

“UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA”
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**“BENEFICIOS DE LA REDUCCION DE LA JORNADA LABORAL
ORDINARIA DE LOS TRABAJADORES DEL REGIMEN PRIVADO EN
EL SISTEMA JURIDICO NACIONAL EN EL AÑO 2023”**

Tesis

Presentada por:

Bachiller ORELLANA AGUIRRE ODALMA CAMILA

Asesor:

Mag. Edgard Daniel ARIAS CUTIPA.

Código ORCID:

0000-0002-6258-6962

Para obtener el título profesional de ABOGADA

TACNA- PERÚ

2023

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA FACULTAD DE DERECHO Y
CIENCIAS POLÍTICAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN TESIS

**“BENEFICIOS DE LA REDUCCION DE LA JORNADA LABORAL
ORDINARIA DE LOS TRABAJADORES DEL REGIMEN PRIVADO EN
EL SISTEMA JURIDICO NACIONAL EN EL AÑO 2023”**

Presentado por:

Bachiller ORELLANA AGUIRRE ODALMA CAMILA

Trabajo de investigación de tesis

aprobado el día 12 de diciembre del año 2023 ; ante el siguiente jurado:

PRESIDENTE: DR. MARIO GUILLERMO DENEGRI SOSA

Mag. / Dr. (Dra.)

SECRETARIO: MAG. EDWARD PERCY VARGAS VALDERRAMA

Mag. / Dr. (Dra.)

VOCAL: MAG. MAURICIO JULIO MACLEAN CUADRO

Mag. / Dr. (Dra.)

ASESOR:

Mag. Edgard Daniel ARIAS CUTIPA.

Código ORCID:

0000-0002-6258-6962

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, **ORELLANA AGUIRRE ODALMA CAMILA**, en calidad de Bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada de Tacna, identificado (a) con DNI N°76619120. Soy autora del texto titulado:

“BENEFICIOS DE LA REDUCCION DE LA JORNADA LABORAL ORDINARIA DE LOS TRABAJADORES DEL REGIMEN PRIVADO EN EL SISTEMA JURIDICO NACIONAL EN EL AÑO 2023”

DECLARO BAJO JURAMENTO:

Ser el único autor del texto entregado para obtener el Título Profesional de Abogada, teniendo como docente asesor(a) a Mg. Edgard Daniel Arias Cutipa, y que tal texto no ha sido entregado ni total ni parcialmente para obtención de un grado académico o Título Profesional, en ninguna otra universidad o instituto, ni ha sido publicado anteriormente para cualquier otro fin.

Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual.

Declaro, que después de la revisión de la tesis con el software Tumitin se declara el 21% de similitud, además que el archivo entregado en formato PDF corresponde exactamente al texto digital que presento junto al mismo.

Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor (a) de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA

UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o invento.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Tacna 16 de noviembre del 2023



ORELLANA AGUIRRE ODALMA CAMILA

DNI: N°76619120

DEDICATORIA.

“A mi Mamá Juanita, quien siempre será el motivo principal en cada logro y sueño de mi vida.”

“A mis padres Ever y Karina, quienes con su amor, cariño y paciencia me permitieron llegar a cumplir este logro, gracias por ser mi ejemplo de perseverancia, responsabilidad y nunca rendirse.”

“A mis Tíos Edwin y Mirtha, por brindarme su apoyo, consejos y palabras de aliento durante todo este proceso, por siempre estar a mi lado en todo momento, hicieron de mí una mejor persona y siempre me acompañan en mis sueños y metas.”

AGRADECIMIENTOS.

A Dios, quien supo guiar mi camino hasta el día de hoy, por permitirme tener presente a mi familia y puedan disfrutar este logro, los cuales se cumplen con mucho empeño, esfuerzo y dedicación.

A la Universidad Privada de Tacna, en especial a la Facultad de Derecho y cada docente, quienes, con su compromiso y vocación, lograron transmitirme sus valiosos conocimientos para poder crecer como profesional.

Agradezco a mi asesor por la enseñanza, compromiso, dedicación y tiempo brindado permitió la culminación de este trabajo.

INDICE

RESUMEN	17
ABSTRACT	19
INTRODUCCION	20
TESIS DE INVESTIGACIÓN	22
1.- TÍTULO.	22
2.- DATOS DEL INVESTIGADOR.	22
3.- LÍNEA DE INVESTIGACIÓN.	22
TITULO I	23
PLANTEAMIENTO DEL PROPBLEMA	23
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.	23
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.	23
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.	25
1.2.1 PROBLEMA GENERAL	25
1.3 PROBLEMAS ESPECÍFICOS.	25
PROBLEMA ESPECIFICO PRIMERO.	25
PROBLEMA ESPECÍFICO SEGUNDO.	25
PROBLEMA ESPECIFICO TERCERO.	25
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.	25
1.4.1 Justificación Práctica.	25
1.4.2 Justificación Metodológica.	26
1.4.3 Justificación Social o Relevancia Social.	26
1.5- DELIMITACION.	26
1.5.1 DELIMITACIÓN TEMÁTICA	26
1.5.2 DELIMITACION ESPECÍFICA.	26
1.5.3 DELIMITACIÓN ESPACIAL	26
1.5.4 DELIMITACIÓN TEMPORAL	27
1.5.5 DELIMITACIÓN SOCIAL	27
1.6. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	27
1.6.1 OBJETIVO GENERAL.	27
OBJETIVO GENERAL.	27
1.6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	27

OBJETIVO ESPECÍFICO PRIMERO	27
PROBLEMA ESPECÍFICO SEGUNDO.	27
PROBLEMA ESPECIFICO TERCERO.	28
TITULO II	29
MARCO TEÓRICO	29
SUB CAPITULO I	29
ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	29
2.1. ANTECEDENTES.	29
2.1.1 ANTECEDENTES LOCALES.	29
2.1.2 ANTECEDENTES REGIONALES Y/O NACIONALES.	29
2.1.3 ANTECEDENTES INTERNACIONALES.	31
SUB CAPITULO II	32
BASES TEÓRICAS	32
EL DERECHO LABORAL	32
2.2.1 EL TRABAJO.	32
2.2.2 EL DERECHO LABORAL.	33
2.2.2.1 CONCEPTO DERECHO LABORAL.	33
2.2.2.2 DIVISION DERECHO LABORAL.	34
A.- Derecho del Trabajo Individual.	34
B.- Derecho del trabajo Colectivo.	34
C.- Derecho procesal del trabajo.	35
SUB CAPITULO III	36
BASES TEÓRICAS	36
JORNADA DE TRABAJO Y	36
HORARIO DE TRABAJO	36
2.3.1 ETIMOLOGIA DE JORNADA.	36
2.3.2 JORNADA DE TRABAJO.	36
2.3.2.1 CONCEPTO.	36
2.3.3 LA JORNADA ORDINARIA Y LA JORNADA CONVENCIONAL.	37
2.3.4 Base legal.	37
2.3.5 FACULTADES DEL EMPLEADOR.	38
2.3.6 HORARIO DE TRABAJO.	38
2.3.6.1 CONCEPTO.	38
2.3.6.2 MODIFICACION DEL HORARIO DE TRABAJO.	39

2.3.7 HORAS DE TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR.	39
2.3.8 LA JORNADA LABORAL: CRITERIOS GENERALES.	40
SUB CAPITULO IV	42
BASES TEÓRICAS	42
BENEFICIOS DE LA REDUCCION CONVENCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO	42
2.4.1 REDUCCION CONVENCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO	42
2.4.2. DIVERSAS FORMAS DE REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL.	42
1. Negociación directa entre el empleador y el empleado.	43
2. Contratos a tiempo parcial.	43
3. Flexibilidad horaria.	43
4. Teletrabajo o trabajo desde casa.	43
5. Jornadas laborales reducidas por razones personales.	43
6. Reducción de jornada por motivos de salud o Discapacidad.	43
7. Programas de reducción de jornada.	43
8. Negociación colectiva.	44
9. Reducción de horas diarias o semanales	44
10. Jornada laboral a tiempo parcial.	44
11. Jornada laboral flexible.	44
12. Horarios comprimidos.	44
13. Turnos rotativos o trabajo a tiempo parcial en días alternos.	44
2.4.3 PRINCIPALES BENEFICIOS DE LA REDUCCIÓN CONVENCIONAL DE LA JORNADA LABORAL PARA EL TRABAJADOR.	45
1. Mejor equilibrio entre trabajo y vida personal.	45
2. Mayor productividad y concentración.	45
3. Reducción del estrés y la fatiga.	45
4. Mejora de la salud física y mental.	45
5. Mayor retención de talento.	46
6. Atracción de nuevos talentos.	46
7. Reducción de costos operativos.	46
8. Contribución a la sostenibilidad.	46
9. Distribución del empleo.	46
10. Beneficios sociales y económicos.	46
2.4.4 PRINCIPALES BENEFICIOS DE LA REDUCCIÓN CONVENCIONAL	

DE LA JORNADA LABORAL PARA EL EMPLEADOR Y LA FAMILIA.	47
1. Mejora de la productividad.	47
2. Reducción del ausentismo.	47
3. Retención de talento.	47
4. Atracción de nuevos talentos.	47
5. Menos rotación de personal.	47
6. Mejora en la satisfacción laboral.	47
BENEFICIOS PARA LAS FAMILIAS:	48
1. Más tiempo de calidad con la familia.	48
2. Reducción del estrés familiar.	48
3. Posibilidad de compartir responsabilidades.	48
4. Mayor participación en actividades familiares.	48
2.4.5 PRINCIPALES BENEFICIOS PERSONALES DE LA REDUCCIÓN CONVENCIONAL DE LA JORNADA LABORAL.	49
1. Mejor equilibrio entre trabajo y vida personal.	49
2. Menos estrés y agotamiento.	49
3. Mayor tiempo para el autocuidado.	49
4. Participación en actividades extracurriculares.	49
5. Mejora del bienestar general	49
6. Mayor tiempo para la familia y amigos.	49
7. Reducción del tiempo de desplazamiento.	50
8. Mayor flexibilidad en la gestión del tiempo.	50
9. Menos carga de trabajo.	50
10. Mejora de la salud mental y emocional.	50
2.4.6 PRINCIPALES BENEFICIOS SOCIOECONOMICOS DE LA REDUCCIÓN CONVENCIONAL DE LA JORNADA LABORAL.	50
PARA LOS TRABAJADORES:	50
1. Mejor calidad de vida.	50
2. Mejora de la salud.	51
3. Mayor participación en la comunidad.	51
4. Fomento de la educación y el desarrollo personal.	51
5. Menos accidentes laborales.	51
PARA LOS EMPLEADORES:	51
1. Mejora de la productividad.	51
2. Menos rotación de personal.	51

3. Reducción del ausentismo.	51
4. Mejora de la imagen de la empresa.	52
PARA LAS FAMILIAS.	52
1. Fortalecimiento de las relaciones familiares.	52
2. Reducción de la carga de trabajo en el hogar.	52
3. Mayor participación en actividades familiares.	52
PARA EL ESTADO.	52
1. Mejora de la salud pública.	52
2. Reducción de la carga en el sistema de seguridad social.	52
3. Fomento de la participación cívica.	53
4. Promoción del desarrollo económico.	53
2.4.7 PRINCIPALES BENEFICIOS EN SALUD OCUPACIONAL DE LA REDUCCIÓN CONVENCIONAL DE LA JORNADA LABORAL.	53
1.Reducción del estrés y el agotamiento.	53
2. Menor riesgo de lesiones y accidentes laborales.	54
3. Mejor salud física.	54
4. Mejora de la calidad del sueño.	54
5. Reducción de la carga de trabajo.	54
6. Mayor tiempo para descansos y pausas.	54
7. Mejora de la salud mental.	54
8. Menos tiempo de desplazamiento.	55
9. Aumento de la satisfacción laboral.	55
10. Reducción de la rotación de personal.	55
2.4.8 PRINCIPALES DESVENTAJAS o CONSECUENCIAS DE LA REDUCCIÓN CONVENCIONAL DE LA JORNADA LABORAL.	55
1. Menor ingreso económico.	56
2. Disminución de la productividad.	56
3. Posible desafío en la continuidad del trabajo.	56
4. Necesidad de contratar personal adicional.	56
5. Dificultad para coordinar horarios.	56
6. Posible resistencia al cambio.	56
7. Impacto en la cultura organizacional.	57
8. Posibles desafíos legales.	57
9. Impacto en la carrera profesional.	57
10. Posible aumento en la carga de trabajo restante.	57

SUB CAPITULO V	58
BASES TEÓRICAS	58
LA SALUD OCUPACIONAL	58
2.5.1 LA SALUD OCUPACIONAL. CONCEPTO.	58
2.5.2 LA SALUD OCUPACIONAL.	59
2.5.3 COMPONENTES DE LA SALUD OCUPACIONAL Y LA SALUD EN EL TRABAJO.	59
SALUD OCUPACIONAL.	59
1. Salud física.	59
2. Salud mental.	60
3. Prevención de accidentes.	60
4. Ergonomía.	60
5. Higiene industrial.	60
6. Vigilancia de la salud.	60
7. Promoción de la salud.	60
8. Cumplimiento normativo.	61
9. Participación de los trabajadores.	61
10. Investigación y análisis de accidentes.	61
SALUD EN EL TRABAJO:	61
1. Promoción de la salud.	61
2. Prevención de enfermedades laborales.	61
3. Gestión de ausentismo y presentismo.	62
4. Programas de bienestar.	62
5. Acceso a atención médica.	62
6. Políticas de igualdad y no discriminación.	62
2.5.4 COMPONENTES DE LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO.	62
LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO	62
1. Identificación de Riesgos.	63
2. Prevención de Accidentes.	63
3. Formación y Educación.	63
4. Equipos de Protección Personal (EPP).	63
5. Seguridad en el Manejo de Sustancias Químicas.	64
6. Plan de Emergencia.	64
7. Investigación de Accidentes.	64

8. Ergonomía.	64
9. Normativas y Cumplimiento.	64
10. Participación de los Trabajadores.	65
11. Evaluación y Mejora Continua.	65
2.5.5 DIFERENCIAS ENTRE LA MEJORA DE LA SALUD DEL TRABAJADOR, LA MEJORA DE LA TRANQUILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR Y LA SATISFACCIÓN DE LA SALUD LABORAL DEL TRABAJADOR, EN LA SALUD OCUPACIONAL.	65
Mejora de la Salud del Trabajador:	65
Mejora de la Tranquilidad Laboral del Trabajador:	65
Satisfacción de la Salud Laboral del Trabajador:	66
SUB CAPITULO VI	67
BASES TEÓRICAS	67
EL DERECHO COMPARADO LABORAL	67
1. ESTADOS UNIDOS:	67
2. ALEMANIA:	67
3. FRANCIA:	68
4. PAÍSES ESCANDINAVOS:	68
5. ESPAÑA:	68
6. CHILE	69
7. ECUADOR	71
8. COLOMBIA	73
SUB CAPITULO VII	74
MARCO CONCEPTUAL	74
2.7.- MARCO CONCEPTUAL	74
TÍTULO III	76
MARCO METODOLÓGICO	76
3.- HIPÓTESIS DE TRABAJO.	76
3.1 HIPÓTESIS GENERAL	76
HIPOTESIS GENERAL	76
3.2 HIPÓTESIS ESPECIFICAS	76
HIPOTESIS ESPECIFICA PRIMERA	76
HIPOTESIS ESPECÍFICA SEGUNDA	76
HIPOTESIS ESPECIFICA TERCERA	77
3.3. VARIABLES E INDICADORES	77

