizan ambos datos obtenidos, siendo los desarrollos de publicaciones y casos judiciales tomados como una descripción de la situación de la materia en la práctica; mientras que las entrevistas son denominadas desarrollos tentativos posibles para el mejoramiento o afianzamiento de los dispositivos normativos existentes, los mismos que regulan las jornadas de trabajo en un espacio principista de la aplicación de los desarrollos del Trabajo Decente.

C. Discusión y emisión de análisis final

Superado el anterior procedimiento de la triangulación metodológica, se hace imperativo para el autor la realización de una evaluación de confrontación de los conceptos esgrimidos en los marcos legales y de las publicaciones de estudio de las mismas, con los resultados del análisis a las resoluciones judiciales y/o del Tribunal Constitucional, más las posiciones esgrimidas por los entrevistados, ello con el fin de; estando más encaminado con los principios y lineamientos que esbozan las distintas publicaciones y casos judiciales, se pueda emitir una resolución conceptual sobre cómo deben ser manejados los temas estudiados, hacia donde van dirigidos, el motivo de dicha dirección, y los réditos que se

deberían obtener con el cumplimiento de este análisis. Todo lo anterior se formula con el fin de poder confrontar conceptos, situaciones u opiniones disímiles entre sí mismas, en el apartado de discusión y conclusiones; que finalmente deberá culminar con la respuesta objetiva a la problemática planteada, basado en los desarrollos correspondientes en la que encuentra sustento.

2.5. Consideraciones Éticas

Según lo expuesto por Delgado (2002) siempre que se esté hablando de una investigación, se deben tomar en cuenta los principios éticos que rigen la misma, siendo éstos:

A. Respeto por las Personas

Cabe destacar que, según la acotada autora, los principios desarrollados en su publicación son suscitados en el marco de una investigación clínica-médica, sin embargo, para efectos de la presente, el principio de respeto a las personas implica que toda información extraída de los sujetos que la proporcionen será siempre con el consentimiento de estos, teniendo conocimiento estos sobre el uso de la acotada información y el destino de esta. Siendo subsumido lo anterior en la no vulneración de la libre voluntad y discernimiento que tienen los sujetos entrevistados sobre la aportación que deseen realizar al presente trabajo de investigación, estando por demás acotar la cordialidad necesaria que requiera cualquier tipo de comunicación con los mismos.

B. Beneficencia

En la publicación de Delgado (2002), se tiene que la beneficencia es la obligación ética de generar el mayor número de avances beneficiosos posibles, y a su vez, la mayor reducción de riesgos posibles para el sujeto sobre el cual recae todo o parte de la investigación. Dicho concepto no varía en el presente caso, dado a que cualquier tipo de consecuencia que ocasione el contacto o intercambio de información con los sujetos entrevistados serán

destinados a un estudio y atención más elevada a la problemática de las jornadas laborales en el Perú, reduciendo todo riesgo de una incorrecta aplicación de los derechos que por ley y espíritu de esta ley son conferidos a los trabajadores.

C. Justicia

Según Castaño (2013) una de las ideas del concepto de Justicia es la construcción de una base de racionalidad, en la cual se busca el evitar cualquier exceso de parcialidad en la que puede estar inmersa el ser humano. En ese sentido, se recalca que para el presente trabajo se evaluarán de manera exhaustiva las distintas posiciones que puedan existir en torno a la regulación de las jornadas laborales en el Perú, procurando en todo momento que cualquier tipo de opinión emitida que provenga de cualquiera de las posiciones encontradas, incluyendo las del propio autor, sean delimitadas, y ubicadas dentro de los parámetros que una posición razonable puede tener, es decir, evitar cualquier exceso irracional que no pueda ser una alternativa viable a la problemática vigente.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1. Resultados en la Recolección y Análisis de Publicaciones Académicas

El presente desarrollo y muestreo de resultados obtenidos de los desarrollos de trabajos nacionales e internacionales, sirven a efectos de dotar un análisis integral respecto a las acepciones que ha tenido el concepto de Trabajo Decente en las distintas circunstancias concomitantes de distintos Estados tanto en Europa como en América, motivo por el cual la pertinencia de dichos artículos reside en que detallan de forma más concreta la materialización del Trabajo Decente, considerando las políticas que resultaron exitosas y aquellas que no. Lo anterior se expone sin dejar de mencionar o acotar que los aspectos contenidos en el Trabajo Decente se ciñen a un fuerte respeto por las relaciones laborales, a la mantención del carácter dinámico de las mismas en el cambio constante en el que se encuentran, así como el fortalecimiento de los distintos derechos como las vacaciones, jornadas laborales y beneficios sociales a fin de cumplir con el objetivo del ofrecimiento de un trabajo digno al ser humano.

En consideración de los criterios metodológicos mencionados en el capítulo precedente, se encontró una serie de 28 artículos que respondieron oportunamente a las indicaciones solicitadas. En ese contexto y luego de haber cumplido irrestrictamente con los criterios incoados, se informa que se ha tomado en consideración dos artículos que limitan los 10 años de antigüedad y los 15 años de antigüedad, respectivamente.

Por cuanto, antes de proceder con el procesamiento de dichos resultados, es menester denotar el muestreo e indexación de estos, resultando en las siguientes tablas:

Tabla 01

Resultados seleccionados en Google Scholar, Repositorio EBSCO, Redalyc, etc.

N°	Autores y año		Título	Resumen	País
1	Patiño, (2018)	N.	Radiografía de las Horas Extras No Pagadas en España	Se analiza el problema coyuntural del caso español, respecto de las horas extras no pagadas en base a la condición de edad, sexo, nivel de educación y otros, inherentes al trabajador.	España
2	Rojas, I (2017)		La Multiperiodalidad de la Jornada de Trabajo: Un Enfoque Italiano y su Aplicabilidad a la Problemática del Trabajo en Horas Extras en el Perú	Propone la utilización de un sistema de flexibilidad de horarios en el Perú, contrastando en el proceso sus dispositivos legales con los de Italia.	Perú (Publicado en Chile)
3	López, (2018)	L.	Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia Sobre Pago de Horas Extras, en el Expediente N° 00601-2010-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura-Piura. 2018. 1-170.	Evalúa las resoluciones que otorgan los juzgados de Piura, a fin de que se permita colegir la predictibilidad del sistema judicial al momento de resolver conflictos laborales, como los de horas extra.	Perú
4	Quispe, (2016)	L.	La Jornada de Trabajo del Contrato a Tiempo Parcial en el Derecho Laboral Peruano.	Explica la errónea, o cuando menos ambigua, concepción que tiene el contrato a jornada parcial en la legislación peruana.	Perú
5	Quispe, (2017)	S.	El Reconocimiento del Trabajo en Sobretiempo en el Régimen Público Laboral y la Ineficacia de las	Detalla la problemática del cobro de horas extra por parte de los trabajadores del Sector Público en el Perú, y la menguada movilización en pos de hacer efectivo dicho Derecho.	Perú

		Normas que la Regulan		
6	Valdeiglesia, C., Sota, L. (2018).	El incumplimiento de la legislación laboral como impedimento para la implementación integral de políticas de responsabilidad sociolaboral en las empresas privadas	Explica el impulso que necesita el empresariado para promover políticas de mejora de condiciones laborales en los trabajadores, con el fin de obtener réditos en imagen a mediano o largo plazo, esto es insalvablemente, el cumplimiento irrestricto de las normas laborales, como la jornada de trabajo.	Perú
7	Olaya, (2017).	M. Las directrices de la Unión Europea sobre tiempo de trabajo, su interpretación por el Tribunal de Justicia y sus repercusiones en el sistema español	Explica como a nivel regional, se está llevando a cabo la implementación de directrices y/o jurisprudencia en materia de jornada laboral en la legislación de cada Estado miembro de la UE.	España
8	Vidal, (2009).	M. Los derechos laborales en las constituciones peruanas	Analiza históricamente las Constituciones Políticas en el Perú, con especial énfasis en su apartado laboral.	Perú
9	Caro, Toyama, (2004).	E., J. La reforma laboral de los noventa: ¿Lección aprendida?	Explica el cambio drástico que implicó la Constitución de 1993 en materia laboral como las jornadas de trabajo.	Perú
10	Aloisi, (2015).	A. Commoditized Workers: Case study research on labor law issues arising from a set of “on.demand/gig economy” platforms	Explica los nuevos horizontes del Derecho de Trabajo, con ocasión a las empresas que utilizan el internet como principal plataforma; y del cómo los trabajadores de estas empresas requerirán de una evaluación integral del sistema de jornada laboral en conjunto con la productividad.	Italia

- | | | | | | |
|----|-----------------------|----|--|---|----------------|
| 11 | Golden,
(2014). | L. | Flexibility and overtime among hourly and salaried workers: When you have little flexibility, you have little to lose. Economic Policy Institute. Retrieved from Social Science Premium Collection | Analiza en retrospectiva hacia la actualidad, los efectos del Fair Labor Standards Act en los empleos de trabajo part-time, persiguiendo objetivos como la extensión del empleo a más trabajadores o la fiscalización de que los empleadores cumplan efectivamente los horarios de los trabajadores. | Estados Unidos |
| 12 | Golden,
(2015). | L. | Irregular Work Scheduling and its Consequences | Se detalla más el concepto del “Derecho a Declinar” las jornadas laborales impuestas con muy poca anticipación, y la fiscalización de empresas que realizan dicha práctica. Expone las posibilidades del Estado como partícipe del equilibrio social que requiere las condiciones laborales actuales de EE. UU. | Estados Unidos |
| 13 | Andrias,
(2016). | K. | The new labor law. | Dinamiza los conceptos laborales que se practican en el Estado de México. Se desarrolla a profundidad el concepto de “Calidad de Vida en el Trabajo”, versando sobre las condiciones del trabajador en su día a día, buscando reducir conflictos sociales. | Estados Unidos |
| 14 | Reyes,
(2015). | L. | Derecho Laboral | La primera parte consiste en un análisis histórico de la legislación laboral a nivel latinoamericano, exponiendo sus épocas de mayor apogeo. | México |
| 15 | Patlán,
(2015). | J. | Derechos Laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo | | México |
| 16 | Prieto, H.
(2015). | V. | Pasado Y Presente Del Derecho Laboral Latinoamericano Y Las Vicisitudes De La Relación De Trabajo (Primera Parte) | | México |

- | | | | | |
|----|---------------------------------------|--|--|-----------|
| 17 | Prieto, H. V. (2016). | V. Pasado Y Presente Del Derecho Laboral Latinoamericano Y Las Vicisitudes De La Relación De Trabajo (Segunda Parte) | Se describe la situación actual del Derecho de Trabajo en Latinoamérica, con regulación rígida y una dualidad formalidad-informalidad que no permite acceso a derechos basados en cumplimiento de jornada laboral. | México |
| 18 | Camacho, A., & Mayorga, D. R. (2017). | Riesgos laborales psicosociales. perspectiva organizacional, jurídica y social | Se analizan lineamientos de cumplimiento normativo que todo empleador debe tener, a fin de garantizar el cumplimiento de Derechos Laborales en materia de jornada de trabajo y mantener en una postura cómoda al trabajador. | Colombia |
| 19 | Podetti, (2016) | H. Los Principios del Derecho del Trabajo | Desarrolla los principios clásicos del Derecho Laboral. | Argentina |
| 20 | Herrera, Solano, (2015) | B., D. La Pensión familiar y el derecho laboral como escenario de desigualdades | Hace hincapié en la relación trabajo-vida, y los réditos que ello puede dar, aunque con requisitos claramente complejos de cumplir. | Colombia |
| 21 | Ostau, (2015). | F. El derecho internacional laboral | Se detalla el papel de la OIT y de la Corte Internacional de Justicia al momento de establecer lineamientos laborales como los horarios de trabajo. | Colombia |
| 22 | Irureta, (2014). | P. La noción jurídica del empleador ante el derecho del trabajo | Se ubica en los ojos del empleador como tal, para los efectos legales que tiene la normativa laboral en sí mismo, y en el concepto de relación que tiene con el trabajador. | Chile |
| 23 | Palomino, (2015). | A. El trabajador ¿Recurso Humano? | Cuestiona desde un punto de vista fundamentalista al empleador en la relación de trabajo que contiene con el | Venezuela |

24	Montoya, (2015).	A.	Trabajo y Derecho: Un Padre Ausente, El Conflicto Social.	colaborador, proponiendo políticas de mejora. Explica la responsabilidad que tiene el sistema económico actual en el lento avance e innovación de mejora de políticas laborales.	Chile
25	Saturno, (2014).	G.	La reducción del tiempo de trabajo: Solución o Utopía	Detalla el fracaso del Gobierno al disponer la reducción de forma unilateral de la jornada laboral en Venezuela.	Venezuela
26	Quiñones, (2015).	C.	La Reforma Laboral, La Precarización Del Trabajo y El Principio de Estabilidad en el Empleo	Critica la Reforma Laboral en México de 2012, respecto al menoscabo de Derechos Laborales en relación con la disposición del trabajador en el tiempo para el empleador.	México
27	Ocampo, (2016).	J.	El sistema de riesgos laborales frente al trabajador del sector informal.	Detalla los alcances proteccionistas que tiene el Sistema de Riesgos Laborales de Colombia frente a trabajadores que tienen precarios derechos si quiera de jornada laboral en el mercado.	Colombia
28	Rodríguez, (2017).	M.	Flexibilidad y Distribución del Tiempo de Trabajo Especial Referencia al Caso Español.	Critica positivamente la flexibilización de la jornada laboral en México como parte de la reforma laboral, indicando que es el camino por seguir a desarrollos posteriores en la materia.	México

Nota: Contenidos centrales de los datos obtenidos, en base a la aplicación de los criterios de evaluación de posturas de autor, de coherencia y pertinencia, así como finalmente de la lectura de los propios datos.

Tabla 02

Distinción cuantitativa de las bases de datos según los resultados utilizados entre el 2004 al 2019

Base de Datos	N° de artículos	% de porcentaje
Repositorio UPN EBSCO	3	10.71%
Google Scholar	14	50%
Papers SRRN	1	3.57%
Scielo	3	10.71%
Redalyc	7	25%
Total	28	100%

Nota: Resulta preponderante la utilización de Google Scholar para la mitad de la obtención de los resultados, ello en consideración de la mayor dinamicidad en su uso y movimiento de publicaciones.

Tabla 03

Distinción de datos según el año de publicación.

Año	N° de Artículos	% Porcentaje
2018	3	10.71
2017	5	17.857
2016	5	17.857
2015	10	35.71
2014	3	10.71
2009	1	3.57
2004	1	3.57
Total	28	100%

Nota: Cabe destacar la utilización del artículo “La reforma laboral de los noventa: ¿Lección Aprendida?” del año 2004, con motivo a su análisis enriquecido a la Constitución Política de 1993, dispositivo legal matriz vigente hasta la actualidad. Asimismo, se denota que un número preponderante de artículos del año 2015 fueron utilizados para suscrito trabajo.

Tabla 04

Distinción de datos según el lenguaje.

Idioma	N° de Artículos	% Porcentaje
Español	24	85.71
Inglés	4	14.28
Total	28	100%

Nota: Se ha tomado en cuenta el porcentaje redondeado a efectos de tener un resultado en numeración entera; asimismo, se hizo uso de artículos en inglés proveniente de revistas científicas y/o universidades, conteniendo una visión sustancialmente diferente del enfoque latinoamericano del Derecho Laboral.

Tabla 05

Distinción de datos según el país.

País	N° de Artículos	% Porcentaje
Perú	7	25
España	2	7.14
Chile	2	7.14
Colombia	4	14.28
Venezuela	2	7.14
Argentina	1	3.57
México	6	21.42
Estados Unidos	3	10.71
Italia	1	3.57
Total	28	100%

Nota: Del señalado anexo, se denota que el país del cual se obtuvo un mayor número de información fue el Perú, dado a que es el punto central de análisis. Sin embargo, al tratarse de una evaluación de producción y de propuestas, se ha considerado también un mayor número de producción informativa de los países subsiguientes, destacando México como aquel Estado latinoamericano que provee análisis en cantidad.

En ese sentido, cumplidos los ítems de indexación de publicaciones académicas tomadas para efectos del presente trabajo de investigación, se procede consecuentemente con el procesamiento de los datos extraídos de las acotadas publicaciones.

En principio, se tomaron en cuenta los artículos con la antigüedad señalada dado a que estos mantienen su plena vigencia y/o influencia en la formulación de políticas laborales en el Perú; ello en el sentido que explican el desarrollo de las Constituciones Políticas a nivel contextualmente histórico, así como se realiza una crítica sustancial al cambio drástico que ha tenido la Carta Magna de 1993, verificándose en la siguiente figura:

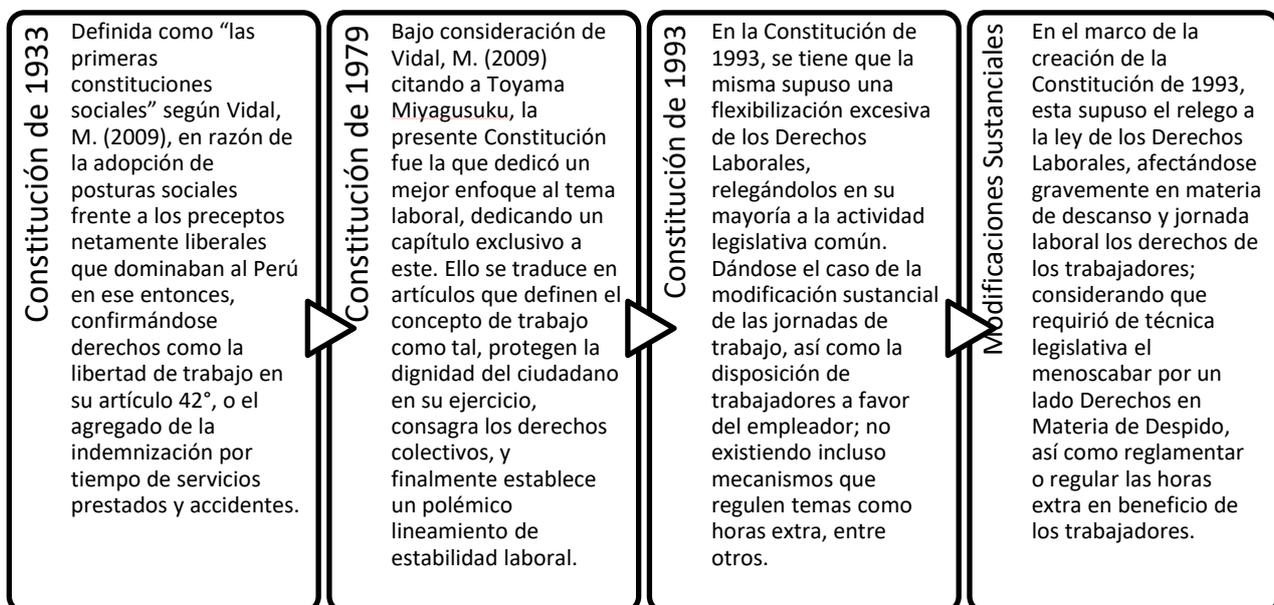


Figura 2. Los artículos “Los Derechos Laborales en las Constituciones Peruanas” de Vidal, M. (2009) y “La reforma laboral de los noventa: ¿Lección Aprendida?” de Caro, E., Toyama, J. (2004), a pesar del nivel de antigüedad que tienen, sirven como piezas históricas que ayudan a dilucidar la situación actual que acontece en cuanto al poco reconocimiento que se le da al trabajador en la regulación y ejecución de sus Derechos Laborales, y más concretamente, deslumbra las afectaciones y retrocesos que se tuvo en la materia respecto a jornadas laborales.

A lo establecido en la anterior figura, de la investigación a realizada también a nivel regional, se puede entender que no es un hecho aislado la mencionada reforma laboral ocurrida en el Perú a inicio de la década de los noventa.

Quiñones (2015), aborda críticamente la Ley Federal del Trabajo del año 2012, que sirvió sustancialmente como una reforma laboral para México. El autor juzga la mencionada

normativa por el hecho de someter dicho dispositivo legal a la política económica neoliberal como pilar de sus bases. A esta priorización de sólo el aspecto económico, como fuese mencionado en el apartado del marco teórico y por su propia aplicación en el Perú durante los años noventa, se le ha determinado una serie de problemas principales al respecto, como es el caso de la desigualdad social.

Prosigue Quiñones en postular que las principales falencias de la normativa en mención, es la de haber dejado en indefensión al trabajador en materia del cobro de Derechos Laborales, es decir, contrariamente a la tendencia que debería imperar, que es la del mejoramiento de las condiciones laborales en respeto de la dignidad del colaborador, se tiene que se ha permitido la subcontratación de empleadores sin responsabilidad solidaria; lo que en la práctica imposibilita o dificulta sustancialmente a los trabajadores el cobro de cualquier tipo de Derecho Laboral nacido, sean estos de horas extra, compensación por tiempo de servicios, vacaciones, entre otros.

De lo señalado anteriormente, la reforma peruana de los años noventa y la reforma mexicana de la segunda década del nuevo siglo son solo ejemplos del desarrollo de las legislaciones y/o reformas laborales respecto a la región latinoamericana, con lo cual, y en ese sentido, se recurrió a la consulta de publicaciones que analizaron el desarrollo en el tiempo del Derecho Laboral Latinoamericano, así como sus respectivos avances, verificándose estos en la siguiente tabla:

Tabla 06

Evolución de las instituciones legislativas del Derecho Laboral en los países latinoamericanos:

Bolivia	Brasil	Venezuela	Panamá	Costa Rica
Ley del Enganche de 1896: Reconocimiento de salario justo al trabajador, y el envío de un porcentaje necesario a su familia	Ley de Accidentes de Trabajo de 1919	Ley de Talleres y Establecimientos Públicos en 1917: Inicio de legislación laboral, jornada de ocho horas y media diarias, un día de descanso obligatorio, se vela por seguridad del trabajador.	Ley N° 6 de 1914: Imposición de la jornada de ocho horas y regulación del pago de horas extras. Prohibición de la contratación de menores de catorce años.	Ley N° 100 de 1920: jornada laboral de ocho horas diarias para jornaleros, artesanos y otros del rubro; y diez horas para trabajadores de comercio. Reglamentación en 1928: Se imponen sanciones pecuniarias según la importancia de la empresa y número de empleados.
Ley de Descanso Dominical de 1915: El trabajador debe asistir a la iglesia en domingo.	Ley Eloy Chaves de 1923: Inicio del sistema de protección social brasileño	Ley de Trabajo de 1928: Constrañe las anteriores leyes dictadas y finalmente establece sanciones en contra de incumplimientos a las disposiciones.		
Ley de Protección a Empleados de Comercio e Industria de 1924: jornada laboral de ocho horas, indemnización por tiempo de servicios y por despido intempestivo.				

Nota: Se hace hincapié del desarrollo paulatino que tuvo la legislación laboral en países de la región latinoamericana, debido a la influencia de las luchas sociales que finalmente terminan siendo socavadas con la victoria del libre mercado, con la información histórica brindada por Prieto (2016) y el desarrollo por Montoya (2015)

De lo expuesto a nivel histórico, y prosiguiendo con la postura crítica de Prieto (2016) al finalizar su trabajo, se tiene que hoy en día las legislaciones laborales de Latinoamérica como región son amplias y rígidas, generando una dualidad que ha devenido como enemigo

a erradicar, cuya denominación es la “informalidad”. Tal problema se consume según Prieto, por la poca innovación legislativa que ha tenido el apartado laboral en estos frentes, requiriendo urgentemente medidas de flexibilización en la ejecución de derechos sin menoscabar la esfera jurídica del trabajador.

Es en tal sentido, que mediante esbozos de autores como el propio Prieto; Saturno, (2014); Caro y Toyama (2004); se exhorta a las naciones, a configurar un sistema de flexibilidad horaria que adecúe los espacios de la jornada laboral, a la productividad de las empresas y entidades mismas; otorgando mayores incentivos y guiños de libertad en el manejo del tiempo de trabajo a los trabajadores, cuando la intensidad de la actividad sea baja, así como generarles un sentido de compromiso y efectivo trabajo cuando la actividad realmente lo demande. Ello en adecuación con lo desarrollado por Montoya (2015), al indicar que el empleador dispone del tiempo del trabajador para cumplir labores efectivas en la empresa, siendo que este margen de tiempo pagado responde a las labores que efectivamente se deben realizar, y que, sin embargo, se desperdician cuando la propia actividad de la empresa o entidad no lo demanda.

En un desarrollo más profundo de la problemática, resalta la propuesta de Rojas (2017), en el sentido de que el autor propone la implementación del concepto de la **multiperiodalidad** de la jornada de trabajo en la región, pero más concretamente en la regulación laboral de la fuerza laboral peruana; siendo que tal desarrollo ya obtiene resultados exitosos en Europa, particularmente en Italia, contrastándose con el caso peruano en la siguiente tabla:

Tabla 07

Diferencias de la multiperiodalidad en Italia con la regulación de jornada en Perú

	Italia	Perú
A nivel normativo	Decreto Legislativo N° 66 del 8 de abril de 2003	TUO de la Ley de Jornada de Trabajo versado en el Decreto Supremo N° 007-2002; y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 008-2002 (entre otros).
Concepción	La jornada laboral se otorga en relación con la jornada máxima que se puede tener por ley a nivel semanal. Es decir, facultad de estipularse horarios que en el lapso de un año promedien la media común en concordancia con la ley.	Prohibición total de la propuesta en el sector público, dado a que se rige exclusivamente a la aplicación de la jornada rígida de trabajo. El sector privado no tiene prohibida su aplicación, sin embargo, es incipiente y aún no existen propuestas de materialización del mecanismo.
Efectos en el trabajador	Mayor elasticidad y dinamicidad respecto al tiempo empleado en el trabajo, así como mayor organización en el empleo de tiempo libre para su beneficio.	Genera debate en expertos sobre si la prohibición del pago de horas extras en el sector público configura el tipo penal de Trabajo Forzado, causando fatiga sustancial en el trabajador; mientras que en el sector privado se diferencia en que esta labor sí es remunerada, pero sin establecer un límite máximo de tiempo a trabajar. Es decir, se debate sobre dispositivos existentes sin analizar el sistema de jornadas como está regulado actualmente.

Nota: En el citado trabajo se toma en consideración las distintas acepciones de la aplicación de esta institución europea en el Estado Peruano, destacando la adhesión y evidente beneficio que resultaría de su implementación hacia las organizaciones sindicales. Ello mientras exhorta severamente al sector público a definir una posición en materia del empleo de tiempo efectivo, en aras a la productividad.

Tomando en consideración lo expuesto en la tabla precedente, resulta pertinente señalar que el autor destaca las bondades de la regulación en materia de jornadas laborales respecto del sector privado en Perú, dado a que la libre configuración del contrato laboral, apertura a todo el sistema nacional a nuevas instituciones que, en gran medida podrían ser

adoptadas en base a la voluntad del empleador. Tal oportunidad finalmente le permitiría a la Población Económica Activa peruana, alejarse del porcentaje pernicioso que ostenta en las estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo, con un 26.1% de trabajadores que laboran en sobretiempo sobrepasando las 48 horas semanales hacia el año 2016 (prosiguiendo con el desarrollo de Rojas).

Siendo una política de evaluación y aplicación en materia legislativa, el autor lamentablemente no abarca por temas de especificidad, la situación de los trabajadores en el sector informal; que esgrimen una imperiosa mayoría en la fuerza laboral del Estado, de ello se colige una vez más la dualidad en la informalidad del trabajo que Prieto exponía, siendo el Perú uno de los más afectados.

Empero, una posible solución respecto a la regulación incipiente de la situación de este tipo de trabajadores es la adoptada en Colombia, en la que Ocampo (2016), desarrolla la aplicación del sistema de riesgos laborales frente al trabajador del sector informal.

Este tipo de sistema actúa frente a distintos casos de contingencias laborales o trabajos de alto riesgo en los cuales se vean involucrados los trabajadores sin importar su condición de formales o informales. La inclusión de trabajadores del sector informal en el ámbito de aplicación de esta normativa fue producto de un profundo debate, en el cual el autor y la práctica colombiana concluyeron que la normativa si permite acoger a en su campo de aplicación al sector informal, que constituye la mitad de la fuerza laboral en aquel país. En ese mismo sentido, Ocampo infiere que, en base a la cantidad de trabajadores amparados en dicho sistema, es imperativo establecer políticas direccionadas al uso de sistemas de protección social de trabajadores, para tener una mayor expansión en el radio de fiscalización de los trabajos informales. Sin hacer mayores apreciaciones sobre su conclusión, el autor

determina que dicho sistema normativo finalmente es un avance sustancial frente a la indefensión de personas que de por sí no cuentan con algún beneficio otorgado por ley.

Ahora, en un plano sustancialmente adverso, se tiene la situación descrita por Saturno (2014), detallando una de las políticas que se ha llevado a cabo en el Estado de Venezuela, para dar solución al trabajo en sobretiempo que en teoría aquejaba a aquella nación. En el contexto de una crisis en progreso hacia el año 2014 en el que se publicó el artículo, el autor destacó sustancialmente los problemas que aquejaban a su país, y que, en medio de un Estado al cual le urgen políticas de corte liberal con un sentido racional, se expidió unilateralmente en el año 2012, la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (en adelante, LOTTT); que establecía obligatoriamente la reducción de la jornada laboral en todo el Estado, a cuarenta horas semanales con dos días de descanso, indistintamente de los tipos de trabajadores que tenga cada entidad o empresa, o del rubro en el que se desempeñasen.

De esta manera, destaca el autor que la ley expedida no tuvo mayor efecto que contribuir a una profunda paralización económica en Venezuela, al disponer que incluso actividades económicas como hoteles, o el incipiente teletrabajo; tengan que detenerse a causa del cumplimiento taxativo de la nueva norma. La falencia que el autor resalta de manera enfática es la falta de coordinación y previo diálogo con las organizaciones que realizan todos los tipos de actividades económicas. El carácter unilateral de la medida fue de tal magnitud, que si quiera se cumplió con el diálogo con las organizaciones sindicales; concluyendo en que la ley fue un dispositivo legal que ni trabajadores ni empleadores solicitaron en primer lugar.

Finalmente, el autor estima en su conclusión, que la solución a la problemática laboral en Venezuela radicaba primordialmente en la flexibilización de las jornadas laborales; en otorgar la potestad a las partes de definir razonablemente su propio ritmo de trabajo en base

a las necesidades que aquellas mismas tienen, sin menoscabar el deber fiscalizador del Estado.

Debido a lo anterior expuesto, es que al autor se le puede incluir dentro del grupo de los exponentes latinoamericanos que postulan la adopción de políticas públicas y legislativas en materia laboral, teniendo como objetivo, buscar flexibilizar y regular en específico las jornadas laborales de los trabajadores, fomentando el uso enriquecido de las facultades de la ley, y la amplitud de los tipos de contratación laboral, sin que el Estado tenga que renunciar a su deber de fiscalizador en momento alguno.

Una postura que refuerza aún más la necesidad de un cambio de paradigmas en la regulación de jornadas laborales es aquella expuesta por Aloisi (2015), en el que profundiza sobre la situación de los trabajos realizados por plataformas web, y, señalando directamente, a las empresas que sostienen su actividad económica vía internet. Sobre el particular, se sostiene que los casos de Uber y Amazon han realizado cambios permanentes en la visión tradicional que se tenía del trabajador, dado a que la contratación de personas con características inusuales para ser trabajadores, contraponen por sí mismos el sistema de jornadas laborales a merced de un sistema de jornadas productivas.

La sola confirmación de ello, ha generado que muchos de estos trabajadores inusuales manejen con suma independencia su posición, llegando al límite (como postura que usualmente adoptan las empresas vía internet), de cuestionarse si es que aquellas personas constituyen trabajadores dependientes o no, dado al servicio que éstos ponen a disposición de los usuarios mediante la conexión que otorga la empresa, y el trabajo que estos deciden ejecutar en base al logro de objetivos que establece la empresa como parte de su actividad.

La exhortación que se toma del autor es, para efectos del trabajo suscrito, que el Estado nuevamente está siendo empujado por efectos de la interconexión y la globalización, a

redefinir su postura normativa respecto a sistemas de medición de jornadas que evidentemente necesita ser revestido con una debida política laboral moderna, requiriendo en el proceso, ser regulado en sus acepciones y límites, siendo verificados y evaluados por las propias entidades del Estado. Ello debería producir, todo un cambio en el sistema laboral. Por cuanto el anterior razonamiento se colige con lo expuesto por Rojas (2017), en que la globalización está propiciando cambios en el que el tiempo deja de ser imperativo, y cobra más relevancia, la productividad como factor crítico en el desarrollo de las labores.

En otra acepción de la problemática en jornadas laborales, Golden (2015), expone los efectos del Fair Labor Standards Act (en adelante, FLSA), un mecanismo legislativo emanado en el año 2012 para los trabajadores americanos; en el cual enfoca sus disposiciones a reforzar el nivel de fiscalización de jornadas laborales a medio tiempo (o part-time). Se destaca la creación y aplicación de dicha normativa, dado a que contextualmente, un porcentaje mayoritario de la fuerza laboral estadounidense se encontraba inmersa en trabajos a tiempo parcial, siendo aquellos que no requieren una inversión sustancial de tiempo y que resultan atractivos a primera vista por cuanto les permitían manejar en mayor medida la relación de trabajo con su vida personal, en teoría.

Se menciona el término “teoría”, dado a que, en Estados Unidos, se ha estado transgrediendo el tiempo de trabajo efectivo en jornadas laborales part-time, al disponerse por mandato del empleador, el trabajo en sobretiempo por necesidades de la actividad. En ese sentido, Golden (2015) denota que resultaba necesario un endurecimiento de la fiscalización laboral en los Estados de la Unión, dado a que el trabajo en sobretiempo en el que incurrían los trabajadores, estaban alcanzando el límite de no llegar a ser pagados; sosteniendo un régimen que se estaba desnaturalizando en el contexto de un crecimiento económico, que no se veía reflejado en una mejora de las condiciones de los trabajadores.

Consecuentemente, la FLSA postula en cierta medida, una suerte de cálculo del promedio de horas part-time que debe cumplir el trabajador, de manera similar a la multiperiodalidad; con la peculiaridad del refuerzo normativo en que las jornadas laborales deben ser comunicadas con suma antelación al colaborador (no necesariamente en el contrato), a efectos de no transgredir su fundado derecho a la organización de la vida privada, y eliminando la incertidumbre que podría causar la intempestiva imposición de regímenes horarios.

Por último, del trabajo de Andrias (2016), se expide la siguiente figura:

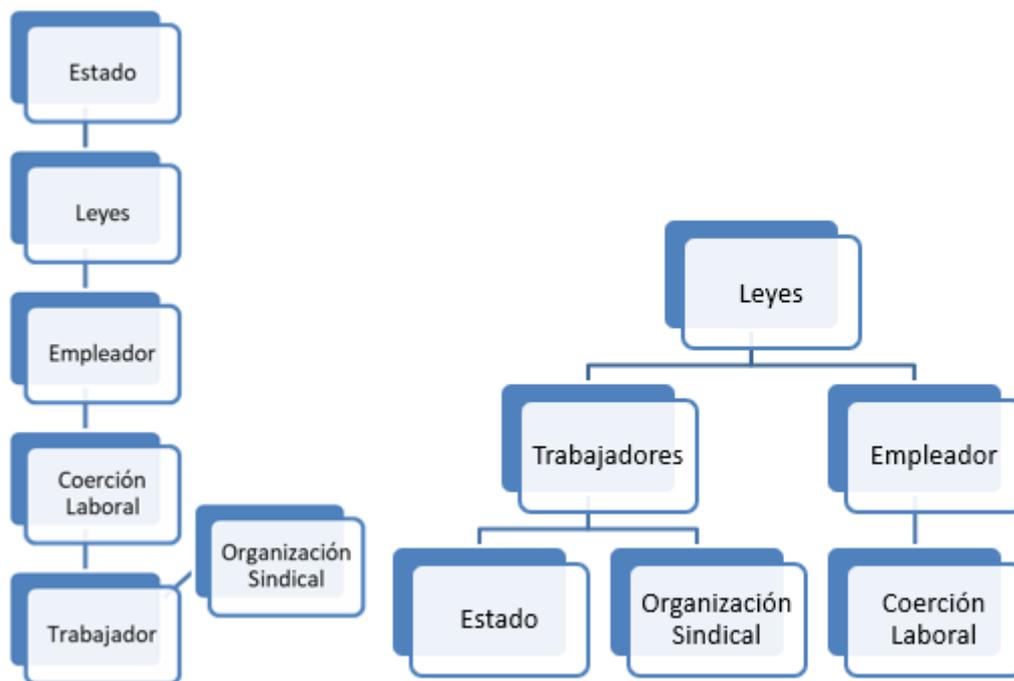


Figura 2: Se grafica en los cuadros ubicados a la izquierda de la figura, lo expuesto por Andrias (2016) sobre el cuello de botella formado respecto a la aplicación de los dispositivos legales hacia los trabajadores, en el que el mayor peso ostenta la ley, y en última instancia, el trabajador, con la organización sindical fungiendo como un elemento externo a dicho peso de poderes. En la figura de la derecha, se visualiza la estructura propuesta por Andrias, sobre el cómo debe estar equilibrada la balanza de poderes en la relación empleador-trabajador, a fin de que la ley pueda ser interpretada de forma equilibrada a favor de ambos.

De lo anterior, se denota como el Estado americano según Andrias (2016), ha fallado en la protección a sus ciudadanos trabajadores, en atención a la coerción laboral que los distintos empleadores utilizan para hacer de la plática de sus derechos laborales, un tabú del

cual muy difícilmente puede resultar en un debate enriquecedor, mientras que el papel de la organización sindical se encuentra relegado a un ente ajeno a todo lo que ocurre en aquella cadena de relación. Ante ello, Andrias propone el esquema que da título a su trabajo analizado, “Un nuevo derecho laboral”. En dicho esquema organizativo y social, se propone que todas las materias discutibles de carácter laboral, como el pago de horas extraordinarias, vacaciones, beneficios sociales, entre otros, puedan ser discutidas y dilucidadas con la intervención de la organización sindical en favor del trabajador, que, sumado más una intervención estatal de carácter informativo e impulsador del debate, se pueda equilibrar la balanza jerárquica respecto a la actuación de los empleadores que, concretamente en los Estados Unidos, es debidamente organizada y realizada por sus propios grupos empresariales, al momento de establecerse la discusión de derechos laborales de carácter confrontacional con el trabajador, que, por lo general, carece de asesoramiento alguno o fuerza que presente un equilibrio entre las partes.

Lo anterior no solo arroja como razonamiento general, que una correcta protección al trabajador también consiste en el equilibrio entre las partes, al momento de discutir los alcances de la aplicación de sus derechos laborales; sino que también se concluye que dicho desarrollo es imperativo para la aplicación de los conceptos del Trabajo Decente, en los aspectos procedimentales al momento de establecer una discusión de derechos. Es decir, además de tener que formularse y fomentarse la correcta aplicación de políticas laborales flexibles hacia los trabajadores sin generar afectación alguna a los empleadores, también debe revisarse los procedimientos establecidos para cubrir la interrogante: “¿Y cómo se reclaman derechos laborales garantizados, cuando se considera que están siendo vulnerados?” de manera que éstos procedimientos también se encuentren direccionados bajo principios rectores del Trabajo Decente, como el respeto a la dignidad del trabajador, y la valoración de su condición como persona parte de la fuerza laboral, que mueve la actividad

del empleador a estratos productivos, y que dicha posición sea tan igual de importante que la del propio empleador, que a su vez es entendido como el emprendedor con el capital necesario para arriesgarse en el mercado a realizar una actividad que le dé réditos a sí mismo, y al desarrollo económico en general.

La temática de la flexibilización horaria se ve profundizada analíticamente por Rodríguez, M. (2017), en el sentido de que desde los años 1980 en adelante, España comenzaba a requerir una reforma laboral en materia de jornadas que permitan una mayor disposición de las mismas, en fe de reconfigurar la productividad de lo que las empresas demandaban como tiempo de trabajo para realizar la actividad deseada. Por el lado del trabajador, aquello constituyó una nueva concepción social colegida con el Trabajo Decente, denominada el “just in time” (Justo a tiempo). Lo anterior consiste en la confluencia de la vida laboral del trabajador con su vida familiar y de descanso, expandiendo más allá del clásico concepto de “Ocho horas para trabajar, ocho horas para la familia, y ocho horas para dormir” a nuevas formas de percepción productiva; en el sentido de que ahora el trabajador podía disponer de mayores potestades dignificadoras para realizar su trabajo, entendiéndose ello, estar presente en la empresa cuando esta tiene un movimiento sustancial respecto de sus actividades; así como la posibilidad de sobrellevar un mayor tiempo de descanso cuando la empresa no presentaba una elevada demanda en su producción, consumándose de esa manera el principio de promoción de los derechos fundamentales y diálogo social, siendo consumado incipientemente por la Reforma Laboral Española de 1994.

3.2. Resultados de la Técnica de Análisis de Casos Judiciales

En lo que respecta a la técnica de análisis de Casos Judiciales, se ha decidido la extracción de información en atención a los siguientes lineamientos:

Tabla 08

Lineamientos de análisis de Resoluciones Casatorias y del Tribunal Constitucional

A	B	C
Estar relacionado en todo o parte al Derecho Laboral, en su formulación o aplicación.	Que los hechos acontecidos estén relacionados directa o indirectamente a la problemática de jornadas laborales.	Que resulte factible la aplicación de los alcances del Trabajo Decente, y que denoten relación hacia la creación del Plan Nacional de Productividad y Competitividad.

Objetivo: Determinar la influencia de la flexibilización de jornada laboral como parte de la política de Trabajo Decente en el Plan Nacional de Competitividad y Productividad aprobado por el Decreto Supremo N° 237-2019-EF

Nota: Mediante los presentes lineamientos, se pretende afirmar que el apartado laboral del del Plan Nacional de Competitividad y Productividad fue formulado tomando en cuenta los desarrollos casuísticos en sede judicial o constitucional, y prestándose de los principios del Decent Work o las investigaciones de corte académicos mencionadas en el apartado precedente.

Por otro lado, si bien existe un límite en la antigüedad que deben contener las resoluciones materia de investigación, es imperativo desarrollar la siguiente tabla a fin de señalar los detalles de las Resoluciones tomadas para el presente análisis:

Tabla 09

Distinción de Resoluciones Judiciales o del Tribunal Constitucional según el año de publicación.

Año	N° de Resoluciones	% Porcentaje
2019	4	40%
2018	2	20%
2017	3	30%
2006	1	10%
Total	10	100%

Nota: En el presente apartado se está haciendo uso de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 4635-2004-AA/TC-TACNA emitida el 17 de abril de 2006, dado a que la misma contiene fundamentos que constituyen precedente vinculante en materia de jornadas laborales, no solo ello, sino que es la única sentencia del análisis en el cual el pleno del Tribunal trabaja y aplica concretamente los principios del “Trabajo Decente”, siendo destacables para el trabajo de investigación en la materia, y que finalmente vislumbra el camino a seguir en la importancia de aplicación de dichas disposiciones, siendo ello el motivo de su inclusión.

En ese sentido, y con los lineamientos expresos, se procede al procesamiento y análisis de resoluciones.

MATRIZ DE ANÁLISIS DE RESOLUCIONES JUDICIALES Y SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL													
N° de Caso	1	Tipo de Resolución	Casación (Pub. 26/06/19)	Codificación	CAS N° 81-2018-LIMA	Litis	Pago de suma por concepto de indemnización, despido arbitrario, horas extras, vacaciones, gratificaciones y CTS, mas intereses legales, financieros, costas y costos	Ddo.	SUNAT	Dte.	Rogger Augusto Palomino Mariselli		
Razonamiento de la Decisión					Lineamiento A: Estar relacionado en todo o parte al Derecho Laboral, sea en la invocación o formulación de la litis	Lineamiento B: Hechos acontecidos abordan de forma manifiesta o se encuentran relacionados con la problemática de jornadas laborales	Lineamiento C: Encuentra relación de forma directa o indirecta con principios del Trabajo Decente y con la formulación o aplicación del PNCyP	Decisión					
<p>La Corte Suprema señala que la Sala Superior no observó Art. 18° del D.S. 008-002-TR que señala: "El trabajo en sobretiempo supone la prestación efectiva de servicios en beneficio del empleador. En consecuencia, los tiempos que puedan dedicar los trabajadores fuera de la jornada ordinaria en actividades distintas, no serán consideradas como sobretiempo." La Corte Suprema se adhirió al argumento de SUNAT en el que "la sola permanencia del trabajador dentro del centro de labores no acredita de ninguna manera la prestación efectiva de servicios, que se exige para poder establecer la factibilidad del pago de horas extras". Se resuelve que la Sala Superior sólo dedujo la existencia de horas extras en base a correos electrónicos y hojas de movilidad de un número específico-reducido de días, y no por todo el periodo aludido de enero de 2008 a febrero de 2009. Se destaca también que el demandante era "auxiliar de cobranza", teniendo que realizar labores fuera de las instalaciones sin ser fiscalizado por ello, por cuanto estando dentro de las instalaciones y ante ineficiencia del sistema de marcación (art 10 del DS 007-2002-TR) no se impide que el trabajador deba acreditar la efectiva realización del trabajo en sobretiempo mediante los medios de prueba actuados. hecho que no sucedió.</p>					<p>La materia a tratar en el presente caso es sobre la Indemnización por Despido Arbitrario y Otros, con el recurso casatorio interpuesto por la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, con el objeto de revocar la orden de pago de suma por concepto de indemnización, despido arbitrario, horas extras, vacaciones, gratificaciones, CTS, y otros. Por lo cual, siendo el presente un caso correspondiente a la legislación laboral, se supera el primer lineamiento.</p>		<p>Se supera el Lineamiento B, en el sentido de que el presente caso aborda oportunamente la problemática de jornadas laborales por parte de un ex colaborador respecto a una correcta contabilización de horas prestadas a favor de la entidad empleadora, que viene a ser SUNAT. Es menester destacar que, la Corte Suprema destaca en sus argumentos que la no fiscalización del cumplimiento de horas por parte del empleador al trabajador, no es motivo suficiente para entender como cumplidos los servicios prestados dentro del horario designado, en especial si se encuentra realizando labores fuera de las oficinas del empleador.</p>		<p>Los principios de promoción de Derechos Fundamentales del Trabajador y de Diálogo Social se ven en entredicho mediante el presente caso, en el sentido que la sola llegada de esta controversia a mesa de partes del Poder Judicial, demuestran una incapacidad diálogo o conciliación por parte del empleador así como del trabajador, quedando pendiente el compromiso de Recursos Humanos para establecer puentes con sus trabajadores en resolución de conflictos. Por otro lado, en el PNCyP se vislumbra una coalición de SUNAFIL y SUNAT en la medida política 5.8, para ejercer una eficaz labor inspectiva, con lo cual se entiende que dicha labor implicará igualmente a las propias entidades competentes de fiscalización.</p>				<p>Se declaró FUNDADA la casación a favor de SUNAT y se revocó sentencia en el extremo de pago de horas extras.</p>

MATRIZ DE ANÁLISIS DE RESOLUCIONES JUDICIALES Y SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL											
N° de Caso	2	Tipo de Resolución	Casación (Pub. 30/05/2017)	Codificación	CAS N° 1196-2016-LIMA	Litis	Pago de horas extras laboradas del periodo comprendido entre el 01/03/04 al 31/10/09 con incidencia en CTS, gratificaciones y vacaciones.	Ddo.	SAT Lima (Servicio de Administración Tributaria de Lima)	Dte.	Javier Antonio Soto Salas
Razonamiento de la Decisión					Lineamiento A: Estar relacionado en todo o parte al Derecho Laboral, sea en la invocación o formulación de la litis	Lineamiento B: Hechos acontecidos abordan de forma manifiesta o se encuentran relacionados con la problemática de jornadas laborales	Lineamiento C: Encuentra relación de forma directa o indirecta con principios del Trabajo Decente y con la formulación o aplicación del PNCyP	Decisión			
Se recurre la Sentencia de Sala Superior ante la Corte Suprema, dado a que la Sala Superior resolvió en contra de la pretensión del trabajador al indicar que los reportes de asistencia y registros de entrada y salida no constituyen prueba suficiente que el trabajador permaneció horas posteriores a la salida de su centro de trabajo, ni que dichas horas fueron de provecho para la demandada. Agrega que el tiempo de demora en salir del centro del trabajo no puede presumirse como labores efectivas a favor del empleador, además que no existió autorización expresa por parte de este para que el trabajador pueda realizar labores en horas extra. La Corte Suprema resuelve que la Sala Superior inaplicó el artículo 7° del D.S. N° 004-2006-TR, que dispone la presunción de haber prestado labores efectivas a favor de la empleadora, en el supuesto que el trabajador siga en su centro de trabajo posterior a la hora de su salida; salvo prueba en contrario objetiva y razonable. Se recuerda también que según el art 9° del D.S 007-2002-TR, “[...] en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que ésta ha sido otorgada tácitamente[...]” concluyendo que si el trabajador se quedó en las instalaciones de trabajo horas extra, debe ser remunerada como trabajo en sobretiempo.					En el presente caso se revisa la figura del Pago de Horas Extras y Otros, con el recurso casatorio interpuesto por el extrabajador Javier Antonio Soto Salas, constituyendo la litis el pago de horas extras laboradas durante el periodo comprendido entre el 01 de marzo de 2004 al 31 de octubre de 2009, y su incidencia en CTS, gratificaciones y vacaciones. Siendo que el caso se encuentra inmerso en el desarrollo laboral de la materia, se da por superado el Lineamiento A propuesto.	El presente caso resulta un desarrollo a profundidad no solo del concepto del trabajo en sobretiempo, sino de las circunstancias que permiten al juzgador deducir su efectividad y aplicación a un hecho de dudosa ocurrencia, motivo por el cual es un elemento de análisis que más allá de incidir en la formulación de jornadas laborales, incide en la evaluación del cumplimiento o no de estas, motivo que causa que la presente resolución supere el lineamiento B propuesto.	Se afecta el principio de Diálogo Social de forma trascendental al aplicar una técnica legal que consiste en buscar variar la percepción del juez mediante la descalificación de la calidad de un trabajador. En este caso, la defensa legal de la SAT, debió buscar una argumentación que gire en torno a medios probatorios efectivos que sustenten la verdad que alegan, es decir, la no realización de horas extras. El PNCyP funda sus medidas políticas (como la N° 5.2) sobre la revisión, actualización y adecuación del marco legal regulatorio a las necesidades del mercado laboral, en función a que la cultura que ofrece dicho mercado laboral debe operar en razón a principios éticos que busquen evitar primigeniamente cualquier tipo de conflicto y descalificación de recursos humanos.	Se declaró FUNDADA la casación a favor del trabajador, ordenando el pago del monto respectivo mas su cálculo incidente en CTS, gratificaciones y vacaciones.			

MATRIZ DE ANÁLISIS DE RESOLUCIONES JUDICIALES Y SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL											
N° de Caso	3	Tipo de Resolución	Casación (Pub. 31/05/19)	Codificación	CAS N° 7712-2018-CALLAO	Litis	Reíntegro de beneficios económicos por inclusión del concepto de incremento de extensión de jornada laboral en sueldo básico, mas intereses legales, costas y costos del	Ddo.	ENAPU S.A.	Dte.	César Armando Corrales Degregori y otros
Razonamiento de la Decisión					Lineamiento A: Estar relacionado en todo o parte al Derecho Laboral, sea en la invocación o formulación de la litis	Lineamiento B: Hechos acontecidos abordan de forma manifiesta o se encuentran relacionados con la problemática de jornadas	Lineamiento C: Encuentra relación de forma directa o indirecta con principios del Trabajo Decente y con la formulación o aplicación del PNCyP	Decisión			
La controversia del caso se suscita en torno a los nuevos acuerdos de jornadas laborales arribados por la federación de trabajadores y el empleador, en tanto anteriormente existía la jornal perenne de ocho horas diarias (incluyendo la hora del refrigerio). Y que, por motivos de atención a las necesidades de la empresa, se acordó modificar las jornadas laborales por horarios de tres turnos con ocho horas de trabajo efectivas, sin incluir el refrigerio. La federación de trabajadores asintió con la expectativa que dicho cambio se traduzca finalmente en el aumento salarial correspondiente dado a la extensión de jornada laboral. Dicho suceso no ocurrió y se creó un concepto en planillas por dicha extensión de jornada, muy a parte de la remuneración básica, con el objetivo de que aquellos conceptos no sean contabilizados para el cómputo de beneficios sociales según lo prescrito por ley. Entonces, luego de desarrollar los conceptos de remuneración, jornada de trabajo, y citar los postulados de la OIT sobre la jornada laboral de ocho horas, se determinó que dicho concepto ajeno denominado "extensión de jornada D.Leg 854" no se encontraba de acuerdo a ley, disponiéndose que se calculen los beneficios correspondientes por extensión de jornada como parte de la remuneración básica					El recurso casatorio fue interpuesto por trabajadores de la empresa ENAPU S.A., siendo la materia litigiosa el pago por concepto de reintegro de beneficios económicos, como consecuencia de la inclusión en el sueldo básico el incremento de la extensión de la jornada laboral, solicitándose a su vez los intereses legales, costas y costos del proceso. Este caso recae totalmente en las competencias de los Juzgados y Salas Laborales y posteriormente en competencia de la Sala Social y Constitucional de la Corte Suprema, por cuanto se supera el primer lineamiento.	Este caso resulta pertinente por vislumbrarse el desarrollo de los efectos de un cambio en las jornadas laborales inter privados. Si bien es cierto se negoció con la federación sobre el máximo que resulta ser las ocho (08) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales previstas en el artículo 25° de la Constitución Política del Perú, ante el cambio de una jornada de menores horas, no solo deberá verificarse el acuerdo efectivo de dicha prestación, sino las implicancias remunerativas que ello conlleva y su correcto encuadre en un concepto de remuneración justa, es en ese sentido que se supera el Lineamiento B.	Segun Baylos (2015) un principio del Trabajo Decente que resulta de aplicación para este caso es la consagración de la democratización de las relaciones laborales; esto es, la participación de los trabajadores en las decisiones que tome el empleador. Dicho principio no se desarrolla de forma plena si es que no se busca profundizar en el conocimiento de las propias prerrogativas y potestades del sindicato y el empleador como reguladores de las jornadas laborales. Asumir la preexistencia de opciones y no evaluar situaciones asequibles como la multiperidalidad de jornadas laborales causó una controversia judicial respecto a conceptos desconocidos "fuera" de la remuneración básica, que se hubiesen evitado mediante el sistema de promedio de jornadas, que el PNCyP busca afianzar en su actualización de marcos normativos	Se declaró FUNDADA la casación a favor de los demandantes revocando la sentencia de Sala Superior y confirmando la sentencia en Primera Instancia, que ordena el pago de derechos económicos por extensión de jornada de trabajo.			

MATRIZ DE ANÁLISIS DE RESOLUCIONES JUDICIALES Y SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL											
N° de Caso	4	Tipo de Resolución	Casación (Pub. 18/12/19)	Codificación	CAS N° 17885-2017-DEL SANTA	Litis	Desnaturalización de Contrato Modal, Existencia de Contrato a Plaz. Indeterminado de 06/10/10-31/03/16, Solicita pago de horas extras, descanso semanal obligatorio, feriados, CTS y otros	Ddo.	Certificadores del Perú S.A.	Dte.	Pilar Fanny Pumayalla Luna
Razonamiento de la Decisión					Lineamiento A: Estar relacionado en todo o parte al Derecho Laboral, sea en la invocación o formulación de la litis	Lineamiento B: Hechos acontecidos abordan de forma manifiesta o se encuentran relacionados con la problemática de jornadas Siendo que se desarrollan breve y explícitamente los conceptos de jornadas laborales en este caso, resaltan los criterios interpretativos de los magistrados perfectamente avalados por la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el sentido que existen prerrogativas de inferencia respecto de la conducta procesal de las partes, que, en muchas ocasiones permiten presumir su responsabilidad positiva o negativa en un hecho imputado como lo es el pago de trabajo en sobretiempo, aún cuando no medien medios probatorios explícitos sobre ello, en ese sentido se supera el Lineamiento B	Lineamiento C: Encuentra relación de forma directa o indirecta con principios del Trabajo Decente y con la formulación o aplicación del PNCyP	Decisión			
La Corte Suprema detecta un fraude a la ley en los contratos suscritos con la demandante, en el sentido de que fue contratada para cumplir funciones de inspector bajo el programa del Ministerio de Producción "Programa de Vigilancia y Control de la Pesca y Desembarque en el Ámbito Marítimo", siendo que la "finalidad específica" para la cual fue contratada, abarcaba los periodos del año 2008 al año 2011, mientras que el contrato se termina de extender hasta el año 2013 sin mayor variación de cláusulas mas que el periodo de duración; siendo ello un aspecto temporal que extralimita la finalidad del contrato. Además de ello, la demandada recayó en rebeldía automática al no presentar en momento alguno los medios probatorios exhibicionales de registro de entrada y salida que solicitó la demandante, con el fin de probar que laboró en sobretiempo y le corresponde el pago respectivo por horas extras. Por lo tanto, por el lado de la demandante, el juez de primera instancia consideró positivamente su conducta procesal, que ha estado encaminada a coadyuvar la dilucidación de la controversia, hecho no verificado en la parte demandada y que finalmente se le presume en contra.					El presente es un caso íntegramente inmerso en los postulados del Derecho Laboral (en la que la controversia de este se da según las disposiciones del TUO del Decreto Legislativo N° 728), y judicializado bajo los parámetros normativos de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, por lo cual, se da por superado el primer lineamiento de relación con el Derecho Laboral.	El Diálogo Social y la Promoción de Derechos Fundamentales nuevamente se ve afectada en el presente caso, sobretodo ante la negativa de la demandada en presentar elementos probatorios que demuestren su accionar como el correcto. El juez adopta criterios interpretativos por su calidad de ser humano que percibe la convicción de las partes en la resolución de los casos, más allá del cumplimiento o no de las leyes. Se aterriza ello en el rol primigeniamente conciliador que tiene el Magistrado en materia de conflictos laborales, con el objetivo de llegar a un acuerdo entre las partes según el comportamiento que éstas ofrezcan en el proceso. El PNCyP lo único que hace respecto a ello es establecer una actualización en la norma sustantiva, con el objetivo de evitar también situaciones que desmerezcan la cultura de un buen mercado laboral.	Se declaró FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la demandante, reformando la sentencia apelada declarándose FUNDADA, reconociendo se relación de trabajo a plazo indeterminado o ordenándose el pago de los conceptos solicitados.				