3.4.- METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.	81
3.4.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.	81
3.5. FUENTES DE INFORMACIÓN O POBLACIÓN Y MUESTRA	81
3.5.1 LA UNIDAD DE ANÁLISIS.	81
3.5.2. POBLACIÓN.	81
3.5.3. MUESTRA REPRESENTATIVA.	82
3.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	82
3.7 MÉTODO DE ANÁLISIS DE INFORMACIÓN O DATOS.	83
TÍTULO IV	84
MARCO PRÁCTICO	84
4.1. RESULTADOS ESTADÍSTICOS DE LA ENCUESTA.	84
4.1.1 PRESENTACIÓN ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.	84
LA ENCUESTA.	84
1. Cuál es su Grado académico como Abogado.?	85
TABLA N° 01	85
Figura 1	85
2. Cuál es su Ocupación como Abogado.?	86
TABLA N° 02	86
Figura 02	86
3.- De acuerdo a su experiencia ¿La reducción convencional (acuerdo entre trabajador y empleador) de la jornada de trabajo del régimen privado traería beneficios a los trabajadores?.	87
TABLA N° 03	87
Figura 03	87
4.- De acuerdo a su experiencia ¿La reducción convencional (acuerdo entre trabajador y empleador) de la jornada de trabajo del régimen privado podría plasmarse en el contrato de trabajo respecto al horario, obligaciones y remuneración?	88
TABLA N° 04	88
Figura 04	88
5.- De acuerdo a su experiencia ¿La reducción convencional de la jornada de trabajo del régimen privado traería beneficios?.	89
TABLA N° 05	89
Figura 05	89
6.- De acuerdo a su experiencia ¿Los beneficios personales que traería la reducción convencional de la jornada de trabajo del régimen privado hacia los	

trabajadores serían?.	90
TABLA N° 06	90
Figura 06	90
7.- De acuerdo a su experiencia ¿Los beneficios socioeconómicos que traería la reducción convencional de la jornada de trabajo del régimen privado hacia los trabajadores serían?	91
TABLA N° 07	91
Figura 07	91
8.- De acuerdo a su experiencia ¿La mejora de la calidad de vida del trabajador contribuiría a la mejor productividad en la empresa y al incremento de la empleabilidad, como beneficio socioeconómico en la reducción convencional de la jornada de trabajo del régimen privado?.	92
TABLA N° 08	92
Figura 08	92
9.- De acuerdo a su experiencia ¿Los beneficios en la salud ocupacional que traería la reducción convencional de la jornada de trabajo del régimen privado hacia los trabajadores serían?.	93
TABLA N° 09	93
Figura 09	93
10.- De acuerdo a su experiencia ¿Los beneficios en la salud ocupacional que traerían la reducción convencional de la jornada de trabajo del régimen privado serían que el trabajador se desligue de problemas de salud ocupacional, se enferme menos, no presente síntomas de depresión, ni de estrés, no hipertensión, ni trastornos del sueño es decir que mejore su salud y mejore la tranquilidad laboral:?.	94
TABLA N° 10	94
Figura 10	94
11.- De acuerdo a su experiencia ¿Los beneficios en la salud ocupacional que traerían la reducción convencional de la jornada de trabajo del régimen privado serían que el trabajador se desligue de problemas de salud ocupacional, se enferme menos, no presente síntomas de depresión, ni de estrés, no hipertensión, ni trastornos del sueño es decir que mejore su salud y mejore la tranquilidad laboral:?.	95
TABLA N° 11	95
Figura 11	95
4.2. DISCUSION DE RESULTADOS.	96
4.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS HALLAZGOS.	96
4.3 CONTRASTACION DE HIPOTESIS.	101
Es probable que los principales beneficios socio económicos que ocasiona la	

reducción convencional de la jornada laboral ordinaria a los trabajadores del régimen privado en el sistema jurídico nacional en el año 2023, sean una mejor productividad, el incremento de la empleabilidad y la mejora de la calidad de vida laboral.	101
TITULO V	104
CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES	104
CONCLUSIONES	104
RECOMENDACIONES	106
REFERENCIAS Y/O FUENTES DE INFORMACIÓN.	107
14. REFERENCIAS Y/O FUENTES DE INFORMACIÓN.	107
1. APORTE	111
2. ANEXO LEGAL	111
3. ENCUESTA.	111
4. VALIDACION DE INSTRUMENTO.	111
5. MATRIZ DE CONSISTENCIA.	111
APORTE	112
LEY ESPECIAL EN MATERIA LABORAL QUE RECONOCE EL CONTRATO A TIEMPO COMPLETO REDUCIDO CONCEDIDO POR REDUCCION CONVENCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO EN EL REGIMEN PRIVADO.	112
ANEXO LEGAL.	115
LA CONSTITUCION POLITICA DEL PERU.	115
DERECHO A LA SALUD.	115
DERECHO AL TRABAJO.	115

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo determinar los Beneficios que se obtendrían con la reducción convencional de la jornada laboral ordinaria a los trabajadores del régimen privado en el sistema jurídico nacional en el año 2023, y los beneficios que se obtendría serian beneficios personales, socioeconómicos, y de salud ocupacional respectivamente, que permitan al trabajador calidad de vida y satisfacción laboral; asegurar una mejor productividad, empleabilidad y calidad de vida laboral; y además una mejor salud ocupacional que logre mejoras de su salud, mejora de la tranquilidad laboral y la mejora de las condiciones laborales que se representa en satisfacción de salud laboral; se trata de un estudio de tipo relacional básico. La población es la información contenida en fuentes bibliográficas y/o hemerográficas y de webgrafía, la información de los Abogados especializados en materia de derecho laboral, jornada laboral y derechos laborales individuales del trabajador, a razón de 600 Abogados, según fuente del ICAT, y la Información contenida en investigaciones y/o publicaciones especializadas. La muestra representativa al 20% de la población lo que corresponde a 120 abogados a los cuales se le aplicó una encuesta para recabar la información. Las técnicas e instrumentos de recolección de información y datos son la Observación Bibliográfica, la Observación de análisis documental y la Encuesta. Los instrumentos son la guía bibliográfica, la guía de análisis documental, y el Cuestionario de Encuesta, dirigido a profesionales del derecho.

Los resultados fueron procesados a través del software Word y excell 2010. Las conclusiones consideran que se ha probado que los Beneficios que se obtendrían con la reducción convencional de la jornada laboral ordinaria a los trabajadores del régimen privado en el sistema jurídico nacional en el año 2023, son beneficios personales, beneficios socioeconómicos y beneficios de salud ocupacional, los mismos que contribuyen al mejor desarrollo de la jornada laboral de los trabajadores. Dichos beneficios deben plasmarse en el contrato de trabajo y precisar el horario, obligaciones y remuneración lo ocasiona la viabilidad de la investigación, por lo que ésta se confirma.

PALABRAS CLAVES: Jornada laboral. Beneficios laborales. Reducción convencional.

ABSTRACT

The objective of the research is to determine the benefits that would be obtained with the conventional reduction of the ordinary working day for workers in the private regime in the national legal system in the year 2023, and the benefits that would be obtained would be personal, socioeconomic, and social benefits. occupational health respectively, which allow the worker quality of life and job satisfaction; ensure better productivity, employability and quality of work life; and also better occupational health that achieves improvements in your health, improvement in work tranquility and improvement in working conditions that is represented in occupational health satisfaction; This is a basic relational study. The population is the information contained in bibliographic and/or periodical and webgraphic sources, the information from lawyers specialized in labor law, working hours and individual labor rights of the worker, at a rate of 600 lawyers, according to ICAT source, and Information contained in research and/or specialized publications. The sample represents 20% of the population, which corresponds to 120 lawyers to whom a survey was applied to collect information. The techniques and instruments for collecting information and data are Bibliographic Observation, Observation of documentary analysis and the Survey. The instruments are the Bibliographic Guide, the Document Analysis Guide, and the Survey Questionnaire, aimed at legal professionals.

The results were processed through the Word and Excel 2010 software. The conclusions consider that it has been proven that the Benefits that would be obtained with the conventional reduction of the ordinary working day for workers in the private regime in the national legal system in the year 2023, are personal benefits, socioeconomic benefits and occupational health benefits, which contribute to the better development of the workers' working day. These benefits must be reflected in the employment contract and specify the hours, obligations and remuneration caused by the viability of the research, so it is confirmed.

KEYWORDS: Working day. Laboral benefits. Conventional reduction.

INTRODUCCION

La presente investigación, titulada la “BENEFICIOS DE LA REDUCCION DE LA JORNADA LABORAL ORDINARIA DE LOS TRABAJADORES DEL REGIMEN PRIVADO EN EL SISTEMA JURIDICO NACIONAL EN EL AÑO 2023”, busca que los Beneficios que se obtendrían con la reducción convencional de la jornada laboral ordinaria a los trabajadores del régimen privado en el sistema jurídico nacional en el año 2023, son beneficios personales, socioeconómicos, y de salud ocupacional respectivamente, que permitan al trabajador calidad de vida y satisfacción laboral; asegurar una mejor productividad, empleabilidad y calidad de vida laboral; y además una mejor salud ocupacional que logre mejoras de su salud, mejora de la tranquilidad laboral y la mejora de las condiciones laborales que se representa en satisfacción de salud laboral;

El marco teórico desarrolla doctrina especializada sobre los temas reducción convencional de la jornada laboral, los beneficios personales, socioeconómicos, y de salud ocupacional.

El presente trabajo de investigación desarrolla el problema de investigación, sus objetivos e hipótesis, y se sustenta en un marco teórico, marco metodológico y marco práctico de resultados, y se tiene los siguientes capítulos:

Título I, El problema, en este capítulo se consignan la determinación y formulación del problema, los objetivos, la justificación, delimitación, e importancia.

Título II, Marco teórico, contiene los antecedentes además las bases teórico-científicas del estudio.

Esta a su vez se subdivide en VII capítulos:

Capítulo I, Antecedentes.

Capítulo II, El Derecho Laboral.

Capítulo III, Jornada de Trabajo y Horario de Trabajo.

Capítulo IV, Beneficios de la reducción convencional de la jornada de trabajo

Capítulo V, La salud ocupacional.

Capítulo VI, El Derecho Comparado laboral

Capítulo VII Marco conceptual.

Título III, Marco metodológico, contiene la hipótesis de la investigación, las variables, como el diseño metodológico, especificando el tipo y diseño de estudio, población y las técnicas en el manejo de la información.

Título IV, Marco Práctico - Resultados, comprende la descripción del trabajo de campo; la presentación, análisis e interpretación de los datos obtenidos, los mismos que nos permiten verificar las hipótesis de nuestra investigación.

Título V, Conclusiones y recomendaciones, comprenden las conclusiones en función de los objetivos propuestos y las sugerencias producto de estas conclusiones”.

Aporte Legislativo.

Asimismo, se consideran las referencias bibliográficas y los anexos respectivos, y la matriz de consistencia.

TESIS DE INVESTIGACIÓN

1.- TÍTULO.

BENEFICIOS DE LA REDUCCION DE LA JORNADA LABORAL ORDINARIA DE LOS TRABAJADORES DEL REGIMEN PRIVADO EN EL SISTEMA JURIDICO NACIONAL EN EL AÑO 2023.

2.- DATOS DEL INVESTIGADOR.

Bachiller ORELLANA AGUIRRE ODALMA CAMILA

3.- LÍNEA DE INVESTIGACIÓN.

Derecho Laboral. Conflictos laborales. Desarrollo Empresarial.

TITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.

Hoy en día el ser humano busca dignificar su persona mediante el trabajo, esto se plasma mediante la ejecución de una jornada de trabajo que se encuentra determinada en un contrato de trabajo sea este verbal o escrito o en algunas ocasiones virtual.

Y es pues el contrato de trabajo el que fija las condiciones y los requisitos de la ejecución de la jornada laboral en el centro de trabajo.

Desde los inicios de la humanidad ha existido un abuso de la jornada de trabajo, con trabajos forzados y excesivos llevados a veces a la esclavitud y masacre del trabajador y en muchos casos a la muerte o al deterioro físico y mental.

En el contrato de trabajo debe de precisarse la fecha de inicio y fin, o el cese de las funciones, las labores o funciones a cumplir, el horario de trabajo y también la jornada ordinaria o extraordinaria a ejecutar.

Aquí resulta importante precisar que el cumplimiento de la jornada de trabajo según lo establece nuestro ordenamiento jurídico nacional es de 08 horas días como máximo y de 48 horas semanales como plazo máximo, el exceso constituye horas extras o abuso del derecho.

Por otro lado, podemos indicar que en las 08 horas de trabajo diario el trabajador debe desempeñar las funciones o labores por la cual fue contratado, lo que implica que la suma de sus horas determina el monto de su remuneración.

En tal sentido, consideramos y nos preguntamos ¿si sería factible reducir la jornada de trabajo?

Podemos considerar que sería factible siempre y cuando se busquen

beneficios para el trabajador, empleador, familia y sociedad, sin considerar ningún tipo de perjuicio.

Esta reducción de la jornada laboral puede definirse como la disminución de la jornada laboral que una persona debe realizar en la jornada laboral especificada en el contrato de trabajo, y podría darse de manera convencional o prevista en un convenio colectivo de trabajo o establecida en una norma jurídica.

En diversas investigaciones se ha comprobado que la jornada reducida a logrado economías más estables y desarrolladas, buena calidad de vida de los trabajadores, beneficios económicos, beneficios en la salud, entre otros beneficios que siempre una jornada disminuida o acordada entre el trabajador y el empleador siempre es beneficiosa para los trabajadores y para el mejor rol de la empresa.

Además, podemos precisar los beneficios que nos traería a la salud ocupacional la reducción de la jornada de trabajo.

La reducción convencional de la jornada laboral, que generalmente implica trabajar menos horas a la semana o al día sin reducir la remuneración, puede tener varios beneficios tanto para los trabajadores como para los empleadores, la familia y en algunos casos la sociedad en general.

Dicha reducción convencional de la jornada de trabajo trae consigo diversos beneficios al trabajador en primer lugar con la finalidad de ejecutar mejor su trabajo y tener un mejor contacto con su familia y con sus compañeros de trabajo, asimismo, una mejor relación con el empleador, y en temas de salud de igual modo mejoras, en cuanto a reducir el estrés, la ansiedad laboral o los problemas de enfermedades laborales que son frecuentes entre los trabajadores.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

1.2.1 PROBLEMA GENERAL

Qué Beneficios se obtendrían con la reducción convencional de la jornada laboral ordinaria a los trabajadores del régimen privado en el sistema jurídico nacional en el año 2023.?

1.3 PROBLEMAS ESPECÍFICOS.

PROBLEMA ESPECIFICO PRIMERO.

Cuáles son los principales beneficios personales que ocasiona la reducción convencional de la jornada laboral ordinaria a los trabajadores del régimen privado en el sistema jurídico nacional en el año 2023.?

PROBLEMA ESPECÍFICO SEGUNDO.

Cuáles son los principales beneficios socio económicos que ocasiona la reducción convencional de la jornada laboral ordinaria a los trabajadores del régimen privado en el sistema jurídico nacional en el año 2023?

PROBLEMA ESPECIFICO TERCERO.

Que beneficios en la salud ocupacional trae la reducción de la jornada convencional laboral ordinaria de los trabajadores del régimen privado en el sistema jurídico nacional en el año 2023?

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.

El problema de investigación se encuentra justificado de la siguiente manera:

1.4.1 Justificación Práctica.

Analizar la problemática de la reducción convencional de la jornada laboral ordinaria y los beneficios que traería al trabajador si esta se

reduce, ocasionando en muchos de los casos mejoras salariales, mejoras en la salud y producción de calidad.

De otro lado beneficios a la empresa, a la familia y por qué no beneficios a la sociedad.

1.4.2 Justificación Metodológica.

La justificación metodológica la hallamos en la ruta cuantitativa, a partir de un diseño de relación. Por lo tanto, los métodos, técnicas e instrumentos desarrollados en la investigación son válidos y confiables, hecho que puede ser eventualmente integrado para posibles posteriores trabajos de investigación.

1.4.3 Justificación Social o Relevancia Social.

La justificación Social permitió que los resultados de la presente investigación beneficiaran a la población del Perú y a los operadores del derecho con la finalidad de conocer mejor la temática de la reducción de la jornada de trabajo de manera convencional, con beneficios hacia el empleador, trabajador, la familia y la sociedad.

1.5- DELIMITACION.

1.5.1 DELIMITACIÓN TEMÁTICA

El tema está ubicado en el área del derecho laboral constitucional, del derecho laboral individual y de los derechos humanos en materia laboral.

1.5.2 DELIMITACION ESPECÍFICA.

El tema específico se refiere a la reducción convencional de la jornada laboral ordinaria en el régimen de la actividad privada.

1.5.3 DELIMITACIÓN ESPACIAL

La delimitación espacial se ubica en el sistema jurídico peruano,

dado que se pretende la explicación de conceptos teóricos, y prácticos.

1.5.4 DELIMITACIÓN TEMPORAL

Estará determinada en el sistema jurídico peruano en el año 2023.

1.5.5 DELIMITACIÓN SOCIAL

En la sociedad peruana que forma parte del sistema jurídico nacional, y específicamente en los trabajadores del régimen de la actividad privada.

1.6. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1.6.1 OBJETIVO GENERAL.

OBJETIVO GENERAL.

Determinar los Beneficios que se obtendrían con la reducción convencional de la jornada laboral ordinaria a los trabajadores del régimen privado en el sistema jurídico nacional en el año 2023.

1.6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

OBJETIVO ESPECÍFICO PRIMERO

Precisar los principales beneficios personales que ocasiona la reducción de la jornada laboral ordinaria a los trabajadores del régimen privado en el sistema jurídico nacional en el año 2023.

PROBLEMA ESPECÍFICO SEGUNDO.

Determinar los principales beneficios socio económico que ocasiona la reducción de la jornada laboral ordinaria a los trabajadores del régimen privado en el sistema jurídico nacional en el año 2023.

PROBLEMA ESPECIFICO TERCERO.

Determinar los principales beneficios en la salud ocupacional que trae la reducción de la jornada laboral ordinaria de los trabajadores del régimen privado en el sistema jurídico nacional en el año 2023.

TITULO II

MARCO TEÓRICO

SUB CAPITULO I

ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. ANTECEDENTES.

2.1.1 ANTECEDENTES LOCALES.

La tesis titulada **“La seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019”**, Fabrizio Jesús Rodríguez Flores. 2021. Universidad Privada De Tacna.¹ Es un estudio conducente al título de Ingeniero de Industrial de la Universidad Privada de Tacna.

Se concluye que la seguridad y salud ocupacional influyen de forma significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019.

2.1.2 ANTECEDENTES REGIONALES Y/O NACIONALES.

Tesis Para Optar El Título De Abogado. 2020. Junior Samuel Zumaeta Castillo.² **Universidad San Martín De Porres. La Reducción De La Jornada Laboral Y Su Incidencia En La Productividad Y Calidad De Vida Del Trabajador En Lima Metropolitana 2019.** En

¹ Rodríguez Flores, Fabrizio Jesús. La Seguridad Y Salud Ocupacional Y La Satisfacción Laboral De Los Trabajadores En El área De Servicios Generales Y Mantenimiento Del Hospital Hipólito Unanue De La Provincia De Tacna En El Año 2019. 2021. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPTI_11434a0d60464cfef0205c1317caec83

² Zumaeta Castillo, Junior Samuel. La Reducción De La Jornada Laboral Y Su Incidencia En La Productividad Y Calidad De Vida Del Trabajador En Lima Metropolitana 2019. 2020. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USMP_ccdc678c6ee61eca91d5a4d89342b8d4

conclusión, se ha comprobado que la reducción de la jornada laboral incide en la productividad y calidad de vida del trabajador. Este estudio o investigación nos reafirma que la reducción de la jornada de trabajo incide directamente en la productividad y en la calidad de vida del trabajador.

Tesis Para Optar El Título De Abogado. Trujillo 2019. Bach. Galarreta Otiniano, Julio Fernando. ³Universidad Privada Antenor Orrego. La Tesis que hemos denominado “La Reforma Legal Del Contrato a Tiempo Parcial En El Perú. 2019”. En conclusión, la reforma o cambios en el contrato de trabajo a tiempo parcial vinculado a la normativa supranacional de la OIT apertura protección más amplia al trabajador.