MATRIZ DE ANÁLISIS DE RESOLUCIONES JUDICIALES Y SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL											
N° de Caso	5	Tipo de Resolución	Casación (Pub. 09/08/17)	Codificación	CAS N° 14239-2015-LIMA	Litis	Inclusión en remuneración básica del pago de sobretasa del 35% por trabajo en horario nocturno a partir de la fecha de ingreso, así como pago de incidencias en beneficios sociales.	Ddo.	LAN PERÚ (LATAM)	Dte.	Luis Enrique Palomino Puchuri y otros.
Razonamiento de la Decisión					Lineamiento A: Estar relacionado en todo o parte al Derecho Laboral, sea en la invocación o formulación de la litis	Lineamiento B: Hechos acontecidos abordan de forma manifiesta o se encuentran relacionados con la problemática de jornadas	Lineamiento C: Encuentra relación de forma directa o indirecta con principios del Trabajo Decente y con la formulación o aplicación del PNCyP	Decisión			
<p>Los trabajadores de LATAM Airlines pretendían que en el horario nocturno (desde las 22:00 hasta las 06:00 horas según el D.L. N° 728) se les realice un abono del 35% de la remuneración básica, y que constituya un nuevo básico sobre el cual se deberán computar los beneficios sociales. Sobre ello, la Corte Suprema deja explícito que dicho beneficio del abono del 35% sobre el básico remunerativo, corresponde únicamente cuando dicho básico es la Remuneración Mínima Vital (RMV), con lo cual si la remuneración percibida no es una RMV sino un monto superior, a los trabajadores ya no les correspondería dicho derecho. Se señala que el sentido o fondo del derecho invocado, es que los trabajadores nocturnos tengan una remuneración básica superior a quienes laboran en circunstancias más asequibles con la naturaleza del tiempo como es el día; y que, si ello es previamente asegurado por el empleador con remuneraciones asequibles, no cabría invocar el derecho del abono del 35% sobre la remuneración mínima vital.</p>					<p>El recurso casatorio fue interpuesto por los trabajadores de Latam Airlines, en el cual lleva de materia litigiosa la solicitud de los demandantes sobre incluir en sus ingresos remunerativos el pago de sobretasa del 35% por trabajo en horario nocturno a partir de su fecha de ingreso, y que, producto de dicho pago, se realicen los abonos respectivos por beneficios sociales, entre otros. Dado al carácter laboral del caso, se da por superado el primer lineamiento.</p>	<p>En el caso en cuestión se presenta una infracción normativa en el sentido interpretativo de las ley que aplica sobre la remuneración de la jornada laboral nocturna, por cuanto dicha situación jurídica supera correctamente el Lineamiento B.</p>	<p>En el presente caso no se establece una vulneración de los principios del Trabajo Decente, sino por el contrario, se utiliza una interpretación laxa de la norma con el objetivo de establecer un mayor beneficio remunerativo hacia los trabajadores. En ese sentido, la demandada evitó abordar positivamente el diálogo social, con el objetivo de percibir el fondo de la pretensión de los colaboradores, que era un aumento de beneficios remunerativos para aquellos que laboran en horarios nocturnos. Sobre ello, el PNCyP conlleva en su formulación el sentido dialogante de las empresas del llamado "sector formal" con los trabajadores, dotando de mecanismos más ágiles de trabajo a las primeras y reforzando el criterio fiscalizador de las entidades en favor de las segundas, con el objetivo que se promueva un diálogo de equilibrio entre las partes</p>	<p>Se declara INFUNDADO el recurso de casación de los demandantes, prevaleciendo lo resuelto en sede de Sala Superior.</p>			

MATRIZ DE ANÁLISIS DE RESOLUCIONES JUDICIALES Y SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL													
N° de Caso	6	Tipo de Resolución	Casación (Pub. 04/07/18)	Codificación	CAS N° 18749-2016-LIMA	Litis	Desnaturalización de contratos de trabajo a tiempo parcial, solicitando se ordene pagar reintegro de remuneraciones, indemnización por despido arbitrario, CTS, y otros	Ddo.	CITIBANK del Perú S.A.	Dte.	Úrsula Daniella Serra Flores		
Razonamiento de la Decisión					Lineamiento A: Estar relacionado en todo o parte al Derecho Laboral, sea en la invocación o formulación de la litis	Lineamiento B: Hechos acontecidos abordan de forma manifiesta o se encuentran relacionados con la problemática de jornadas	Lineamiento C: Encuentra relación de forma directa o indirecta con principios del Trabajo Decente y con la formulación o aplicación del PNCyP	Decisión					
El debate del presente caso se presenta en la interpretación del artículo 12° del D.S. N.° 001-96-TR, en el sentido que este prescribe "Se considera cumplido el requisito de 04 horas en los casos que la jornada semanal del trabajador dividida entre 6 o 5 días, según corresponda, resulte en promedio no menor de 04 horas diarias." Motivo por el cual la empresa demandada interpreta dicho término "según corresponda" entendiéndolo a que la contabilización de horas y jornadas serán definidas por las políticas y contabilidad de la propia empresa, y podría señalar si las horas a tiempo parcial podían corresponder promediando las 4 horas entre 5 a 6 días bajo discreción. La Corte Suprema resuelve que la interpretación correcta es aquella que se colige con la el art. 4 del D.S. 003-97-TR, en el sentido de que todo contrato a tiempo parcial debe ser por escrito, y se considerará que el trabajador tiene todos los beneficios laborales que corresponden si labora más de 4 horas. Del análisis documental que hace la Corte Suprema, detecta finalmente que la trabajadora efectivamente se encontraba en un régimen de tiempo parcial de 5 días, que sumado al horario que contenía, y del promedio del mismo, arrojaba un monto de 04:40 horas, superando el límite y debiéndole corresponder los beneficios sociales que la ley otorga					Recurso Casatorio interpuesto por Citibank del Perú, en el que la materia litigiosa del caso es la desnaturalización de los contratos de trabajo a tiempo indeterminado y tiempo parcial de la trabajadora Úrsula Daniella Serra Flores, solicitando la misma que se cumpla con pagar la suma por concepto de reintegro de remuneraciones, indemnización por despido arbitrario, pago de remuneración vacacional, entre otros conceptos afines. Consecuentemente, se tiene por superado el lineamiento A, al corresponder la materia en cuestión a la aplicación de todas las disposiciones de la legislación laboral y procesal laboral		En el presente caso se encuentra en dilucidación los criterios interpretativos de la normativa de jornadas laborales a tiempo parcial, que, fue tomada de una manera leonina en contra de la demandante. Por cuanto el presente caso supera el Lineamiento B.		Se evidencia una vulneración del principio de Promoción de los Derechos Fundamentales, mediante interpretaciones cuestionables por parte del empleador demandado, motivo por el cual se puede reflejar una reconocida técnica de que en planillas muchas veces constan hechos que no son condecibles con la realidad. Motivo que ello evoca a analizar a la normativa laboral tal y como es concebida, debiendo asegurar un mínimo de protección a los trabajadores, y que dicha protección pueda ser materialmente ejecutable. En este caso, relucen los postulados del PNCyP sobre una mayor integración administrativa de la entidad fiscalizadora como lo es SUNAFIL, un refuerzo en su actividad y actuación en conjunta con SUNAT, permitiendo un cruce de información favorable a los trabajadores.			Se declara INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por el demandado, confirmándose lo resuelto en Sede Superior, que es el efectivo reconocimiento de las pretensiones de la demandante.	

MATRIZ DE ANÁLISIS DE RESOLUCIONES JUDICIALES Y SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL											
N° de Caso	7	Tipo de Resolución	Casación (Pub. 28/11/19)	Codificación	CAS N° 28329-2017-DEL SANTA	Litis	Reposición por despido fraudulento, con imputación de haberse retirado del trabajo sin cerrar el establecimiento	Ddo.	Financiera Confianza S.A.A.	Dte.	Avelina Jiménez Berru
Razonamiento de la Decisión					Lineamiento A: Estar relacionado en todo o parte al Derecho Laboral, sea en la invocación o formulación de la litis	Lineamiento B: Hechos acontecidos abordan de forma manifiesta o se encuentran relacionados con la problemática de jornadas	Lineamiento C: Encuentra relación de forma directa o indirecta con principios del Trabajo Decente y con la formulación o aplicación del PNCyP	Decisión			
En el presente caso se cuentan como hechos el despido de la demandante, accionando ésta en contra de su ex empleadora por despido fraudulento. El motivo del despido es falta grave que supone quebrantamiento de la buena fe laboral, por cuanto por memorándum se le había asignado a la demandante que al término de su jornada, debía cerrar el establecimiento que atendía antes de retirarse, hecho que no sucedió y procedió a retirarse sin cerrar el lugar y dejando un correo avisando de su salida. Sobre el particular, la Corte Suprema no presenta mayor análisis más que la causal invocada, que es una infracción normativa por interpretación errónea del literal a) del art. 25° del TUO D.L. 728, en el sentido que le corresponde al demandante probar de forma efectiva que el despido ocasionado contra su persona tenía el carácter de fraudulento, es decir, una imputación falsa. Lo cual en los hechos acontecidos no se vislumbra falsedad alguna, por cuanto la demandada comprobó efectivamente mediante los cánones legales, que la demandante cometió el hecho catalogado como falta grave.					Recurso casatorio interpuesto por la empresa demandada, Financiera Confianza S.A.A., siendo la materia litigiosa la Reposición por Despido Fraudulento, en el que se le acusó a la extrabajadora demandante el retirarse del establecimiento sin cerrar el mismo; con lo cual se ve superado el Lineamiento A, tener el presente caso relación directa con el Derecho Laboral.	En sentido estricto se ubica el caso como una Reposición por Despido Fraudulento, empero, las circunstancias del mismo corresponden a el caso de una trabajadora que tiene la disposición de cerrar el establecimiento, siendo la materia de análisis en el presente cuadro, si ello finalmente influye en una extensión desmedida de la jornada laboral de la trabajadora, o si su proceder fue adecuado para la orden que tenía, a tal punto de que ello le haya hecho obtener un memorándum de forma inmediata. Por cuanto se supera el Lineamiento B por contener relación con la problemática de jornadas laborales	Se hace evidente una contravención al principio de Diálogo Social, en el sentido de que la multiperiodalidad de jornadas laborales, es decir, trabajo promediado de horas según las necesidades de la empresa sin extralimitar lo dispuesto en la ley, pudo haber sido aplicado en el presente caso; sin embargo es una facultad que la Corte Suprema no se inclina a analizar como parte de la problemática de jornadas laborales; es en ese sentido que el cuestionamiento versa sobre si, dicho tiempo adicional utilizado para cerrar el establecimiento es remunerado, si constituye parte de la jornada laboral o como horas extras, entre otras categorizaciones. Es en ese sentido que de forma incipiente, el PNCyP plantea una flexibilización y mayor abordaje de conceptos mediante la aprobación del proyecto de Ley General del Trabajo.	Se declara FUNDADO el recurso de casación interpuesto por el demandado, actuando la Corte Suprema en sede de instancia y CONFIRMANDO la resolución de primera instancia que declara INFUNDAD A la demanda.			

MATRIZ DE ANÁLISIS DE RESOLUCIONES JUDICIALES Y SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL											
N° de Caso	8	Tipo de Resolución	Sentencia del Tribunal Constitucional (Pub. 25/07/18)	Codificación	Exp. N° 00859-2017-PA/TC	Litis	Vulneración del carácter vinculante del Convenio Colectivo por supuesta imposición de horarios mediante Resolución de Gerencia en Entidad Pública	Ddo.	Municipalidad Provincial de Tambopata	Dte.	Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata
Razonamiento de la Decisión					Lineamiento A: Estar relacionado en todo o parte al Derecho Laboral, sea en la invocación o formulación de la litis	Lineamiento B: Hechos acontecidos abordan de forma manifiesta o se encuentran relacionados con la problemática de jornadas	Lineamiento C: Encuentra relación de forma directa o indirecta con principios del Trabajo Decente y con la formulación o aplicación del PNCyP	Decisión			
<p>La discusión versa sobre la supuesta vulneración del Convenio Colectivo acordado en 1994, publicado mediante Resolución de Alcaldía. Este Convenio arribado entre el Sindicato demandante y la Entidad Pública empleadora demandada, disponía que el horario a cumplir por parte de los Servidores Públicos regiría desde las 07:30 hasta las 13:30 horas. Horario que posteriormente fue cambiado por Res. de Gerencia N.º 190-2016-MPT-GAF, en el que se establece el nuevo horario de trabajo es desde las 07:00 hasta las 13:00 horas, seguido de una hora de refrigerio, y un segundo tramo desde las 14:00 horas hasta las 16:00 horas. En ese sentido, bajo análisis del Tribunal Constitucional, no ocurrió ninguna contravención normativa a nivel constitucional, en el sentido de que el límite máximo de la jornada laboral es de 8 horas según el Art. 25 de la Constitución, acompañado por el art. 1º del D.L. N.º 800, que señala específicamente que la jornada de los Servidores de la Administración Pública sería de 7:45 horas, imposibilitando su cambio a un tiempo reducido, con lo cual solo se está adaptando lo dispuesto en el Convenio a los límites ordenados por ley. En consecuencia se declara infundada la demanda.</p>					<p>El Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata interpone demanda de amparo contra una Res. de Gerencia que habría vulnerado el carácter vinculante del Convenio Colectivo suscrito entre la Municipalidad y el Sindicato de esta en el año 1994. En este caso, el propio Tribunal Constitucional resalta la importancia de la materia al considerar que, de no apreciarse de fondo, se habrían vulnerado las disposiciones de las relaciones colectivas del trabajo, legislación íntegramente relacionada con las disposiciones laborales generales, con lo cual se cumple el primer lineamiento.</p>		<p>Adicionando al razonamiento anterior, no solo se estarían vulnerando disposiciones relacionadas a las relaciones colectivas de trabajo, sino también se vulneraría el debate sobre el requerimiento de mayores horas en una Entidad Pública para cumplir el trabajo efectivo. Motivo por el cual al abordarse un cuestionamiento que de fondo plantea enfrentar dos diseños de jornadas laborales, es que se ve superado el presente Lineamiento B.</p>		<p>Se puede colegir que existe una colisión de los principios de Promoción de los Derechos Fundamentales y Diálogo Social, en el sentido de que se emite una norma que señala nuevos límites por encima de lo pactado con el Sindicato antes de su emisión, por cuanto corresponde un mayor diálogo para evitar confrontaciones entre el Sindicato de Trabajadores y la Entidad Pública, dado a que finalmente se estarían vertiendo recursos de forma innecesaria en una controversia pasible de ser arribada a acuerdos positivos. Más allá de ello, el PNCyP no aborda directamente a la fuerza laboral del Sector Público, sin embargo se hace hincapié en que el término "necesidades del mercado laboral" no es ajeno bajo ningún concepto a la Administración Pública, por cuanto la disposiciones de flexibilización de jornadas laborales también le son aplicables</p>		<p>Se declara INFUNDADA A la demanda de amparo, permaneciendo la validez de la Resolución de Gerencia que establece una nueva jornada de trabajo en la Municipalidad Provincial de Tambopata</p>

MATRIZ DE ANÁLISIS DE RESOLUCIONES JUDICIALES Y SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL											
N° de Caso	9	Tipo de Resolución	Sentencia del Tribunal Constitucional (Pub. 17/04/2006)	Codificación	Exp. N° 4635-2004-AA/TC	Litis	Se pretende dejar sin efecto las jornadas de trabajo obligatorias de 12 horas diarias durante 4 días seguidos por 3 días de descanso, solicitando la restitución del trabajo de 8 horas diarias	Ddo.	Sentencia de Sala Civil de la CSJ de Tacna (Intervención de Southern Perú Copper Corporation)	Dte.	Secretario General y de Defensa del Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos.
Razonamiento de la Decisión					Lineamiento A: Estar relacionado en todo o parte al Derecho Laboral, sea en la invocación o formulación de la litis	Lineamiento B: Hechos acontecidos abordan de forma manifiesta o se encuentran relacionados con la problemática de jornadas	Lineamiento C: Encuentra relación de forma directa o indirecta con principios del Trabajo Decente y con la formulación o aplicación del PNCyP	Decisión			
<p>Los desarrollos del Tribunal Constitucional resultan de especial análisis, dado a que desarrolla conceptos sobre la vida digna, el respeto a la persona, el cuidado a la salud de la misma, y la obligación taxativa de cumplir con el art. 25° de la Constitución Política (8 horas de trabajo y/o 48 horas de trabajo a nivel semanal). En ese sentido, se establecen mayores consideraciones axiológicas y éticas para poder variar el límite máximo de jornadas laborales (sin incluir horas extras), tales como el correcto equipamiento del centro de trabajo, las condiciones adecuadas en todo ámbito para poder continuar laborando en un formato de 12 horas por 4 días por 3 de descanso y principalmente, que tenga carácter excepcional y temporal. Ante dichos parámetros desarrollados por el Tribunal, procede a contrastar que no se cumplen efectivamente en el Asentamiento Minero, dado a que detecta que por más de 5 años los trabajadores vinieron laborando en dicho formato de jornada, por cuanto se quebranta la aplicación excepcional de la aplicación de la jornada de 12 horas por 4 días y 3 de descanso. Declarándose fundada la demanda y señalando que el art. 209, 210, 211 y 212 del D.S. N.° 003-94-EM son incompatibles con la Constitución.</p>					<p>El Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos interponen demanda de amparo en contra de la Sentencia de la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Tacna, en la que solicitan que se deje sin efecto las jornadas de trabajo obligatorias de 12 horas diarias durante 4 días seguidos por 3 de descanso, y que se restituya la jornada de trabajo de 8 horas diarias con la inclusión del refrigerio de 30 minutos.</p> <p>Este caso, no solo se está inmerso en la legislación laboral, sino que se desarrollan los principios y disposiciones del Trabajo Decente, por cuanto queda superado el primer lineamiento.</p>	<p>Existiendo jurisprudencia previa por parte del Tribunal Constitucional que aborda la forma en la que se deben establecer las jornadas laborales de trabajadores mineros, mediante estas nuevas consideraciones el Tribunal Constitucional le otorga un alcance enfocado al ser humano mediante disposiciones del Trabajo Decente, visibilizado en el esfuerzo otorgado por las horas de trabajo que se requieren para trabajar en minas y las circunstancias que rodean a estos trabajadores, en ese sentido se ve superado el presente lineamiento.</p>	<p>La Promoción de Derechos Fundamentales resalta como principio rector dominante de este caso, en tanto el Tribunal Constitucional asume su rol como máximo intérprete de la Constitución, en el sentido de que extiende dogmáticamente los alcances de las normas contenidas en la Carta Magna, para otorgar un sentido sobre el cual deben aplicarse los dispositivos legales respecto a las jornadas laborales; a tal punto que analiza otros dispositivos normativos y declara incompatibilidades, significando que son el límite de lo permitido por cuestiones éticas y axiológicas. En tal sentido, es la primera vez dentro de los casos señalados que una Entidad Pública asume la problemática de jornadas laborales y profundiza sobre los conceptos base tal y como lo hace el PNCyP, dentro de las propuesta de reforma legislativas laboral</p>	<p>Se declara FUNDADA la demanda, ordenándose se restituya la jornada laboral de 8 horas diarias, considerando una jornada semanal razonable en el asentamiento minero de Toquepala.</p>			

MATRIZ DE ANÁLISIS DE RESOLUCIONES JUDICIALES Y SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL														
N° de Caso	10	Tipo de Resolución	Sentencia del Tribunal Constitucional (Pub. 01/08/2017)	Codificación	Exp. N° 08070-2013-PHD/TC	Litis	Se busca se revele el modelo de Gestión de Desempeño (Indicadores y variables que sirven como herramientas de medición de objetivos y productividad)	Ddo.	Resolución de la Segunda Sala Civil de la CSJ Lima (Con intervención de Yell S.A)	Dte.	Sindicato de Empleados de Telefónica Publicad de Información Perú S.A.C			
Razonamiento de la Decisión					Lineamiento A: Estar relacionado en todo o parte al Derecho Laboral, sea en la invocación o formulación de la litis	Lineamiento B: Hechos acontecidos abordan de forma manifiesta o se encuentran relacionados con la problemática de jornadas	Lineamiento C: Encuentra relación de forma directa o indirecta con principios del Trabajo Decente y con la formulación o aplicación del PNCyP	Decisión						
Siendo que la principal fundamentación se encuentra en los votos singulares de los magistrados, se acuerda por mayoría que la interposición del habeas data no está persiguiendo en este caso cautelar la autodeterminación informativa de los trabajadores, sino busca directamente cuestionar los modelos de gestión de desempeño de una empresa. Hecho que resulta en una materia a confrontarse fuera de la jurisdicción constitucional, dado a que este tipo de sistema evaluativo no constituye información pública, siendo entendible el carácter discrecional de la misma. Distinta sería la situación si la empresa almacenara información relacionada a servicios públicos, supuesto en el que sí se podría debatir profundamente sobre la materia litigosa. La demanda en ese sentido se declara improcedente, con la salvedad de lo señalado por el magistrado Blume Fortini, en el sentido de que la demanda debió ser apreciada en las instancias judiciales respectivas, antes de ser rechazada in limine, indicando que la pretensión del Sindicato es conocer las variables e indicadores que servirán como herramientas de medición de objetivos y productividad por área de trabajo.					El Recurso de Habeas Data interpuesta por el Sindicato de Empleados de Telefónica Publicidad e Información del Perú S.A.C, persigue que se revele el modelo de gestión de desempeño de la empresa Yell Perú, que son los indicadores y variables que la empresa utiliza para la evaluación del desempeño y productividad de los trabajadores. Si bien es cierto se trata de un recurso de habeas data de carácter constitucional, el contexto y suceso de hechos que rodean al caso hacen que el mismo se encuentre relación con la gestión laboral de los Recursos Humanos para su resolución, motivo por el cual se supera el primer lineamiento.		La problemática de jornadas laborales abarca colateralmente temas como la productividad en el trabajo, tal como señala Rojas (2017), en el sentido de que se debe adoptar la gestión de recursos humanos encaminado a cumplimiento de objetivos más que de horarios; por cuanto muchas veces el cumplimiento de objetivos puede ser variable para cada empleador, haciendo que el caso recaiga en materia de análisis por medio del presente lineamiento, dado a que se inferirá el trasfondo de la demanda de habeas data en cuestión, en relación a la productividad de los trabajadores que inciden finalmente en su jornada		Se vulnera el principio de Diálogo Social, dado a que antes de llegar a una inversión de recursos a nivel judicial, el Sindicato con el empleador pudieron tener canales de comunicación con el fin de que los trabajadores puedan conocer de qué manera serán evaluados. Es cierto que existe la discreción de los sistemas de desempeño, pero cuando menos resultaría positivo para el trabajador conocer qué aspectos del trabajo valora más el empleador, para otorgar una prestación de servicios enfocado a dichos lineamientos. En ese sentido, dicho conocimiento podría incidir en una productividad elevada que finalmente haga considerar el sistema de jornadas laborales que se lleva en una empresa, materia que debe ser discutida y debatida por las vías correctas, y que se propicia más con el PNCyP en su sola promoción del trabajo a tiempo parcial.				Se declaró IMPROCEDENTE la demanda de habeas data, por cuanto la pretensión de la demanda escapa de los cánones del acceso a la información pública, con voto en discordia del magistrado Blume Fortini, solicitando se declare NULO lo actuado.	

3.3. Resultados de la Técnica de Entrevistas

Las entrevistas fueron suscitadas durante todo el mes de junio del presente año 2020, destacando que la información de estas se obtuvo en base a las preguntas emanadas en relación con el objetivo general y objetivos específicos de la investigación; señalando también que el formato fue dirigido y formulado por el presente autor, con la aprobación de la asesora respectiva, en base a los desarrollos explicados en el apartado de metodología, sobre las guías de entrevista.

Tabla 10
Cuadro de información técnica de los entrevistados

Nombre	Perfil Profesional	Cargo	Años de Experiencia
Irving Aldo Rojas Valentino	Magíster en Derecho del Trabajo y Relaciones Industriales por la Universidad de Milán y Doctor en Filosofía por la Universidad de Roma	Profesor contratado en Derecho del Trabajo y Relaciones Industriales en la Universidad de Milán.	Más de 8 años de experiencia en ejercicio de la profesión, y más de 2 años como docente de la Universidad de Milán.
Gerson Andree del Castillo Gamarra	Especialista en materia de Derecho Laboral Empresarial y Árbitro por la Cámara de Comercio de Lima	Abogado Asociado Internacional de Manosalva & Partners Abogados	Más de 10 años en ejercicio de la profesión de abogado, y más de 7 años como docente en la Universidad Privada del Norte
William Arturo Portales Tarrillo	Especializado en Derecho Laboral por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, y egresado de la maestría de Derecho de la Empresa por la misma casa de estudios	Abogado Senior en DP World Logistics (Ex Neptunia S.A.)	Más de 10 años en ejercicio de la profesión de abogado, dedicado al rubro de Derecho Laboral Empresarial.
Jorge Antonio Machuca Vílchez	Especializado en Derecho Laboral por la Pontificia Universidad Católica del Perú, Docente de Posgrado en la Universidad del Pacífico	Abogado Supervisor en la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP	Más de 15 años de experiencia en ejercicio de la profesión de abogado, y más de 4 años como docente.

Nota: Para la realización de las entrevistas, se ha tenido en consideración los años de experiencia en la materia de los entrevistados, contando con sendos expertos desde académicos en Derecho Laboral, hasta renombrados profesionales en el ejercicio de la carrera, que posteriormente, otorgarán sus visiones y respuestas respecto a las preguntas realizadas a sus personas.

Presentados los entrevistados en la materia, se procesan sus respuestas en base a los objetivos y sus preguntas, siendo los siguientes:

MATRIZ DE RESPUESTA PROCESADA DE ENTREVISTAS			
Entrevistados			
Objetivo Principal: Determinar la influencia de la flexibilización de jornada laboral como parte de la política de Trabajo Decente en el Plan Nacional de Competitividad y Productividad aprobado por el Decreto Supremo N° 237-2019-EF			
Irving Aldo Rojas Valentino	Gerson Andree del Castillo Gamarra	William Arturo Portales Tarrillo	Jorge Antonio Machuca Vilchez
En su experiencia, y respecto de la productividad de los trabajadores; ¿Qué efecto han tenido las Reformas Legislativas en materia laboral en el Perú durante los últimos años? Explique brevemente.			
<p>Según Rojas (2020) se tiene la existencia de un concepto errado desde el legislador peruano, en creer que más horas de trabajo puede significar un mayor nivel de productividad. Señala que lamentablemente, las reformas de los últimos años poco o nada han beneficiado al desarrollo de la productividad en la fuerza laboral nacional; que el Perú sigue siendo un país con una base económica en la explotación de recursos primarios, dándole la espalda al desarrollo en tecnología y transformación, así como a la prestación de servicios de calidad. Señala que el trabajador es en sí mismo el elemento diferenciador del progreso, un trabajador más capacitado será más eficiente, más productivo, hará más próspera a la empresa y seguramente más próspero a él mismo; concepto que cabe hacer hincapié, no es un tópico que el Estado peruano haya hecho suyo en las reformas laborales de los últimos años, y que menos aún se han visto aplicado dichos conceptos a la realidad.</p>	<p>Para Del Castillo (2020) las reformas laborales de los últimos años que ha existido en la materia han surtido efectos mucho más a favor del trabajador común, en desmedro de la posición empresarial; dado a que, asumir cargas laborales en muchos de los casos, hacen que devenga en insostenible el crecimiento de la empresa, considerando también que no es el único pago que asumen. En ese sentido, finalmente el letrado Del Castillo acota que, a su parecer, no ha variado la situación de la productividad del trabajador, pero que actualmente detentan más derechos que en situaciones o épocas pasadas.</p>	<p>Para Portales (2020), las normas laborales referidas más concretamente a la jornada de trabajo han devenido en deficientes, considerando que existen muchos vacíos legales al respecto. Señala como ejemplo al Decreto Legislativo N° 728 y su reglamento, así como a la Ley de jornada de Trabajo (haciendo referencia al T.U.O. aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR) y su reglamento (Decreto Supremo N° 008-2002-TR), implicando que aquellas son normas que tienen más de dieciocho años desde la fecha de su publicación, y que necesitan ser revisadas con un enfoque actual, teniendo en cuenta los nuevos modelos empresariales, tales como las jornadas part-time, jornadas atípicas, y en especial apreciación, a las jornadas de trabajo para el teletrabajo o home office.</p>	<p>Para Machuca (2020) la principal novedad en los últimos diez años ha sido la Nueva Ley Procesal Laboral (Ley N° 29497), dado a que fue el dispositivo legal que permitió transformar el proceso laboral, enfocando el mismo de una versión escrita, a una versión oral. Señala que se podría decir que la acotada reforma cumplió parcialmente su objetivo, que era el generar una mayor celeridad a los procesos judiciales. Sobre el particular y como acotación del presente, resulta destacable la visión de la reforma laboral desde el propio proceso laboral, dado a que parte de los efectos que tuvo, fue el obligar al careo de los trabajadores contra el empleador, generando un movimiento más dinámico de los casos judiciales, así como una productividad inusitada por parte de los trabajadores públicos, dado a que actualmente deben realizar su labor en base a los plazos que la propia ley les impone, generando un compromiso y obligación con la productividad, bajo sanción administrativa disciplinaria.</p>

¿Cuál sería su opinión respecto a una posible propuesta de reforma laboral en materia de jornadas laborales, que esté enfocada a una mejor gestión de la productividad? Por ejemplo: la aplicación de la multiperiodalidad en las jornadas laborales del Perú.			
Irving Aldo Rojas Valentino	Gerson Andree del Castillo Gamarra	William Arturo Portales Tarrillo	Jorge Antonio Machuca Vilchez
<p>Para Rojas (2020) la aplicación del sistema multiperiodal de las jornadas laborales comunes, sería una iniciativa que haría más justa la relación laboral. Agrega que actualmente el mercado laboral se desarrolla mayoritariamente en la informalidad, y le es llamativo que el Estado no se inmute ante tales datos, o no les resulte lo suficientemente alarmantes como para haber impulsado alguna acción en las últimas décadas, procurando estar conforme, con la idea de que el trabajo informal no es trabajo ilegal.</p> <p>Ello también implica que dos tercios de la Población Económicamente Activa (en adelante, PEA), está totalmente fuera de algún criterio de legalidad y seguridad jurídica; por cuanto también le permite sostener, que efectivamente están siendo afectados los trabajadores en materia de jornadas laborales. Indica también el autor que en un sistema multiperiodal existe el equilibrio entre la necesidad de mayor producción en determinados periodos, con aquellos periodos en donde por cuestiones de mercado, no se requeriría la disposición del trabajador en un 100% de sus servicios.</p>	<p>Del Castillo (2020), entiende el sistema multiperiodal de jornadas laborales, como un tipo de jornada acumulativa que encuentra enfocada su aplicación a la jornada laboral común, y no a sus apartados específicos como la minería, obras, u otros.</p> <p>En ese sentido, señala que la propuesta es sumamente interesante, pero desconocería señalar si la fuerza laboral del Perú estaría apta para la aplicación de ese tipo de jornada, en rubros en los que no se apliquen ya la jornada de trabajo acumulativa.</p>	<p>Por otro lado, señala Portales (2020) que una reforma laboral en ese sentido resultaría de mucha utilidad, en consideración que las normas actuales desconocen los apartados de productividad y sólo limitan que la jornada de trabajo debe respetar límite legal de ocho horas en jornada diaria, y/u ocho horas en jornadas semanales en promedio.</p>	<p>Una opinión similar y complementaria sostiene Machuca (2020), en tanto señala que está comprobado que la jornada más larga, no garantiza la mayor productividad de los trabajadores, por cuanto señala que una propuesta de reforma laboral en materia de jornadas laborales enfocada a una mejor gestión de productividad es de importante consideración y aplicación.</p>

En los lineamientos de materia laboral del recientemente lanzado Plan Nacional de Competitividad y Productividad, ¿Cree usted que se ha implementado algún tipo de reforma enfocada a la mejora de la gestión de productividad? ¿Por qué?			
Irving Aldo Rojas Valentino	Gerson Andree del Castillo Gamarra	William Arturo Portales Tarrillo	Jorge Antonio Machuca Vilchez
<p>Rojas (2020) señala haberse entusiasmado con la lectura del plan, en tanto señala como objetivo principal el fortalecimiento del capital humano; sin embargo, aprecia que sigue sin dejar de ser un cúmulo de buenas intenciones. Indica que son el conocimiento, la tecnología y la capacitación, aquellos pilares que marcan el despegue de una nación bajo los términos de una fuerza laboral productiva. Profundiza en ello al referir que en algunos países desarrollados existe una tendencia a reducir las horas de trabajo, sin que ello sea debido a la bondad del empleador o una condición paternalista del Estado, sino que los índices de productividad son tan altos que les permiten tomar estas licencias, en beneficio de otras necesidades como lo son la salud y bienestar de los trabajadores.</p> <p>En ese sentido, finalmente se concluye que para el doctor Rojas, el Plan Nacional de Competitividad y Productividad posee buenas intenciones con sus objetivos, en tanto pretende impulsar el fortalecimiento del capital humano, sin embargo, no se tiene disposiciones concretas sobre el cómo se va a realizar o legislar dicho fortalecimiento.</p>	<p>En contraste, Del Castillo (2020) considera que no se ha implementado algún tipo de reforma enfocada a la mejora de la gestión de la productividad, en tanto que, más allá de aquel concepto, el Plan contiene un enfoque de extensión de la formalización de empresas, así como de abarcar un mayor campo de supervisión de estas en materia de cumplimiento de dispositivos legales de carácter laboral. Recalca una vez más, que el razonamiento esgrimido por el Estado es incorrecto, en tanto que el trabajador seguirá produciendo por igual por más beneficios que se le asigne, debido al tipo de idiosincrasia en el país. Por otro lado, el entrevistado señala que una alternativa viable, ideal y distinta a la situación actual, es el pago de bonos por parte del empleador hacia el trabajador, a manera de incentivo por su mayor productividad; sin que ello constituya una medida de obligatoria implementación para el empleador.</p>	<p>Para Portales (2020) si existe en cierta manera una especie de reforma enfocada a la gestión de la productividad, dado a que el Plan Nacional de Competitividad y Productividad busca, por ejemplo, hacer más factible la contratación de trabajadores bajo la modalidad de tiempo parcial. Bajo su percepción, esta modalidad de contrato ha sido históricamente deficiente en su regulación. Esta apreciación del entrevistado es importante, en tanto que una contratación a tiempo parcial puede resultar en una mayor flexibilidad horaria para el trabajador, así como para el empleador; sin embargo, dado a sus cuestionables implicancias legales e implementación (bajo los ojos del empleador), y una reducida gama de derechos laborales (bajo la percepción del trabajador), es que se tiene que recurrir a una contratación convencional por la jornada completa, resultando ello más oneroso para los trabajadores, así como también implica una reducción de alternativas en el uso del tiempo para los trabajadores.</p>	<p>Dicho razonamiento es apreciado también en la respuesta del profesor Machuca (2020), en tanto señala que el Plan Nacional de Competitividad y Productividad contempla la celebración de contratos más acordes a las necesidades de los trabajadores que cumplen jornadas de trabajo a tiempo parcial, sin que ello implique la pérdida o menoscabo de sus derechos laborales. Es decir, concluye su respuesta destacando que el Plan pretende flexibilizar el horario laboral, estableciendo una reforma con mejores disposiciones para conseguir tal fin.</p> <p>Profundizando lo esgrimido por el entrevistado, El Plan Nacional de Competitividad y Productividad busca, según su Medida Política 5.2: Jornada a Tiempo Parcial, la aplicación de un dispositivo legal renovado en materia de jornadas laborales a tiempo parcial, que finalmente devenga en un uso productivo y esencial de tiempo que el trabajador tiene dispuesto para el empleador, y que este, a su vez, emplee dicha fuerza cognitiva o física del trabajador en una jornada compacta, que satisfaga finalmente las necesidades de la actividad empresarial.</p>

Objetivo Especifico N° 01: Explicar las jornadas laborales flexibles dentro de la política del Trabajo Decente			
Según su experiencia en el ejercicio de la profesión en el Perú, y haciendo un contraste a la situación actual, ¿Qué principios cree usted que fundan las legislaciones laborales de un Estado, cuya fuerza laboral tiene un destacable y elevado índice de productividad?			
Irving Aldo Rojas Valentino	Gerson Andree del Castillo Gamarra	William Arturo Portales Tarrillo	Jorge Antonio Machuca Vilchez
<p>Para Rojas (2020) primero se debe valorar el Principio de Igualdad, empezando de forma ejemplificadora en el Sector Público, dado a que aquellos trabajadores en la actualidad no están inmersos en un mismo régimen laboral, o si quiera en regimenes similares. El entrevistado destaca la excelsa diferencia entre una Contratación Administrativa de Servicios, una contratación bajo del Decreto Legislativo N° 276 o una contratación bajo el amparo del Decreto Legislativo N° 728, sin desear analizar a los trabajadores que laboran bajo contratos de prestación de servicios. Lo anterior le sirve al entrevistado para señalar que tales legislaciones variadas implican diferencias que finalmente generan un clima hostil dentro del ámbito laboral.</p> <p>Concluye el doctor Rojas, que cuando a través de la legalidad se le otorga al empleador la posibilidad que en base a cuestiones subjetivas decida, no se está frente a una cuestión de justicia, sino de deshonestidad.</p>	<p>Para Del Castillo (2020), los principios que fundan las legislaciones laborales de un Estado cuya fuerza laboral tiene un elevado índice de productividad, son los de igualdad, estabilidad laboral, pro-operario; entre los ya dispuestos en las normativas. La diferencia radica en que estos principios no requieren de emisión de normas asegurando derechos que en teoría reafirmen tales principios, sino que previamente dicha emisión de normas debe ser contrastada con la realidad nacional. En ese sentido, destaca que el problema es la sobrerregulación.</p>	<p>Portales (2020) considera en similar razonamiento, que más allá de lo que puede implicar el principio de legalidad, o el principio pro operario en cualquier legislación laboral, lo que diferencia a la fuerza laboral de países europeos, por ubicar un ejemplo, respecto del Perú, es que las empresas constantemente buscan que sus trabajadores vivan en mejores condiciones de vida, mediante determinados incentivos y haciendo más que la propia ley si es posible, obteniendo como contraprestación de estos, un serio compromiso con el trabajo, así como la productividad necesaria para sustentar la vida digna de la cual el trabajador tiene plena conciencia que posee. Por lo tanto, ambos Del Castillo y Portales consideran que los principios, como el de legalidad o pro-operario, sustentan (junto con otros factores) un correcto desarrollo de la fuerza laboral de un Estado con altos índices de productividad.</p>	<p>Por otro lado, Machuca (2020) señala que estos principios son:</p> <p>Buena fe:</p> <p>Por parte del empleador, éste debe confiar en el trabajador para poder emplear el teletrabajo, ya que el seguimiento no será por horas de permanencia a disposición del empleador sino por servicios o proyectos concluidos.</p> <p>Por parte del trabajador, éste debe entronizar que la flexibilidad no implica menor trabajo ni menor responsabilidad. Cabe indicar que suele haber un error de concepto de parte del trabajador y la crisis sanitaria que actualmente vivimos está permitiendo experimentar que teletrabajo es igual o más complejo que el presencial.</p> <p>Razonabilidad:</p> <p>La coordinación empleador – trabajador debe ser razonable en la medida que deben asignarse correctamente los encargos. Es incorrecto, por ejemplo, volver irrealizable el teletrabajo por una carga irrazonable al momento de fijar las metas.</p>

Para usted ¿Cómo entiende el concepto del Trabajo Decente (o Decent Work)?			
Irving Aldo Rojas Valentino	Gerson Andree del Castillo Gamarra	William Arturo Portales Tarrillo	Jorge Antonio Machuca Vilchez
<p>Para Rojas (2020), el Trabajo Decente es el respeto irrestricto que deben tener todos los actuantes dentro de una relación laboral frente a las normas en las cuales se rigen, no solo las normas nacionales, sino aquellas internacionales correspondientes especialmente a la Organización Internacional del Trabajo. Estas normas, señala el entrevistado, no deben ser vistas desde el non plus ultra (locución latina para decir “no más allá”), sino que como el punto de partida para lograr un empleo digno.</p> <p>El entrevistado señala que no se debe olvidar que dentro del concepto de esclavitud también está inmerso el concepto de trabajo, por lo que es plenamente fundado que hoy en día se busque adjetivar el trabajo, en el sentido que no solo debe ser más productivo y globalizado, sino que, primordialmente debe ser digno. Concuera el entrevistado con el planteamiento de Juan Somaravía (Somavía, responsable impulsor del concepto de Trabajo Decente), en señalar que el trabajo digno debe estar caracterizado por objetivos tales como el desarrollo de derechos laborales, las oportunidades de empleo, la protección y diálogo social; siendo que, desde aquel enfoque, a su apreciación, poco se ha hecho en el Perú.</p>	<p>Del Castillo (2020), entiende al Decent Work como un cúmulo de desarrollos que en donde se busca que el trabajador explote sus capacidades, accediendo a condiciones óptimas y bien remuneradas. Además de ello, también indica que el concepto del Trabajo Decente impulsa la igualdad de oportunidades de los trabajadores, y que estos desarrollen su actividad de forma óptima, generando beneficios para su familia y a la colectividad.</p>	<p>Portales (2020) comprende al Decent Work como el principio rector en el que destaca la consideración de la dignidad del trabajador como persona, pero enfocada a la productividad y cumplimiento de ciertas metas, más allá que cumplir un determinado horario.</p>	<p>Subsecuentemente, Machuca (2020) se adhiere a los desarrollos de la Organización Internacional del Trabajo, señalando el Trabajo Decente persigue el equilibrio laboral, haciendo hincapié que el trabajo, bajo conocimiento universal, es un derecho y un deber, y que aquel concepto solo es una premisa, para aspirar a un trabajo que realmente enaltezca a la persona, otorgándole condiciones para realizar efectivamente su labor, sin descuidar su desarrollo personal.</p> <p>Destaca finalmente el entrevistado, que en la actualidad se viene asistiendo a una evolución de la concepción del trabajo, dado a que en el pasado (durante los años 1950 a 1990), las personas encontraban en el trabajo su realización personal; no obstante, señala que hoy en día, son más las personas que encuentran la realización laboral en situaciones más allá del trabajo mismo, como en la posibilidad de concretar aspiraciones personales (no necesariamente ligadas al trabajo), en el tiempo familiar, entre otros.</p>

Objetivo Específico N° 02: Definir los alcances del Plan Nacional de Competitividad y Productividad			
Bajo su experiencia, ¿Cuáles son los alcances del Plan Nacional de Competitividad y Productividad en el desarrollo de las actividades de sus trabajadores, clientes o empleador?			
Irving Aldo Rojas Valentino	Gerson Andree del Castillo Gamarra	William Arturo Portales Tarrillo	Jorge Antonio Machuca Vilchez
<p>Para Rojas (2020) existe un enfoque muy simplista del plan, como si pretendiese describir otra realidad. Señala el entrevistado que en materia de Derechos Laborales no se puede ser mezquino y buscar siempre afectar al trabajador en beneficio del desarrollo económico. Destaca que aquél que no es capaz de asumir y respetar los derechos laborales, sencillamente no está en la capacidad de hacer empresa; en consideración que luego, ante alguna vicisitud o movimiento imprevisto del mercado, el primero en ser afectado será el trabajador.</p> <p>Otro punto en el acotado plan señala el entrevistado, es el teletrabajo, en el que se realiza pregunta “¿Estamos preparados?”; y en el que, para responder la misma, explica que deberá evaluarse cuánto de la Población Económicamente Activa se vería beneficiada con la medida. Indica que el teletrabajo y las modalidades de similitud descansan en un supuesto primordial, en el que el trabajo deja de ser manufacturero para ser “mentefacturero”, siendo este último un desarrollo importante del sector terciario, conocido como el sector de la prestación del servicio; aquel sector que no se hace presente todavía en el Perú, dado a que el país tiene como base económica la explotación de</p>	<p>Siendo lo anterior el panorama descrito para los sectores en los cuales labora el doctor Rojas; Del Castillo (2020) señala que, en base a su experiencia, el plan en su sector está teniendo una implementación a largo plazo, sin que a la fecha tenga conocimiento de clientes que se encuentren aplicando o adaptando sus organizaciones a los alcances de este, sólo se encuentra en proyecto.</p>	<p>En el mismo sentido, Portales (2020) señala que, básicamente, los principales alcances que tendrá el Plan Nacional de Competitividad y Productividad podrán ser apreciados a largo plazo, dado al procedimiento a seguir en el que, será el Poder Ejecutivo (a través de sus entidades) el que estará evaluando cada punto de implementación del plan en forma periódica. Destaca el entrevistado que, al menos de manera inmediata, causará que los empleadores tengan que adecuar determinados procedimientos internos o dispositivos reglamentarios de trabajo, para que se encuentren más esclarecidos o conectados con lo propuesto por el plan; de manera que puedan adelantarse a la implementación de medidas como la verificación de la información del trabajador mediante la interconexión de entidades como SUNAFIL y SUNAT; o puedan agilizar los procedimientos para la ejecución de derechos como el ejercicio del descanso vacacional. Todo lo anterior deberá darse en el sentido de que no solo la Administración Pública, sino el propio empleador pueda verificar un correcto cumplimiento de los Derechos del Trabajador.</p>	<p>Finalizando, Machuca (2020) señala que el Plan Nacional de Competitividad y Productividad surge principalmente ante la constatación de debilidades del peruano promedio para ser productivo. Indica que el problema realmente es muy complejo ya que, de los problemas de productividad que tiene el peruano, devienen las carencias en educación y pobreza, lo que limitan su desenvolvimiento en este campo. Es por ello por lo que el plan en referencia tiene como pilares y efectos principales en la sociedad en general, el del fortalecer el capital humano y reforzar el aspecto de emprendimiento.</p>

Objetivo Específico N° 03: Determinar la relación que existe entre los desarrollos de jornadas laborales flexibles de la política del Trabajo Decente y los alcances del Plan Nacional de Competitividad y Productividad.			
¿Considera usted que el Plan Nacional de Competitividad y Productividad tiene correlación con los últimos desarrollos internacionales en materia de jornada laboral?			
Irving Aldo Rojas Valentino	Gerson Andree del Castillo Gamarra	William Arturo Portales Tarrillo	Jorge Antonio Machuca Vilchez
<p>Para Rojas (2020) el PNCyP, no tiene correlación con los últimos desarrollos internacionales en materia de jornadas laborales, en lo absoluto. Considera el entrevistado que aún existen tareas pendientes respecto a dicha regulación en el Perú, como es el caso de lo expuesto por la OIT en su Recomendación N° 116, sobre la reducción de la duración de trabajo; dicha recomendación estableció en su numeral 17 que: “Excepto en casos de fuerza mayor, deberán fijarse límites al número total de horas extraordinarias que pudieran efectuarse en un periodo determinado. Dichos límites deberían ser establecidos en cada país por la autoridad o gobierno competente.” Sobre lo anterior, señala el entrevistado que a pesar de dicha recomendación y del tiempo transcurrido, el límite máximo de la jornada laboral diaria que incluya también al trabajo de horas extras se encuentra pendiente de legislación y aplicación en el Perú. Indica que el legislador debe evaluar con sumo detenimiento la intensidad de las actividades laborales que se ejecutan, el cansancio físico o mental que podría ocasionar, y las consecuencias negativas que éste podría acarrear al trabajador y a la población en conjunto.</p>	<p>En contraste, Del Castillo (2020) señala que el Plan Nacional de Competitividad y Productividad si tiene correlación con los últimos desarrollos laborales en materia de jornada laboral, refiriendo a que el mismo está adecuado a varios de los rubros que abarca, y escalonados en producción e implementación; es decir, contiene etapas de implementación que permiten materializar las reformas que propone, en relación postulados que se encuentran desarrollados acorde a dispositivos internacionales en materia de formato por lo menos.</p>	<p>Portales (2020) por su lado, realiza una opinión más reservada al considerar que el Plan Nacional de Competitividad y Productividad, en su apartado laboral, encuentra relación con distintas publicaciones en la materia de carácter internacional, en especial de aquellas que, basan sus investigaciones de acuerdo con sus propias realidades. Sin embargo, percibe el entrevistado que algunas de las propuestas son abstractas o cuando menos, genéricas para lo que busca ofrecer; por cuanto hace que se encuentre expectante a la materialización de las reformas que propone.</p>	<p>Machuca (2020) por su parte, considera que el Plan Nacional de Competitividad y Productividad tiene poca correlación con los últimos desarrollos internacionales en materia de jornada laboral, por cuanto hay reducidas medidas en la búsqueda de la flexibilización horaria, destacando también que el grueso del plan tiene un enfoque a la autogeneración de empleo digno.</p>

Objetivo Específico N° 04: Determinar la relación que existe entre los desarrollos de jornadas laborales flexibles de la política del Trabajo Decente y los alcances del Plan Nacional de Competitividad y Productividad según sexo, edad y tiempo de servicio del trabajador.			
¿Considera usted que los lineamientos en el apartado laboral del Plan Nacional de Competitividad y Productividad denotan alguna distinción según sexo, edad y tiempo de servicio del trabajador?			
Irving Aldo Rojas Valentino	Gerson Andree del Castillo Gamarra	William Arturo Portales Tarrillo	Jorge Antonio Machuca Vilchez
<p>Para Rojas (2020) la cuestión de género en relación con el tema laboral en el citado plan no hace mayor realce; sin embargo, en lo que respecta tanto a la edad cronológica como al tiempo de servicios, pareciera que los citados sin índices contrarios a los términos de productividad que maneja el Estado, sin dejar de destacar a este como el ente que establece las reglas del juego.</p> <p>Aunando en su anterior postulado, el entrevistado señala que, en materia de tiempo de servicios, a su percepción, constituye un obstáculo para el Estado más que un beneficio, en el supuesto que a mayor edad del trabajador se tiene menos productividad; conjugando ello con el razonamiento que, un trabajador con un tiempo de servicio considerable provocaría una dificultad frente al empleador y su necesidad de renovar en cualquier momento a su personal. Para el entrevistado pareciera que aquella es la táctica por aplicar, profundizando más en la flexibilidad de la salida del empleo, que en la flexibilidad funcional (la misma que es entendida como el potencial de adaptabilidad de una estructura operativa a los cambios cualitativos y cuantitativos de flujos de producción).</p>	<p>Para Del Castillo (2020) los lineamientos del apartado laboral del Plan Nacional de Competitividad y Productividad sí denotan una distinción en materia de sexo, edad y tiempo de servicios del trabajador, en el sentido que, mediante su regulación, aunque leve, persigue implementar y otorgar oportunidades a dichos trabajadores, como lo es, por ejemplo, la búsqueda de mejora de condiciones laborales a las mujeres.</p>	<p>Asimismo, Portales (2020) afirma que cuando mucho, la distinción más notable que realiza el Plan Nacional de Competitividad y Productividad, es respecto a la mujer gestante trabajadora, y los menores de edad trabajadores, siendo los anteriores, distinciones cuya intervención el entrevistado considera válidas, dado a que es importante realizar aseveraciones de protección de derechos considerando las condiciones particulares de este tipo de trabajadores; claro está, siempre sin recaer en aspectos discriminatorios o diferenciadores en gran medida en contra trabajadores que no pertenecen a dicha población.</p>	<p>Coincide Machuca (2020), en señalar que sí hay un énfasis por proteger a la población vulnerable (mujeres ancianos y niños), sin que necesariamente haya una búsqueda de distinguir la regulación por sus condiciones. Finalmente destaca que hay que tener especial cuidado con el trabajo en la niñez, en tanto que, bajo su apreciación, vulnera el desarrollo de las personas bajo los estándares del Trabajo Decente.</p>

¿Considera usted que el Perú necesita una reforma laboral que tome en cuenta distinciones según sexo o edad? ¿Por qué?			
Irving Aldo Rojas Valentino	Gerson Andree del Castillo Gamarra	William Arturo Portales Tarrillo	Jorge Antonio Machuca Vilchez
<p>Rojas (2020) considera que, respecto de la cuestión de género, el debate es constante pero poco fértil, en el sentido que las distinciones salariales en un sistema con amplio sector informal no solo afectan las condiciones de hombre o mujer que tengan los trabajadores, sino que van más allá de dichas acepciones. Señala el entrevistado que se busca resolver problemas posteriores sin haber resuelto las cuestiones previas, dado a que un amplio sector informal no sólo afecta al trabajador o a la trabajadora, sino a la economía misma en su conjunto, al sistema de pensiones y finalmente al sistema de seguridad social. Para el entrevistado, el interés de algunos Estados en llevar al conflicto las cuestiones de género pareciera tener un propósito simple, dado a que es más barato en términos económicos impulsar un debate de este tipo que el plantear reformas laborales o sociales que cambien realmente el rumbo de una nación.</p>	<p>Del Castillo (2020) señala en que no es necesaria una reforma laboral que tome en cuenta distinciones según sexo o edad, dado a que ya existe senda legislación laboral al respecto, así como normativa relacionada en la Constitución Política; sobre el particular, señala que la Constitución ya se pronuncia sobre la no discriminación e igualdad. Por otro lado, señala que son muy distintos los casos en que se desarrolle normativa sobre el tema, y que en la práctica ésta no se aplique o que las propias instituciones realicen distinciones de forma oculta.</p>	<p>Portales (2020) señala que el Perú no necesita una reforma laboral que tome en cuenta distinciones según sexo o edad, en tanto que, para empezar, hacer una distinción entre trabajadores de cualquier tipo, que no encuentre justificación en condiciones objetivas como experiencia en el puesto, nivel de capacitación para este, u otro ítem similar, puede ser considerado como discriminación, y devendría finalmente en una norma inconstitucional.</p>	<p>Machuca (2020), considera que en el Perú sería viable una reforma laboral que tome en cuenta distinciones según sexo o edad, sólo si es que se busca la protección de la población vulnerable. Aunque sobre ello, destaca el entrevistado que, a su juicio, siendo de amplio conocimiento la situación de la población laboral femenina (por ejemplo), se puede afirmar que ya se trabaja en otras vías el mejoramiento de su situación, y considera que dichas medidas están generando mejoras incipientes, en tanto que paulatinamente las mujeres están equiparando sus derechos con la fuerza laboral masculina.</p>

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

En el presente apartado, se realizará la discusión de los resultados obtenidos producto de la metodología de estudio aplicada, en base a los objetivos específicos emanados del objetivo principal. En ese sentido, se procederá con la triangulación metodológica de los datos, y su procesamiento final.

4.1.1. Limitaciones

En el apartado de ubicación y procesamiento artículos científicos, publicaciones nacionales e internacionales y libros en la materia, surgió la limitación de realizar el análisis mayoritariamente sobre material digitalizado en la red, contando con reducido acceso a publicaciones físicas. De igual manera, en el procesamiento de Resoluciones Judiciales y/o del Tribunal Constitucional, se encontró la limitación de ceñir los análisis meramente al contenido de las Resoluciones, en contraste a la posibilidad de haber accedido a otros expedientes de mayores alcances, con el objetivo de realizar un análisis más integral de la materia. Sobre el particular, se tiene que aquellas limitaciones en ambos casos no responden al accionar o falta de accionar del presente, así como tampoco responde a las circunstancias de la materia estudiada, sino que responde al periodo contextual en el que actualmente la sociedad peruana se encuentra, que es la imposición del aislamiento social obligatorio aplicado por el gobierno peruano, a causa de la pandemia ocasionada por el virus SARS-CoV-2 o COVID-19. Dicha medida de carácter obligatorio ha generado que cada ciudadano dentro del territorio nacional permanezca en sus hogares, a efectos de evitar una mayor propagación del virus.

Por otro lado, en el apartado de las entrevistas, se tiene que los expertos entrevistados han cumplido con los requisitos correspondientes de tener conocimiento y experiencia en el rubro del Derecho Laboral, así como del contenido del Plan Nacional de Competitividad y Productividad, con la observación de que, en todos los casos estos expresaron tener desconocimiento de la Política Nacional de Competitividad y Productividad. Siendo que dicha política es el trabajo precedente que genera los cimientos del acotado plan, y que de igual manera constituye una investigación de voluptuoso contenido; por limitaciones de tiempo por parte de los entrevistados en su cargada agenda laboral, se han abordado todas las respuestas a las interrogantes planteadas desde la óptica de su sola experiencia y su propio análisis del contenido del Plan Nacional de Competitividad y Productividad. Se hace constancia que dichas percepciones son igual de válidas, dado a que ofrecen respuestas valorativas de las medidas políticas a aplicar en base a la práctica y conocimiento teórico de los entrevistados, ostentando un análisis causa-efecto directo sobre la situación actual en materia legislativa-social.

4.1.2. Interpretación comparativa

A. Discusión del Objetivo General: Determinación de la influencia de la flexibilización de jornada laboral como parte de la política de Trabajo Decente en el Plan Nacional de Competitividad y Productividad aprobado por el Decreto Supremo N° 237-2019-EF

En la discusión del objetivo general, primigeniamente ésta debe servir en razón a destacar las reformas laborales acaecidas en los últimos años, como un punto de partida causante de la situación laboral actual que tenemos, y lo que se propone sobre esta situación en el Plan Nacional de Competitividad y Productividad.

En ese sentido, y según lo expuesto por Prieto (2015), desde ya la región latinoamericana cuenta actualmente con una legislación laboral rígida, por cuanto es extremadamente garantista de derechos laborales en resguardo del trabajador; ello no en desmedro de tal merecimiento que ostenta el trabajador en ser garantizado por sus derechos, sino que, la legislación que se tiene en la actualidad es poco real en contraste a la materialización de los derechos que otorga, por cuanto aquella es la verdadera problemática a solucionar en la región de la cual el Perú es parte.

Ahora bien, en una inmersión en el territorio nacional, se tiene que, tal y como señala el Decreto Supremo N° 345-2018-EF, que contiene la Política Nacional de Competitividad y Productividad, la última reforma en materia de regímenes laborales a nivel general que se haya impuesto por el Estado Peruano a nivel legislativo fue en 1996, con la expedición del Decreto Supremo N° 001-96-TR, que no es más que el Reglamento del Decreto Legislativo N° 728; es decir, ha transcurrido más de veinte (20) años desde la revisión del Decreto Legislativo N° 728, y más de diecisiete (17) años desde la revisión de la Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, mediante el Decreto Supremo N° 008-2002-TR.

Sobre el particular, a la misma línea de razonamiento llegan los expertos consultados, con diferentes aristas sobre la acción que debió tomar el Estado en ese último lapso de aproximadamente diez (10) años, en el que, según Rojas, Del Castillo, Portales y Machuca (2020), se coincide en que o bien no ha existido reforma alguna respecto a los dispositivos legales antes mencionados, o ha existido de impacto muy tibio y sumamente deficiente a las situaciones jurídicas que ya planteaban éstas normas, de igual manera, se señala que no solo se ha generado daños al trabajador, sino al propio empleador, dado a que dispone con mecanismos legales anticuados que en buena cuenta no fomentan un crecimiento dinámico de su negocio o actividad económica; arrojando como resultado un estancamiento de la

industria peruana en la venta de materia prima, más que un crecimiento sostenido y diversificado.

Por cuanto, se hace evidente la necesidad del establecimiento no necesariamente de nuevos dispositivos legales, sino de políticas públicas cuyos lineamientos conlleven a un organizado cumplimiento de derechos laborales, así como una correcta gestión real y material de éstos, sin que sean evadidos en su cumplimiento o menoscabados sustancialmente por el Estado, o los empleadores.

Ante ello, tomando en cuenta las consideraciones anteriores, se emitió el Decreto Supremo N° 237-2019-EF, que contiene la aprobación del Plan Nacional de Productividad y Competitividad. Aquél plan, según lo desarrollado en el marco teórico, es un instrumento de lineamientos y políticas a seguir en la persecución de elevar la competitividad de la industria peruana en forma productiva, y en fe que el propio Estado peruano pueda agilizar e innovar en materia legislativa y política sobre la imposición de mejorados mecanismos para la realización más dinámica de actividades económicas en contraste a las existentes, teniendo como uno de aquellos mecanismos, la optimización del mercado laboral.

Entonces, se tiene que este plan debe buscar una resolución mucho menos conflictiva y más clara a discusiones laborales en materia de cumplimiento de derechos, tales como los que el propio plan destaca, la jornada de trabajo a tiempo parcial, o la actualización del anticuado Decreto Legislativo N° 728, a la propuesta ya concluida de la Ley General del Trabajo, que se encuentra en dictamen por el Congreso de la República. Sobre aquellas intenciones, es certero cuando menos, que el plan ha determinado correctamente la problemática laboral a resolver, por cuanto, tal y como se ve de manera ejemplificadora en la resolución del caso contenido en la Casación N° 18749-2016-LIMA, los contratos de jornadas laborales a tiempo parcial presentan una deficiencia respecto a la configuración de derechos hacia los trabajadores, como la formulación de Compensación de Tiempo de

Servicios o la configuración de la estabilidad laboral denotadas por Toyama (2018), y más allá de ello, la propia comprobación de que dichos trabajadores efectivamente laboran bajo tiempo parcial, sin mayores extralimitaciones por parte del empleador, también son parte de la discusión en materia de cumplimiento de derechos a resolver.

Ante dicha situación, surge entre las distintas propuestas, la de Rojas (2017), por cuanto propone la reformulación de la contabilidad de jornadas trabajo, conocida como la multiperiodalidad de jornadas laborales, en la que se postula adaptar la jornada de los trabajadores, a periodos específicos de alta demanda de labor efectiva en la empresa, de acuerdo a su actividad, así como que las horas en sobretiempo laboradas, puedan ser compensadas por periodos determinados en el contrato que dispongan una labor menor a la jornada ordinaria máxima; resultando del cálculo de dicho periodo, el cumplimiento efectivo de las cuarenta y ocho (48) horas semanales dispuesta por la ley, a manera de resumen de lo explicado a profundidad en el marco teórico.

La acotada propuesta, no surge de la inmediatez de soluciones sobre la marcha que históricamente han definido las reformas laborales en el Perú según Cuadros, Sánchez y Vidal (2012), sino que, se da a conocer bajo las disposiciones y principios del Trabajo Decente, concepto propuesto por la Organización Internacional del Trabajo y desarrollado a lo largo de los años por los Estados suscritos a la misma, permitiendo que se cuente con este sistema flexible jornadas laborales, en consideración de la condición de humano que tiene cada trabajador, el derecho al libre desarrollo de su personalidad, y el tiempo de vida que necesita para alcanzar tales objetivos que contiene en su individualidad como persona.

Lo anterior también resulta de destacable revisión a raíz del efectivo cumplimiento que han estado prestando los países desarrollados de Europa al Convenio N° 47 de la Organización Internacional del Trabajo, en el cual se determina a la jornada semanal de

cuarenta horas de trabajo como una norma social a conseguir, cuando menos por tramos, en toda la fuerza laboral de todos los Estados, tal y como lo expone Yáñez (2016).

En ese sentido, ha determinado que la propuesta de la multiperiodalidad de jornadas laborales es factible de aplicación bajo el amparo del presente Decreto Legislativo N° 728, pero que encuentra un mayor alcance bajo el Plan Nacional de Competitividad y Productividad, por cuanto la medida política de la aprobación de la Ley General de Trabajo, contiene definiciones que no solo, y tal y como señala Del Castillo (2020), resultarían en una uniformidad de dispositivos legislativos de carácter laboral, sino que resultarían de mayor claridad hacia el empleador, por cuanto éste ya no se vería inmerso en un sistema legislativo laboral disperso de más de veinte años de antigüedad, sino que contaría, en relación a la respuesta de Portales (2020), con un único dispositivo legal laboral con un mayor enfoque a las circunstancias actuales de globalización y dinamismo que se persigue, considerando que dichos puntos son también valorados por la Política Nacional de Competitividad y Productividad.