Este estudio o investigación nos permite verificar que es abusivo reducir la jornada de trabajo contractualmente hasta 4 horas sin ningún beneficio, lo cual si podría darse a través del acuerdo convencional entre las partes del contrato laboral.

Tesis Para Optar El Título De Abogado. Trujillo 2018. Bach. Rodríguez Guzmán Jean Carlos Martín. ⁴ Universidad Privada Antenor Orrego. La Tesis que hemos denominado “La exclusión de la jornada máxima y la jornada ordinaria de trabajo”, Se concluye que la Jornada de trabajo es derecho humano laboral, con reconocimiento en los Tratados Internaciones de Derechos Humanos. Este estudio o investigación nos reafirma que la jornada de trabajo es un derecho constitucional que puede ser modificado con la finalidad de buscar beneficios hacia el trabajador.

³ Galarreta Otiniano, Julio Fernando. La Reforma Legal Del Contrato a Tiempo Parcial En El Perú. 2019. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPAO_544d9822c0a14be52c9a51f700d32a30

⁴ Rodríguez Guzmán, Jean Carlos Martín. La Exclusión De La Jornada Máxima Y La Jornada Ordinaria De Trabajo. 2018. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPAO_b31930bcb560b760c2f2c2b40cc17f71

2.1.3 ANTECEDENTES INTERNACIONALES.

Tesis De Licenciatura En Derecho. 2017. Universidad APEC ⁵
“Conveniencia De La Reducción De La Jornada De Trabajo En La República Dominicana”. Luís Michael Villafaña Matos 2013-2342. Génesis Korayma Eliana Contreras Ramírez 2013-237. Se concluye que los países que cuentan con una jornada laboral reducida gozan de las mejores economías, desarrolladas y avanzadas y los trabajadores cuentan con una buena calidad de vida laboral y familiar.

Tesis Para Optar Grado Maestro Derecho Laboral. Valencia. ⁶
2015. Universidad de Carabobo. “La Reducción De La Jornada Laboral Para Favorecer Los Beneficios Intelectuales Y Recreativos Del Talento humano De La Empresa Grupo Souto, C.A. Municipio Bejuma Estado Carabobo. Autor: Abg. Nellys Tovar. Se concluye que la reducción de la jornada laboral traería beneficios intelectuales y recreativos del talento humano, se recomienda ejecutar este tipo de acciones a favor de los trabajadores.

Tesis Para Optar El Grado De Licenciado En Ciencias Jurídicas Y Sociales. Chile 2006. ⁷ Linda Carol Badilla Salgado.
“Efectos de Algunas Modificaciones a la Jornada de Trabajo, contenidas en la Ley N° 19.759” Se concluye que la reducción de la jornada de trabajo de 48 a 45 horas resulta beneficiosa para los trabajadores, con ciertas condiciones laborales.

⁵ Tesis De Licenciatura En Derecho. 2017. Republica Dominicana – Universidad APEC. “Conveniencia De La Reducción De La Jornada De Trabajo En La República Dominicana”. Luís Michael Villafaña Matos 2013-2342. Génesis Korayma Eliana Contreras Ramírez 2013-237. https://bibliotecaunapec.blob.core.windows.net/tesis/CM_CI_DER_08_2017_ET170660.pdf

⁶ Tesis Para Optar Grado Maestro Derecho Laboral. Valencia. 2015. Universidad de Carabobo. “La Reducción De La Jornada Laboral Para Favorecer Los Beneficios Intelectuales Y Recreativos Del Talento humano De La Empresa Grupo Souto, C.A. Municipio Bejuma Estado Carabobo. Autor: Abg. Nellys Tovar <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4741/ntovar.pdf?sequence=1>

⁷ Tesis Para Optar El Grado De Licenciado En Ciencias Jurídicas Y Sociales. Chile 2006. Linda Carol Badilla Salgado. “Efectos de Algunas Modificaciones a la Jornada de Trabajo, contenidas en la Ley N° 19.759” <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2006/fjb136e/doc/fjb136e.pdf>

SUB CAPITULO II

BASES TEÓRICAS

EL DERECHO LABORAL

2.2.1 EL TRABAJO.

Las Naciones Unidas (1948)⁸ sostienen que el trabajo es un Derecho Humano, siendo así que todos los habitantes del mundo deben tener la libertad de elegir en qué lugar, tiempo, forma y empleo a desempeñar y por ende, gozar de buenas condiciones de trabajo. Naciones Unidas. (10 de diciembre de 1948). Derechos Humanos.

David Méndez (2019)⁹ señala que el trabajo es el “un conjunto de actividades que una persona realiza para lograr una meta, resolver un problema o producir bienes y/o servicios. (...) El trabajo contribuye a la vida y a la superación, el compartir y el desarrollo como persona y en el mundo del trabajo.”.

Para Paltiel (2001)¹⁰ El trabajo es uno de los factores de producción junto con el capital, la tierra y la tecnología. Así, consiste en el esfuerzo humano puesto en la producción y venta de bienes y servicios.

La Organización Internacional del Trabajo (2004)¹¹ define al trabajo al “conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.” Por tanto, se

⁸ El trabajo ONU. Obtenido de <https://www.un.org/es/sections/what-we-do/protect-human-rights/>

⁹ Méndez, D. (18 de julio de 2019). Definición de Trabajo. Obtenido de [economiasimple.net: https://www.economiasimple.net/glosario/trabajo](https://www.economiasimple.net/glosario/trabajo)

¹⁰ Concepto de trabajo. Paltiel, F. (2001). Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Madrid: Chantal Dufresne BA.

¹¹ OIT. (09 de agosto de 2004). ¿Qué es el trabajo decente? Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

entiende como trabajo a la actividad realizada ya sea intelectual (servicio) o manual (producto), las cuales, si bien en algunos casos puedan generar utilidades y en otras no, una vez dentro del mercado logran satisfacer necesidades propias de la sociedad.

Finalmente podemos mencionar que el Trabajo es: "... la aplicación de la fuerza humana aplicada a la producción de la riqueza".

Es el esfuerzo humano físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza; se usa en contraposición al capital.

El trabajo, en materia del Derecho De Trabajo es calificado como Actividad Humana, intelectual o manual y que no sea meramente contemplativo, que entretenga su ocio; debe ser trabajo que se encamine como esfuerzo a crear los bienes materiales que requiere para su subsistencia.

2.2.2 EL DERECHO LABORAL.

2.2.2.1 CONCEPTO DERECHO LABORAL.

La legislación laboral tiene como finalidad garantizar a los trabajadores, sujetos de derecho y destinatarios de las normas jurídicas, asegurar el equilibrio en las relaciones entre el trabajador y el propietario de los medios de producción, actuando como limitador del sistema capitalista.

El derecho laboral tiene sus propios principios y normas que regulan las relaciones laborales o, en otras categorías económicas en relación con el derecho laboral, promueven la participación de los ciudadanos trabajadores en el llamado democracia económica basada en la vida laboral. regulación de los derechos de los empleados.

El derecho laboral es un conjunto de normas relativas a las relaciones humanas, que surgen directa o indirectamente de la prestación de servicios personales gratuitos, inferiores y remunerados, y cuya misión es crear un equilibrio de factores mediante la realización de la justicia social.¹² **Néstor de**

Buen

¹²CONCEPTO DE DERECHO LABORAL.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/derecho_laboral_ricardo_mendez.pdf

Según **Oswaldo José Lima**, define el derecho de trabajo como: “El conjunto de principios y normas que regulan el trabajo subordinado en sus relaciones contractuales, profesionales y con el Estado”

La Revista Themis de la Pontificia Universidad Católica del Perú:
¹³“El derecho laboral es la respuesta jurídica que el derecho da a este fenómeno social: una relación contractual jurídica y económica entre dos partes -un contrato de trabajo- donde una de ellas, el trabajador, pone su trabajo a disposición del empleador. la otra parte, el empleador, contra el pago del salario”.

Para **Rendon Vasquez**: Es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones del trabajo, surgidos por el suministro contractual de la fuerza de trabajo, a cambio de una remuneración o ingresos económicos.

Es el derecho de trabajo debe normar la prestación del trabajo para los empleadores particulares, para la empresa de los propios trabajadores, para la administración pública y la practicada en forma independiente.

2.2.2.2 DIVISION DERECHO LABORAL.

Se destaca la siguiente división:

A.- Derecho del Trabajo Individual.

Comprende las relaciones de un trabajador con su empleador para o por el suministro de la Fuerza de trabajo.

Es decir, su contenido central es el trabajo individual, por cuenta ajeno y los derechos que se derivan de él, es decir, las referentes a la estabilidad laboral, remuneraciones, limitaciones de la jornada de trabajo, descansos remunerados, indemnizaciones por despido injustificado, riesgo de trabajo, incumplimiento de contrato laborales.

B.- Derecho del trabajo Colectivo.

¹³CONCEPTO DERECHO LABORAL. REVISTA THEMIS PUCP.
https://revistas.pucp.edu.pe/imagenes/themis/themis_065.pdf

Es la rama del derecho laboral que estudia tres pilares fundamentales relativos a los derechos colectivos de los trabajadores como la libertad sindical, la negociación colectiva y el convenio colectivo de trabajo.

C.- Derecho procesal del trabajo.

Es una rama del derecho laboral de tipo instrumental que utiliza el derecho individual y/o colectivo defenderlo en los tribunales de justicia en la actividad del juez laboral y las partes mediante un proceso judicial, además Regula los organismos y la aplicación de procedimientos instituidos, con el fin de dar solución a los conflictos individuales y colectivos de trabajo.

SUB CAPITULO III

BASES TEÓRICAS JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO DE TRABAJO

2.3.1 ETIMOLOGIA DE JORNADA.

Etimología del vocablo jornada

La palabra “jornada” deriva del catalán *jorn*; para el antiguo castellano, *journea*; en francés, *journal*; y en italiano, *giornata*; en las diversas expresiones significa “día”; también del latín *diurnus* (“dia-rio”), como lo explica el viejo aforismo de Paulo: *Operae sunt diurnus officium* (“servicios son el trabajo diario”). Por tanto, la jornada es el “trabajo de un día” o “el camino que suele andarse en un día”.

2.3.2 JORNADA DE TRABAJO.

2.3.2.1 CONCEPTO.

La jornada de trabajo se puede conceptualizar como aquel tiempo que cada día cada semana o cada año a dedicarse a trabajar o ejecutar lo relativo al contrato de trabajo este tiempo puede ser diario semanal o anual.

Una jornada laboral también puede entenderse como el tiempo durante el cual un empleado pone su trabajo a disposición del empleador mediante la prestación de servicios, la realización de un trabajo o la realización de actividades para obtener un beneficio económico o una compensación.

De igual modo la jornada de trabajo es aquella acción o actividad que el trabajador pone a disposición del empleador mediante la prestación de las acciones derivadas del contrato de trabajo es decir el tiempo que se destina al empleador para cumplir con las labores previstas en el contrato de trabajo.

¿Cuál es la jornada máxima de trabajo en el Perú?

Jornada máxima de trabajo: En el Perú la Constitución Política prevé como jornada máxima de trabajo ocho horas diarias o 48 horas semanales. Sin embargo, se puede establecer por ley, por convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a la máxima legal.¹⁴

2.3.3 LA JORNADA ORDINARIA Y LA JORNADA CONVENCIONAL.

Una jornada laboral normal es una jornada laboral fijada por la ley, es decir, una jornada legal que es como máximo de 8 horas diarias y 48 horas semanales, con excepción de la jornada para menores, que también está prevista por la ley, pero, una jornada CONVENCIONAL es una jornada pactada por las partes a nivel individual para un empleado y entre un empleador o un grupo de trabajadores colectivamente o por intervención de su sindicato con un empleador o un grupo de empleadores, si es día y semana legales.

2.3.4 Base legal.

Las normas que regulan la Jornada de Trabajo en el Perú son las siguientes:

Artículo 24° de la Constitución Política del Perú;

El Decreto Legislativo N° 854 (01.10.1996) modificado por la Ley N° 27671 (21.02.2002), el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo,

¹⁴Citado en la página web <https://www.google.com/search?q=jornada+8+horas+peru&oq=jornada+8+horas&aqs=chrome.1.69i57j0i512i5j0i15i22i30j0i22i30i3.1449131j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

Decreto Supremo N° 007-2002-TR (04.07.2002) y su Reglamento el Decreto Supremo N° 008-2002- TR.

Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo Horario y Trabajo en Sobretiempo. Y el Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo Horario y Trabajo en Sobretiempo.

2.3.5 FACULTADES DEL EMPLEADOR.

El empleador se encuentra facultado para efectuar las siguientes modificaciones:

A. Establezca un día laborable, diario o semanal.

B. El tiempo de trabajo compensable se determina de manera que algunos días la jornada normal de trabajo sea mayor y otros menos de ocho horas, sin que la jornada normal de trabajo supere las cuarenta y ocho horas semanales en promedio.

C. Reducir o aumentar el número de días de la jornada semanal de trabajo y permitir distribuir el número de horas a los restantes días de la semana, considerando el tiempo de trabajo proporcional como parte de la jornada normal de trabajo, en el cual no podrá exceder; un promedio de cuarenta y ocho horas semanales. En el caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas de trabajo para el período correspondiente no podrá exceder el número máximo especificado.

D. Establecer turnos fijos o rotativos según la jornada máxima legal de trabajo, los cuales podrán variar en el tiempo según las necesidades del centro de trabajo.

E. Crear y modificar horarios de trabajo.

2.3.6 HORARIO DE TRABAJO.

2.3.6.1 CONCEPTO.

El horario de trabajo es el tiempo determinado por el empleador en el contrato de trabajo y qué sujeta al trabajador a la prestación de un

servicio implica el número de horas diarias hasta un máximo de 8 horas, o semanales hasta un máximo de 48 horas.

El horario de trabajo también puede ser entendido cómo el momento preciso en qué cada día entra y sale del trabajo el trabajador cumpliendo su jornada.

Así mismo es el tiempo diario que el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación de los servicios establecidos en el contrato de trabajo y se entiende como horario de trabajo a la hora de ingreso y hora de salida que rige en el contrato de trabajo suscrito.

El horario de trabajo se registra y se controla mediante la asistencia del trabajador al centro de trabajo, dónde registra su ingreso y también la salida del centro de trabajo, debiendo consignarse la hora exacta de acceso y la hora exacta de egreso del centro de trabajo con la finalidad de poder realizar los cálculos para el pago de la remuneración respectiva.

El registro el control de la asistencia puede ser llevado en soporte físico o soporte digital con la finalidad de establecer el control de asistencia y el horario de ingreso y egreso del trabajador.

2.3.6.2 MODIFICACION DEL HORARIO DE TRABAJO.

Es potestad del empleador o el dueño de la empresa poder modificar el horario de trabajo sin alterar el número de horas trabajadas coma estas modificación colectiva o convencional se puede acordar con el trabajador Sin vulnerar los derechos del mismo.

Esta facultad de modificación del horario de trabajo es un derecho que le asiste al empleador con acuerdo del trabajador sín atentar contra los derechos laborales individuales o los establecidos en el contrato de trabajo.

2.3.7 HORAS DE TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR.

En los requerimientos laborales de los trabajadores siempre la jornada laboral ha estado dentro de los requerimientos o expectativas

principales de los trabajadores debido a que se busca que el trabajador mejore su calidad de vida en el centro de trabajo.

Es por ello que se ha buscado la reducción de dicha jornada como un instrumento para generar nuevos puestos de trabajo y de otro lado buscar el crecimiento de la productividad laboral.

La reducción de la jornada laboral es un problema complejo pues en la dimensión de la calidad del trabajo se debe de mejorar la producción y la productividad y se debe de proporcionar al trabajador mejoras de las condiciones laborales y por ende la calidad de vida del trabajador.

2.3.8 LA JORNADA LABORAL: CRITERIOS GENERALES.

La jornada laboral es el período de tiempo durante el cual un trabajador o empleado está obligado a estar en su lugar de trabajo para realizar sus tareas y cumplir con sus responsabilidades laborales.

La duración y las características de la jornada laboral pueden variar según el país, la empresa y el tipo de empleo, pero aquí hay algunos aspectos clave en los que consiste la jornada laboral:

Horario de trabajo: La jornada laboral establece un horario específico en el que el empleado debe estar disponible para trabajar. Esto puede ser un horario regular de 9:00 a 17:00, por ejemplo, o puede variar dependiendo de las necesidades de la empresa. Un máximo de 08 horas diarias o menos.

Número de horas de trabajo: Define cuántas horas al día o a la semana un empleado debe trabajar. Esto puede variar significativamente, desde empleos a tiempo parcial con solo unas pocas horas a la semana hasta empleos a tiempo completo que implican 40 horas o más a la semana. Un máximo de 48 horas semanales o menos.

Días de trabajo: La jornada laboral también especifica los días de la semana en los que un empleado debe trabajar. En muchos lugares, la semana laboral típica es de lunes a viernes, pero algunos empleos, como los de servicios de salud o de la industria hotelera, pueden requerir trabajar

los fines de semana o días festivos. Lo precisa el empleador o se plasma en el contrato de trabajo del servidor.

Descansos y pausas: Las leyes laborales suelen establecer el derecho de los empleados a tomar descansos y pausas durante su jornada laboral. Estos descansos pueden ser remunerados o no, y su duración varía según las regulaciones laborales y las políticas de la empresa. Se precisa en el contrato de trabajo o en el Reglamento interno de trabajo.

Horas extras: Si un empleado trabaja más allá de las horas especificadas en su jornada laboral estándar, se considera que está haciendo horas extras. Las horas extras generalmente se compensan con un pago adicional o tiempo libre en lugar de pago. Dichas horas deben estar autorizadas, y aprobadas para el pago respectivo, con la consiguiente verificación, y son excepcionales.