Ante la propuesta, Rojas, Portales y Machuca (2020) concuerdan en que la alternativa sería positiva para la fuerza laboral peruana, por cuanto actualmente muy poco se ha hecho para discutir el tema. A lo anterior, se suma el hecho de que la propuesta, finalmente se presenta también como un desarrollo de las jornadas laborales en base a la productividad de los trabajadores, entendiéndose ésta como el termómetro del personal requerido por el empleador, para desarrollar servicios que se encuentren ceñidos a las cuarenta y ocho horas semanales. Por otro lado, Del Castillo (2020) presenta reparos en la aplicación de la propuesta, por cuanto considera que el contexto social-legislativo de la fuerza laboral peruana es distinto a los desarrollos históricos europeos que llevaron a la creación y aplicación efectiva de dicha propuesta; además, agrega que una propuesta de reforma interesante para su percepción, sería aquella que deje de otorgar beneficios sin sustento a

trabajadores que, mientras más derechos le son garantizados, más deficientes se vuelven en el desarrollo de su labor.

En cuanto a la evaluación sobre si el plan presenta en su desarrollo, alguna medida política que reforme el mercado laboral a favor de la flexibilidad de jornadas productivas, se tienen apreciaciones divididas, por cuanto Del Castillo (2020) señala que sólo se ha profundizado en el rubro de la formalización y supervisión de empresas, y que no existe medida política real enfocada a elevar la productividad de la fuerza laboral, la misma que, destaca, no variará en la productividad actual que presenta en base a beneficios normativos. Por el contrario, Rojas (2020) considera que por lo menos, existen buenas intenciones de reforzar el capital humano, señalando en relación con su respuesta, que la Política Nacional de Competitividad y Productividad si contiene un desarrollo de la importancia del capital humano como base de una economía sostenible, la misma que es necesaria para que no se recaiga en la llamada trampa del ingreso medios según Chirinos (2019); pero que y sin embargo, no existe en el plan desarrollos de medidas concretas más allá del objetivo que se tiene en el fortalecimiento de la fuerza laboral. Por último, concuerdan Portales y Machuca (2020) en soslayar que sí existe un desarrollo enfocado precisamente a la flexibilidad de las jornadas de trabajo en el Plan Nacional de Competitividad y Productividad, por cuanto se desarrollan medidas respecto a la adopción masiva del contrato de trabajo a tiempo parcial, y que dicho fortalecimiento de este tipo de trabajos requiere una actualización en materia de derechos mínimos a sus trabajadores que son visibles en el acotado plan.

Sobre el particular, se adoptará la comprobación del objetivo general en base a las respuestas emanadas de las discusiones de los objetivos específicos.

B. Discusión sobre las jornadas laborales flexibles dentro de la política del Trabajo Decente

Habiéndose desarrollado la propuesta de jornadas laborales flexibles, proseguir con el desarrollo del concepto del Trabajo Decente resulta en ocasiones sumamente controvertido, dado a que según lo señalado por Baylos (2015) y retomado del marco teórico, por lo general esta política contiene elementos abstractos como la dignidad o valoración del trabajador como ser humano. Muchos Estados pueden tener problemas encontrando cómo materializar dicha valoración en sus legislaciones, y precisamente la discusión en torno al Trabajo Decente rodea dicha problemática. En lo ampliamente desarrollado por sendas publicaciones internacionales como la de Patlán (2015), se habla de una serie de definiciones como el Trabajo Motivador y la Calidad de Vida en el Trabajo; dichos conceptos no son más que apreciaciones de un autor que invita a la comunidad internacional a redefinir los parámetros éticos y axiológicos con los que sus legislaciones laborales operan. La política del Trabajo Decente, es entonces, la búsqueda de mejores condiciones para el trabajador, entendiéndose éstas como un respeto irrestricto a sus derechos, y condiciéndose con lo señalado por Rojas (2020), en el que los convenios ya emanados por la Organización Internacional del Trabajo, son el estándar mínimo legislativo que se debería seguir, debiendo hacer suyo cada Estado el objetivo de elevar las condiciones de vida de su fuerza laboral a un desarrollo pleno de su personalidad y objetivos individuales.

Sobre lo anterior, se tiene entonces que los Estados deben regir sus legislaciones laborales teniendo como base, una serie de criterios o principios de interpretación de estas que permitan un desarrollo pleno y dinámico de la población trabajadora de un Estado. Sobre el particular y en relación con los expertos consultados, para Rojas (2020) el principio de igualdad en el trabajo es primordial para un correcto desarrollo en este por parte de la fuerza laboral de un país, destacando el deficiente ejemplo que da el Estado peruano, al mantener

regímenes distintos para sus trabajadores en el sector público y en el sector privado; en el que este último finalmente presenta las herramientas legislativas necesarias para hacer cumplir los derechos laborales que le son asegurados a sus trabajadores, en contraste con el pernicioso régimen de Contratación Administrativa de Servicios que es un atentado directo contra todo derecho laboral asegurado en la Constitución Política, y de condiciones aún más leoninas si se evalúa con referencia a los desarrollos del Trabajo Decente. Por otro lado, Del Castillo (2020) considera importante la simplificación legislativa como una acepción sumamente importante a cumplir como parte del propio principio de legalidad; en el sentido que el Estado Peruano debe contar con legislación laboral que sea de fácil redacción y organización con el objetivo, y tomando su experiencia como ejemplo, que empleadores no se vean impulsados a proceder desconocerlas o evadirlas; sino que, interpretando en sentido opuesto a su respuesta, puedan fomentar que los empleadores tengan un mayor conocimiento y alcance de los derechos que tiene el propio empleador, así como de los derechos que ostentan los trabajadores en el marco de una relación laboral. Básicamente, no solo basta con la discusión de fondo respecto al desarrollo de políticas de cumplimiento y flexibilidad laboral, sino que le es necesaria una subsecuente simplificación que permita verdaderamente tener al alcance de cualquier industria, por más pequeña que sea, de un dispositivo legal que deje en claro las reglas a seguirse.

Como un conjunto de apreciaciones complementadas entre sí, se tiene lo señalado por Machuca (2020), en el cual el primero destaca que es imperativo el desarrollo a profundidad del principio de buena fe y de razonabilidad. Lo anterior no solo en el marco de la interpretación normativa que requiera la legislación laboral vigente, sino en razón a la propia relación laboral empleador-trabajador; siendo que a nivel ejemplificador, el primero debe confiar en el correcto cumplimiento de metas por parte del teletrabajador, mientras que éste último debe considerar que el teletrabajo no significa menor responsabilidad o menor

trabajo, sino que debe presentar un mayor nivel de autoorganización al momento de prestar sus servicios, con el objetivo de coordinar también sus actividades personales con la labor presentada. A lo anterior se suma el principio de razonabilidad, respecto de la carga laboral brindada por el empleador hacia el trabajador, y que ésta misma debe estar supeditada a que su cumplimiento requiera no más de ocho horas diarias de trabajo, o cuarenta y ocho horas semanales del mismo.

Portales (2020) ofrece una arista distinta pero complementaria a lo desarrollado por Machuca, en el sentido de que se debe apreciar las prerrogativas que tiene el empleador también bajo el principio de la Libertad de Empresa, dado que, sumado a los principios que mencionaron los anteriores entrevistados, el sector privado posee una libertad excelsa en el marco del desarrollo de su actividad, y dicha libertad puede usarse positivamente para hacer suyo las políticas de Trabajo Decente. Sobre ello, destaca la publicación de Valdeiglesia (2018), en el cual resalta las bondades de la aplicación de políticas de Responsabilidad Social en el sector empresarial, con el objetivo de que dichas políticas generen réditos positivos a largo plazo, como la obtención de un mejor capital humano y la mantención del que ya se posee.

Como agregado a lo desarrollado por Valdeiglesia, se constata la validez aplicativa de dicha publicación en la industria peruana, a razón de la Casación N° 7712-2018-CALLAO, en el que inicialmente ENAPU S.A sostiene un diálogo alturado con su sindicato de trabajadores, con el objetivo de lograr un acuerdo respecto a jornadas laborales, y a la modalidad de turnos que se llevaba en la empresa. Si bien es cierto dicho diálogo cuyo acuerdo fue efectivo, terminó en un conflicto judicial por la discusión en materia de aumentos progresivos de sueldo en relación a más horas trabajadas; la aplicación de la alternativa ofrecida por Valdeiglesia hubiese tenido un impacto muy positivo para la empresa, a largo plazo, si es que se seguía hasta el final el diálogo de este empleador con

todos sus trabajadores, con el objetivo de establecerse objetivos en común, y destacando que el cumplimiento de éstos les daría beneficios a ambas partes.

Es entonces, que teniendo una serie de principios descritos sobre los que un Estado ciñe su legislación laboral, para el cumplimiento de una efectiva relación laboral que no resulte pernicioso al desarrollo de la empresa, ni al desarrollo personal de la fuerza laboral en general, se invitó a los entrevistados a dar su propia definición del Trabajo Decente como política rectora de los Estados que aplican estos principios. Ante lo anterior señalado, se concluye como definición en conjunta ofrecida por Rojas, Del Castillo, Portales y Machuca (2020), que el Trabajo Decente es el respeto irrestricto por parte de todos los entes que inciden en la vida diaria del trabajador, como el empleador y el Estado, hacia los derechos fundamentales que este detenta no por su sola calidad de trabajador, sino por su calidad de ser humano, buscando siempre que se obtenga un mejor beneficio para las partes intervinientes de la relación laboral. El mencionado respeto a aquellos derechos fundamentales, implica el garantizar al trabajador el acceso a un trabajo en el cual se permita cultivar y profundizar sus capacidades en condiciones laborales óptimas y bien remuneradas, así como que el desarrollo de su prestación de labores resulte suficiente para el cumplimiento de la actividad para la que fue contratado, bajo los límites internacionales impuestos por su sola consideración como persona con derecho a disfrutar los réditos de su trabajo en un tiempo prudencial y justo. Lo anterior va de la mano con la productividad que presente el propio trabajador, por cuanto éste no solo debe ver asegurado y amparado sus derechos por su sola condición de ser una persona inmersa en el mercado laboral, sino que éste debe ser mantenido a razón de un correcto desenvolvimiento en los servicios para los que fue contratado, de manera que no se perjudique al empleador o que éste se vea obligado a mantener elementos que no le presentan utilidad por su sola razón de no desear ser de utilidad.

C. Discusión sobre los alcances del Plan Nacional de Competitividad y Productividad

En la presente subsección discursiva, es imperativo destacar el artículo 2° del Decreto Supremo N° 345-2018-EF, mediante el cual no solo prosigue al artículo que dispone la aprobación de la Política Nacional de Competitividad y Productividad, sino que dispone que la aplicación de ésta abarque a todas las entidades de los diferentes Poderes del Estado, Organismos Constitucionales Autónomos, los distintos niveles de gobierno, el sector privado y finalmente a la sociedad civil. Por cuanto, se tiene que el plan que le sucede, en la práctica debe visualizar su desarrollo desde todos los frentes sociales, empresas y poderes que constituyen el territorio peruano.

Ello en cuanto al alcance territorial y social, pero ahora se debe proceder a la discusión de sus alcances en cuanto a los efectos de las medidas políticas a tomarse en la sociedad peruana, y para ello se recurre al también artículo 2° pero del Decreto Supremo N° 237-2019-EF, en el cual se dispone que toda implementación de las medidas establecidas en el Plan Nacional de Competitividad y Productividad deberá suceder en el marco de las competencias legalmente asignadas a las entidades de los distintos Poderes del Estado, así como a todos los entes anteriormente mencionados, en razón a su grado de participación y responsabilidades, aplicándose de igual manera a los actores estratégicos que se detallan en el referido plan.

Ahora bien, en base a lo desarrollado al marco teórico respecto a la descripción de las medidas políticas 5.1, 5.2, 5.3 y 5.8; se tiene una determinación de los alcances concreta por cuanto se han analizado dichas medidas en base a sus propias definiciones y los objetivos que persiguen.

Respecto a la medida política 5.8 que versa sobre la modernización y ampliación del sistema de fiscalización laboral, se procura una reforma de SUNAFIL en el sentido que

exista una mayor interconexión de entidades respecto de ésta entidad y SUNAT, sumado al proceso de digitalización al cual tiene que ser afecto todo procedimiento de fiscalización hacia el año 2030, entre otras medidas como la agilización y fortalecimiento de las competencias de SUNAFIL y la coordinación de competencias excluyentes con el Poder Judicial, a fin de que desde el inicio de un procedimiento de fiscalización se tenga discernido qué entidad es la más competente para realizar una verificación certera de la relación laboral, sin que otra pueda generar algún tipo de conflicto de competencias.

En cuanto a la medida política 5.3, se tiene la modernización de la ley del Teletrabajo, para expandir el uso de las modalidades de contratación bajo este tipo labores, y que finalmente sea de igual o superior utilidad frente a los tipos de trabajo convencionales que requieren la presencia del trabajador en el centro de labores. En este caso, se prevé que la modernización de este dispositivo legal surta efecto a través de un nuevo proyecto de ley, sumado a un reglamento que determine los alcances de esta modalidad. Sobre el particular y como se dejó definido en el marco teórico, se tiene que a esta medida le es imperativo el debate respecto a los periodos de inactividad que pueda tener el trabajador en el desarrollo de sus labores, y de cómo ese periodo puede ser discernido por el legislador si es que le es computable para el cumplimiento de su jornada laboral, o no. Anteriormente ya se tenía abarcado el tema respecto a la tesis formulada por Ávalos (2018), en el que presenta una definición concreta del significado de la jornada de trabajo que abarca este debate de manera sustancial, y que, a consideración del presente, permitirá establecer una efectiva reforma sobre la vigente Ley del Teletrabajo.

Sobre ello, se retoma el desarrollo de Machuca (2020), en el que señala al teletrabajo como un mecanismo sumamente viable para cumplir las metas establecidas por el empleador, pero que requiere limitaciones respecto de su aplicación, por cuanto ésta, y teniendo de manera ejemplificadora el teletrabajo implantado a raíz del aislamiento social

obligatorio, se ha visto en una suerte de cumplimiento de labores que quiebra la jornada laboral común, ante el establecimiento de cargas laborales extenuantes.

Como último punto discusivo respecto al presente objetivo, y el más relevante a consideración del autor, son las medidas políticas 5.1 y 5.2, las mismas que evocan la persecución de la reforma total del Decreto Legislativo N° 728. El señalado Decreto Legislativo, tal y como fue definido en el marco teórico y según lo señalado por Toyama (2004) en el apartado de resultados, fue emitido a razón de la reforma constitucional establecida por la Constitución Política de 1993, en el cual se prescindió de todo el capítulo de Derechos Laborales, a fin de relegarlo a la Ley. Dicha disposición bajo apreciación de Toyama no resultó negativa a efectos regulatorios, pero se destaca la pérdida de una oportunidad sustancial de encaminar la reforma laboral en la sociedad peruana, a una de carácter fructífero que se encuentre al nivel de estándares internacionales, muy por el contrario, el Decreto Legislativo emitido sobre el establecimiento de relaciones laborales y fomento del trabajo, vio constreñida sus disposiciones mayoritariamente a la voluntad del empleador, resultando perjudicial en distintos casos (hasta las subsecuentes modificaciones normativas).

Toda la situación precedente se reconoce finalmente en la Política Nacional de Competitividad y Productividad, y es por el mismo motivo que en el acotado plan se formula la aprobación de una Ley General del Trabajo que recabe todos los desarrollos normativos dispersos en materia laboral. Se destaca también que ésta medida política permite de manera más clara el establecimiento del sistema multiperiodal de jornadas laborales, por cuanto ofrece regulación sobre el periodo intermitente entre jornadas diarias, una definición concreta de lo que significa la jornada de trabajo, implementa en la ley el sistema compensatorio de horas por negociaciones de periodos hasta por el plazo de un año, entre

otros mecanismos que incluyen tanto una organización de los dispositivos legales dispersos, así como definiciones o esclarecimientos respecto a articulados legales ya vigentes.

Lo anterior es complementario a la medida política 5.2, dado a que se establece como medida política, la reforma de la contratación laboral a tiempo parcial, por cuanto se procura un afianzamiento de derechos mínimos al trabajador part-time, dado a la constante discusión que posee sobre sus derechos laborales, y el diferenciado tratamiento que recibe a nivel judicial, en el sentido que más que discutir derechos laborales de fondo, existe un filtro previo respecto al cómputo de sus horas laboradas para determinar si es acaecido de dichos derechos, tal y como se apreció en los resultados devenidos de la Casación N° 18749-2016-LIMA.

En base a lo anterior acotado, se tiene entonces que el Plan Nacional de Competitividad vería su aplicación concreta en todos los casos de índole judicial y constitucional visualizados en el apartado de resultados; sumando a ello las percepciones de los expertos consultados, en el que se infiere de las respuestas de Rojas, Del Castillo, Portales y Machuca (2020) a la pregunta sobre cuáles eran los alcances del acotado plan sobre el desarrollo de las actividades de sus clientes, trabajadores o empleadores; que el Plan Nacional de Competitividad y Productividad encontraría su aplicación en la sociedad a largo plazo, por cuanto ésta dispone de medidas cuya materialización es de reducida potestad por parte del Poder Ejecutivo, requiriéndose la intervención obligatoria del Congreso de la República para el afianzamiento de éstas reformas. Ahora bien, cada entrevistado tuvo su apreciación respecto de la pregunta, destacando Rojas (2020) que dentro del plan no se debe entender la flexibilización de derechos laborales como un desmedro a las disposiciones ya vigentes que abarca a la fuerza laboral peruana, así como sus preocupaciones respecto a la implementación del teletrabajo en tanto la fuerza laboral peruana no está capacitada para la dirección de su propio trabajo como cumplimiento de metas; por otro lado, Portales (2020)

continúa destacando la potestad del sector privado para poder adaptarse a los cambios que propone el plan que tarde o temprano terminarán por siendo implementados, mientras que Machuca (2020) destaca finalmente que el trasfondo de los alcances del Plan Nacional de Competitividad y Productividad, son los de fortalecer el capital humano y reforzar el aspecto de emprendimiento en la industria peruana.

Sobre lo anterior, se concluye la presente discusión señalando que las medidas políticas del Plan Nacional de Competitividad y Productividad finalmente surtirán efectos en un alcance global de llegar a concretarse, afectando a toda la fuerza laboral que hoy en día se desempeña en el sector formal de empleo, sin dejar de mencionar que las reformas laborales a implementarse requieren un mayor debate respecto a su aplicación, como la posibilidad de prever oportunamente las jornadas a imponerse en las jornadas laborales de tiempo parcial, tal y como lo desarrolla Golden (2014) mediante la Fair Labor Standards Act, entre otros como la ejecución y aprobación de la Ley General del Trabajo, siendo éstos los alcances más destacables del acotado plan, acompañado por las subsecuentes medidas como la reforma del sistema del teletrabajo, y el sistema de fiscalización laboral; todo ello en fe de dinamizar el mercado laboral para lograr un sector de empleo formal superior al informal, y que éste sector formal finalmente cuente con las condiciones de trabajo digno.

D. Discusión sobre la relación existente entre los desarrollos de jornadas laborales flexibles de la Política del Decent Work o Trabajo Decente, y la definición de los alcances del Plan Nacional de Competitividad y Productividad

Como se dejó explícito anteriormente, la Política del Trabajo Decente no es únicamente exclusiva de la entidad que generó su estudio, que es la Organización Internacional del Trabajo, sino que es desarrollada en forma de pinceladas a través de las distintas publicaciones internacionales emitidas a razón de la Conferencia 87° de la OIT, en

la que se vio nacimiento a las memorias del director de la misma, Juan Somavía, desarrollando extensamente la universalización de los derechos del trabajo través de postulados básicos que debe contener toda relación laboral, según su propio director y según Baylos (2015).

En ese sentido, a nivel ejemplificador, como una de aquellas publicaciones internacionales que invitan a la reflexión y constante cuestionamiento del sistema laboral vigente, es la de Andrias (2016), por cuanto desarrolla contextualmente y mediante recomendaciones, la situación actual de las entidades públicas de los Estados Unidos frente a la problemática laboral que genera la contravención de derechos consagrados por los distintos precedentes judiciales y leyes emanadas; y del cómo el sólo debate de éstos resulta en una plática tabú que sorprende a cualquier empleador adaptado a una realidad en la que la balanza de potestades se inclina a su favor. Dicha publicación finalmente, y en relación a los principios del Trabajo Decente, concluye que el Estado además de renunciar al rol interventor como única salida para asegurar las garantías laborales de su fuerza de trabajo, debe fungir en una suerte de ente informador e impulsador de discusiones, de la mano con sus sindicatos; con el objetivo que, sin necesariamente estar inmerso en el problema, pueda fomentar un debate alturado del cumplimiento de disposiciones laborales entre trabajadores y empleadores, con el objetivo que finalmente se logre el tan ansiado trabajo digno o de calidad que se persigue.

Sobre lo anterior, resulta de especial relevancia la Resolución Casatoria N° 14239-2015-LIMA, y la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 00859-2017-PA/TC, dado a que según los resultados obtenidos, aquellos casos abarcaron cuestionamientos sobre la configuración y/o aplicación normativa sobre jornadas laborales tales como el sobretiempo nocturno (cuya parte demandante buscaba que se entienda dicho pago como un incremento de sueldo) o el cumplimiento de una jornada laboral menor a las ocho (08) horas en la

Administración Pública (cuya parte demandante buscaba mantener el régimen anterior de 06 horas acordado mediante negociación colectiva), sirvieron en su mayoría como ejemplos de perseverancia por parte de los trabajadores en materias discutivas sumamente perdidas, y que no solo constituyeron una suma innecesaria a la carga judicial que necesita ser expectorada, sino que establece a futuro y casi permanentemente una relación de carácter confrontacional entre los sindicatos de trabajo y los empleadores. Lo anterior deviene en que dicha relación, en muchas ocasiones resulta ser perjudicial para conseguir el establecimiento de estándares, que verdaderamente sean asequibles para el empleador conseguir. Ello en favor de sus trabajadores, y que, con una correcta asesoría imparcial por parte de alguna entidad del Estado, aquellos sindicatos hubieran podido encausar correctamente sus pretensiones a situaciones más realistas sobre problemáticas relevantes en razón a las disposiciones vigentes en la ley.

Sobre aquellos casos también versa el Plan Nacional de Competitividad y Productividad, en el sentido que implementa la propuesta del rol informador e impulsador del Estado, a que su propio capital humano pueda recibir una educación pertinente en el sector en donde se desarrolla, con el objetivo que pueda estar más capacitado no solo en el ejercicio de su actividad de manera productiva y eficaz, sino que también se encuentre capacitado respecto a las disposiciones legales laborales que inciden directamente en su persona, como se puede apreciar en la medida política 5.6. en materia de reestructuración de programas de inserción y promoción de la empleabilidad. Dicha medida persigue finalmente la capacitación socio-emocional y cognitiva de las personas, con el objetivo que puedan verse inmersos en un mercado laboral competitivo que atienda a las habilidades que poseen de forma optimizada, y que ésta a su vez eleve el estándar no sólo del personal de una empresa, sino sus propias competencias como seres humanos.

Sin pretender ahondar en un tópico fuera del objetivo específico en discusión, dicha capacitación socio-emocional y cognitivo del capital humano servirá finalmente para contribuir a la propuesta señalada por Rojas (2017), en el sentido que permitirá establecer un debate sobre las jornadas laborales vigentes, no solo en un sentido de interpretación estricta, sino uno de adecuamiento variable de acuerdo con cada situación laboral de cada centro de trabajo. Es de aquella manera que se evitará la formulación de posiciones de carácter beligerante o confrontacional en los órganos que imparten justicia, más aún cuando ambas partes están suficientemente instruidas sobre qué reglas del trabajo pueden ser negociadas; que, en este caso se han visto probadas jurisprudencialmente que la problemática radica en las horas de trabajo, y que las organizaciones sindicales están dispuestas a llevar dicha discusión hasta las últimas instancias, por más que no tengan éxito en sus pretensiones.

En ese aspecto, corresponde señalar que las jornadas laborales flexibles, inmersas en la definición postulada del Trabajo Decente, influyen significativamente en los alcances del Plan Nacional de Competitividad y Productividad; no solo porque el trabajo que le precede, la Política Nacional de Competitividad y Productividad, haga mención al desarrollo de estándares de la Organización Internacional del Trabajo en los lineamientos de sus conclusiones, sino que las propias medidas formuladas presentan aristas devenidas directamente de publicaciones internacionales como las de Arias, o las de Camacho y Mayorga (2017), que desarrollan los conceptos del Trabajo Decente de la OIT en base al factor de los riesgos laborales psicosociales desde una perspectiva organizacional, es decir, que acepta en primer lugar las incomodidades de un grupo de trabajadores con las reglas vigentes de jornadas laborales calificándolas como contingencia laboral, y que merece hacerse menester un proyecto de solución que sea racionalmente factible para ambas partes con el fin de menguar mayores discusiones; ello es finalmente, la aceptación de que la discusión e implementación de medidas políticas de índole laboral por parte del Estado

peruano y sus entidades, no le son exclusivas a éstas, sino que también influyen de manera casi determinante las políticas que disponga el empleador en base al cumplimiento de lo dispuesto por el plan, tal y como también señaló Portales (2020) en sus precedentes respuestas; solo que para ello el Estado puede servir muy favorablemente como ente informador.

Bajo ese aspecto, corresponde destacar entonces la percepción de los entrevistados en la materia. Sobre el particular, Rojas (2020) no considera por mucho que los postulados del Plan Nacional de Competitividad y Productividad se encuentren relacionados con las publicaciones internacionales en materia de Trabajo Decente, haciendo referencia a la carencia de que en las propias medidas políticas se encuentren ubicadas reformas (en calidad de decreto supremo que ostenta el plan), destinadas si quiera a menguar la problemática respecto a las jornadas laborales con un sistema más idóneo como lo es la multiperiodalidad u otra propuesta, ubicando la discusión sobre las deficientes condiciones en materia de jornadas en las que se ve inmersa, por ubicar un ejemplo, la Policía Nacional del Perú. Es decir, de manera inmediata el plan no está encontrando un desarrollo concreto de reformas, lo que a percepción del doctor Rojas implica que no se encuentre relacionado con las publicaciones internacionales sobre el Trabajo Decente. Del Castillo, Portales y Machuca (2020) discrepan ligeramente de dicha percepción, por cuanto aceptan que lo discutido en párrafos precedentes sí constituye una influencia sustancial de las publicaciones internacionales en materia laboral en el Plan Nacional de Competitividad y Productividad, solo que, hasta el momento, tal y como señala Portales (2020) las medidas ofrecidas son de carácter abstracto o cuando menos, genéricas en un supuesto de aplicación inmediata, y que habrá que esperar a su aplicación a largo plazo. Sobre lo anterior, Machuca (2020) agrega que el grueso del plan ciñe de manera incipiente a una búsqueda de la flexibilización de jornadas laborales como medida de aplicación inmediata, pero que en sí el trasfondo del

propio plan sin duda alguna encuentra su enfoque en la autogeneración de empleo digno, lo que va en relación con publicaciones internacionales que finalmente encuentran su desarrollo bajo la política del Trabajo Decente.

E. Discusión sobre la relación que existe entre los desarrollos de jornadas laborales flexibles de la Política del Trabajo Decente o Decent Work y los alcances del Plan Nacional de Competitividad y Productividad según sexo, edad y tiempo de servicio del trabajador.

Al respecto, se tiene que la Política del Trabajo Decente o Decent Work ciñe el abarcamiento de su concepto a todo ser humano inmerso en el mercado laboral, sea hombre, mujer, mujer gestante, adulto mayor, entre otras personas que se encuentran en condiciones distintas a las que podría estar un trabajador o trabajadora común. Además de ello, tal y como señala Toyama (2018) respecto de la Ley de Jornada de Trabajo; ésta se aplica uniformemente tanto a trabajadores hombres y mujeres; sólo estableciéndose diferencias mediante regímenes especiales para los menores de edad trabajadores por rangos de edades, así como para los profesores; según lo desarrollado en el marco teórico.

Sobre aquellas diferencias, más las dispuestas también en el Decreto Legislativo N° 728, la Ley N° 26644 y la Ley N° 27240 que versan básicamente sobre las facilidades y derechos otorgados a los adultos mayores, mujeres y mujeres gestantes; cabe destacar el enfoque otorgado en el Plan Nacional de Competitividad y Productividad. En el acotado plan, se visualiza que éste confluye con los conceptos del Trabajo Decente, por cuanto focaliza prioritariamente la inmersión en el mercado laboral formal, a las mujeres trabajadoras; especialmente a aquellas que se encuentran contratadas bajo un contrato con jornadas laboral a tiempo parcial.

En ese sentido, se tiene que la persecución de la implementación de las medidas políticas en cuanto a la aprobación de una Ley General de Trabajo, más el establecimiento

de derechos mínimos para este tipo de trabajadores, impactaría en forma positiva según el acotado plan, por cuanto señala que la población femenina representa un 54.5% de personas con un empleo a tiempo parcial como ocupación principal, pero con una tasa de informalidad aun mayor a la de los hombres, ostentando un 90.4% de trabajadoras inmersas en el mercado del empleo informal.

Ahora, respecto a la apreciación de los expertos en la materia, se tiene en primer lugar que la opinión generalizada y complementada de Rojas, Del Castillo, Portales y Machuca (2020), es que una reforma laboral con diferenciaciones respecto al género o edad no es sustancialmente necesaria, por cuanto ya existe normativa que se pronuncia de manera explícita y cuidadosa al respecto. En ese sentido, se señala que en el caso de que exista un pronunciamiento diferenciador que tenga alcances más allá de la protección de la población vulnerable, se estaría incurriendo en discriminación laboral; en el supuesto que establezcan estándares distintos y no objetivos hacia un tipo poblacional como las mujeres trabajadoras, en contraste a lo que podría requerir una determinación especial como es el caso de adultos mayores trabajadores o menores de edad trabajadores. Finalmente se recalca que el debate sobre una reforma laboral siempre debe ir más allá de la cuestión del género, de manera que se generen medidas que resulten igual de versátiles y justas sobre todo tipo de trabajadores, con las limitaciones o imposiciones que la ley amerite por causas meramente objetivas a su condición.

Consecuente, se tendría que la Política del Decent Work o Trabajo Decente no necesariamente se relaciona a una reforma legislativa laboral concreta respecto a los temas del sexo, edad o tiempo de servicio del trabajador, por cuanto ello depende más de la actuación de quienes se encuentran en relación directa con el trabajador, es decir, el empleador; tal y como señala Del Castillo (2020), en el que, el hecho de que el empresario o empleador busque realizar éstas diferenciaciones o establezca preferencias por un tipo de

trabajador en forma oculta a lo que prescribe la norma, por ejemplo, no significa que la situación requiera una reforma legislativa para dar solución a dicha problemática, sino que se necesitaría entonces un mecanismo de cumplimiento de disposiciones laborales, considerando que también se está incidiendo sobre la facultad de selección de personal que ostenta el empleador.

Sobre lo anterior, y en relación a las respuestas otorgadas por todos los entrevistados citados, se tiene que los lineamientos del apartado laboral del Plan Nacional de Competitividad y Productividad en general sí generan una distinción de los trabajadores según edad, sexo y tiempo de servicios, pero no bajo en aspectos considerativos del propio empleo en el que están inmersos, sino en el marco de fomentar un mayor acceso al empleo formal por parte de éstos, procurando la reforma de dispositivos legales que, sin que necesariamente tengan nombre propio respecto a un tipo poblacional de trabajo, sí tienen el trasfondo de generar condiciones más favorables de empleo digno a trabajadoras mujeres gestantes, adultos mayores, y antiguos trabajadores que vean su tiempo de servicios valorados correctamente.

Sobre el caso del tiempo de servicios, se tiene según la Política Nacional de Competitividad y Productividad, que los trabajadores con mayor experiencia y productividad respecto de su empleo actual, independientemente de corresponder al mercado laboral informal o formal, contienen más posibilidades de conseguir un trabajo de calidad, si se toma en cuenta que son más susceptibles de ir consiguiendo escalonadamente empleos que finalmente permiten a este tipo de trabajadores consolidarse en un trabajo fijo de calidad; sobre ello, el acotado plan persigue establecer reformas que le permita a dicho trabajador permanecer en su empleo con la calidad que este mismo requiere, sin desalentar prácticas laborales que existen actualmente como la bonificación por tiempo de servicios.

Ahora, sobre el apartado de la diferenciación del trabajador por la condición que ostenta, es imperativo invocar los desarrollos de la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 4635-2004-AA/TC respecto al desenvolvimiento de la labor realizada por el trabajador en su vida privada. Sobre el particular, se tiene que el Tribunal Constitucional hace un elevado uso de los conceptos del Trabajo Decente tal y como fueron concebidos en 1999 por su director, Juan Somavía, consideraciones fundamentadas en el marco teórico del presente trabajo.

Sobre aquellos desarrollos, el citado Tribunal reviste de la legislación nacional aplicable a dicho concepto del Trabajo Decente, dado a que en la resolución citada, que versa sobre la imposición de jornadas laborales atípicas justas y razonables para el trabajador minero, el Tribunal Constitucional invoca el artículo 26° inciso 1° de la Constitución Política, señalando que una relación laboral de cualquier tipo debe respetar la igualdad de oportunidades sin discriminación. Ello se traduce en que la discriminación es determinada cuando afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano en lo propio y privativo de la especie, o cuando se vulnera directamente la cláusula de no discriminación prevista en la Constitución.

En ese sentido, teniéndose entonces que el establecimiento de una jornada laboral bajo cualquier modalidad de régimen, debe ser impuesta acorde a las propias capacidades del trabajador; se tiene que el Trabajo Decente desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo indica que este tipo de imposición no puede ser vulnerador de las condiciones que tiene el propio ser humano en el desarrollo de su vida diaria, considerando que ésta vida diaria puede contener distintas circunstancias como la manutención de una familia, inclúyase aquí, por parte de mujeres gestantes, adultos mayores de edad, entre otros. Tales consideraciones revestidas de protección legal no pueden justificar una jornada atípica impuesta que en la práctica se traduzca en el desarrollo de un trabajo que empeore alguna

condición desfavorable que el trabajador ya tenga de manera preexistente, a razón del tipo poblacional al que pertenezca; así como tampoco debe traducirse necesariamente en la vulneración irrazonable de la propia actividad del empleador, desarrollado en el marco de la ley.

En ese sentido, y finalizando con las apreciaciones de Rojas, Del Castillo, Portales y Machuca (2020), indican que el Plan Nacional de Competitividad y Productividad, bajo consideraciones del Trabajo Decente, sí presentan alcances positivos de inserción al mercado del empleo formal, enfocado a la inclusión de la población vulnerable como lo son las mujeres gestantes, menores trabajadores de edad y adultos mayores. Dichas consideraciones sin embargo, existen con la salvedad que se debe reconsiderar la situación del adulto mayor o al trabajador con elevado tiempo de servicios, en el sentido se destaca como una posibilidad real que el empleador vislumbre a este tipo de trabajador como uno de menor utilidad, correspondiendo entonces, realizarse un debate sobre la utilidad funcional de este empleado, con el objetivo que pueda ser transferido a posiciones que efectivamente requieran unos servicios más acordes a la condición que posee con jornadas igual de convenientes para dicho tipo de trabajadores. Todo lo anterior deberá darse sin que se permita la flexibilización laboral en la remoción del puesto de estos trabajadores; dado a su vasta experiencia y la alta estabilidad que ha poseído en su labor a lo largo de los años.

4.1.3. Implicancias

En el desarrollo del presente trabajo se han detectado dos implicancias concretas:

A. Implicaciones Académicas

En este apartado, se tiene que el trabajo de investigación ha permitido generar un análisis integral a los desarrollos de la literatura científica, en forma y fondo que sirva a la comunidad académica como un estudio destinado a destacar propuestas reflexivas en materia

de reformas laborales, a cuestionar el sistema vigente y la legislación actual que viene aplicándose desde una renombrada antigüedad, y cuyos efectos requieren una revisión más que una manutención en el tiempo; dichas apreciaciones generan implicancias académicas en el sentido que el presente trabajo puede ser utilizado a razón de un refuerzo en conceptos ya conocidos como el desarrollo de jornadas laborales, el desarrollo de las tan dispersas aristas del Trabajo Decente, y de los alcances del Plan Nacional de Competitividad y Productividad, el mismo que encontrará aplicación a largo plazo.

Asimismo, también se tiene que las implicancias académicas de la presente investigación devendrían en el desarrollo de mayores trabajos que, avalados por entidades públicas con competencia en la materia, permitan reformar el sistema laboral vigente en el territorio nacional, considerando que dichas medidas políticas dependen en gran medida del accionar que se tenga respecto a cada caso particular. Lo anterior viene debido a que, la Política Nacional de Productividad y Competitividad nació de una recolección de estudios especializados en la materia con connotación económica; en el cual el presente trabajo establece la discusión académica a futuro sobre medidas idóneas que permitirían equilibrar la balanza en el respeto a los derechos de los trabajadores y al correcto desarrollo dinámico de la industria peruana.

B. Implicaciones Prácticas

Por otro lado, y como implicaciones prácticas, se tiene que el presente trabajo establece que aún bajo la situación laboral socio legislativa actual, ya es posible la aplicación de propuestas en materia de jornadas laborales que vayan acorde con estándares internacionales, pudiendo servir el presente estudio hacia las áreas de recursos humanos del empresariado peruano, a fin que reconsideren si el sistema de jornadas horarias que actualmente tienen vigentes, es la más idónea para la actividad económica que realizan, y si la falencia en cálculos de dicho sistema, o las contingencias laborales que actualmente

ostenten por éstos temas, aun así les permite obtener la alta rentabilidad que desean en su negocio.

De igual manera, la presente investigación tiene implicancias prácticas en el sentido que sirve a la industria peruana como una revisión ejemplificadora de las relaciones laborales existentes entre el empleador y el trabajador, con el objetivo que, finalmente disuada al empresariado peruano de establecer políticas no sean razonablemente saludables para su fuerza laboral, y que de igual manera disuada a los sindicatos de adoptar una posición confrontacional en la discusión de derechos laborales, dado a que se tiene que llegar acuerdos por flexibilidad de ambas partes, que finalmente le tienen que resultar favorables tanto al personal que buscan proteger como al empleador.

4.2. Conclusiones

4.2.1. Las jornadas laborales flexibles dentro de la Política del Trabajo Decente, significa una gestión de tiempo de trabajo en forma equilibrada, teniendo en cuenta el espacio requerido por el trabajador para el desarrollo de su vida personal, y la verdadera cantidad de horas necesarias para el cumplimiento del trabajo efectivo, en respeto de la dignidad del colaborador.

4.2.2. El Plan Nacional de Competitividad y Productividad, como su mismo nombre profesa, está elaborado en función a incrementar y mejorar de forma escalonada y ordenada, medidas políticas que ocupan a distintos órganos del Estado, en función a objetivos prioritarios en común como: dotar al Estado de una infraestructura económica y social de calidad, fortalecimiento del capital humano, adopción de nuevas tecnologías, dinamizar el mercado laboral para generar empleo digno, fortalecimiento de institucionalidad, entre otros.

4.2.3. Existe una relación de influencia entre las jornadas laborales flexibles como Política del Trabajo Decente, en el Objetivo Prioritario y Medidas Políticas N.º 05 del Plan Nacional de Competitividad y Productividad, en el sentido que la flexibilización de jornadas está contemplada indirectamente en la Medidas Políticas 5.1, 5.2 y 5.3 del mencionado plan, en la actualización de la normativa laboral vigente para obtener mayores precisiones en cuanto a jornadas laborales, un impulso a los trabajos de jornadas laborales a tiempo parcial, y la generación de mejores condiciones para el uso del teletrabajo.

4.2.4. La flexibilización de jornadas laborales como Política de Trabajo Decente influye en las Medidas Políticas 5.2, 5.3, 5.5 y 5.6 del Plan Nacional de Competitividad y Productividad según sexo, edad y tiempo de servicio, en el sentido que considera dichos factores para establecer reformas en base al mayor porcentaje de uso, tales como las jornadas de tiempo parcial en relación a las mujeres, el teletrabajo para personal con dificultad de movilización, las modalidades formativas para personas jóvenes, y el desarrollo de

habilidades blandas con aprendizaje del uso de la tecnología para todo tipo de personas, e fin de incrementar la agilidad en el puesto y la reducción de tiempos sin productividad.

4.2.5. Del análisis de artículos académicos, se concluye que para gestar una correcta implementación de una jornada laboral flexible en trabajadores, en relación con los postulados del Trabajo Decente; se necesita de una legislación laboral unificada, dinámica, y principalmente consensuada entre representantes de empleadores y trabajadores; con el fin de no menguar improproductivamente las actividades económicas.

4.2.6. Del análisis a Resoluciones Judiciales y del Tribunal Constitucional, se concluye que un mercado laboral dinámico, según el Objetivo Prioritario N.º 05 del Plan Nacional de Competitividad y Productividad, no será eficaz si es que el capital humano no se encuentra correctamente instruido en sus propios derechos laborales y las posibilidades de los mismos, principalmente en cuanto a la regulación y negociación de la distribución de jornadas laborales.

4.2.7. De las consultas en entrevistas a profesionales de la materia, se concluye que el Plan Nacional de Competitividad y Productividad sí se encuentra influenciado por desarrollos internacionales respecto al trabajo digno, que vislumbra, con ciertas observaciones, la implementación de una mayor flexibilidad a las jornadas laborales; que en el caso peruano serán aplicables sólo si es que la reforma se enfoca al incremento de la productividad en el trabajo.

4.2.8. Como conclusión general, se tiene que, a pesar de que en la actualidad los empleadores peruanos tienen la posibilidad de implementar por sí mismos un sistema de jornadas laborales flexibles, en relación con la Política de Trabajo Decente; el Plan Nacional de Competitividad y Productividad fomenta y robustece dichas posibilidades, estableciendo nuevos estándares sobre el desarrollo de la vida laboral del trabajador y del mercado laboral en general.

4.3. Recomendaciones

- La industria peruana debe adaptar el sistema de jornadas laborales que actualmente posee, a la propuesta de la multiperiodalidad de las jornadas de trabajo, a razón de su viabilidad bajo el sistema legislativo laboral actual, y del Plan Nacional de Competitividad y Productividad. Dado a que según lo comprobado en el presente trabajo, es perfectamente factible la incorporación de dicha medida de jornadas en función a la normativa vigente.
- El Estado, desde sus entidades competentes en la materia, debe promover la información y discusión en su capital humano sobre la materia del presente trabajo de investigación, a fin de que el capital humano presente una mayor organización y racionalización respecto a los pedidos que pretendan conseguir a través de sus sindicatos y/o diálogo directo con su empleador, evitando adoptar posiciones confrontacionales y/o beligerantes. Lo anterior acontece en razón a que el Estado debe asumir un rol informador más allá del interventor, en el sinceramiento de la problemática en el cumplimiento y sobrecumplimiento de jornadas laborales, y encaminar la política al cumplimiento de estándares internacionales señalados en el trabajo.
- El Congreso de la República debe priorizar el debate y la pronta aprobación de la Medida Política 5.1. del Plan Nacional de Competitividad y Productividad, que es la implementación de la Ley General del Trabajo, con el objetivo que se uniformice de manera didáctica y contundente la legislación laboral vigente, en adición a disposiciones más precisas o definitorias de conceptos como la jornada de trabajo, que finalmente evitará debates desarticulados sobre la configuración de la misma. Además que, evitará mayores controversias judiciales en las que ambas partes implicarán una mayor inversión de recursos, cuando a través de fueros internos y con una normativa clara, puede discutirse las posibilidades de solución de controversias en base a un buen conocimiento de ambas partes.

REFERENCIAS

- Arias, M. (1999). La triangulación metodológica: sus principios, alcances y limitaciones. Obtenido de <http://tone.udea.edu.co/revista/mar2000/Triangulacion.html>
- Aloisi, A. (2015). Commoditized Workers: Case study research on labor law issues arising from a set of “on. demand/gig economy” platforms. Recuperado de: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/44548038/aca_Commoditized_CrowdWorkers_final.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DCOMMODITIZED_WORKERS_Case_study_research.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20190917%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20190917T012739Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=dc9ef5d1ce8a46ed296859a6eb4efc765c3c9ec7226fa77b4718083d969b3566
- Andrias, K. (2016). The new labor law. *Yale Law Journal*, 126(1), 2-100.
- Avalos, B. (2018). Excepciones a la jornada de trabajo: límites y alternativas. 1-168. Obtenido de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/14140>.
- Baylos, A. (2015). Sobre el Trabajo Decente: La formación del Concepto. *Derecho y Sociedad*, (46), 15-24.
- Camacho, A., & Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. perspectiva organizacional, jurídica y social. *Prolegómenos*, 20(40), 159-172. doi:10.18359/prole.3047
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales*. Buenos Aires, Argentina.
- Cardenal, M (2015). Guía de diseño de la entrevista y grupo de discusión. *Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad de las Palmas de Gran Canaria*, 1-3. doi: 10.13140/RG.2.1.1214.5040

- Caro, E., Toyama, J. (2004). La reforma laboral de los noventa: ¿Lección aprendida?. *Foro Jurídico*, 21-45.
- Castaño, A. (2013). El concepto de justicia y su fundamento. Un análisis de los consensos en J. Rawls desde la perspectiva del nuevo derecho natural en Carlos Massini. *Civilizar* 13(24), 63-78.
- Chirinos, R. (2019). El Perú y la trampa del ingreso medio. *Moneda* (178), 45-48
- Cuadros, F., Sánchez, C., Vidal, A. (2012). Flexibilización laboral en el Perú y reformas de la protección social asociadas: Un balance tras 20 años. CEPAL – Serie Políticas sociales (175), 1-60.
- Delgado, M. (2002). Aspectos éticos de toda investigación consentimiento informado. ¿Puede convertirse la experiencia clínica en investigación científica? *Revista Colombiana de Anestesiología*, XXX (2). [fecha de Consulta 3 de mayo de 2020]. ISSN: 0120-3347. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1951/195118154004>.
- Gálvez, E., Gutiérrez, E., Picazzo, E. (2011). El Trabajo Decente: Nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales. *Revista Mexicana de Sociología*, 73(1), 73-104.
- Golden, L. (2014). Flexibility and overtime among hourly and salaried workers: When you have little flexibility, you have little to lose. *Economic Policy Institute. Retrieved from Social Science Premium Collection*, (385). Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/1820787853>
- Golden, L. (2015). Irregular Work Scheduling and its Consequences. *Economic Policy Institute Briefing Paper*, (394), 1-41.
- Herrera, B., Solano, D. (2015) La Pensión familiar y el derecho laboral como escenario de desigualdades. *Justicia Juris*, 11(2), 82-91. DOI: <http://dx.doi.org/10.15665/rj.v11i2.766>
- Irureta, P. (2014). La noción jurídica del empleador ante el derecho del trabajo. *Revista de Derecho (Valparaíso)* (42), 251-282.
- López, L. (2018). Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia Sobre Pago de Horas Extras, en el Expediente N° 00601-2010-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura-

Piura. 2018. 1-170. Obtenido de
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/8462/CALIDAD_HORAS_EXTRAS_LOPEZ_UMBO_LUCAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Montoya, A. (2015). Trabajo y Derecho: Un Padre Ausente, El Conflicto Social. *Revista de Derecho* 22(1), 105-148.

Ocampo, J. (2016). El sistema de riesgos laborales frente al trabajador del sector informal. *Opinión Jurídica* 15(30), 183-203.

Olaya, M. (2017). Las directrices de la Unión Europea sobre tiempo de trabajo, su interpretación por el Tribunal de Justicia y sus repercusiones en el sistema español. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, (194), 1-29.

Ostau, F. (2015). *El derecho internacional laboral*. Bogotá, Colombia. Universidad Católica de Colombia.

Organización Internacional del Trabajo. (1999). Memoria del Director General: Trabajo Decente. Ginebra, Suiza: Juan Somavía.

Palomino, A. (2015). El trabajador ¿Recurso Humano?. *Gaceta Laboral* 21(3). 335-343

Patiño, N. (2018). Radiografía de las Horas Extras No Pagadas en España. *Instrumentos Normativos para la Mejora de las Trayectorias de los Working Poor y su Inclusión Social*. Recuperado de:
<https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/83647/Radiografía%20horas%20extra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Patlán, J. (2015). Derechos Laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, 23(2). 121-133.

Podetti, H. (2016) *Los Principios del Derecho del Trabajo*. En N. & Podetti, H. (2016) *Centro de Estudios de Justicia de las Américas* (pp. 139-153). Ciudad de México.

Prieto, H. V. (2015). PASADO Y PRESENTE DEL DERECHO LABORAL LATINOAMERICANO Y LAS VICISITUDES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO (PRIMERA PARTE). *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 21, 203-228. doi: 10.1016/j.rlds.2015.07.008

- Prieto, H. V. (2016). PASADO Y PRESENTE DEL DERECHO LABORAL LATINOAMERICANO Y LAS VICISITUDES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO (segunda parte). *Revista Latinoamericana De Derecho Social*, 22, 220-245. doi: 10.1016/j.rlds.2016.03.003
- Quiñones, C. (2015). La Reforma Laboral, La Precarización Del Trabajo y El Principio de Estabilidad en el Empleo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social* (21), 179-201.
- Quispe, L. (2016) La Jornada de Trabajo del Contrato a Tiempo Parcial en el Derecho Laboral Peruano. 1-218. Obtenido de http://190.119.204.72/bitstream/UAC/646/3/Leo_Tesis_bachiller_2016.pdf
- Quispe, S. (2017) El Reconocimiento del Trabajo en Sobretiempo en el Régimen Público Laboral y la Ineficacia de las Normas que la Regular. 1-92. Obtenido de: http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/1334/3/Samanta_Tesis_bachiller_2017.pdf
- Reyes, L. (2015). *Derecho Laboral*. Tlalnepantla, México. Red Tercer Milenio
- Rodríguez, M. (2017). Flexibilidad y Distribución del Tiempo de Trabajo Especial Referencia al Caso Español. *Revista Latinoamericana de Derecho Social* (25), 3-35.
- Rojas, I. (2017). La Multiperiodalidad de la Jornada de Trabajo: Un Enfoque Italiano y su Aplicabilidad a la Problemática del Trabajo en Horas Extras en el Perú. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 8(16), 101-124.
- Sánchez-Meca, J. (2010). Cómo Realizar Una Revisión Sistemática y un Meta-Análisis. *Aula Abierta* 38(2), 53-64.
- Saturno, G. (2014). La reducción del tiempo de trabajo: Solución o Utopía 20(1), 16-45.
- Torres, O. (2018). El reconocimiento del derecho a la desconexión tecnológica en la legislación peruana como límite de la facultad de dirección laboral. 1-134. Obtenido de: https://upn.blackboard.com/bbcswebdav/pid-1380557-dt-coursemessage-rid-63845168_1/xid-63845168_1
- Toyama, J. (2018). Tiempo de trabajo: hacia una limitación de las facultades del empleador. *Yachaq* (5), 413-433.

Valdeiglesia, C., Sota, L. (2018). El incumplimiento de la legislación laboral como impedimento para la implementación integral de políticas de responsabilidad socio-laboral en las empresas privadas. *Revista Yachay*, 7(1), 446-450.

Vidal, M. (2009). Los derechos laborales en las constituciones peruanas. *Foro Jurídico*, 9, 167-176.

Yáñez, S. (2016). ¿Tiempo de trabajo decente? La jornada laboral en América Latina e instrumentos y mecanismos de su flexibilización. Santiago de Chile, Chile. FLACSO-Chile

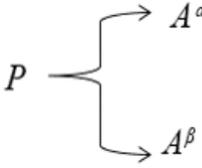
ANEXOS

ANEXO N° 1: Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA Proyecto de Investigación Descriptiva

Título: "FLEXIBILIZACION DE JORNADA LABORAL COMO POLÍTICA DE TRABAJO DECENTE EN EL PLAN NACIONAL DE COMPETITIVIDAD Y PRODUCTIVIDAD APROBADO POR EL DECRETO SUPREMO N° 237-2019-EF"

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA		
				POBLACIÓN	DISEÑO	TÉCNICA
<p>Pregunta general:</p> <p>¿De qué manera influye la flexibilización de jornada laboral como parte de la política del Trabajo Decente en el Plan Nacional de Competitividad y Productividad aprobado por el D.S N° 237-2019?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la influencia de la flexibilización de jornada laboral como parte de la política de Trabajo Decente en el Plan Nacional de Competitividad y Productividad aprobado por el Decreto Supremo N° 237-2019</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Explicar las jornadas laborales flexibles dentro de la política del Trabajo Decente • Definir los alcances del Plan 	<p>Hipótesis General:</p> <p>La flexibilización horaria en la política del Trabajo Decente, influye significativamente en las Medidas Políticas que desarrolla el Plan Nacional de Competitividad y Productividad en su Objetivo Prioritario N° 5: Mercado Laboral.</p>	<p>Variable Independiente: Plan Nacional de Competitividad y Productividad</p> <p>Indicadores de la V.I:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Antecedentes • Contexto y formulación. • Cambios sustanciales en relación con la normativa vigente. <p>Variable Dependiente: Flexibilización de Jornada Laboral en la Política de Trabajo Decente</p> <p>Indicadores de la V.D:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definición dentro del marco de la 	<p>Población:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Decreto Supremo N° 237-2019-EF • Decreto Supremo N° 007-2002-TR • Decreto Supremo N° 008-2002-TR • Decreto Legislativo N° 854 • Ley N° 27671 • Decreto Supremo N° 004-2006-TR <p>Muestra: La población se encuentra determinada por Muestra Censal, en tanto los datos que contienen el apartado de Población, son fácilmente accesibles en su conocimiento a través del Diario El Peruano.</p>	<p>Método: Descriptivo</p> <p>Nivel de investigación: Transversal - Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Se sustenta el diseño en la imagen:</p>	<p>De recolección de Información</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consulta de Revisión Sistemática previa. • Consulta de Bibliotecas Institucionales y Plataformas Virtuales Acreditadas • Consulta de Publicaciones de la OIT y afines • Análisis de resoluciones casatorias y sentencias del Tribunal Constitucional. • Entrevistas profesionales destacados en la materia. <p>De análisis de información</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observación de las definiciones previstas en la ley y publicaciones afines a la materia. • Emisión de Análisis Primigenio antes del contraste fáctico.

	<p>Nacional de Competitividad y Productividad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación que existe entre los desarrollos de jornadas laborales flexibles de la política del Trabajo Decente y los alcances del Plan Nacional de Competitividad y Productividad. • Determinar la relación que existe entre los desarrollos de jornadas laborales flexibles de la política del Trabajo Decente y los alcances del Plan Nacional de Competitividad y Productividad según sexo, edad y tiempo de servicio del trabajador. 		<p>Política de Trabajo Decente</p> <ul style="list-style-type: none"> • La multiperiodalidad en jornadas de trabajo. • Contenido aplicable al Contexto Nacional 	<p>Tipo de Muestreo: No probabilístico.</p>	 <p>En el cual: P = Población A^α = Análisis a la Variable N° 1 A^β = Análisis a la Variable N° 2</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Consulta de la aplicación fáctica de la norma • Entrevista a especialistas en la materia y consulta de su opinión en base a su experiencia. • Complementación de resultados en un análisis final mediante uso de la Triangulación Metodológica <p>Instrumentos De recolección de Información:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Internet • Investigaciones previas en formato digital • Guía de entrevista con preguntas abiertas para los especialistas <p>Análisis de Información:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuadros Comparativos • Principios Legales contenidos en la norma • Principios Éticos Contenidos en Criterios Axiológicos Históricos.
--	--	--	---	--	--	---

ANEXO N° 2: Matriz de Análisis de Resoluciones Judiciales y Sentencias del Tribunal Constitucional

MATRIZ DE ANÁLISIS DE RESOLUCIONES JUDICIALES Y SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL											
N° de Caso	X	Tipo de Resolución	(Casación o Sentencia del TC + Fecha de Publicación)	Codificación	(Código de Resolución)	Litis	(Pretensión en litigio)	Ddo.	(Demandado)	Dte.	(Demandante)
Razonamiento de la Decisión					Lineamiento A: Estar relacionado en todo o parte al Derecho Laboral, sea en la invocación o formulación de la litis	Lineamiento B: Hechos acontecidos abordan de forma manifiesta o se encuentran relacionados con la problemática de jornadas laborales	Lineamiento C: Encuentra relación de forma directa o indirecta con principios del Trabajo Decente y con la formulación o aplicación del PNCyP	Decisión			
(Principales Consideraciones)					(Factores que clasifican al caso dentro de la materia del Derecho Laboral)	(Factores que denotan un abordaje del caso sobre la problemática de Jornadas Laborales)	(Principios del Trabajo Decente materia de aplicación o revestimiento directo o indirecto, y relación con la formulación, aplicación y/o reforma abordada con todo o parte de las medidas políticas del Plan Nacional de Competitividad y Productividad)	(FUNDADA o INFUNDADA a favor de qué parte procesal)			

ANEXO N° 3: Ejemplos de Sentencias del Tribunal Constitucional y Resoluciones

Casatorias de la Corte Suprema estudiadas en el presente trabajo


TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 00859-2017-PA/TC
MADRE DE DIOS
SINDICATO DE TRABAJADORES DE
LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
TAMBOPATA (SITRAMUN TAMBOPATA)

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 25 días del mes de julio de 2018, el Pleno del Tribunal Constitucional, integrado por los señores magistrados Blume Fortini, Miranda Canales, Ramos Núñez, Ledesma Narváez y Ferrero Costa, pronuncia la siguiente sentencia, con el abocamiento de los magistrados Sardón de Taboada y Espinosa-Saldaña Barrera, aprobado en la sesión de Pleno Administrativo del día 27 de febrero de 2018, quienes votarán en fecha posterior. Asimismo, se agrega el voto singular del magistrado Sardón de Taboada.

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata (Sitramun Tambopata), representado por su secretario general, Raúl Villavicencio Choque, contra la resolución de fojas 99, de fecha 6 de noviembre de 2016, expedida por la Sala Mixta de Tambopata de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, que declaró improcedente la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 15 de agosto de 2016, el recurrente interpone demanda de amparo contra la Municipalidad Provincial de Tambopata, solicitando que se declare inaplicable o nula la Resolución de Gerencia 190-2016-MPT-GAF, de fecha 31 de mayo de 2016; y que, en consecuencia, se reponga el horario de trabajo establecido en las Actas de Acuerdo de la Comisión Paritaria - Pliego Petitorio 1994 del Sitramun Tambopata, aprobado por la Resolución de Alcaldía 321-94-MPT-SG, de fecha 8 de agosto de 1994. Manifiesta que, mediante la Resolución de Gerencia 190-2016-MPT-GAF, la entidad demandada modificó el horario corrido de 7:30 a 13:30 que fue establecido en las referidas actas de negociación colectiva del año 1994, fijando un nuevo horario partido de 7:00 a 13:00 y de 14:00 a 16:00, con la cual se vulnera el carácter vinculante del convenio colectivo y por ende desconoce sus derechos adquiridos. Agrega que también se vulnera el principio de jerarquía de normas, por cuanto una resolución de alcaldía no puede ser dejado sin efecto por una resolución de gerencia, dado que la alcaldía es un órgano superior a la gerencia.

El Primer Juzgado Mixto de Tambopata, con fecha 18 de agosto de 2016, declaró improcedente la demanda por considerar que sobre la pretensión del demandante, referida a la solicitud de inaplicabilidad o nulidad de la Resolución de Gerencia 190-2016-MPT-GAF, existe una vía procesal específica igualmente satisfactoria para proteger el derecho vulnerado, la cual es el proceso contencioso-administrativo.

La Sala superior revisora confirmó la apelada por similares fundamentos,

MM


TRIBUNAL CONSTITUCIONAL


EXP. N.º 00859-2017-PA/TC
MADRE DE DIOS
SINDICATO DE TRABAJADORES DE
LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
TAMBOPATA (SITRAMUN TAMBOPATA)

agregando que también la demanda es improcedente porque el recurrente no ha agotado las vías previas conforme al artículo 5, inciso 4, del Código Procesal Constitucional.

FUNDAMENTOS

Delimitación del petitorio

1. El objeto de la demanda es que se declare inaplicable o nula la Resolución de Gerencia 190-2016-MPT-GAF, de fecha 31 de mayo de 2016, mediante la cual se modificó y amplió el horario corrido de trabajo de 7:30 a 13:30, a uno partido de 7:00 a 13.00 y de 14:00 a 16:00; y que, en consecuencia, se restituya el horario de trabajo establecido en las Actas de Acuerdo de la Comisión Paritaria - Pliego Petitorio 1994 del Sitramun Tambopata, aprobado por la Resolución de Alcaldía 321-94-MPT-SG, de fecha 8 de agosto de 1994.