Flexibilidad: Algunos trabajos y empresas ofrecen horarios de trabajo flexibles, lo que significa que los empleados pueden ajustar sus horas de trabajo dentro de ciertos límites o trabajar desde casa en lugar de la oficina.

Turnos y rotación: En algunos sectores, como la atención médica o la industria manufacturera, los empleados pueden trabajar en turnos rotativos, lo que significa que alternan entre diferentes horarios de trabajo, incluidos los turnos nocturnos.

Jornada laboral a tiempo parcial o completa: Los empleados pueden trabajar a tiempo parcial, lo que implica menos horas que una jornada laboral a tiempo completo. La diferencia entre estos dos tipos de jornadas laborales puede afectar los beneficios y derechos laborales de los empleados.

Períodos de prueba: Algunas empresas pueden tener un período de prueba en el que un empleado nuevo trabaja durante un tiempo específico antes de ser considerado empleado permanente, puede ser un periodo de 03 meses o 06 dependiendo del tipo de trabajo y la responsabilidad.

SUB CAPITULO IV

BASES TEÓRICAS

BENEFICIOS DE LA REDUCCION CONVENCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO

2.4.1 REDUCCION CONVENCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO

La reducción convencional de la jornada laboral de trabajo puede tener diversos beneficios personales significativos para los trabajadores o empleados.

La reducción convencional de la jornada laboral, que generalmente implica trabajar menos horas a la semana o al día sin reducir la remuneración, puede tener varios beneficios tanto para los empleados como para los empleadores y la sociedad en general.

Estos beneficios pueden mejorar la calidad de vida de los trabajadores y su bienestar general. la reducción convencional de la jornada laboral puede mejorar la calidad de vida de los empleados al proporcionarles tiempo adicional para actividades personales y de autocuidado, reducir el estrés y promover un equilibrio más saludable entre trabajo y vida personal.

2.4.2. DIVERSAS FORMAS DE REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL.

En Perú, la reducción de la jornada laboral puede llevarse a cabo de diversas formas, principalmente mediante acuerdos entre el empleador y el trabajador respetando siempre las leyes laborales y las normativas vigentes, dependiendo de las necesidades y circunstancias tanto de los empleadores como de los trabajadores.

Aquí hay algunas de las formas más comunes de reducción de la jornada laboral en Perú:

1. Negociación directa entre el empleador y el empleado.

La forma más común de reducción de la jornada laboral es a través de un acuerdo directo entre el empleador y el empleado. Esto puede implicar una disminución en el número de horas de trabajo diarias o semanales.

2. Contratos a tiempo parcial.

Los empleadores pueden contratar a trabajadores bajo un régimen de tiempo parcial, lo que implica que trabajarán menos horas a la semana en comparación con los empleados a tiempo completo.

3. Flexibilidad horaria.

Algunas empresas permiten a los empleados ajustar su horario de trabajo dentro de ciertos límites, lo que puede resultar en una reducción de la jornada laboral en ciertos días o semanas.

4. Teletrabajo o trabajo desde casa.

La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo puede permitir a los empleados reducir la jornada laboral presencial y tener más flexibilidad en sus horarios.

5. Jornadas laborales reducidas por razones personales.

En algunos casos, los empleados pueden solicitar una reducción de la jornada laboral por razones personales, como el cuidado de un hijo o familiar enfermo. Esto se rige por las disposiciones legales en materia de permisos o licencias.

6. Reducción de jornada por motivos de salud o Discapacidad.

Si un empleado tiene una condición médica que requiere una reducción de la jornada laboral, puede solicitar una adaptación razonable en el lugar de trabajo de acuerdo con la Ley General de Personas con Discapacidad.

7. Programas de reducción de jornada.

Algunas empresas pueden implementar programas formales de reducción de la jornada laboral como parte de su política de recursos humanos. Estos programas suelen ser beneficios que la empresa ofrece a

sus empleados.

8. Negociación colectiva.

En algunos casos, la reducción de la jornada laboral puede ser objeto de negociación colectiva entre los empleados y la empresa, especialmente en el contexto de sindicatos y convenios colectivos.

9. Reducción de horas diarias o semanales

En esta forma, los empleados trabajan menos horas al día o a la semana en comparación con una jornada laboral estándar. Por ejemplo, un empleado a tiempo completo podría optar por trabajar solo medio tiempo o tres días a la semana en lugar de cinco.

10. Jornada laboral a tiempo parcial.

Los empleados a tiempo parcial tienen un horario de trabajo reducido en comparación con los empleados a tiempo completo. Esto implica trabajar un número fijo de horas al día o a la semana que es menor que el horario de trabajo estándar.

11. Jornada laboral flexible.

En esta modalidad, los empleados pueden ajustar su horario de trabajo dentro de ciertos límites. Pueden comenzar o finalizar su jornada laboral en horarios diferentes o incluso trabajar horas irregulares, siempre que se cumpla con el total de horas requeridas.

12. Horarios comprimidos.

En lugar de trabajar cinco días a la semana, los empleados pueden optar por un horario comprimido en el que trabajan las mismas horas en menos días. Por ejemplo, trabajar cuatro días a la semana, pero durante un período de tiempo más largo por día.

13. Turnos rotativos o trabajo a tiempo parcial en días alternos.

Algunas empresas utilizan un sistema de turnos rotativos en el que los empleados trabajan durante un período y luego tienen un período libre. Esto puede reducir la jornada laboral promedio.

Es importante que en la legislación laboral peruana debe ser registrada adecuadamente en los contratos laborales o acuerdos entre las

partes, la disminución de la jornada de trabajo. Además, los empleadores deben asegurarse de que los trabajadores reciban la compensación adecuada de acuerdo con las horas trabajadas y cumplan con las obligaciones legales relacionadas con la seguridad social y otros beneficios laborales.

2.4.3 PRINCIPALES BENEFICIOS DE LA REDUCCIÓN CONVENCIONAL DE LA JORNADA LABORAL PARA EL TRABAJADOR.

Tenemos los siguientes beneficios del trabajador:

1. Mejor equilibrio entre trabajo y vida personal.

Reducir las horas de trabajo permite a los trabajadores tener más tiempo para dedicar a sus familias, intereses personales, y cuidado de su salud física y mental, lo que conduce a un mejor equilibrio entre trabajo y vida personal.

2. Mayor productividad y concentración.

Trabajar menos horas puede aumentar la productividad ya que los empleados tienden a ser más eficientes y concentrados cuando tienen un tiempo limitado para completar sus tareas. Esto puede llevar a una mejora en la calidad del trabajo realizado.

3. Reducción del estrés y la fatiga.

Menos horas de trabajo pueden disminuir los niveles de estrés y fatiga entre los empleados, lo que a su vez puede contribuir a una mayor satisfacción laboral y a una disminución de las tasas de agotamiento laboral (burnout).

4. Mejora de la salud física y mental.

Tener más tiempo libre permite a los empleados cuidar de su salud,

hacer ejercicio, descansar adecuadamente y participar en actividades que promuevan su bienestar mental y emocional.

5. Mayor retención de talento.

Las empresas que ofrecen opciones de reducción de la jornada laboral pueden ser más atractivas para los empleados y, por lo tanto, retener a sus talentos clave durante más tiempo.

6. Atracción de nuevos talentos.

La posibilidad de trabajar menos horas puede ser un factor de atracción para nuevos empleados, especialmente para aquellos que valoran un equilibrio saludable entre trabajo y vida personal.

7. Reducción de costos operativos.

Aunque puede haber una disminución en la producción de horas de trabajo, la mejora en la eficiencia y la moral de los empleados puede compensar esta reducción, y los empleadores pueden ahorrar en costos asociados con el agotamiento y la rotación de personal.

8. Contribución a la sostenibilidad.

Trabajar menos horas puede reducir la huella de carbono de una empresa, ya que implica menos tiempo en la oficina, menos desplazamientos y un menor consumo de recursos.

9. Distribución del empleo.

La disminución de la jornada de trabajo puede abrir oportunidades de empleo para más personas, ya que las horas de trabajo se distribuyen entre un mayor número de empleados, lo que puede ayudar a reducir el desempleo.

10. Beneficios sociales y económicos.

Un menor estrés y una mejor calidad de vida de los trabajadores pueden tener efectos positivos en la sociedad en general, como una

reducción en los costos de atención médica y una mayor participación en la comunidad.

2.4.4 PRINCIPALES BENEFICIOS DE LA REDUCCIÓN CONVENCIONAL DE LA JORNADA LABORAL PARA EL EMPLEADOR Y LA FAMILIA.

BENEFICIOS PARA LOS EMPLEADORES:

1. Mejora de la productividad.

Los empleados pueden ser más eficientes y concentrados en sus tareas durante las horas de trabajo, lo que puede aumentar la productividad.

2. Reducción del ausentismo.

Una mejor salud y equilibrio entre trabajo y vida personal pueden llevar a una disminución del ausentismo por enfermedad.

3. Retención de talento.

Ofrecer opciones de reducción de la jornada laboral puede ayudar a retener a empleados valiosos a largo plazo.

4. Atracción de nuevos talentos.

Una jornada laboral reducida puede ser un atractivo para atraer a nuevos empleados que valoran el equilibrio entre trabajo y vida personal.

5. Menos rotación de personal.

La reducción de la jornada laboral puede reducir la rotación de personal, lo que ahorra tiempo y dinero en la contratación y capacitación de nuevos empleados.

6. Mejora en la satisfacción laboral.

Los empleados más satisfechos tienden a ser más comprometidos y

leales a la empresa.

BENEFICIOS PARA LAS FAMILIAS:

1. Más tiempo de calidad con la familia.

Los trabajadores tienen más tiempo para pasar con sus familias, lo que fortalece los lazos familiares y el bienestar familiar en general.

2. Reducción del estrés familiar.

Un trabajador menos estresado y agotado suele llevar ese estado emocional positivo al hogar, lo que beneficia la dinámica familiar.

3. Posibilidad de compartir responsabilidades.

La disminución de la jornada laboral puede permitir a los padres compartir las responsabilidades del cuidado de los hijos y del hogar de manera más equitativa.

4. Mayor participación en actividades familiares.

Los trabajadores con más tiempo libre pueden participar en actividades familiares, como viajes, deportes o pasatiempos compartidos.

Finalmente podemos decir que la reducción convencional de la jornada de trabajo en los regímenes laborales privados puede tener un impacto positivo en la vida de los trabajadores, los empleadores y sus familias al promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, lo que a su vez puede mejorar la productividad y el bienestar general.

2.4.5 PRINCIPALES BENEFICIOS PERSONALES DE LA REDUCCIÓN CONVENCIONAL DE LA JORNADA LABORAL.

Tenemos los siguientes beneficios personales:

1. Mejor equilibrio entre trabajo y vida personal.

La disminución de la jornada laboral proporciona a los trabajadores o empleados más tiempo libre para dedicarse a sus actividades y responsabilidades personales. Esto les permite disfrutar de una vida más equilibrada y satisfactoria.

2. Menos estrés y agotamiento.

Trabajar menos horas puede reducir los niveles de estrés y agotamiento en los trabajadores. Tener tiempo adicional para descansar y relajarse contribuye a una mejor salud mental y emocional.

3. Mayor tiempo para el autocuidado.

Con una jornada laboral reducida, los empleados tienen más tiempo para cuidar de su salud física y mental. Pueden enfocarse en el ejercicio, la alimentación adecuada, el sueño y otras prácticas de autocuidado.

4. Participación en actividades extracurriculares.

La disminución de la jornada laboral permite a los trabajadores a participar en actividades fuera del trabajo que les interesen, como voluntariado, educación continua, pasatiempos o actividades culturales.

5. Mejora del bienestar general

Al disfrutar de un mejor equilibrio entre trabajo y vida personal, los empleados experimentan un aumento en su bienestar general. Esto se traduce en una mayor satisfacción con la vida y una sensación de plenitud.

6. Mayor tiempo para la familia y amigos.

Con más tiempo libre, los trabajadores pueden pasar más tiempo de calidad con sus seres queridos, fortaleciendo las

relaciones familiares y amistades.

7. Reducción del tiempo de desplazamiento.

Trabajar menos horas puede significar menos tiempo dedicado al desplazamiento hacia y desde el trabajo, lo que reduce el estrés relacionado con el tráfico y el transporte público.

8. Mayor flexibilidad en la gestión del tiempo.

La disminución de la jornada laboral brinda a los trabajadores una mayor flexibilidad para gestionar su tiempo. Pueden adaptar su horario de trabajo a sus necesidades personales.

9. Menos carga de trabajo.

Trabajar menos horas al día o a la semana generalmente implica una carga de trabajo más manejable, lo que evita que los empleados se sientan abrumados y les permite completar sus tareas de manera más eficiente.

10. Mejora de la salud mental y emocional.

Al reducir el estrés y el agotamiento, y al disfrutar de más tiempo para actividades gratificantes, los trabajadores tienden a experimentar una mejora en su salud mental y emocional en general.

2.4.6 PRINCIPALES BENEFICIOS SOCIOECONOMICOS DE LA REDUCCIÓN CONVENCIONAL DE LA JORNADA LABORAL.

La disminución de la jornada laboral ordinaria puede tener una serie de beneficios socioeconómicos para diversos actores, incluidos los trabajadores, empleadores, las familias y el Estado.

Aquí se describen algunos de estos beneficios:

PARA LOS TRABAJADORES:

1. Mejor calidad de vida.

Los trabajadores pueden disfrutar de un mejor equilibrio entre

trabajo y vida personal, lo que contribuye a una mayor satisfacción y bienestar general.

2. Mejora de la salud.

Una jornada laboral reducida puede reducir el estrés y el agotamiento, lo que tiene un impacto positivo en la salud física y mental de los trabajadores.

3. Mayor participación en la comunidad.

Con más tiempo libre, los trabajadores pueden participar en actividades de voluntariado y contribuir de manera más activa a sus comunidades.

4. Fomento de la educación y el desarrollo personal.

La disminución de la jornada laboral brinda la oportunidad de continuar la educación, adquirir nuevas habilidades o perseguir intereses personales y proyectos.

5. Menos accidentes laborales.

La fatiga y el estrés laboral pueden contribuir a accidentes laborales. Con una jornada laboral reducida, se pueden reducir los riesgos de seguridad en el trabajo.

PARA LOS EMPLEADORES:

1. Mejora de la productividad.

Los empleados que disfrutan de un equilibrio entre trabajo y vida personal suelen ser más productivos y están más comprometidos en su trabajo.

2. Menos rotación de personal.

La disminución de la jornada laboral puede aumentar la retención de empleados valiosos y experimentados, lo que ahorra costos de contratación y capacitación.

3. Reducción del ausentismo.

Un ambiente de trabajo más equilibrado puede disminuir el

ausentismo por enfermedad y mejorar la puntualidad de los empleados.

4. Mejora de la imagen de la empresa.

Las empresas que promueven el equilibrio entre trabajo y vida personal suelen tener una mejor reputación entre los empleados y pueden atraer y retener talento de alta calidad.

PARA LAS FAMILIAS.

1. Fortalecimiento de las relaciones familiares.

El tiempo adicional que los trabajadores pasan con sus familias puede fortalecer las relaciones familiares y promover un ambiente familiar más saludable.

2. Reducción de la carga de trabajo en el hogar.

Con una jornada laboral reducida, los trabajadores pueden compartir más igualmente las responsabilidades del hogar y el cuidado de los hijos.

3. Mayor participación en actividades familiares.

Las familias pueden disfrutar de más tiempo juntas para actividades como salidas, viajes y eventos familiares.

PARA EL ESTADO.

1. Mejora de la salud pública.

Una fuerza laboral menos estresada y más saludable puede contribuir a una disminución de los costos de atención médica y a una población más saludable en general.

2. Reducción de la carga en el sistema de seguridad social.

Menos accidentes laborales y una mejor salud de los trabajadores pueden reducir la carga en el sistema de seguridad social y los gastos gubernamentales relacionados con la atención médica y las prestaciones por enfermedad.

3. Fomento de la participación cívica.

Los ciudadanos con más tiempo libre pueden participar más activamente en la vida cívica y política, lo que contribuye a una sociedad más comprometida.

4. Promoción del desarrollo económico.

Un equilibrio adecuado entre trabajo y vida personal puede mejorar la productividad y la creatividad de la fuerza laboral, lo que beneficia a la economía en general.

Es importante destacar que la implementación de la disminución de la jornada laboral debe llevarse a cabo de manera equilibrada y considerada, para garantizar que los beneficios socioeconómicos se maximicen para todas las partes involucradas. Además, los resultados pueden variar según la industria, la empresa y la región, por lo que es importante considerar las circunstancias específicas al evaluar los impactos de la reducción de la jornada laboral.

2.4.7 PRINCIPALES BENEFICIOS EN SALUD OCUPACIONAL DE LA REDUCCIÓN CONVENCIONAL DE LA JORNADA LABORAL.

La reducción convencional de la jornada laboral también puede tener beneficios significativos en términos de salud ocupacional, que se refieren al bienestar y la seguridad de los trabajadores en el entorno laboral.

Estos beneficios pueden contribuir a la salud física y mental de los empleados, así como a un ambiente de trabajo más seguro y productivo. Aquí hay algunos beneficios en salud ocupacional de la reducción de la jornada laboral:

1.Reducción del estrés y el agotamiento.

Trabajar menos horas puede disminuir los niveles de estrés y el

riesgo de agotamiento entre los empleados, lo que contribuye a una fuerza laboral más saludable desde el punto de vista mental y emocional.

2. Menor riesgo de lesiones y accidentes laborales.

La fatiga y el agotamiento pueden aumentar el riesgo de accidentes y lesiones en el lugar de trabajo. Reducir la jornada laboral puede ayudar a mantener a los empleados alerta y concentrados, reduciendo así la probabilidad de accidentes.

3. Mejor salud física.

Tener más tiempo libre puede permitir a los empleados cuidar mejor de su salud física. Pueden realizar ejercicio regularmente, tener una alimentación más saludable y recibir atención médica preventiva, lo que contribuye a una fuerza laboral más saludable y menos días de enfermedad.

4. Mejora de la calidad del sueño.

La reducción de la jornada laboral puede permitir a los empleados dormir lo suficiente y tener un horario de sueño más regular, lo que es fundamental para la recuperación física y mental.

5. Reducción de la carga de trabajo.

Trabajar menos horas puede implicar una carga de trabajo más manejable, lo que evita que los empleados se sientan abrumados y les permite completar sus tareas de manera más eficiente y con menos presión.

6. Mayor tiempo para descansos y pausas.

Los empleados que trabajan menos horas pueden tener más tiempo para tomar descansos regulares durante su jornada laboral, lo que puede ayudar a reducir la fatiga y mejorar la concentración.

7. Mejora de la salud mental.

Una reducción de la jornada laboral puede contribuir a una mejor salud mental al brindar a los empleados tiempo para relajarse, desconectar del trabajo y participar en actividades que les gusten.

8. Menos tiempo de desplazamiento.

Menos horas de trabajo pueden significar menos tiempo dedicado al desplazamiento hacia y desde el trabajo, lo que puede reducir el estrés relacionado con el tráfico y el transporte público.

9. Aumento de la satisfacción laboral.

Los empleados que disfrutan de un mejor equilibrio entre trabajo y vida personal, así como de una mayor calidad de vida en general, tienden a estar más satisfechos en sus trabajos, lo que puede llevar a una mayor retención de talento.

10. Reducción de la rotación de personal.

Ofrecer una reducción de la jornada laboral como un beneficio puede ayudar a las empresas a retener a sus empleados clave durante más tiempo, lo que reduce la necesidad de reclutar y capacitar a nuevos trabajadores.

Podemos precisar que la reducción de la jornada laboral puede tener un impacto positivo en la salud ocupacional al reducir el estrés, mejorar la salud física y mental de los empleados, y promover un entorno de trabajo más seguro y saludable. Estos beneficios pueden conducir a una fuerza laboral más comprometida y productiva en general.

2.4.8 PRINCIPALES DESVENTAJAS o CONSECUENCIAS DE LA REDUCCIÓN CONVENCIONAL DE LA JORNADA LABORAL.

Si bien la reducción convencional de la jornada laboral puede tener varios beneficios, también puede tener algunas consecuencias o perjuicios potenciales, tanto para los trabajadores como para los empleadores.

Es importante considerar estos aspectos antes de implementar una reducción de la jornada laboral y tomar medidas para mitigar posibles efectos negativos.

Algunas de las consecuencias o perjuicios que podrían surgir incluyen:

1. Menor ingreso económico.

Para los empleados que trabajan menos horas debido a la reducción de la jornada laboral, puede haber una disminución en sus ingresos totales, lo que podría afectar su capacidad para satisfacer sus necesidades financieras.

2. Disminución de la productividad.

Si no se gestiona adecuadamente, la disminución de la jornada laboral podría llevar a una disminución de la productividad si los empleados no mantienen el mismo nivel de enfoque y rendimiento durante las horas de trabajo reducidas.

3. Posible desafío en la continuidad del trabajo.

En algunos casos, la reducción de la jornada laboral podría afectar la continuidad de ciertas tareas o proyectos si los empleados no están disponibles durante ciertos períodos de tiempo.

4. Necesidad de contratar personal adicional.

Para compensar la disminución de las horas de trabajo de algunos empleados, los empleadores podrían necesitar contratar personal adicional, lo que aumentaría los costos laborales.

5. Dificultad para coordinar horarios.

En empresas que dependen de la coordinación de horarios entre empleados, como las industrias de atención al cliente o la manufactura, la reducción de la jornada laboral podría complicar la programación y la gestión de la fuerza laboral.

6. Posible resistencia al cambio.

Algunos empleados pueden resistirse a la disminución de la jornada laboral si están acostumbrados a trabajar a tiempo completo y temen los cambios en su situación laboral.

7. Impacto en la cultura organizacional.

La disminución de la jornada laboral puede afectar la cultura organizacional si no se comunica y gestiona adecuadamente. Podría haber descontento entre los empleados que no se benefician de esta medida.

8. Posibles desafíos legales.

Si la disminución de la jornada laboral no se lleva a cabo de acuerdo con las leyes laborales y los contratos existentes, podría dar lugar a problemas legales y disputas entre empleadores y empleados.

9. Impacto en la carrera profesional.

Para algunos empleados, una disminución de la jornada laboral podría afectar su progreso en la carrera o sus oportunidades de ascenso, especialmente si se asocia con una disminución en la visibilidad o el compromiso en el trabajo.

10. Posible aumento en la carga de trabajo restante.

Los empleados que continúan trabajando a tiempo completo pueden verse obligados a asumir una carga de trabajo adicional si no se contrata personal adicional para compensar la reducción de horas de otros empleados.

Es importante destacar que estas consecuencias potenciales pueden variar según la industria, la empresa y la forma en que se implemente la disminución de la jornada laboral.

Para minimizar los perjuicios, es esencial que los empleadores planifiquen cuidadosamente la transición y se comuniquen de manera efectiva con los empleados. También es fundamental cumplir con las leyes laborales y considerar medidas para mitigar los efectos negativos, como la contratación de personal adicional o la implementación de estrategias de gestión del tiempo.

SUB CAPITULO V

BASES TEÓRICAS

LA SALUD OCUPACIONAL

2.5.1 LA SALUD OCUPACIONAL. CONCEPTO.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) ¹⁵ la definición de salud ocupacional es la siguiente: “actividad que promueve la protección de la salud de las personas activas, intentando controlar los accidentes y enfermedades causados por el desempeño laboral y reduciendo las condiciones de riesgo”.

Se entiende por salud ocupacional ¹⁶ a una actividad que está orientada en un primer momento a promover y proteger la salud de los empleados y, por otra parte, a gestionar y disminuir riesgos, a la vez que a controlar enfermedades y accidentes laborales.

Pero si nos ceñimos a una definición más formal como la planteada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se definiría como “la promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones mediante la prevención de las desviaciones de la salud, control de riesgos y la adaptación del trabajo a la gente y la gente a sus puestos de trabajo”.

Por tanto, la salud laboral no se trata sólo del seguimiento de la seguridad laboral y del estado físico del empleado, sino también de las condiciones psicológicas. Su finalidad es apoyar al empleado y mantener su capacidad para trabajar en la empresa. ¹⁷

¹⁵Concepto de Salud Ocupacional. https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&showall=1&lang=es

¹⁶ Concepto de salud ocupacional. <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/salud-ocupacional/>

¹⁷ LA SALUD OCUPACIONAL. <https://www.simbiotia.com/salud-ocupacional/>

2.5.2 LA SALUD OCUPACIONAL.

En un marco constitucional y de derecho los empleadores de cumplir y hacer cumplir la normatividad de salud ocupacional y seguridad en el trabajo.

Se debe cumplir con las normas médicas con las normas de seguridad ocupacional y proveer al trabajador de buenas condiciones laborales y de higiene a fin de evitar el estrés mental o cualquier enfermedad que se presente en el ejercicio de la jornada de trabajo, evitar trabajos demasiado largos que pongan en peligro la salud y la vida del trabajador.

En consecuencia, podemos manifestar que la reducción de la jornada de trabajo implicaría la posibilidad que los trabajadores tengan una mejor calidad de vida y se asegure la mejora en su salud por lo tanto es indispensable que la reducción de la jornada de trabajo traiga resultados favorables en la esfera de la salud, de las relaciones familiares y también mejore la eficiencia económica de los trabajadores.

2.5.3 COMPONENTES DE LA SALUD OCUPACIONAL Y LA SALUD EN EL TRABAJO.

Comprende una amplia gama de aspectos relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo.

Los principales componentes de la salud ocupacional y salud en el trabajo incluyen:

SALUD OCUPACIONAL.

1. Salud física.

La salud ocupacional se centra en prevenir lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo. Esto implica la identificación y mitigación de riesgos laborales, como la exposición a productos químicos peligrosos, condiciones ergonómicas deficientes, ruido excesivo, y otros peligros físicos.

2. Salud mental.

La salud ocupacional también aborda el bienestar mental de los trabajadores. Esto incluye la gestión del estrés laboral, la prevención del agotamiento (burnout), la promoción del equilibrio entre trabajo y vida personal y el apoyo a la salud mental en el lugar de trabajo.

3. Prevención de accidentes.

La salud ocupacional se preocupa por prevenir accidentes y lesiones en el trabajo. Esto puede incluir capacitación en seguridad, implementación de procedimientos de seguridad, evaluación de riesgos y promoción de una cultura de seguridad en el lugar de trabajo.

4. Ergonomía.

La ergonomía se refiere al diseño de los lugares de trabajo y las tareas laborales para que se ajusten a las capacidades y limitaciones físicas de los trabajadores. La ergonomía adecuada puede prevenir lesiones musculoesqueléticas y mejorar la comodidad y la eficiencia en el trabajo.

5. Higiene industrial.

La higiene industrial se encarga de la evaluación y el control de los factores ambientales que podrían afectar la salud de los trabajadores, como la exposición a sustancias químicas, polvos, ruido, vibraciones, radiación y otros agentes físicos o biológicos.

6. Vigilancia de la salud.

La salud ocupacional puede implicar la realización de exámenes médicos y seguimiento de la salud de los trabajadores para detectar tempranamente cualquier problema de salud relacionado con el trabajo.

7. Promoción de la salud.

Además de prevenir problemas de salud, la salud ocupacional

busca promover la salud general de los trabajadores. Esto puede incluir programas de bienestar, campañas de prevención de enfermedades y promoción de hábitos saludables.

8. Cumplimiento normativo.

La salud ocupacional debe cumplir con las leyes y regulaciones laborales y de seguridad en el trabajo establecidas por el gobierno. Esto incluye normativas sobre seguridad en el trabajo, protección de la salud, tiempos de trabajo y más.

9. Participación de los trabajadores.

Es importante que los trabajadores participen activamente en los esfuerzos de salud ocupacional, proporcionando retroalimentación, reportando riesgos y colaborando con las medidas de seguridad.

10. Investigación y análisis de accidentes.

Cuando ocurren accidentes o incidentes en el lugar de trabajo, la salud ocupacional implica la investigación de las causas subyacentes y la implementación de medidas correctivas para prevenir su repetición.

SALUD EN EL TRABAJO:

1. Promoción de la salud.

La salud en el trabajo se enfoca en promover el bienestar general de los trabajadores, no solo prevenir enfermedades o lesiones. Esto incluye programas para fomentar una alimentación saludable, la actividad física y la gestión del estrés.

2. Prevención de enfermedades laborales.

La salud en el trabajo también se ocupa de prevenir enfermedades que pueden estar relacionadas con el trabajo, como las enfermedades profesionales causadas por la exposición a sustancias peligrosas.

3. Gestión de ausentismo y presentismo.

La gestión de ausentismo se refiere a la reducción de las faltas al trabajo por razones de salud, mientras que la gestión del presentismo se enfoca en mejorar la productividad de los empleados en el trabajo a pesar de problemas de salud.

4. Programas de bienestar.

La salud en el trabajo puede incluir programas de bienestar que promuevan hábitos de vida saludables entre los empleados, como la adopción de una alimentación saludable y la participación en actividades de ejercicio.

5. Acceso a atención médica.

Asegurarse de que los trabajadores tengan acceso a atención médica adecuada y oportuna en caso de enfermedad o lesión relacionada con el trabajo.

6. Políticas de igualdad y no discriminación.

Promover un ambiente de trabajo inclusivo y no discriminatorio que considere las necesidades de los trabajadores con discapacidades o condiciones de salud específicas.

Finalmente, la salud ocupacional es una disciplina multidisciplinaria que aborda la salud y la seguridad de los trabajadores en su entorno laboral, con el objetivo de prevenir lesiones, enfermedades y promover un ambiente de trabajo saludable y seguro.

2.5.4 COMPONENTES DE LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La seguridad en el trabajo comprende una serie de aspectos y medidas destinadas a prevenir accidentes, lesiones y riesgos laborales en el

entorno de trabajo. Estos aspectos son fundamentales para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores y para garantizar que el lugar de trabajo sea seguro.

A continuación, se describen los aspectos clave de la seguridad en el trabajo:

1. Identificación de Riesgos.

La identificación y evaluación de riesgos es un paso esencial en la seguridad en el trabajo. Implica identificar las posibles fuentes de peligro en el lugar de trabajo, como maquinaria, sustancias químicas, condiciones ambientales, ergonomía deficiente, entre otros.

2. Prevención de Accidentes.

La prevención de accidentes es un componente importante de la seguridad en el trabajo. Esto incluye la implementación de medidas para evitar que ocurran accidentes, como el uso de protecciones en maquinaria, la señalización de áreas peligrosas y la capacitación de los trabajadores en prácticas seguras.

3. Formación y Educación.

Proporcionar a los trabajadores la formación y educación necesaria para que comprendan los riesgos laborales y las medidas de seguridad. Esto incluye la capacitación en el uso adecuado de equipos, la identificación de peligros y la respuesta a situaciones de emergencia.

4. Equipos de Protección Personal (EPP).

Garantizar que los trabajadores tengan acceso a los EPP adecuados, como cascos, gafas, guantes, protectores auditivos, entre otros, según sea necesario para su seguridad en función de su entorno laboral.

5. Seguridad en el Manejo de Sustancias Químicas.

Implementar procedimientos seguros para el manejo, almacenamiento y eliminación de sustancias químicas peligrosas. Esto incluye el etiquetado adecuado, la disponibilidad de hojas de datos de seguridad y la capacitación en la manipulación segura de productos químicos.

6. Plan de Emergencia.

Desarrollar un plan de emergencia que incluya medidas a seguir en caso de incendios, derrames químicos, accidentes graves u otras situaciones de emergencia. Esto garantiza que los trabajadores sepan cómo responder en caso de peligro.

7. Investigación de Accidentes.

Llevar a cabo investigaciones de accidentes para identificar las causas y determinar cómo prevenir futuros incidentes similares. Esto contribuye a mejorar continuamente las prácticas de seguridad en el trabajo.

8. Ergonomía.

Considerar la ergonomía en el diseño del lugar de trabajo para minimizar el riesgo de lesiones relacionadas con la postura, el movimiento repetitivo y otros factores ergonómicos.

9. Normativas y Cumplimiento.

Cumplir con las regulaciones y normativas de seguridad en el trabajo establecidas por las autoridades gubernamentales y las organizaciones laborales. Esto puede incluir la implementación de políticas y prácticas que garanticen el cumplimiento.

10. Participación de los Trabajadores.

Involucrar a los trabajadores en la identificación de riesgos y en la toma de decisiones sobre medidas de seguridad. Los trabajadores pueden aportar información valiosa para mejorar la seguridad en el trabajo.

11. Evaluación y Mejora Continua.

Evaluar regularmente las prácticas de seguridad y buscar formas de mejorarlas. Esto puede implicar la revisión de políticas, la actualización de equipos y la capacitación constante de los trabajadores.

2.5.5 DIFERENCIAS ENTRE LA MEJORA DE LA SALUD DEL TRABAJADOR, LA MEJORA DE LA TRANQUILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR Y LA SATISFACCIÓN DE LA SALUD LABORAL DEL TRABAJADOR, EN LA SALUD OCUPACIONAL.

Mejora de la Salud del Trabajador:

Definición: La mejora de la salud del trabajador se refiere a las acciones y condiciones que contribuyen a la promoción y el mantenimiento de la salud física y mental de un empleado en su entorno laboral. Esto implica reducir riesgos para la salud, prevenir enfermedades relacionadas con el trabajo y promover hábitos de vida saludables.

Diferencia: La mejora de la salud del trabajador se centra principalmente en aspectos físicos y mentales de la salud, como la prevención de lesiones laborales y la promoción de un estilo de vida saludable.

Por ejemplo: Una empresa proporciona capacitación en ergonomía y proporciona sillas ergonómicas para reducir el riesgo de lesiones musculoesqueléticas entre sus empleados.

Mejora de la Tranquilidad Laboral del Trabajador:

Definición: La mejora de la tranquilidad laboral del trabajador se refiere a la creación de un entorno de trabajo en el que los empleados se

sientan cómodos, seguros y libres de estrés excesivo o ansiedad relacionada con el trabajo. Esto implica la gestión de factores que pueden generar estrés laboral y la promoción de un ambiente laboral positivo.

Diferencia: La mejora de la tranquilidad laboral se centra en el bienestar emocional y psicológico del trabajador en el contexto laboral, incluida la reducción del estrés y la ansiedad.

Ejemplo: Una empresa implementa programas de gestión del estrés, proporciona apoyo psicológico y promueve una cultura de apoyo entre compañeros para mejorar la tranquilidad laboral de sus empleados.

Satisfacción de la Salud Laboral del Trabajador:

Definición: La satisfacción de la salud laboral del trabajador es la percepción y evaluación general que un empleado tiene sobre su entorno laboral en relación con su bienestar físico y mental. Esto incluye cómo se siente el trabajador en su trabajo, si se siente valorado y respaldado, y si considera que su salud está protegida en el trabajo.

Diferencia: La satisfacción de la salud laboral combina aspectos físicos, mentales y emocionales de la salud laboral y cómo el trabajador percibe su situación en el trabajo.

Ejemplo: Un empleado se siente satisfecho con su trabajo porque su empresa ofrece un entorno seguro, promueve el equilibrio entre trabajo y vida personal y brinda apoyo para el desarrollo profesional, lo que contribuye a su satisfacción general con su salud laboral.

En CONCLUSION:

La mejora de la salud del trabajador se enfoca en la salud física y mental, la mejora de la tranquilidad laboral se centra en reducir el estrés y la ansiedad en el trabajo, y la satisfacción de la salud laboral combina la percepción general del trabajador sobre su bienestar físico, mental y emocional en el entorno laboral. Estos aspectos son interdependientes y contribuyen al bienestar y la satisfacción del trabajador en su trabajo.