Procedencia de la demanda

2. En el presente caso, se debe realizar un pronunciamiento atendiendo al fondo del asunto, ya que existe necesidad de una tutela urgente en el caso de autos, toda vez que subyace una controversia de relevancia constitucional referida a una presunta vulneración de los derechos a la negociación colectiva y a la vinculatoriedad de la convención colectiva; y, conforme a la línea jurisprudencial de este Tribunal, el proceso de amparo constituye la vía idónea, eficaz y satisfactoria para proteger, entre otras cosas, el derecho de negociación colectiva en caso de que su ejercicio sea amenazado de manera cierta e inminente o vulnerado de manera manifiesta.
3. Por lo señalado, este Tribunal estima que las instancias inferiores han incurrido en un error al momento de calificar la demanda, por lo que debería revocarse el auto de rechazo liminar; no obstante ello, y en atención a los principios de celeridad y economía procesal, este Tribunal considera pertinente no hacer uso de la mencionada facultad, toda vez que en autos aparecen elementos de prueba suficientes que posibilitan un pronunciamiento de fondo, más aún si la demandada ha sido notificada del concesorio del recurso de apelación (folios 95, 96 y 97) y se ha apersonado al proceso (folio 89), lo que implica que su derecho de defensa está garantizado.

Análisis del caso concreto

Argumentos de la parte demandante

4. El demandante sostiene, que mediante la Resolución de Gerencia 190-2016-MPT-GAF, la entidad demandada modificó el horario corrido de 7:30 a 13:30 que fue




TRIBUNAL CONSTITUCIONAL


EXP. N.º 00859-2017-PA/TC
MADRE DE DIOS
SINDICATO DE TRABAJADORES DE
LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
TAMBOPATA (SITRAMUN TAMBOPATA)

establecido en las referidas actas de negociación colectiva del año 1994, fijando un nuevo horario partido de 7:00 a 13.00 y de 14:00 a 16:00, con la cual se vulnera el carácter vinculante del convenio colectivo y, por ende, desconoce sus derechos adquiridos. Agrega que también se vulnera el principio de jerarquía de normas, por cuanto una resolución de alcaldía no puede ser dejada sin efecto por una resolución de gerencia, dado que la alcaldía es un órgano superior a la gerencia.

Consideraciones del Tribunal Constitucional

5. La jornada ordinaria laboral se encuentra regulada en el artículo 25 de la Constitución Política pues indica: "La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo [...]".

6. Al respecto, el artículo 2 del Decreto Legislativo 800, señala:

Artículo 1.- Establécese el horario corrido en una sola jornada de trabajo al día de siete horas cuarenticinco minutos (7.45 horas) de duración en el curso de los meses de enero a diciembre, para los servidores de la Administración Pública, que regirá de lunes a viernes.

Además de la indicada jornada de trabajo, se considerará el tiempo necesario para el refrigerio en el respectivo centro de trabajo.

7. Sobre el particular, en el Expediente 03091-2009-PA/TC, este Tribunal ha establecido lo siguiente:

Los Convenios núms. 98, 151 y 154, y la Recomendación núm. 91 de la Organización Internacional del Trabajo, precisan que el contenido de la negociación colectiva puede basarse en las "condiciones de trabajo y de empleo" y/o en la regulación de las "relaciones entre empleadores y trabajadores y entre organizaciones de empleadores y de trabajadores". En tal sentido, los empleadores y trabajadores tienen plena libertad para determinar, dentro de los límites de las leyes y del orden público, el contenido de la negociación colectiva.

Una de las condiciones de trabajo que puede ser objeto de la negociación colectiva es la jornada de trabajo. Sobre esta condición debe destacarse que el artículo 25º de la Constitución establece, como regla general, que la "jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo". Ello quiere decir que, sobre esta condición, los empleadores y trabajadores pueden negociar la definición y regulación de la jornada de trabajo, la reducción de la jornada ordinaria, la jornada acumulativa semanal, la ampliación de la jornada semanal, la jornada atípica, el horario de trabajo, entre otras cosas.

En el caso de la Administración Pública, la jornada de trabajo se encuentra




TRIBUNAL CONSTITUCIONAL


 EXP. N.° 00859-2017-PA/TC
 MADRE DE DIOS
 SINDICATO DE TRABAJADORES DE
 LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
 TAMBOPATA (SITRAMUN TAMBOPATA)

predeterminada por la ley, es decir, que constituye una materia negociable sujeta a los límites impuestos por el legislador. Así, el Decreto Legislativo N.° 800 ha establecido una "sola jornada de trabajo al día de siete horas cuarenticinco minutos" que "regirá de lunes a viernes". Como es evidente, esta limitación normativa a la jornada de trabajo genera que en la Administración Pública no pueda negociarse la reducción de la jornada de trabajo más allá de siete horas y cuarenticinco minutos.

8. La resolución cuestionada actualiza el Reglamento de Control de Asistencia, Permanencia y Acciones Disciplinarias de los Funcionarios, Personal Nombrado y Contratado bajo el Régimen del Decreto Legislativo 276, de la Municipalidad Provincial de Tambopata. En el artículo 6 de dicho Reglamento se establece lo siguiente:

Artículo 6.- La jornada regular laboral que deben cumplir los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tambopata para atender las necesidades de los usuarios será el siguiente:

6.1 Para el personal sujeto al régimen del Decreto Legislativo 276 (Nombrados y Contratados), su horario laboral de trabajo es de la siguiente manera:

- Ocho horas (8:00) de lunes a viernes.

DE ENERO A DICIEMBRE:

	LUNES A VIERNES
<ul style="list-style-type: none"> • El horario Administrativo 	07:00 am. a 13:00 pm. ATENCIÓN AL PÚBLICO 13:00 pm. a 14:00 pm. REFRIGERIO 14:00 pm. a 16:00 pm. ATENCIÓN AL PÚBLICO

9. Por lo señalado, este Tribunal concluye que el establecimiento de la nueva jornada de trabajo es conforme con la jornada laboral ordinaria establecida por el artículo 25 de la Constitución y con la jornada laboral establecida por el Decreto Legislativo 800, es decir, se encuentra dentro de los límites de la jornada laboral mínima de la Administración Pública y de la jornada laboral ordinaria establecida por la Constitución.

10. Cabe destacar que, si bien se ha considerado incluir un tiempo de una hora para el refrigerio de los trabajadores, ello no implica el establecimiento de una jornada "partida" como alega el sindicato demandante, ni mucho menos afecta el horario corrido de la jornada de trabajo; por cuanto, el Decreto Legislativo 800 ha establecido que dentro del horario corrido de una sola jornada de trabajo debe considerarse el tiempo necesario para el refrigerio. Por ende, el horario detallado en el fundamento 8 *supra* es conforme con lo establecido por el Decreto Legislativo 800, norma que resulta aplicable a los trabajadores sujetos al régimen del Decreto

MMK



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.° 00859-2017-PA/TC
MADRE DE DIOS
SINDICATO DE TRABAJADORES DE
LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
TAMBOPATA (SITRAMUN TAMBOPATA)

Legislativo 276, lo cual además no afecta en modo alguno la jornada de trabajo establecida por el artículo 25 de la Constitución, razón por la cual también corresponde desestimar el referido argumento.

11. Finalmente, sobre el asunto referido a la resolución de alcaldía que aprobó el pacto colectivo del año 1994 y que habría sido dejado sin efecto por una "resolución de inferior jerarquía" como es la resolución de gerencia que modifica la jornada de trabajo, cabe precisar que esta última resolución se trata de un acto de administración interna y gestión institucional destinado a organizar la entidad en su interior, respecto del cual las gerencias de la municipalidad demandada se encuentran facultadas a regular conforme al último párrafo del artículo 39 de la Ley Orgánica de Municipalidades (Ley 27972) y los artículos 20 y 22, inciso "f", del Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de Tambopata (ROF).
12. En consecuencia, al no haberse acreditado la lesión de los derechos invocados, corresponde desestimar la demanda.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú,

HA RESUELTO

Declarar **INFUNDADA** la demanda de amparo.

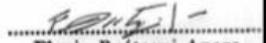
Publíquese y notifíquese.

SS.

BLUME FORTINI
MIRANDA CANALES
RAMOS NÚÑEZ
LEDESMA NARVÁEZ
ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA
FERRERO COSTA

POLENTE BLUME FORTINI

Lo que certifico:


Flavio Reátegui Apaza
Secretario Relator
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00859-2017-PA/TC
MADRE DE DIOS
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
TAMBOPATA (SITRAMUN TAMBOPATA)

VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO SARDÓN DE TABOADA

No concuerdo con los argumentos ni el fallo de la sentencia en mayoría por lo siguiente:

El sindicato demandante cuestiona la jornada laboral aprobada por Resolución de Gerencia 190-2016-MPT-GAF, que modifica el horario de trabajo corrido de 7:30 a 13:30, a uno partido de 7:00 a 13:00 y de 14:00 a 16:00, y solicita que se restituya el establecido en las Actas de Acuerdo de la Comisión Paritaria – Pliego Petitorio 1994 del Sitramun Tambopata, aprobadas mediante Resolución de Alcaldía 321-94-MPT-SG, por considerar que se vulnera el carácter vinculante de las convenciones colectivas de trabajo en el ámbito de lo concertado.

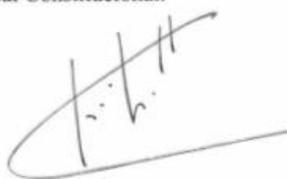
Sin embargo, como manifesté detalladamente en los votos singulares que emiti en los casos Ley de Presupuesto (Expedientes 00003-2013-PI/TC, 00004-2013-PI/TC y 00023-2013-PI/TC) y Ley del Servicio Civil (Expedientes 0025-2013-PI/TC, 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC y 0017-2014-PI/TC, acumulados), la negociación colectiva es un derecho de los trabajadores del sector privado, mas no de aquellos que laboran en el sector público.

Lo señalado anteriormente se desprende de una interpretación sistemática de los artículos 28 y 42 de la Constitución; el primero contiene la regla y el segundo, la excepción. No puede inferirse, entonces, la negociación colectiva de los derechos a la sindicación y huelga de los servidores públicos.

Por tanto, considero que la demanda debe declararse **IMPROCEDENTE**, en aplicación del artículo 5, inciso 1, del Código Procesal Constitucional.

S.

SARDÓN DE TABOADA



Lo que certifico:


Flavio Reátegui Apaza
Secretario Relator
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N° 14239-2015

LIMA

**Pago de sobretasa por trabajo nocturno y
reintegro de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO NLPT**

SUMILLA.- La sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) prevista en el Decreto Supremo N° 007-2002-TR solo resulta aplicable a aquellos trabajadores que presten servicios en jornada de trabajo nocturno y que perciban como remuneración un monto equivalente a la Remuneración Mínima Vital (RMV), pues, este concepto no constituye un incremento remunerativo por prestar servicios dentro de dicho horario, sino un tope mínimo que percibirán los trabajadores que desempeñen sus funciones entre las 10:00 p.m. y las 06:00 a.m.

Lima, nueve de agosto de dos mil diecisiete

VISTA, la causa número catorce mil doscientos treinta y nueve, guion dos mil quince, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por el abogado de los demandantes, **Luis Enrique Palomino Puchuri y otros**, mediante escrito de fecha dieciséis de julio de dos mil quince, que corre en fojas mil sesenta y tres a mil setenta y dos, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha veinticinco de junio de dos mil quince, que corre en fojas mil cuarenta y tres a mil cuarenta y nueve, que confirmó la **Sentencia apelada** de fecha veintitrés de junio de dos mil catorce, que corre en fojas novecientos sesenta y uno a novecientos sesenta y cinco, que declaró infundada la demanda; en el proceso seguido con la demandada **Lan Perú S.A. (ahora Latam Airlines Group)**, sobre pago de sobretasa por trabajo nocturno y reintegro de beneficios sociales.

CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución de fecha doce de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cuatro a ciento siete del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la causal de **infracción normativa por**

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 14239-2015
LIMA
Pago de sobretasa por trabajo nocturno y
reintegro de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO NLPT**

interpretación errónea del artículo 8° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

CONSIDERANDO

Primero.- Trámite del proceso

a) Demanda

Mediante escrito de demanda de fecha veintitrés de diciembre de dos mil trece, que corre en fojas setecientos ochenta y seis a ochocientos treinta y seis, los accionantes solicitan que se incluya dentro de sus ingresos remunerativos el pago de la sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) por trabajo en horario nocturno a partir de su fecha de ingreso; ascendiendo el total de dicho concepto a la suma de trescientos setenta y un mil setecientos veintiocho y 38/100 Nuevos Soles (S/.371,728.38); asimismo, producto de dicho pago y su incidencia en los beneficios sociales, se disponga la liquidación de los reintegros correspondientes por la suma de cincuenta y nueve mil seiscientos ochenta y dos y 05/100 Nuevos Soles (S/.59,682.05) y de la compensación por tiempo de servicios (CTS) por el monto de treinta y cinco mil y 61/100 Nuevos Soles (S/.35,000.61).

b) Pronunciamiento de primera instancia

El Juez del **Primer Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima**, mediante Sentencia de fecha veintitrés de junio de dos mil catorce, que corre en fojas novecientos sesenta y uno a novecientos sesenta y cinco, declaró infundada la demanda al considerar que la sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) prevista en el artículo 8° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, resulta aplicable solo a aquellos trabajadores que perciban una remuneración mínima mensual vigente a la

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 14239-2015
LIMA
Pago de sobretasa por trabajo nocturno y
reintegro de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO NLPT**

fecha de pago y que presten servicios en el horario nocturno de 10:00 pm a 06:00 am; y no constituye un incremento de sueldo para todos los prestadores de servicios que laboren en dicha jornada; en consecuencia, concluye que las remuneraciones básicas de todos los accionantes han sido superiores a la suma del valor histórico de la Remuneración Mínima Vital (RMV) y el treinta y cinco por ciento (35%) de la misma; razón por la cual desestima la demanda.

c) Pronunciamiento de segunda instancia

Por su parte, el Colegiado de la **Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima**, a través de la Sentencia de Vista de fecha veinticinco de junio de dos mil quince, que corre en fojas mil cuarenta y tres a mil cuarenta y nueve, confirmó la Sentencia apelada sosteniendo básicamente que el artículo 8° del Decreto Supremo N° 007-2002- TR, establece únicamente el monto al cual ascenderá la remuneración mínima para aquellos trabajadores que laboren en horario nocturno y solo resulta aplicable a los trabajadores que perciban como remuneración habitual el equivalente a una Remuneración Mínima Vital (RMV).

En el caso de autos durante los periodos que los demandantes han venido laborando han percibido una remuneración básica superior a la Remuneración Mínima Vital (RMV) incrementada en treinta y cinco por ciento (35%); en consecuencia, no resulta aplicable a los accionantes el concepto de sobretasa por trabajo en horario nocturno.

Segundo.- Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación de las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada pueda

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 14239-2015
LIMA
Pago de sobretasa por trabajo nocturno y
reintegro de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO NLPT**

interponer el respectivo recurso de casación. Respecto a los alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidas las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, antigua Ley Procesal del Trabajo, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero.- Causal por la que se declaró procedente el recurso

El presente recurso se declaró procedente por la infracción normativa por interpretación errónea del artículo 8° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, el cual expresamente regula lo siguiente:

«JORNADA NOCTURNA

Artículo 8.- *En los centros de trabajo en que las labores se organicen por turnos que comprenda jornadas en horario nocturno, éstos deberán, en lo posible, ser rotativos. El trabajador que labora en horario nocturno no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago con una sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) de ésta.*

Se entiende por jornada nocturna el tiempo trabajado entre las 10:00 p.m. y 6:00 a.m.».

Cuarto.- Consideraciones previas

El Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el uno de octubre de mil novecientos noventa y seis, su Texto Único Ordenado aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 008-2002-TR, regulan los aspectos relativos a la jornada de trabajo, el horario y el trabajo en sobretiempo, con el objeto de

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 14239-2015
LIMA
Pago de sobretasa por trabajo nocturno y
reintegro de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO NLPT**

otorgar a empleadores y trabajadores un marco jurídico en armonía con la Constitución Política del Perú.

Quinto.- En principio resulta pertinente efectuar una diferenciación entre jornada y horario de trabajo, pues, si bien se trata de dos conceptos que se encuentran enlazados; sin embargo, no son iguales.

a) Jornada de trabajo

La jornada de trabajo se puede definir como el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra bajo las órdenes o al servicio del empleador con la finalidad de cumplir con la prestación acordada en el contrato de trabajo. Dicho período puede ser diario, semanal, mensual o anual.

ANACLETO citando a DE DIEGO define la jornada de trabajo en los términos siguientes:

«Se denomina jornada de trabajo al tiempo durante el cual el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo prestando servicios, realizando obras o ejecutando actos, sin que pueda utilizar dicho lapso en beneficio propio»¹.

La jornada de trabajo puede ser ordinaria o bajo regímenes alternativos, acumulativos o atípicos en aquellas empresas donde por la naturaleza especial de sus actividades se justifique la implementación de este tipo de jornadas. La jornada ordinaria de acuerdo con el artículo 25° de la Constitución Política del Perú y el artículo 1° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, es de ocho (08) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales

¹ ANACLETO GUERRERO, Víctor: Manual de Derecho del Trabajo, Grupo Editorial Lex & Iuris, Lima 2015, p. 510.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 14239-2015
LIMA
Pago de sobretasa por trabajo nocturno y
reintegro de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO NLPT**

como máximo; pudiéndose establecer jornadas menores por convenio o decisión unilateral del empleador.

Cabe precisar que en aquellos casos en que se reduzca la jornada de trabajo por pacto colectivo o decisión unilateral del empleador, ello no originará en ninguno de los casos la reducción en la remuneración del trabajador; salvo acuerdo en contrario.

b) Horario de trabajo

El horario de trabajo puede definirse como aquel lapso en el cual el trabajador pone su fuerza de trabajo a favor del empleador, sometiéndose a las disposiciones que este pueda emitir sobre la forma en la que se desarrollará la prestación de servicios. El horario de trabajo se encuentra determinado por la hora de ingreso y de salida, no pudiendo ser mayor a la jornada legal establecida en la ley.

Al respecto BERNUY citando a SERKOVIC nos dice lo siguiente:

«Se trata de un concepto estrechamente ligado al de la jornada de trabajo, pero no coincidente. De hecho toda modificación de la jornada implica una variación del horario, pero las variaciones de horario no aparejan necesariamente una modificación de la jornada»².

La delimitación del horario de trabajo es una facultad del empleador, sin perjuicio de establecer turnos de trabajo fijos o rotativos, los cuales serán determinados y podrán variar en atención a las necesidades del centro de trabajo.

² BERNUY ÁLVAREZ, Oscar: La jornada de trabajo: horario de trabajo, trabajo en sobretiempo, tiempo de refrigerio y trabajo nocturno, EN: Actualidad Empresarial N° 263, Lima 2012. p. VI-1.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 14239-2015
LIMA
Pago de sobretasa por trabajo nocturno y
reintegro de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO NLPT**

Sexto.- Jornada de trabajo nocturno

Existen casos en los cuales por necesidad del servicio el empleador en uso de su facultad de determinar la jornada de trabajo, dispondrá que se presten servicios en jornadas nocturnas.

La jornada de trabajo nocturno se encuentra regulada por el artículo 8° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, el cual establece que en aquellos centros de trabajo donde se presten servicios que comprendan jornadas en horario nocturno, entendiéndose como tales aquellas efectuadas entre las 10:00 p.m. y las 06:00 a.m.; dichas labores deberán, en la medida de que resulte posible, ser rotativas. Asimismo, determina un tope mínimo para la remuneración de aquellos trabajadores que presten servicios dentro de este horario, el cual no podrá ser menor a una remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago, más una sobretasa de treinta y cinco por ciento (35%) de esta.

Sétimo.- Análisis de la controversia

En el caso de autos los codemandantes solicitan que se incluya dentro de sus ingresos remunerativos el pago de la sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) por trabajo en horario nocturno a partir de su fecha de ingreso; asimismo, producto de la incidencia de dicho pago sobre los beneficios sociales, se disponga la liquidación de los reintegros correspondientes.

Al respecto, alegan que para obtener dicho beneficio solo constituye requisito el prestar servicios en horario nocturno; es decir, entre las 10:00 p.m. y las 06:00 a.m., pues, dicha sobretasa tiene carácter remunerativo, constituyendo un beneficio económico para los trabajadores que realizan sus labores en dicho horario.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 14239-2015
LIMA
Pago de sobretasa por trabajo nocturno y
reintegro de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO NLPT**

Octavo.- Interpretación del artículo 8° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR

Este Supremo Colegiado considera que la interpretación del artículo 8° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR debe ser la siguiente e:

La sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) prevista en el referido Decreto Supremo solo resulta aplicable a aquellos trabajadores que presten servicios en jornada de trabajo nocturno y que perciban como remuneración un monto equivalente a la Remuneración Mínima Vital (RMV), pues, este concepto no constituye un incremento remunerativo por prestar servicios dentro de dicho horario, sino de un tope mínimo que percibirán los trabajadores que desempeñen sus funciones entre las 10:00 p.m. y las 06:00 a.m.

La referida sobretasa se calculará en base a la Remuneración Mínima Vital (RMV) vigente al momento del pago.

Noveno.- La interpretación señalada en el considerando anterior coincide con la opinión del autor TOYAMA, quien nos dice al respecto lo siguiente:

«En estos casos, el trabajador tendrá derecho a una remuneración mínima nocturna, equivalente a 35% de la remuneración mínima vital (artículo 8 de la Ley) ya sea esta semanal, quincenal o mensual (nótese que no se trata de un incremento nocturno por laborar de noche, sino de una remuneración mínima nocturna que es 35% adicional de la remuneración mínima vital, esto es, a la fecha, S/.1,012.50 mensuales). Así, solamente los trabajadores que perciben un ingreso inferior a S/.1,012.50 mensual en turno diurno y que sean cambiados al turno nocturno, tendrán derecho a un incremento proporcional hasta llegar a la suma indicada»³.

³ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge: El Derecho Individual del Trabajo en el Perú, 1ª. Edición, Gaceta Jurídica S.A., Lima 2015. p. 418.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 14239-2015
LIMA
Pago de sobretasa por trabajo nocturno y
reintegro de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO NLPT**

Décimo.- Solución al caso concreto

Al respecto, las instancias de mérito desestiman la pretensión de los accionantes, pues, consideran que la sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) prevista en el artículo 8° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR solo resulta aplicable para aquellos trabajadores que laboren en horario nocturno, siempre que perciban como remuneración un monto equivalente a la remuneración mínima. Por lo que solo en dicho supuesto procederá el otorgamiento de la remuneración mínima más la sobretasa referida.

Décimo Primero.- Conforme a lo expuesto, se concluye que las instancias de mérito al emitir pronunciamiento no han incurrido en la infracción normativa del artículo 8° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, pues, han considerado que los demandantes al no percibir como contraprestación por sus servicios en jornada nocturna una Remuneración Mínima Vital (RMV), no les corresponde la sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%); por tal motivo la causal por la que se declaró procedente el recurso deviene en **infundada.**

Por estas consideraciones:

FALLO

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el abogado de los codemandantes, **Luis Enrique Palomino Puchuri y otros**, mediante escrito de fecha dieciséis de julio de dos mil quince, que corre en fojas mil sesenta y tres a mil setenta y dos; en consecuencia: **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha veinticinco de junio de dos mil quince, que corre en fojas mil cuarenta y tres a mil cuarenta y nueve; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido con la parte

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 14239-2015
LIMA
Pago de sobretasa por trabajo nocturno y
reintegro de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO NLPT**

demandada, **Lan Perú S.A. (ahora Latam Airlines Group)**, interviniendo como ponente el señor juez supremo, **Arévalo Vela**; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

RODAS RAMÍREZ

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA en mérito al acta suscrita por el relator, en el cual señala que el señor juez supremo Rodas Ramírez dejó suscrito el sentido de su voto en su tabla, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo N° 017-93-JUS.

ANEXO N° 4: Guía de Entrevista

Título: FLEXIBILIZACION DE JORNADA LABORAL COMO POLÍTICA DEL TRABAJO DECENTE EN EL PLAN NACIONAL DE COMPETITIVIDAD Y PRODUCTIVIDAD APROBADO POR EL DECRETO SUPREMO N° 237-2019-EF

Entrevistado:

Cargo / Profesión / Grado Académico del Entrevistado:

Institución en la que labora el Entrevistado:

Objetivo General

Determinar la influencia de la flexibilización de jornada laboral como parte de la política de Trabajo Decente en el Plan Nacional de Competitividad y Productividad aprobado por el Decreto Supremo N° 237-2019-EF

Preguntas:

1. En su experiencia, y respecto de la productividad de los trabajadores; ¿Qué efecto han tenido las Reformas Legislativas en materia laboral en el Perú durante los últimos años? Explique brevemente.
2. ¿Cuál sería su opinión respecto a una posible propuesta de reforma laboral en materia de jornadas laborales, que esté enfocada a una mejor gestión de la productividad? Por ejemplo: la aplicación de la multiperiodalidad en las jornadas laborales comunes del Perú.
3. En los lineamientos de materia laboral del recientemente lanzado Plan Nacional de Competitividad y Productividad, ¿Cree usted que se ha implementado algún tipo de reforma enfocada a la mejoría de la gestión de la productividad? ¿Por qué?

Objetivo Específico N° 01

Explicar las jornadas laborales flexibles dentro de la política del Trabajo Decente

Preguntas:

1. Según su experiencia en el ejercicio de la profesión en el Perú, y haciendo un contraste a la situación actual, ¿Qué principios cree usted que fundan las

legislaciones laborales de un Estado, cuya fuerza laboral tiene un destacable y elevado índice de productividad?

2. Para usted, ¿Cómo entiende el concepto del Trabajo Decente (o Decent Work)?

Objetivo Específico N° 02

Definir los alcances del Plan Nacional de Competitividad y Productividad

Preguntas:

1. Bajo su experiencia, ¿Cuáles son los alcances del Plan Nacional de Competitividad y Productividad en el desarrollo de las actividades de sus trabajadores, clientes o empleador?

Objetivo Específico N° 03

Determinar la relación que existe entre los desarrollos de jornadas laborales flexibles de la política del Trabajo Decente y los alcances del Plan Nacional de Competitividad y Productividad.

Preguntas:

1. ¿Considera usted que el Plan Nacional de Competitividad y Productividad tiene correlación con los últimos desarrollos internacionales en materia de jornada laboral?

Objetivo Específico N° 04

Determinar la relación que existe entre los desarrollos de jornadas laborales flexibles de la política del Trabajo Decente y los alcances del Plan Nacional de Competitividad y Productividad según sexo, edad y tiempo de servicio del trabajador.

Preguntas:

1. ¿Considera usted que los lineamientos en el apartado laboral del Plan Nacional de Competitividad y Productividad denotan alguna distinción según sexo, edad y tiempo de servicio del trabajador?
2. ¿Considera usted que el Perú necesita una reforma laboral que tome en cuenta distinciones según sexo o edad? ¿Por qué?

ANEXO N° 5: Entrevista aplicada a los sujetos de estudio

Ramírez Terrones Jordy

Guía de la Entrevista

Título: FLEXIBILIZACION DE JORNADA LABORAL COMO POLÍTICA DEL TRABAJO DECENTE EN EL PLAN NACIONAL DE COMPETITIVIDAD Y PRODUCTIVIDAD APROBADO POR EL DECRETO SUPREMO N° 237-2019-EF

Entrevistado: Irving Aldo Rojas Valentino

Cargo / Profesión / Grado Académico del Entrevistado: Profesor contratado en la Universidad de Milán, Abogado, Magister en Derecho del Trabajo y Relaciones Industriales por la Universidad de Milán, Doctorando de La Sapienza-Universidad de Roma.

Institución en la que labora el Entrevistado: Universidad de Milán.

Objetivo General

Determinar la influencia de la flexibilización de jornada laboral como parte de la política de Trabajo Decente en el Plan Nacional de Competitividad y Productividad aprobado por el Decreto Supremo N° 237-2019-EF

Preguntas:

1. En su experiencia, y respecto de la productividad de los trabajadores; ¿Qué efecto han tenido las Reformas Legislativas en materia laboral en el Perú durante los últimos años? Explique brevemente.
Existe un concepto errado desde la posición del legislador peruano en creer que más horas de trabajo significan mayor productividad. Lamentablemente, las reformas de los últimos años poco o nada han favorecido al desarrollo de la productividad en general, seguimos siendo un país con una base económica en la explotación de recursos primarios, dándole la espalda al desarrollo en tecnología y transformación, así como a la prestación de servicios de calidad, claro eso significa un reforma desde el plano de la inversión que se ve no es mucho del agrado del sector empresarial, porque no ve la inmensidad del mar solo un pequeño charco. Mayor productividad no es más horas de trabajo sino usar la fuerza del trabajador puesta a disposición de la empresa de la manera más óptima, el trabajador es, en si mismo, el elemento diferenciador del progreso, un

Ramírez Terrones Jordy

trabajador más capacitado será más eficiente, más productivo, hará más próspera a la empresa y seguramente más próspero a él mismo.

2. ¿Cuál sería su opinión respecto a una posible propuesta de reforma laboral en materia de jornadas laborales, que esté enfocada a una mejor gestión de la productividad? Por ejemplo: la aplicación de la multiperiodalidad en las jornadas laborales comunes del Perú.

Sería una iniciativa que haría más justa la relación laboral. Ahora estamos trabajando sobre porcentajes de informalidad que varían entre 70-80%, esto no es un dato que se me ocurra, es tristemente real y aparece en las estadísticas del INEI, el Estado ha hecho público estos datos sin inmutarse, sin sonrojarse, sin hacer nada durante décadas, vendiendo la idea que ser informal no es lo mismo que ser ilegal. Esta porcentual quiere decir que las 2/3 de la PEA esta totalmente fuera de algún criterio de legalidad y seguridad jurídica, entonces también debemos de suponer que existe una afectación a la jornada laboral de cada uno de los trabajadores sometidos a una relación laboral de "informalidad". En un sistema multiperiodal existe el equilibrio entre la necesidad de mayor producción en determinados periodos con aquellos periodos en donde, por cuestiones del mercado, no se requería la disposición del trabajador en un 100%, instaurándose la *teoría del ganas tú, gano yo* (win-win), algo que favorece económicamente tanto al empleador, como al trabajador, a quien no solo trae beneficios en este campo sino también en una mejor integración entre su vida laboral y su vida personal.

3. En los lineamientos de materia laboral del recientemente lanzado Plan Nacional de Competitividad y Productividad, ¿Cree usted que se ha implementado algún tipo de reforma enfocada a la mejoría de la gestión de la productividad? ¿Por qué?