SUB CAPITULO VI

BASES TEÓRICAS

EL DERECHO COMPARADO LABORAL

La legislación sobre la reducción de la jornada laboral varía considerablemente de un país a otro y se rige por las leyes laborales y los reglamentos específicos de cada nación. A continuación, proporciono ejemplos de cómo se legisla el tema de la reducción de la jornada laboral en algunos países:

1. ESTADOS UNIDOS:

La disminución de la jornada de trabajo está regulada principalmente a nivel federal por la Ley de Normas Laborales Justas (Fair Labor Standards Act, FLSA). La FLSA establece estándares para el salario mínimo, las horas extraordinarias y la jornada laboral máxima. Los empleados que trabajan más de 40 horas a la semana generalmente deben recibir una compensación adicional por horas extraordinarias. No existe una disposición federal específica que obligue a los empleadores a reducir la jornada laboral, pero algunos estados pueden tener regulaciones adicionales sobre este tema.

2. ALEMANIA:

Alemania es conocida por su modelo de jornada laboral más corta. La Ley de Tiempo de Trabajo (Arbeitszeitgesetz) establece las regulaciones sobre la duración máxima de la jornada laboral, que generalmente es de 8 horas al día y 48 horas a la semana. Sin embargo, en muchas empresas alemanas, se practican horarios de trabajo reducidos (Kurzarbeit) durante períodos de dificultades económicas, lo que permite a los empleadores y empleados acordar reducciones temporales de la jornada laboral para evitar despidos.

3. FRANCIA:

Francia ha implementado una jornada laboral máxima de 35 horas a la semana (Ley Aubry). Sin embargo, muchas empresas tienen acuerdos colectivos que les permiten extender las horas de trabajo hasta cierto límite. También existe la opción de trabajar tiempo parcial, lo que permite a los trabajadores reducir su jornada laboral.

4. PAÍSES ESCANDINAVOS:

Los países escandinavos, como Suecia y Dinamarca, son conocidos por promover una vida personal adecuada y un equilibrio en el trabajo. Tienen leyes que regulan la duración de la jornada laboral y promueven prácticas como el trabajo a tiempo parcial y la licencia parental remunerada, lo que brinda flexibilidad a los trabajadores.

5. ESPAÑA:

En España, la legislación laboral permite la reducción de la jornada laboral por razones personales o familiares, como cuidar de un hijo. Los trabajadores tienen derecho a solicitar una reducción de hasta un 50% de su jornada laboral, con una correspondiente reducción proporcional de salario.

Es importante destacar que las regulaciones laborales específicas y las prácticas pueden variar significativamente en función de la legislación y las tradiciones laborales de cada país. En muchos casos, la reducción de la jornada laboral está sujeta a acuerdos entre empleadores y empleados.

Por otro lado, podemos mencionar que en las diversas legislaciones del mundo la jornada laboral diaria máxima es de 8 horas sin embargo en la actualidad existen muchos países como Alemania, Suecia, Chile, Italia y Ecuador en donde la jornada laboral de trabajo se ha reducido entre 35 a 40 horas semanales como y además sí trabaja de lunes a viernes de modo que estos sistemas constitucionales vienen modificando el número de horas y también la jornada de trabajo en beneficio de los.

6. CHILE

Chile reduce su jornada laboral: Chile aprueba ley para pasar de 45 a 40 horas semanales

El congreso Chile aprobó la reducción de 45 horas laborales a 40 horas y serán implementadas gradualmente en los próximos cinco años, es así que el país se convierte en el segundo, luego de Ecuador en toda América Latina, con una carga laboral de 40 horas, puesto que los de jornada ordinaria van a reducir de 45 a 40 horas semanales

Tras seis años de discusión. Chile promulgo esta ley que permitirá reducir la jornada laboral máxima de 45 a 40 horas semanales.

Esta iniciativa es catalogada de histórica, aunque es una recomendación que desde hace seis décadas viene haciendo la organización internacional del trabajo y que al mismo tiempo abre un debate sobre la productividad, el país Australia es ahora el segundo de América latina solamente después de Ecuador en aprobar este tope de horarios.

En Chile habrá una transición escalonada de 5 años con una serie de incentivos también para que las empresas no esperen tanto tiempo para dar este paso.

El plazo que se puso para este ley es un plazo de cinco años para su implementación total, esto significa que una vez iniciada en vigencia, puesto que como sabemos ya entro en vigencia, cuando pase a un año está la obligación de bajar a 44 horas, cuando pasen dos años está la obligación de bajar a 43 horas, y cuando pases tres años a 42 horas, y al quinto año finalmente la rebaja obligatoria es a 40 horas. Estos son plazos máximos de obligatoriedad, pero no significa que los plazos de implementación necesariamente tengan que estar regidos por esta norma, puesto que hay empresas que ya se han adelantado y que por lo tanto podemos decir que la rebaja de la jornada laboral es algo que ya se está implementando en Chile a partir de estas más de quinientas empresas que han decidido adquirir este sello de 40 horas.

En el caso de las empresas privadas en el caso chileno, esta ley recibió muchas críticas y hasta burlas y hasta cuando fue presentada, porque se tiene la

percepción general de que al menos horas laborales afectan la productividad. Pero un estudio de la organización internacional del trabajo muestra como en la practica el promedio de horas trabajadas es mucho menor que lo establecido por la ley.

La propuesta fue realizada en el 2017 y tuvo varios tropiezos, pero fue retomada como una promesa de campaña por el ahora presidente Gabriel Boris y finalmente este 11 de abril fue aprobada con 127 votos a favor, 14 en contra y 3 abstenciones en la cámara de diputados, así Chile y Ecuador siguen las recomendaciones de la Organización Internacional De Trabajo, por su parte países como Brasil, Honduras y república dominicana y el Salvador trabajan entre 41 y 45 horas, mientras que otros como México, Colombia y argentina trabajan entre 46 y 48 horas a la semana.



América Latina trabaja en promedio 39,3 horas a la semana, mucho menos que en países asiáticos o de medio oriente, pero esto no quiere decir que se trabaje poco. Según los expertos en nuestro país de Chile solamente se miden los trabajos formales y quedan por fuera los informales y se deben de tomar en cuenta los altos niveles de informalidad laboral que existen en la región más del 50%.

Esta ley es una medida en la que todos ganan, gana el país de Chile, ganan los trabajadores, ganan los empresarios, porque además están recibiendo apoyo del estado, mejoran su productividad, asimismo ganan los niños y niñas del país de Chile, porque esta es una medida también Profamilia, considerando que entrega más tiempo a padres y madres para estar con su hijo de hecho hay una medida particular que quedo en la ley que es la medida de conciliación de la vida familiar

y trabajo que establece bandas horarias es decir se contempla la posibilidad de establecer estas bandas horarias que permiten un ingreso y salida diferenciados al trabajo que sean adaptables a ventanas de horarios hasta de dos horas de diferencia para poder utilizarlo por madres o padres o personas que están a cargo del cuidado de niño o niñas menores de doce años, esto es un elemento muy relevante porque también establece un resguardo del cuidado de las labores que ejercen fundamentalmente las mujeres.

Es así que la idea original de las 48 horas semanales en la región, surgió para dividir el día en tres franjas, ocho horas de trabajo, ocho para la familia y para cosas personales, y ocho para el ocio, pero al pasar de los años la franja se ha sumado tiempo extra como el que pasamos en el tráfico para ir y volver del trabajado, sumado a que en América Latina no existe una relación lineal entre trabajar más horas a la semana y ser más productivos, incluso muchos trabajadores prefieren trabajar más horas para generar más ingresos

Chile está dando un gran paso que es tremendamente importante en el camino hacia un mayor bienestar y mejor calidad de vida para quienes son el motor de Chile, sus trabajadores y trabajadoras y sus familias, puesto que es un beneficio para todos, disfrutar un poco más de la vida, sin descuidar el trabajo

7. ECUADOR

Ecuador, es el pionero en fijar 40 horas semanales de trabajo en Latinoamérica

Hasta la reciente ratificación de Chile, Ecuador seguía siendo el único país en tener un máximo de 40 horas de jornada laboral en la región desde el año 1980.

Es así que Ecuador es el país que más rápido ha avanzado con dicha regulación, siguiendo los parámetros de la Organización Internacional del trabajo (OIT), que hace un siglo recomendaba un máximo de 48 horas y que desde más de sesenta años ha recomendado que lo ideal es de 40 horas laborales a la semana.

Ecuador, desde el Código de trabajo de 1938, estableció una jornada

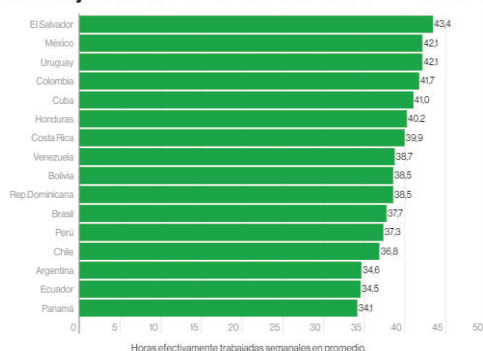
laboral semanal de 44 horas laborales, con 8 horas máximo por día y cuatro adicionales el sábado, con un descanso que era obligatorio en la tarde del sexto día y el domingo.

Este Código se reformó durante varias décadas y, antes de establecerse un nuevo código en 1997, el país redujo de nuevo su jornada laboral de 44 a 40 horas semanales, medida que se mantiene vigente hasta la actualidad.

Pero hay que hacer hincapié, que uno de los logros más importantes que tuvo Ecuador fue la reducción de la semana laboral de 44 a 40 horas semanales, esto se dio en el año 1980 durante la presidencia del Sr. Jaime Roldós.

Para este cumplimiento, el Código establece que el cómputo de las ocho horas se considerará como tiempo de trabajo efectivo, aquel en que el trabajador se halle a disposición de sus superiores o del empleador, cumpliendo sus órdenes. Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco días en la semana, es decir, de 40 horas semanales.

Horas trabajadas efectivamente a la semana en América Latina



Fuente: Organización Internacional del Trabajo. Enero 2023

Como podemos ver mediante el cuadro, Ecuador está en la parte baja de esta lista publicada por la Organización Internacional del Trabajo, con un promedio de 34,5 horas semanales y tan solo por delante de Panamá, que es el país con el menor promedio de horas trabajadas efectivamente a la semana con 34,1.

Entre tanto, el listado es encabezado por El Salvador con 43,4 horas semanales en promedio, seguido de México (42,1 horas) y Uruguay (42,1 horas).

En un informe reciente, este organismo de las Naciones Unidas precisa que en el mundo “existen desajustes entre las horas de trabajo reales de los trabajadores y sus horas de trabajo preferidas para una parte sustancial de la fuerza laboral mundial”, añadiendo además que “los trabajadores preferirían trabajar más horas para aumentar sus ingresos, pero no pueden hacerlo”.

8. COLOMBIA

Colombia tiene una jornada laboral más larga de los 38 países que integra la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (Ocde), en la mayoría de los casos la jornada es de 8 horas es decir 48 horas semanales.

Para la ministra de trabajo Gloria Ramírez, es clave ese tiempo que se invierte fuera de las cuestiones laborales y busca que el país se iguale a otros países como Israel donde se trabajan 42 horas semanales.

Esta reducción en horario laboral obedece a la ley 2101 de 2021, que tiene por objetivo reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario, ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores

Es así que dicha ley estableció la reducción gradual de la jornada laboral para todos los trabajadores en Colombia, esto quiere decir que a partir del año 2023 y en los años posteriores la jornada laboral en Colombia se ira reduciendo hasta llegar al mínimo permitido establecido en la ley 2101.

Esta reducción de la jornada laboral, para nada afectara el salario ni tampoco afectara los derechos adquiridos por los trabajadores. La reducción de la jornada laboral en Colombia comenzará a regir a partir del 15 de julio del año 2023, puesto que se reducirá una hora, es decir, ya no se trabajarán 48 horas a la semana, tal y como ocurre ahora, sino 47. Esta reducción será gradual, porque para el 15 de julio del 2024 la jornada ordinaria pasará a 46 horas semanales.

A partir del 15 de julio del año 2025 la jornada laboral se reducirá en dos horas, esto quiere decir que pasaremos de una jornada laboral de 46 horas a una jornada laboral de 44 horas semanales.

SUB CAPITULO VII MARCO CONCEPTUAL

2.7.- MARCO CONCEPTUAL

Actitud. Es aquella disposición de una persona que se refleja en su comportamiento; también puede depender de su estado de ánimo.

Descansar. Donde una persona interrumpe su trabajo diario para relajarse.

Desempeño. Es un conjunto de cualidades de un individuo en su trabajo o trabajo diario que puede hacer algo especial, de manera efectiva.

Eficiencia. Capacidad para completar una tarea de la mejor manera y utilizando pocos recursos.

Empleador. Se trata de una persona que tiene derecho a designar a otras personas de su entorno laboral para el desempeño de sus tareas. podemos La aptitud natural de una persona que la acompaña en sus relaciones personales y profesionales y la distingue de los demás.

Jefe. Aquella persona que tiene autoridad dentro de un grupo y debe dirigirlos.

Jornada. Es el día considerado como trabajo por parte de la empresa donde se desempeña como trabajador, y que es establecido el tiempo en su contrato.

Jornada laboral Convencional. Es el acuerdo entre el empleador y trabajador respecto a la reducción de jornada de trabajo, en cuanto a su tiempo,

y que se coloca en el contrato de trabajo.

Recursos humanos. Es un trabajo en el que los empleados participan en las actividades de una empresa u organización.

Satisfacción laboral. La razón de esto es la diferente actitud de los empleados hacia su trabajo, factores especiales (como la empresa, el supervisor, los compañeros, el salario, la promoción, las condiciones laborales, etc.) y la vida en general.

Seguridad y Salud Ocupacional. Este es el derecho básico de todos los trabajadores y tiene como objetivo prevenir accidentes y enfermedades profesionales (Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR 2020).

Trabajar. Es un conjunto prescrito de acciones que deben realizarse en beneficio de la empresa o de terceros dentro de un cronograma o hasta alcanzar el objetivo.

TÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.- HIPÓTESIS DE TRABAJO.

3.1 HIPÓTESIS GENERAL

HIPOTESIS GENERAL

Es probable que se obtendrían con la reducción convencional de la jornada ordinaria laboral en los trabajadores del régimen privado en el Perú, los beneficios personales, socioeconómicos, y de salud ocupacional respectivamente, que permitan al trabajador calidad de vida y satisfacción laboral; asegurar una mejor productividad, empleabilidad y calidad de vida laboral; y además una mejor salud ocupacional que logre mejoras de su salud, mejora de la tranquilidad laboral y la mejora de las condiciones laborales que se representa en satisfacción de salud laboral.

3.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HIPOTESIS ESPECÍFICA PRIMERA

Es probable que los principales beneficios personales de la reducción convencional de la jornada laboral de trabajo se asocian al bienestar de los trabajadores a que puedan conciliar de manera más eficiente su vida personal, y familiar, y hacer que el trabajador sienta mayor satisfacción, tranquilidad y mejore su calidad de vida.

HIPOTESIS ESPECÍFICA SEGUNDA

Es probable que los principales beneficios socio económicos que ocasiona la reducción convencional de la jornada laboral ordinaria a los trabajadores del régimen privado en el sistema jurídico nacional en el año

2023, sean una mejor productividad, el incremento de la empleabilidad y la mejora de la calidad de vida laboral.

HIPOTESIS ESPECIFICA TERCERA

Es probable que los beneficios en salud ocupacional que trae la reducción convencional de la jornada laboral ordinaria de los trabajadores del régimen privado en el sistema jurídico nacional en el año 2023, sea que los trabajadores se desliguen de problemas de salud ocupacional: (mejore su salud) se enfermen menos, no presenten síntomas de depresión, estrés, hipertensión, trastornos del sueño (mejore la tranquilidad laboral), y además disminuyan las lesiones por esfuerzos repetitivos, y se reduzcan los accidentes laborales por cansancio, intensidad y precarias condiciones laborales (satisfacción salud laboral).

3.3. VARIABLES E INDICADORES

LA HIPOTESIS DE INVESTIGACIÓN:

Tiene las siguientes variables e indicadores:

Variable Independiente.

Reducción convencional de la jornada ordinaria laboral en los trabajadores del régimen privado.

INDICADORES:

- Contrato de trabajo
- Jornada convencional
- Horario y Obligaciones
- Remuneración

Variable dependiente.

Beneficios personales, socio económicos y de salud ocupacional.

INDICADORES.

- Mejor productividad
- Empleabilidad
- Calidad de vida laboral
- Derecho a la Salud ocupacional
- Satisfacción laboral de los trabajadores.

Variables	Indicadores
Variable 1: REDUCCION CONVENCIONAL DE LA JORNADA LABORAL	1: contrato trabajo
	2: Jornada convencional
	3: horario y obligaciones laborales
	4: Remuneración
Variable 2: BENEFICIOS PERSONALES SOCIOECONOMICOS Y DE SALUD OCUPACIONAL	1. Derecho al Trabajo
	2. mejore Calidad de vida
	3. Satisfacción laboral
	4. Tranquilidad laboral
	1: mejor productividad
	2: Incremento de empleabilidad
3: Mejora calidad vida laboral	
Variable 2: BENEFICIOS PERSONALES SOCIOECONOMICOS Y DE SALUD OCUPACIONAL	1: Derecho a la salud ocupacional
	2: Mejora de la salud
	3: Mejora la tranquilidad laboral
	4: Mejora satisfacción salud laboral

Operacionalización de variable independiente.

Variable	Conceptualización	Dimensión	Indicador	Instrumentos	Ítem
<p style="text-align: center;">Variable independiente</p> <p style="text-align: center;">REDUCCION CONVENCIONAL DE LA JORNADA LABORAL</p>	<p>Disminución del tiempo donde el trabajador se encuentra sujeto a Un contrato de trabajo u órdenes o servicios Acordados con el empleador con el fin de hacer cumplir la prestación pactada en un contrato de trabajo, que puede ser diario, semanal, mensual o anual, sujeto a una remuneración. (Gutiérrez, 2017)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Contrato de trabajo <input type="checkbox"/> Jornada Convencional <input type="checkbox"/> Horario de trabajo y Obligaciones laborales <input type="checkbox"/> Remuneración 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Empleador <input type="checkbox"/> Trabajador <input type="checkbox"/> Cumplimiento de Normas. <input type="checkbox"/> Declaración Universal de los Derechos Humanos <input type="checkbox"/> Constitución Política del Perú. <input type="checkbox"/> Responsabilidad laboral <input type="checkbox"/> Sueldo semanal o mensual. 	<p>Cuestionario</p> <p>Revisión documental</p>	

Operacionalización de variable Dependiente.

Variable	Conceptualización	Dimensión	Indicador	Instrumentos	Ítem
Variable dependiente BENEFICIOS PERSONALES SOCIOECONOMICOS Y DE	Es un conjunto de acciones y Procesos tendientes a garantizar un desarrollo integral y una vida digna, así como las condiciones materiales personales y de salud que permitan ejercer plenamente el derecho al trabajo y alcanzar el máximo de bienestar posible en la jornada de trabajo.	Beneficio Personal Beneficio Socio económico Beneficio de Salud ocupacional	<input type="checkbox"/> Derecho al trabajo <input type="checkbox"/> Calidad de vida, Satisfacción y tranquilidad laboral de los trabajadores. <input type="checkbox"/> Mejor productividad <input type="checkbox"/> Incremento de Empleabilidad <input type="checkbox"/> Mejora Calidad de vida laboral <input type="checkbox"/> Derecho a la salud <input type="checkbox"/> Mejorar la salud <input type="checkbox"/> Mejora la tranquilidad laboral <input type="checkbox"/> Constitución Política del Perú.	Cuestionario Revisión documental	

3.4.- METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.

3.4.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

El tipo de estudio por el propósito de la presente investigación es básica, porque tiene un fin eminentemente teórico que ha permitido el desarrollo y comprensión de la jornada laboral ordinaria en las normas del derecho laboral constitucional y el análisis crítico de las fuentes doctrinarias, buscando la resolución de un problema amplio y de manera práctica la opinión de expertos en materia laboral. Y se abordó la jornada laboral convencional.

3.5. FUENTES DE INFORMACIÓN O POBLACIÓN Y MUESTRA

3.5.1 LA UNIDAD DE ANÁLISIS.

Está comprendida por:

- Información doctrinaria y jurisprudencial especializada en materia de derecho laboral, específicamente jornada laboral ordinaria de trabajo, y reducción convencional de la jornada de trabajo.
- Información de Abogados especializados en materia de derecho laboral – jornada laboral y derechos laborales individuales del trabajador.
- Información de investigaciones y/o publicaciones especializadas en los temas de investigación.

3.5.2. POBLACIÓN.

La Población en la presente investigación lo constituye:

- La información contenida en fuentes bibliográficas y/o hemerográficas y de webgrafía.

- La información de los Abogados especializados en materia de derecho laboral jornada laboral y derechos laborales individuales del trabajador, a razón de 600 Abogados, según fuente del ICAT.¹⁸
- Información contenida en investigaciones y/o publicaciones especializadas.

3.5.3. MUESTRA REPRESENTATIVA.

La muestra en la presente investigación está constituida por

- Libros, revistas, tesis especializadas y páginas web especializadas que contengan la calidad de información.
- 120 abogados especializados en materia laboral.
- Información contenida en investigaciones y/o publicaciones especializadas.

Se ha tomado el 100% de abogados de Tacna, de dónde se ha obtenido una población de 600 abogados que litigan y son especialistas en temas de derecho laboral, así mismo se ha precisado como muestra representativa el 20% de la población lo que corresponde a 120 abogados a los cuales se le aplicó una encuesta para recabar la información.

3.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas son:

- **Observación Bibliográfica**, el análisis teórico bibliográfico.
- **Observación de análisis documental**, mediante el análisis documental.
- **Encuesta**, a profesionales del derecho involucrados y especialistas del tema de investigación.

¹⁸ Según el ICAT están inscritos y colegiados 3300 abogados, siendo especialistas en materia laboral 600 abogados.

Los instrumentos son:

- **Guías bibliográficas**, sobre las fuentes documentales.
- **Guías de análisis documental**, sobre los documentos.
- **Formato de Cuestionario de Encuesta**, dirigido a profesionales del derecho.

3.7 MÉTODO DE ANÁLISIS DE INFORMACIÓN O DATOS.

Para el análisis de datos se recurrió al uso de la estadística descriptiva y la estadística inferencial. A través de la estadística descriptiva se describió los datos, valores o las puntuaciones obtenidas para cada variable, mediante tablas de distribución de frecuencia y representaciones gráficas por medio de polígonos de frecuencias, histogramas y gráficas circulares (Hernández et al, 2014).

TÍTULO IV

MARCO PRÁCTICO

4.1. RESULTADOS ESTADÍSTICOS DE LA ENCUESTA.

Se presenta los resultados obtenidos a través de cuadros estadísticos, utilizando el método mecanizado; es decir, mediante un procesador de textos en el programa de Excel 2010 utilizando la computadora.

Los datos se presentan como tablas estadísticas o con tablas correspondientes y tablas numeradas que muestran frecuencias y porcentajes; También se añaden diagramas con ayuda de un gráfico circular y especialmente para comparar con los puntos de referencia reflejados en los instrumentos de investigación (encuesta).

A continuación, se presentan los resultados.

4.1.1 PRESENTACIÓN ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

LA ENCUESTA.

Se analizaron 11 Ítems o preguntas contenidos en esta encuesta, siendo 120 la muestra representativa y población.

1.Cuál es su Grado académico como Abogado.?

Grado Académico			
Magister	Doctor	Estudios de Maestría	Estudios de Doctorado
33	10	60	17
28%	8%	50%	14%

TABLA N° 01

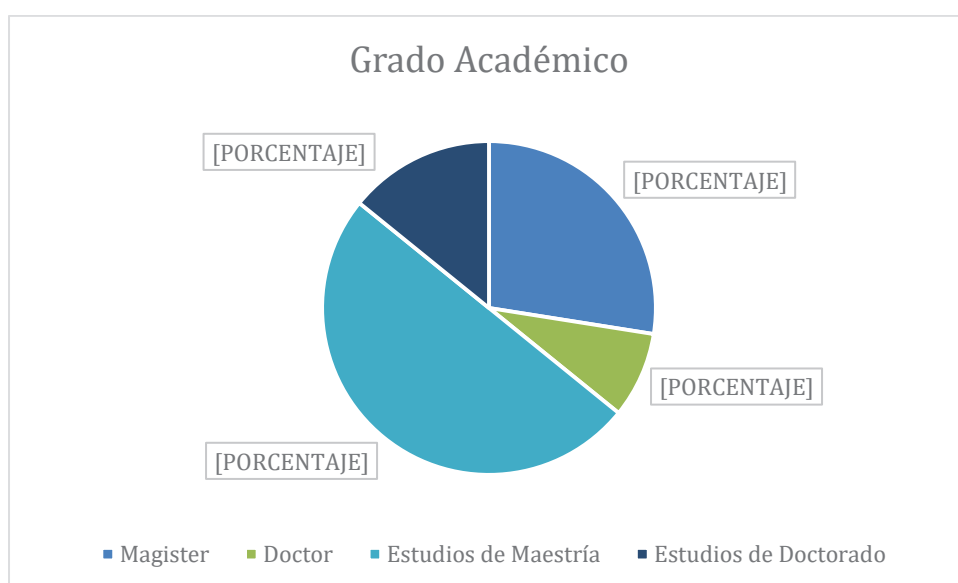


Figura 1

ANÁLISIS PORCENTUAL.

El 50% de los encuestados tienen estudios de maestría, un 14% el Grado de magister, un 08 % ostentan el grado de doctor, y un 28% estudios de doctorado. Entonces podemos colegir que la gran mayoría tienen estudios académicos, y un 22% tienen el grado académico, por lo que tienen el sustento académico de ser parte de esta encuesta.

2.Cuál es su Ocupación como Abogado.?

Ocupación						
Litigante	Docente Universitario	Asesor Legal	Juez	Fiscal	Funcionario Público	Investigador
20	11	15	2	2	60	10
17%	9%	13%	2%	2%	50%	8%

TABLA N° 02

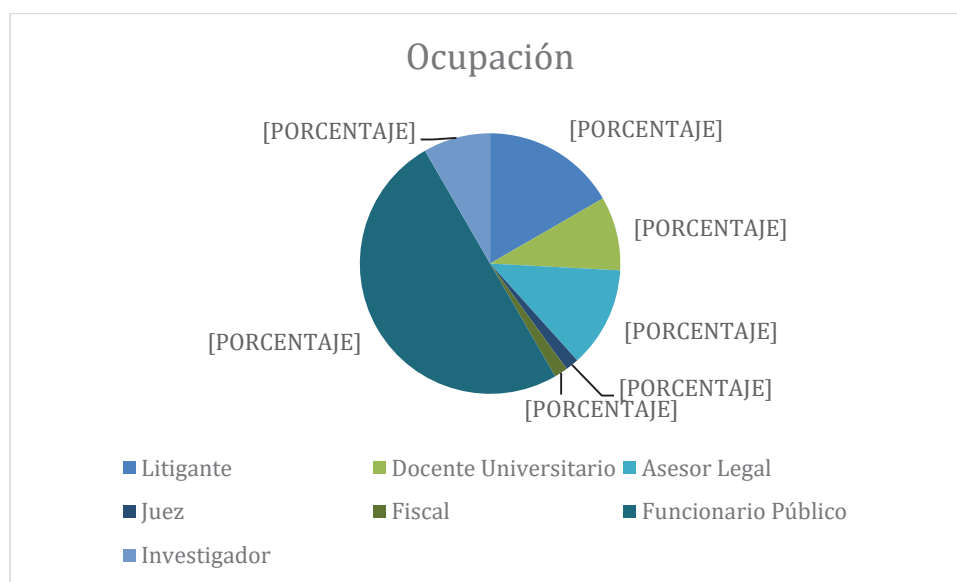


Figura 02

ANÁLISIS PORCENTUAL.

El 50% de los encuestados son funcionarios públicos, 17% abogados litigantes, 13% Asesores legales, 9% docentes universitarios, 8% investigadores, 2% jueces y 02% fiscales.

Entonces podemos colegir que todos los encuestados tienen una ocupación vinculada al derecho.

3.- De acuerdo a su experiencia ¿La reducción convencional (acuerdo entre trabajador y empleador) de la jornada de trabajo del régimen privado traería beneficios a los trabajadores?.

Pregunta 3	
Si	No
110	10
92%	8%

TABLA N° 03

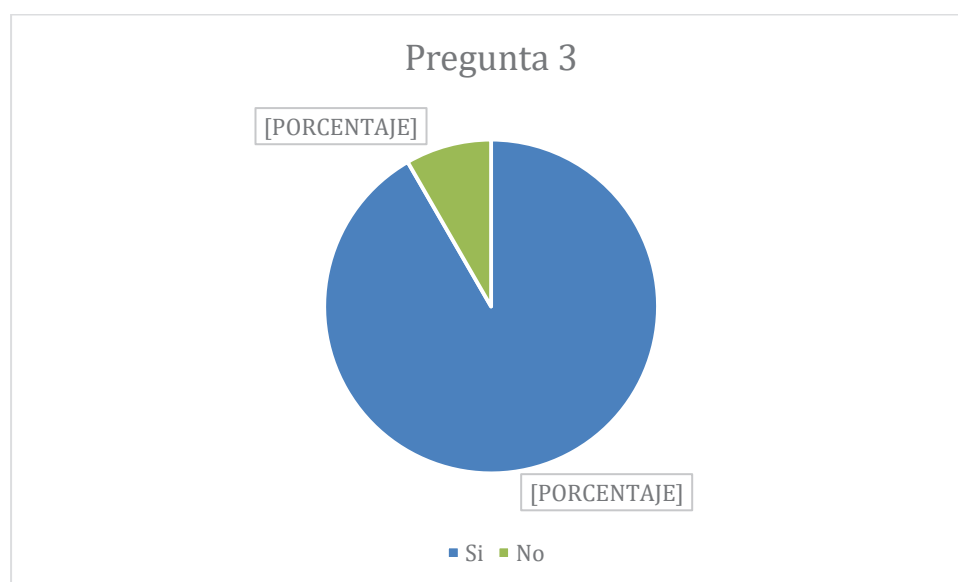


Figura 03

ANÁLISIS PORCENTUAL.

El 92% de los encuestados considera que es beneficioso el acuerdo convencional entre el trabajador y el empleador.

Entonces podemos colegir que la gran mayoría de los encuestados consideran que es beneficioso dicho acuerdo convencional.

4.- De acuerdo a su experiencia ¿La reducción convencional (acuerdo entre trabajador y empleador) de la jornada de trabajo del régimen privado podría plasmarse en el contrato de trabajo respecto al horario, obligaciones y remuneración?

Pregunta 4	
Si	No
101	19
16%	84%

TABLA N° 04

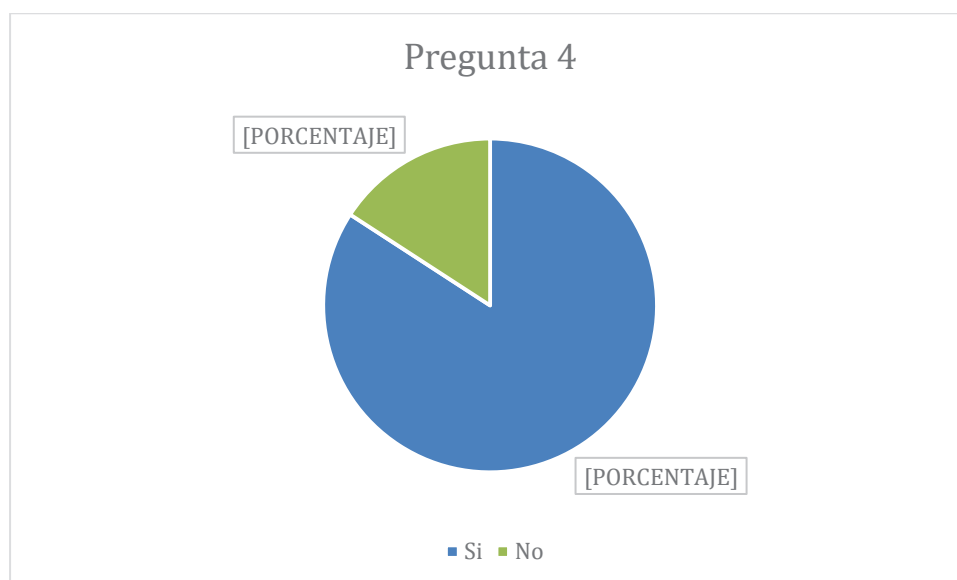


Figura 04

ANÁLISIS PORCENTUAL.

El 84% de los encuestados manifiesta que es beneficioso que el acuerdo convencional entre el trabajador y el empleador se plasme en un contrato de trabajo indicando las obligaciones horario y remuneración.

Entonces podemos colegir que la gran mayoría de los encuestados manifiestan que es beneficioso dicho acuerdo convencional, y se debe plasmar en un contrato de trabajo.

5.- De acuerdo a su experiencia ¿La reducción convencional de la jornada de trabajo del régimen privado traería beneficios?.

Pregunta 5			
Beneficios Personales	Beneficios Socioeconómicos	Beneficios de Salud Ocupacional	Todos los anteriores
10	10	10	90
9%	8%	8%	75%

TABLA N° 05

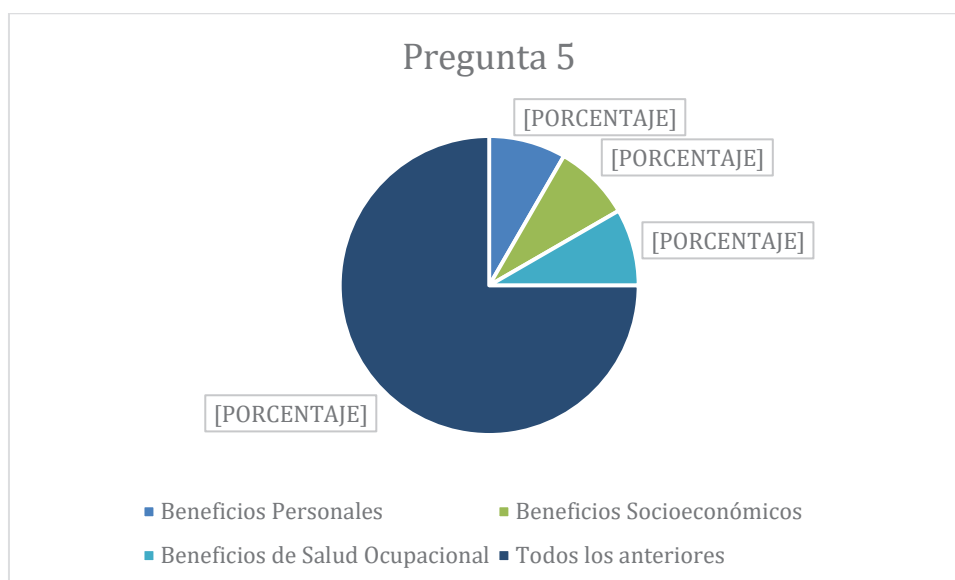


Figura 05

ANÁLISIS PORCENTUAL.