Al leer dicho plan me entusiasme al ver que se señalaba como objetivo prioritario el fortalecimiento del capital humano, pero no deja de ser este solo un cúmulo de buenas intenciones. En términos de productividad, el conocimiento, la tecnología y la capacitación son pilares que marcan el despegue de una nación. En algunos países desarrollados existe una

Ramírez Terrones Jordy

tendencia a reducir las horas de trabajo, pero esto no se debe a la bondad del empleador o a una condición paternalista del Estado, sino que los índices de productividad son tan altos que les permiten tomar estas licencias, en beneficio de otras necesidades también primordiales como son la salud y el bienestar de los trabajadores. Por ejemplo, un obrero mecánico de la Volvo que labora en la planta industrial de Torshanda en Suecia, puede tener los mismos conocimientos básicos que un obrero mecánico que trabaja de manera informal en San Jacinto-Lima, es decir ambos saben que es un motor y su funcionamiento, la formación y capacitación constante de uno respecto al otro es el valor agregado que hace que en términos de productividad lo que genere aquel obrero sueco será fácil más de 10 veces lo que pueda producir aquel trabajador peruano, la diferencia esta en la educación y ese trabajo no es del sector privado (cuyo propósito valedero es el lucro) sino del Estado, cuyo fin es el bien común, al menos desde el campo inicial de la regulación de la educación superior.

Objetivo Específico N° 01

Explicar las jornadas laborales flexibles dentro de la política del Trabajo Decente

Preguntas:

1. Según su experiencia en el ejercicio de la profesión en el Perú, y haciendo un contraste a la situación actual, ¿Qué principios cree usted que fundan las legislaciones laborales de un Estado, cuya fuerza laboral tiene un destacable y elevado índice de productividad?

Primero que todo está el Principio de igualdad, partiendo del Estado, los trabajadores que laboran en el sector público no están inmersos en un mismo régimen laboral, ni siquiera en regímenes similares, existe mucha diferencia entre una CAS, D.L. 276, D.L. 728 y ni que decir de los que aún laboran bajo contratos de prestación de servicios, diferencias que generan un clima hostil dentro del ámbito laboral. Solo para enfocarnos en el CAS, régimen que nació como provisorio, pero como muchas cosas en el Perú, lo temporal se hace permanente, no podemos estar frente a un régimen

Ramírez Terrones Jordy

laboral tan abusivo, en muchos casos con renovaciones mensuales y con tan poca estabilidad laboral. Así, un trabajador dentro del CAS puede estar 10 años y ser plenamente productivo para la entidad, pero puede ser también removido al año 10 más un mes, sólo porque de quien depende su contratación -y totalmente inmerso de criterios subjetivos- asume que la prestación personal que realiza ya no es requerida por la entidad o al menos en los términos y formas -reitero-subjetivos- que este representante de la entidad cree el trabajador CAS está realizando. Cuando a través de la legalidad le damos al empleador la posibilidad que en base a cuestiones subjetivas decida, no estamos ya frente a una cuestión de justicia sino de deshonestidad. Ahora, plantear una eliminación de este régimen laboral de golpe no es la mejor solución, porque produciría un impacto dentro del ámbito presupuestal del Estado, cierto que se está avanzando de forma lenta con la incorporación de los trabajadores al régimen laboral del Servicio Civil pero, derogar el CAS en la forma en la que lo quieren hacer, para que los trabajadores sean incluidos en los antiguos regímenes existentes en el Estado (D.Legs. 276 y 728), haría que todo ese trabajo de más de una década sea tirado por la borda y no se logre el objetivo del Estado que es tener instituciones más eficaces y eficientes.

2. Para usted, ¿Cómo entiende el concepto del Trabajo Decente (o Decent Work)?

El trabajo decente es el respeto irrestricto que deben de tener todos los actuantes dentro de una relación laboral frente a las normas en las cuales se rigen, no solo las normas nacionales sino aquellas internacionales, especialmente las de la OIT, que no deben ser vistas como el non plus ultra sino como el punto de partida para lograr un empleo digno. No olvidemos que dentro del concepto de esclavitud también esta inmerso el concepto de trabajo, por lo que es plenamente valedero que hoy en día se busque adjetivar al trabajo, que no solo debe ser más productivo y globalizado, sino -sobre todo- digno. Concordante con el planteamiento de Juan Somavía, el trabajo digno debe estar caracterizado por objetivos tales como el desarrollo de los derechos laborales, las oportunidades de

Ramírez Terrones Jordy

empleo, la protección social y el diálogo social; desde este enfoque es evidente que poco se ha hecho en el Perú.

Objetivo Específico N° 02

Definir los alcances del Plan Nacional de Competitividad y Productividad

Preguntas:

1. Bajo su experiencia, ¿Cuáles son los alcances del Plan Nacional de Competitividad y Productividad en el desarrollo de las actividades de sus trabajadores, clientes o empleador?

Hay un enfoque muy simplista, como si se describiese otra realidad, por ejemplo, el insistir en buscar fortalecer a las MYPES, cuando su creación, tanto en su fórmula comercial como su regulación laboral especial, tuvo carácter temporal. En materia de derechos laborales no se puede ser mezquino y buscar siempre afectar al trabajador en beneficio del desarrollo económico. Quien no esté en la capacidad de asumir y respetar los derechos laborales, simplemente no está en la capacidad de hacer empresa, porque luego, ante alguna vicisitud o movimiento imprevisto del mercado, el primero en ser afectado será el trabajador. Otro punto para destacar es el relativo al teletrabajo, a lo que emana casi de inmediato y por sí sola la pregunta ¿Estamos preparados? Cuanto de nuestra PEA se vería beneficiada con esto, el teletrabajo y las modalidades similares descansan en un supuesto primordial, el trabajo deja de ser manufacturero para ser mentefacturero, un desarrollo importante de ese sector terciario, del sector de la prestación de servicio, algo que aun en el Perú, donde la base económica es la explotación de recursos primarios, no se da. Lamentablemente, toca decir que poco o nada se desarrollo respecto a la Salud y Seguridad en el Trabajo, penosa realidad pero concreta es la del trabajador que sufre el desamparo y la poca cobertura ante los infortunios laborales, a la cual no son ajenos todos los componentes de la PEA.

Ramírez Terrones Jordy

Objetivo Específico N° 03

Determinar la relación que existe entre los desarrollos de jornadas laborales flexibles de la política del Trabajo Decente y los alcances del Plan Nacional de Competitividad y Productividad.

Preguntas:

1. ¿Considera usted que el Plan Nacional de Competitividad y Productividad tiene correlación con los últimos desarrollos internacionales en materia de jornada laboral?

Absolutamente no, existen tareas aún pendientes en el Perú, respecto a la jornada de trabajo, como es el caso de lo expuesto por la OIT en su R116-Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (número 116), estableció en su numeral 17 que: "Excepto en casos de fuerza mayor, deberían fijarse límites al número total de horas extraordinarias que pudieran efectuarse en un período determinado. Dichos límites deberían ser establecidos en cada país por la autoridad o el gobierno competente". A pesar de dicha recomendación y del tiempo transcurrido, el límite máximo a la jornada laboral diaria que incluya también al trabajo en horas extras aún se encuentra pendiente de ser legislado y aplicado en el Perú; por lo que, antes de establecer dicho límite, que debería considerarse "razonable" en su ejecución y aplicable solo en determinadas excepciones, el legislador debe evaluar con sumo detenimiento la intensidad de las actividades laborales que se ejecutan, el cansancio físico o mental que podría ocasionar y las consecuencias negativas que éste podría acarrear al trabajador y a la población en conjunto. Cuando más intenso sea el trabajo, mayor será su potencial generador de fatiga y cuando más graves sean las consecuencias negativas de ese cansancio, más bajo debería ser el límite "razonable" que se autorice para una excepción determinada. Así, sabido es que existen trabajadores en el Perú que desempeñan sus labores en turnos que exceden razonablemente las horas que un ser humano puede laborar, un ejemplo de esto son los efectivos de la Policía Nacional que realizan jornadas continuas de 24 horas, es decir, en términos de salud y seguridad del trabajador esto no tienen ningún sustento, menos aún en

Ramírez Terrones Jordy

índices de productividad, este servidor público a la hora 7 de desempeñar sus funciones no presentará las mismas condiciones de productividad que a la hora 23, peor aún si se tienen en consideración el delicado trabajo que desarrolla, el riesgo al que está sometido y el estado de alerta y estrés constante en el que debe permanecer, la aplicación de mecanismo de jornadas laborales como el 24 por 24 no puede ser respuesta a la baja remuneración que percibe el trabajador.

Objetivo Específico N° 04

Determinar la relación que existe entre los desarrollos de jornadas laborales flexibles de la política del Trabajo Decente y los alcances del Plan Nacional de Competitividad y Productividad según sexo, edad y tiempo de servicio del trabajador.

Preguntas:

1. ¿Considera usted que los lineamientos en el apartado laboral del Plan Nacional de Competitividad y Productividad denotan alguna distinción según sexo, edad y tiempo de servicio del trabajador?

Respecto a la cuestión de género en relación con el tema laboral el citado Plan no hace mayor realce; pero en lo que respecta tanto la edad cronológica como al tiempo de servicios parecieran ser índices contrarios a los términos de productividad que maneja el Estado (entiéndase a este como el ente que establece las reglas de juego), estos parecieran ser más un obstáculo que un beneficio, en el supuesto que a mayor edad del trabajador menos productividad, de la misma manera, un trabajador con un tiempo de servicio considerable provocaría una dificultad frente al empleador y su necesidad de renovar -en cualquier momento- su personal; este pareciera ser la táctica a aplicar, impulsar más la flexibilidad en salida que aquella flexibilidad funcional (la cual es entendida como el potencial de adaptabilidad de una estructura operativa a los cambios cualitativos y cuantitativos de los flujos de producción). En el caso de las normas en materia de flexibilidad funcional, no parece que el Estado realice un balance cualitativamente distinto al que existía en el pasado

Ramírez Terrones Jordy

entre la libertad de iniciativa económica y la concurrente tutela de la libertad y de la dignidad humana o, si se prefiere, un nuevo equilibrio al interior de la dirección constitucional que tiene el Estado respecto de garantizar el trabajo en procura de la realización de una igualdad sustancial.

2. ¿Considera usted que el Perú necesita una reforma laboral que tome en cuenta distinciones según sexo o edad? ¿Por qué?

Respecto a la cuestión de género, el debate es constante pero poco fértil, las distinciones salariales en un sistema con un amplio sector informal no solo afectan a la condición de ser hombre o mujer, sino que va más allá, se busca resolver problemas posteriores sin haber resuelto las cuestiones previas, un amplio sector informal laboral no solo afecta al trabajador o a la trabajadora, sino a la económica misma en su conjunto, al sistema de pensiones y al de seguridad social. El interés de algunos Estados de llevar al conflicto las cuestiones de género pareciera tener un propósito simple, es más barato en términos económicos impulsar un debate de este tipo que plantear reformas laborales o sociales que cambien realmente el rumbo de una nación. La manera en el cual busquemos como sociedad alcanzar índices importantes de productividad vendrán de la mano con la idea que tengamos de "bien común". Richard Sennett decía en su libro *The corrosion of character: the personal consequences of work in the new capitalist* -a propósito de las cuestiones de flexibilidad laboral, productividad y bien común- que: "el mal que se esta dispuesto a tolerar dependerá del bien que se persigue".

Milan, 11 de junio de 2020



ROJAS VALENTINO IRVING
ALDO
UNIVERSITA' DEGLI STUDI
DI MILANO
11.06.2020 17:23:53 UTC

ANEXO N° 2: Guía de Entrevista

Título: FLEXIBILIZACION DE JORNADA LABORAL COMO POLÍTICA DEL TRABAJO DECENTE EN EL PLAN NACIONAL DE COMPETITIVIDAD Y PRODUCTIVIDAD APROBADO POR EL DECRETO SUPREMO N° 237-2019-EF

Entrevistado: GERSON ANDREE DEL CASTILLO GAMARRA

Cargo / Profesión / Grado Académico del Entrevistado: Abogado y máster

Institución en la que labora el Entrevistado: Manosalvas & Partners abogados

Objetivo General

Determinar la influencia de la flexibilización de jornada laboral como parte de la política de Trabajo Decente en el Plan Nacional de Competitividad y Productividad aprobado por el Decreto Supremo N° 237-2019-EF

Preguntas:

1. En su experiencia, y respecto de la productividad de los trabajadores; ¿Qué efecto han tenido las Reformas Legislativas en materia laboral en el Perú durante los últimos años? Explique brevemente.

Las reformas laborales, han sido pro trabajador en exceso en contra de los empresarios, porque asumir las cargas laborales en muchos de los casos hacen insostenible el crecimiento de la empresa porque no sería el único pago que asumen. Por lo que si es o no más productivo, a mi parecer sigue siendo igual, solo que ahora tienen más derechos.

2. ¿Cuál sería su opinión respecto a una posible propuesta de reforma laboral en materia de jornadas laborales, que esté enfocada a una mejor gestión de la productividad? Por ejemplo: la aplicación de la multiperiodalidad en las jornadas laborales comunes del Perú.

Es como un tipo de jornada acumulativa pero enfocada ya no a trabajos en el sector que se busca como minería, obras, etc. Sino en general.

Es interesante pero no sabría indicar si realmente Perú estaría apto para ese tipo de jornada en rubros que no sean los de jornada acumulativa, y se

debería evaluar que en Perú hay más leyes laborales hasta incluso el reparto de utilidades a trabajadores, donde en muchos de los países no lo tienen, por lo que sería controversial, por lo que debería ser totalmente opcional y decisión del empleador para no perjudicarlos.

3. En los lineamientos de materia laboral del recientemente lanzado Plan Nacional de Competitividad y Productividad, ¿Cree usted que se ha implementado algún tipo de reforma enfocada a la mejoría de la gestión de la productividad? ¿Por qué?

No, porque más que productividad en la empresa que genere los trabajadores, se va enfocado a formalizar empresas y supervisarlas, porque repito que se les asigne más beneficios, el trabajador sehuirá produciendo por igual, por el tipo de idiosincrasia en el país; muy diferente son las empresas que pagan con bonos por la mayor productividad, eso sí sería lo ideal, no tanto de presionar más al empleador.

Objetivo Específico N° 01

Explicar las jornadas laborales flexibles dentro de la política del Trabajo Decente

Preguntas:

1. Según su experiencia en el ejercicio de la profesión en el Perú, y haciendo un contraste a la situación actual, ¿Qué principios cree usted que fundan las legislaciones laborales de un Estado, cuya fuerza laboral tiene un destacable y elevado índice de productividad?

El problema es la sobre regulación, tener muchas normas hace que a parte de desconocimiento, busque al empresario evadirlas, porque si se le da estabilidad a un trabajador, al menos muchos de estos trabajadores comienzan a bajar su productividad porque se sienten intocables.

Así que se fundan en igualdad, estabilidad laboral, pro operario, etc. pero se tiene antes de emitir más normas, se tiene que evaluar la realidad nacional.

Ahora, en esos países por su educación, hacen que menos control sea más productivo, porque se les da mayores beneficios o bonos como liberalidad de los empleadores, por lo que hacen que voluntariamente realicen sobretiempo y no horas extras.

2. Para usted, ¿Cómo entiende el concepto del Trabajo Decente (o Decent Work)?

Donde se le facilita al trabajador explotar sus capacidades accediendo a condiciones óptimas y bien remuneradas, igualdad de oportunidades desarrollando su actividad de forma óptima que generará beneficios a su familia y la colectividad.

Objetivo Específico N° 02

Definir los alcances del Plan Nacional de Competitividad y Productividad

Preguntas:

1. Bajo su experiencia, ¿Cuáles son los alcances del Plan Nacional de Competitividad y Productividad en el desarrollo de las actividades de sus trabajadores, clientes o empleador?

Es un plan a largo plazo, pero a la fecha aun no conozco clientes que se encuentren aplicando dicho Plan, sino se encuentra en proyecto.

Objetivo Específico N° 03

Determinar la relación que existe entre los desarrollos de jornadas laborales flexibles de la política del Trabajo Decente y los alcances del Plan Nacional de Competitividad y Productividad.

Preguntas:

1. ¿Considera usted que el Plan Nacional de Competitividad y Productividad tiene correlación con los últimos desarrollos internacionales en materia de jornada laboral?

Sí, está debidamente adecuado en varios de los rubros y escalonados en producción e implementación.

Objetivo Específico N° 04

Determinar la relación que existe entre los desarrollos de jornadas laborales flexibles de la política del Trabajo Decente y los alcances del Plan Nacional de Competitividad y Productividad según sexo, edad y tiempo de servicio del trabajador.

Preguntas:

1. ¿Considera usted que los lineamientos en el apartado laboral del Plan Nacional de Competitividad y Productividad denotan alguna distinción según sexo, edad y tiempo de servicio del trabajador?

Sí, regula levemente su implementación y otorgamiento de oportunidades a dichos trabajadores por sexo, edad y tiempo de servicios, como buscando la mejora de las condiciones laborales a las mujeres.

2. ¿Considera usted que el Perú necesita una reforma laboral que tome en cuenta distinciones según sexo o edad? ¿Por qué?

No, porque ya existen las normas laborales al respecto y la Constitución, se pronuncia sobre la no discriminación e igualdad; ahora, es muy distinto que no se aplique o que las distinciones sean hechas de forma oculta.

Lima, 10 de junio de 2020



Gerson A. Del Castillo Gamarra

Ramírez Terrones Jordy

Guía de la Entrevista

Título: FLEXIBILIZACION DE JORNADA LABORAL COMO POLÍTICA DEL TRABAJO DECENTE EN EL PLAN NACIONAL DE COMPETITIVIDAD Y PRODUCTIVIDAD APROBADO POR EL DECRETO SUPREMO N° 237-2019-EF

Entrevistado: William Arturo Portales Tarrillo

Cargo / Profesión / Grado Académico del Entrevistado: Abogado / Abogado / Titulado, egresado de la maestría de Derecho de la Empresa de la UNMSM

Institución en la que labora el Entrevistado: NEPTUNIA S.A.

Objetivo General

Determinar la influencia de la flexibilización de jornada laboral como parte de la política de Trabajo Decente en el Plan Nacional de Competitividad y Productividad aprobado por el Decreto Supremo N° 237-2019-EF

Preguntas:

- 1. En su experiencia, y respecto de la productividad de los trabajadores; ¿Qué efecto han tenido las Reformas Legislativas en materia laboral en el Perú durante los últimos años? Explique brevemente.**

En mi opinión las normas laborales referidas a jornada de trabajo son deficientes, existiendo muchos vacíos legales al respecto, actualmente sólo existe la Decreto Legislativo N° 728, su Reglamento, la Ley de Jornada de Trabajo (Decreto Supremo N.º 007-2002-TR) y su Reglamento (Decreto Supremo N.º 008-2002-TR) como normas para regular el horario y jornada de trabajo en el sector privado, ambas normas tienen más de 18 años desde la fecha de su publicación y necesitan ser revisadas con un enfoque actual, que tenga en cuenta los nuevos modelos empresariales, como son jornadas part-time, jornadas atípicas y en especial jornadas de trabajo para teletrabajo o home office.

Ramírez Terrones Jordy

- 2. ¿Cuál sería su opinión respecto a una posible propuesta de reforma laboral en materia de jornadas laborales, que esté enfocada a una mejor gestión de la productividad? Por ejemplo: la aplicación de la multiperiodalidad en las jornadas laborales comunes del Perú.**

Sería una norma útil ya que las actuales normas no toman en cuenta la productividad y sólo limitan que la jornada de trabajo debe respetar el mínimo legal de 8 horas días o 48 horas semanales en promedio.

- 3. En los lineamientos de materia laboral del recientemente lanzado Plan Nacional de Competitividad y Productividad, ¿Cree usted que se ha implementado algún tipo de reforma enfocada a la mejoría de la gestión de la productividad? ¿Por qué?**

Si de cierta forma, busca hacer de manera que pueda ser usado con mayor frecuencia una modalidad de contratación deficientemente regulada como son los contratos a tiempo parcial, que actualmente sólo indica que la jornada laboral de un trabajador sujeto a un contrato a tiempo parcial, según la jurisprudencia y el Informe N° 136-2018-MTPE/2/14.1, se caracteriza porque la jornada semanal del trabajador dividida entre seis (6) o cinco (5) días, según corresponda, resulte en promedio menor de cuatro (4) horas diarias.

Objetivo Específico N° 01

Explicar las jornadas laborales flexibles dentro de la política del Trabajo Decente

Preguntas:

- 1. Según su experiencia en el ejercicio de la profesión en el Perú, y haciendo un contraste a la situación actual, ¿Qué principios cree usted que fundan las legislaciones laborales de un Estado, cuya fuerza laboral tiene un destacable y elevado índice de productividad?**

Considero que más allá de lo que puede implicar el principio de legalidad, o el principio pro operario en cualquier legislación laboral, lo que diferencia a la fuerza laboral de países europeos, por ejemplo, con el Perú, es que las empresas constantemente buscan que sus trabajadores vivan en mejores condiciones de vida, mediante determinados incentivos y haciendo más que la propia ley si es posible, obteniendo como contraprestación de estos, un serio compromiso con el trabajo y la productividad necesaria para sustentar la vida digna de la cual el trabajador tiene plena consciencia que la tiene.

Ramírez Terrones Jordy

2. Para usted, ¿Cómo entiende el concepto del Trabajo Decente (o Decent Work)?

Por Decent Work se entiende que como principio rector debe considerar la dignidad del trabajador como persona, pero enfocada en la productividad y cumplimiento de ciertas metas, más allá de cumplir un determinado horario.

Objetivo Específico N° 02

Definir los alcances del Plan Nacional de Competitividad y Productividad

Preguntas:

1. Bajo su experiencia, ¿Cuáles son los alcances del Plan Nacional de Competitividad y Productividad en el desarrollo de las actividades de sus trabajadores, clientes o empleador?

Básicamente, los alcances que tendrá el presente plan se verán a largo plazo, dado al procedimiento que se debe seguir en cuyo caso, el Poder Ejecutivo estará evaluando cada punto de manera periódica. Por lo menos, y de manera inmediata, lo que el presente plan causará en los empleadores es la adecuación de determinados procedimientos internos o dispositivos reglamentarios de trabajo, para que se encuentre de manera más clara o más acorde con lo propuesto por el plan (Que finalmente deberá verse materializado en las reformas que propone); y que, en consecuencia, agilice más la verificación de información de un trabajador (tomando en cuenta que SUNAFIL deberá interconectarse con SUNAT, entre otras instituciones), así como los procedimientos de ejecución de derechos (entiéndase vacaciones, etcétera), todo ello con el objetivo que no solo la Administración Pública, sino la propia empresa pueda verificar el correcto cumplimiento de Derechos del Trabajador.

Objetivo Específico N° 03

Determinar la relación que existe entre los desarrollos de jornadas laborales flexibles de la política del Trabajo Decente y los alcances del Plan Nacional de Competitividad y Productividad.

Preguntas:

1. ¿Considera usted que el Plan Nacional de Competitividad y Productividad tiene correlación con los últimos desarrollos internacionales en materia de jornada laboral?

Ramírez Terrones Jordy

Considero que, el Plan Nacional de Competitividad y Productividad en su apartado laboral, encuentra relación con distintas publicaciones en la materia de carácter internacional que han basado sus investigaciones según sus propias realidades. Sin embargo, percibo que algunas propuestas son abstractas o cuando menos, genéricas para lo que busca ofrecer, por lo que habrá que esperar a la materialización de la reforma.

Objetivo Específico N° 04

Determinar la relación que existe entre los desarrollos de jornadas laborales flexibles de la política del Trabajo Decente y los alcances del Plan Nacional de Competitividad y Productividad según sexo, edad y tiempo de servicio del trabajador.

Preguntas:

1. **¿Considera usted que los lineamientos en el apartado laboral del Plan Nacional de Competitividad y Productividad denotan alguna distinción según sexo, edad y tiempo de servicio del trabajador?**

Cuando mucho, la distinción más notable es respecto de la mujer gestante trabajadora y los menores de edad trabajadores, distinciones cuya intervención considero válidas dado a que es importante realizar aseveraciones de protección de derechos teniéndolos en consideración, sin recaer en aspectos discriminatorios o diferenciadores en gran medida respecto de los trabajadores que no corresponden a dicha población.

2. **¿Considera usted que el Perú necesita una reforma laboral que tome en cuenta distinciones según sexo o edad? ¿Por qué?**

No, hacer una distinción entre trabajadores de cualquier tipo que no esté justificada en condiciones objetivas como experiencia en el puesto, nivel de capacitación para el puesto u otro similar, puede ser considerado como discriminación por ende sería una norma inconstitucional.

Lima, 11 de junio de 2020


William Portales Tarrillo
DNI 42535950

Ramírez Terrones Jordy

Guía de la Entrevista

Título: FLEXIBILIZACION DE JORNADA LABORAL COMO POLÍTICA DEL TRABAJO DECENTE EN EL PLAN NACIONAL DE COMPETITIVIDAD Y PRODUCTIVIDAD APROBADO POR EL DECRETO SUPREMO N° 237-2019-EF

Entrevistado: Jorge Antonio Machuca Vílchez

Cargo / Profesión / Grado Académico del Entrevistado: Supervisor, Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú

Institución en la que labora el Entrevistado: Superintendencia de Banca, Seguro y AFPs

Objetivo General

Determinar la influencia de la flexibilización de jornada laboral como parte de la política de Trabajo Decente en el Plan Nacional de Competitividad y Productividad aprobado por el Decreto Supremo N° 237-2019-EF

Preguntas:

- 1. En su experiencia, y respecto de la productividad de los trabajadores; ¿Qué efecto han tenido las Reformas Legislativas en materia laboral en el Perú durante los últimos 10 años? Explique brevemente.**

La principal novedad en los últimos 10 años es la NLPT Ley 29497, una norma que permitió transformar el proceso laboral de una versión escrita a una versión oral. El principal objetivo, imprimir celeridad a los procesos laborales, se logró parcialmente.

- 2. ¿Cuál sería su opinión respecto a una posible propuesta de reforma laboral en materia de jornadas laborales, que esté enfocada a una mejor gestión de la productividad? Por ejemplo: la aplicación de la multiperiodalidad en las jornadas laborales comunes del Perú.**

Es importante, ya que está comprobado que la jornada más larga no garantiza mayor productividad.

Ramírez Terrones Jordy

3. En los lineamientos de materia laboral del recientemente lanzado Plan Nacional de Competitividad y Productividad, ¿Cree usted que se ha implementado algún tipo de reforma enfocada a la mejoría de la gestión de la productividad? ¿Por qué?

Sí, ya que el referido Plan contempla la celebración de contratos más acordes a las necesidades de los trabajadores que cumplen jornadas de trabajo a tiempo parcial, sin que esto implique la pérdida o menoscabo de sus derechos laborales. Es decir, se pensó en flexibilizar el horario laboral.

Objetivo Específico N° 01

Explicar las jornadas laborales flexibles dentro de la política del Trabajo Decente

Preguntas:

1. Según su experiencia en el ejercicio de la profesión en el Perú, y haciendo un contraste a la situación actual, ¿Qué principios cree usted que fundan las legislaciones laborales de un Estado, cuya fuerza laboral tiene un destacable y elevado índice de productividad?

Sin duda:

Buena fe:

- Por parte del empleador, éste debe confiar en el trabajador para poder emplear el teletrabajo, ya que el seguimiento no será por horas de permanencia a disposición del empleador sino por servicios o proyectos concluidos.
- Por parte del trabajador, éste debe entronizar que la flexibilidad no implica menor trabajo ni menor responsabilidad. Cabe indicar que suele haber un error de concepto de parte del trabajador y la crisis sanitaria que actualmente vivimos está permitiendo experimentar que teletrabajo es igual o más complejo que el presencial.

Razonabilidad:

La coordinación empleador – trabajador debe ser razonable en la medida que deben asignarse correctamente los encargos. Es incorrecto, por ejemplo, volver

Ramírez Terrones Jordy

irrealizable el teletrabajo por una carga irrazonable al momento de fijar las metas.

2. Para usted, ¿Cómo entiende el concepto del Trabajo Decente (o Decent Work)?

OIT: "Decent work sums up the aspirations of people in their working lives. It involves opportunities for work that is productive and delivers a fair income, security in the workplace and social protection for families, better prospects for personal development and social integration, freedom for people to express their concerns, organize and participate in the decisions that affect their lives and equality of opportunity and treatment for all women and men".

Ergo, se busca un equilibrio laboral. Sabemos que el trabajo es un derecho y un deber, y este concepto parte de esa premisa para aspirar a un trabajo que realmente enaltezca a la persona, ya que le brinda las condiciones para realizarlo, pero sin descuidar su desarrollo como persona.

Cabe indicar que venimos asistiendo a una evolución de la concepción de trabajo. En el pasado (de los años 50 a 90) las personas encontraban en el trabajo su realización personal; no obstante, hoy en día son más las personas que encuentran que la realización personal no siempre viene del trabajo, sino de la posibilidad de concretar aspiraciones personales (que no siempre coinciden con las que se ejecutan en el trabajo), en el tiempo familiar, etc.

Objetivo Específico N° 02

Definir los alcances del Plan Nacional de Competitividad y Productividad

Preguntas:

1. Bajo su experiencia, ¿Cuáles son los alcances del Plan Nacional de Competitividad y Productividad en el desarrollo de las actividades de sus trabajadores, clientes o empleador?

El PNCP surge ante la constatación de debilidades del peruano promedio para ser productivo. En verdad el problema es muy complejo ya que el peruano tiene problemas de educación y pobreza para no ser productivo. Es por ello por lo

Ramírez Terrones Jordy

que el plan de reactivación tiene como pilares fortalecer el capital humano y reforzar el aspecto de emprendimiento.

Objetivo Específico N° 03

Determinar la relación que existe entre los desarrollos de jornadas laborales flexibles de la política del Trabajo Decente y los alcances del Plan Nacional de Competitividad y Productividad.

Preguntas:

1. **¿Considera usted que el Plan Nacional de Competitividad y Productividad tiene correlación con los últimos desarrollos internacionales en materia de jornada laboral?**

Hay un poco en la búsqueda de flexibilización, pero el grueso del plan tiene un enfoque en la autogeneración de empleo digno.

Objetivo Específico N° 04

Determinar la relación que existe entre los desarrollos de jornadas laborales flexibles de la política del Trabajo Decente y los alcances del Plan Nacional de Competitividad y Productividad según sexo, edad y tiempo de servicio del trabajador.

Preguntas:

1. **¿Considera usted que los lineamientos en el apartado laboral del Plan Nacional de Competitividad y Productividad denotan alguna distinción según sexo, edad y tiempo de servicio del trabajador?**

No hay esa búsqueda, pero sí un énfasis en proteger a la población vulnerable (mujeres, ancianos y niños). En relación con los niños, mucho cuidado porque en el Perú hay mucho trabajo en la niñez que afecta el desarrollo de las personas (Decent Work).

2. **¿Considera usted que el Perú necesita una reforma laboral que tome en cuenta distinciones según sexo o edad? ¿Por qué?**

Ramírez Terrones Jordy

Solo si se busca la protección de la población vulnerable. A juicio de este servidor, el panorama de las mujeres se trabaja en otras vías y va por buen camino ya que paulatinamente se están equiparando sus derechos.

Lima, 11 de junio de 2020.



Jorge Antonio Machuca Vílchez