El 75% de los encuestados considera que el acuerdo convencional de reducción de la jornada laboral entre el trabajador y el empleador traería beneficios personales, socioeconómicos y de salud ocupacional.

Entonces podemos colegir que la gran mayoría de los encuestados manifiestan que es beneficioso dicho acuerdo convencional de reducción de la jornada de trabajo traería beneficios hacia el trabajador y su familia.

6.- De acuerdo a su experiencia ¿Los beneficios personales que traería la reducción convencional de la jornada de trabajo del régimen privado hacia los trabajadores serían?.

Pregunta 6				
El reconocimiento del derecho al trabajo	La mejora de la calidad de vida	La satisfacción personal	La tranquilidad laboral	Todos los anteriores
10	20	20	20	50
8%	17%	17%	17%	41%

TABLA N° 06

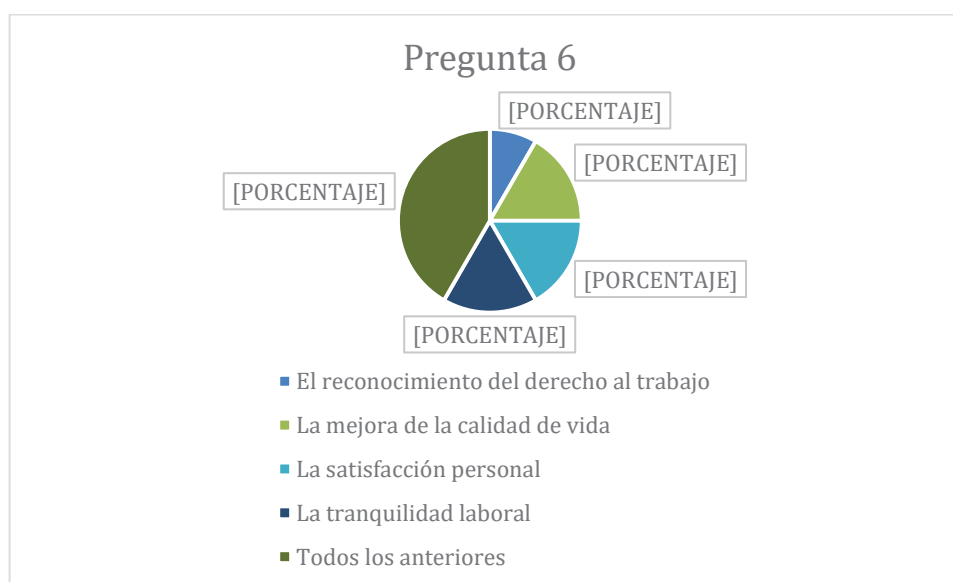


Figura 06

ANÁLISIS PORCENTUAL.

El 50% de los encuestados manifiestan que los beneficios personales son acordes con la reducción convencional, pudiéndose obtener la mejora de la calidad de vida, la satisfacción personal, y la tranquilidad laboral con 17% cada criterio, y un 08% el reconocimiento del derecho al trabajo.

Entonces podemos colegir que la gran mayoría de los encuestados manifiestan que existen beneficios personales hacia el trabajador y su familia.

7.- De acuerdo a su experiencia ¿Los beneficios socioeconómicos que traería la reducción convencional de la jornada de trabajo del régimen privado hacia los trabajadores serían?

Pregunta 7			
La mejor productividad en la empresa	El incremento de la empleabilidad	La mejora de la calidad de vida laboral	Todos los anteriores
20	25	45	30
17%	21%	37%	25%

TABLA N° 07

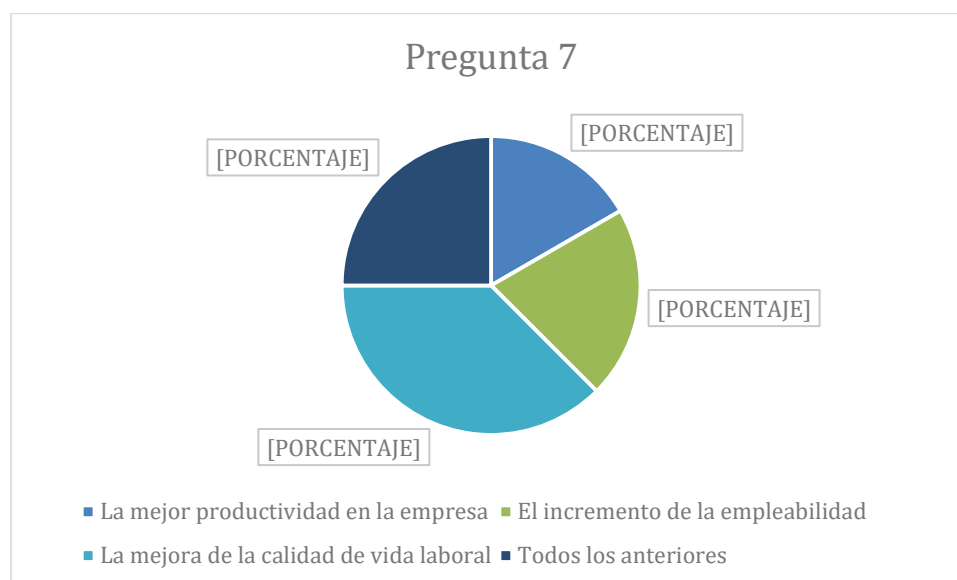


Figura 07

ANÁLISIS PORCENTUAL.

El 37% de los encuestados manifiestan que los beneficios socioeconómicos, están la mejora de la calidad de vida laboral, un 21% el incremento de la empleabilidad, y un 17% la mejor productividad en la empresa, y un 25% todos los criterios anteriores.

Entonces podemos colegir que la gran mayoría de los encuestados manifiestan que existen beneficios socioeconómicos hacia el trabajador, su familia y la empresa.

8.- De acuerdo a su experiencia ¿La mejora de la calidad de vida del trabajador contribuiría a la mejor productividad en la empresa y al incremento de la empleabilidad, como beneficio socioeconómico en la reducción convencional de la jornada de trabajo del régimen privado?.

Pregunta 8	
Si	No
105	15
87%	13%

TABLA N° 08

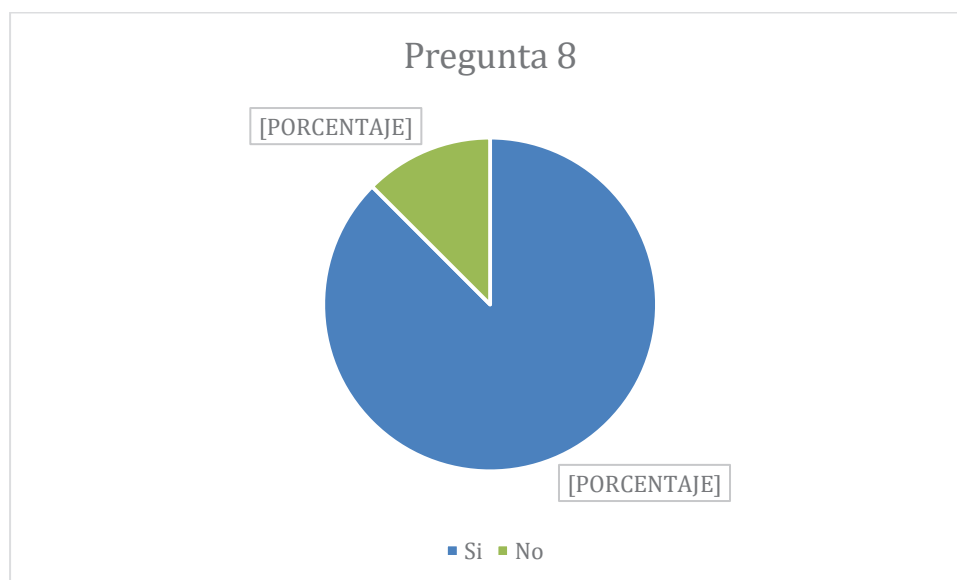


Figura 08

ANÁLISIS PORCENTUAL.

El 87% de los encuestados consideran que la mejora de la calidad de vida del trabajador contribuiría a la mejor productividad en la empresa y al incremento de la empleabilidad, como un beneficio socioeconómico.

Entonces podemos colegir que la gran mayoría de los encuestados manifiestan que es beneficioso dicho acuerdo convencional, y hay beneficios socioeconómicos para el trabajador y la empresa.

9.- De acuerdo a su experiencia ¿Los beneficios en la salud ocupacional que traería la reducción convencional de la jornada de trabajo del régimen privado hacia los trabajadores serían?.

Pregunta 9				
El reconocimiento real del derecho a la salud ocupacional	La mejora de la salud del trabajador	La mejora de la tranquilidad laboral	La mejora de la satisfacción de la salud laboral	Todos los anteriores
15	20	21	20	44
12%	17%	17%	17%	37%

TABLA N° 09

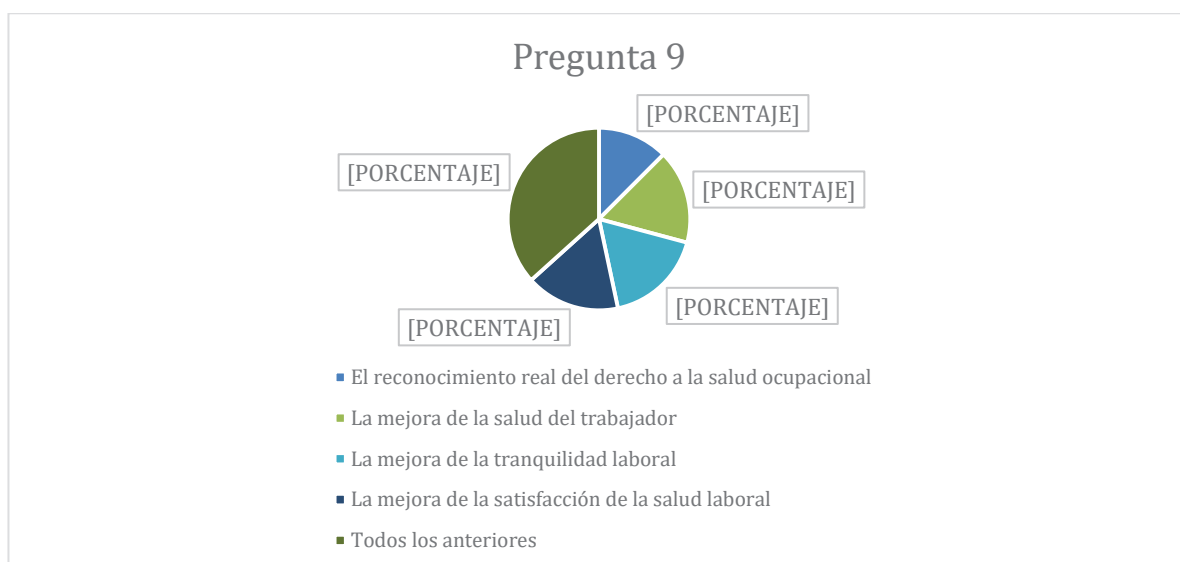


Figura 09

ANÁLISIS PORCENTUAL.

El 37% de los encuestados dicen que los beneficios en salud ocupacional, están el reconocimiento real del derecho a la salud ocupacional con 12%, la mejora de la salud del trabajador, la mejora de la tranquilidad laboral y la mejora de la satisfacción de la salud laboral con un 17% cada uno, y un 37% todos los criterios anteriores.

Entonces podemos colegir que la gran mayoría de los encuestados dicen que existen beneficios en salud ocupacional hacia el trabajador, su familia y la empresa.

10.- De acuerdo a su experiencia ¿Los beneficios en la salud ocupacional que traerían la reducción convencional de la jornada de trabajo del régimen privado serían que el trabajador se desligue de problemas de salud ocupacional, se enferme menos, no presente síntomas de depresión, ni de estrés, no hipertensión, ni trastornos del sueño es decir que mejore su salud y mejore la tranquilidad laboral?:.

Pregunta 10	
Si	No
95	25
79%	21%

TABLA N° 10

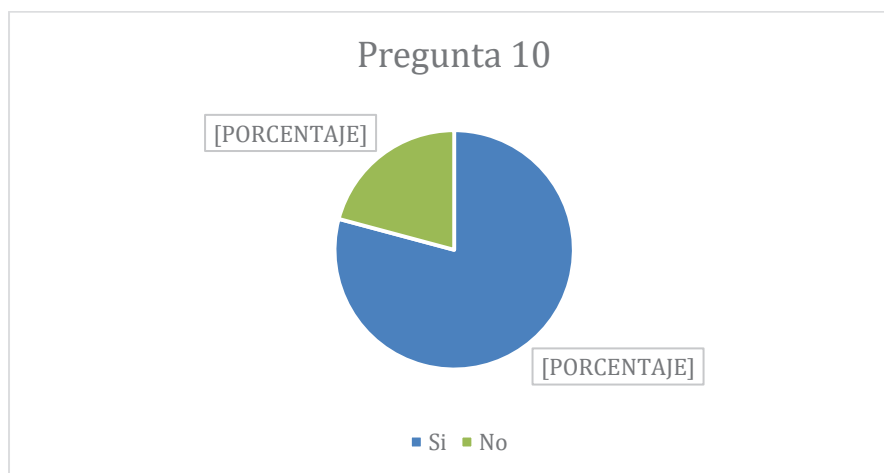


Figura 10

ANÁLISIS PORCENTUAL.

El 79% de los encuestados dicen que los beneficios serian que el trabajador se desligue de problemas de salud ocupacional, se enferme menos, no presente síntomas de depresión, ni de estrés, no hipertensión, ni trastornos del sueño es decir que mejore su salud y mejore la tranquilidad laboral.

Entonces podemos colegir que la gran mayoría de los encuestados dicen que es beneficioso dicho acuerdo convencional, y hay beneficios para la salud ocupacional del trabajador y la empresa.

11.- De acuerdo a su experiencia ¿Los beneficios en la salud ocupacional que traerían la reducción convencional de la jornada de trabajo del régimen privado serían que el trabajador se desligue de problemas de salud ocupacional, se enferme menos, no presente síntomas de depresión, ni de estrés, no hipertensión, ni trastornos del sueño es decir que mejore su salud y mejore la tranquilidad laboral?:.

Pregunta 11	
Si	No
98	22
82%	18%

TABLA N° 11

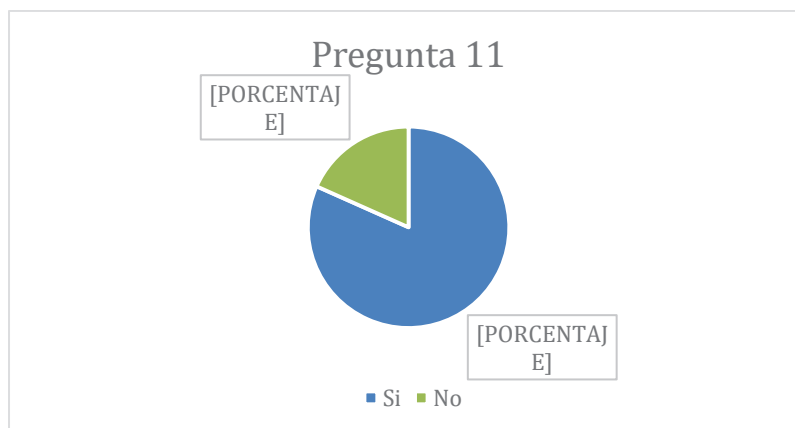


Figura 11

ANÁLISIS PORCENTUAL.

El 82% de los encuestados que los beneficios serian que el trabajador se desligue de problemas de salud ocupacional, se enferme menos, no presente síntomas de depresión, ni de estrés, no hipertensión, ni trastornos del sueño es decir que mejore su salud y mejore la tranquilidad laboral.

Entonces podemos colegir que la gran mayoría de los encuestados dicen que es beneficioso dicho acuerdo convencional, y hay beneficios para la salud ocupacional del trabajador y la empresa.

4.2. DISCUSION DE RESULTADOS.

A continuación, en este apartado se describen los resultados recolectados en los instrumentos de recolección de datos de la Guía de Encuesta y la Guía de Análisis Documental, teniendo en cuenta los objetivos de la investigación señalados en los capítulos anteriores, al respecto, Manterola, Pineda y Vial (2017, párr.15) ¹⁹ señalan que en los resultados se debe describir los aspectos relevantes del objetivo.

Se empezó por describir los resultados recolectados en el instrumento de recolección de datos de la Guía de Encuesta iniciando con el objetivo general, el cuál fue determinar los Beneficios que se obtendrían con la reducción convencional de la jornada laboral ordinaria a los trabajadores del régimen privado en el sistema jurídico nacional en el año 2023, y luego los tres objetivos específicos.

Asimismo, se triangulo el análisis de los resultados con la encuesta, el marco teórico antecedentes y el marco doctrinal de derecho comparado y nacional.

4.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS HALLAZGOS.

Los resultados obtenidos fueron obtenidos de acuerdo a los objetivos específicos desarrollados en la investigación.

Con respecto al **Objetivo General** los Beneficios que se obtendrían con la reducción convencional de la jornada laboral ordinaria a los trabajadores del régimen privado en el sistema jurídico nacional en el año 2023, se obtuvieron los siguientes hallazgos de las 5 preguntas primeras:

Los encuestados en un 50% de la población encuesta tienen

¹⁹ Cómo presentar los resultados de una investigación científica? Revista chilena de cirugía versión On-line ISSN 0718-4026. Rev Chil Cir v.59 n.2 Santiago abr. 2007. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-40262007000200014> .Rev. Chilena de Cirugía. Vol 59 - N 2, Abril 2007; págs. 156-160

estudios de maestría, y son funcionarios públicos, un 14% el Grado de magister, un 08 % ostentan el grado de doctor, y un 28% estudios de doctorado. Entonces podemos colegir que la gran mayoría tienen estudios académicos, y un 22% tienen el grado académico, asimismo 17% son abogados litigantes y 13% asesores legales, por lo que la obtención de información tiene nivel superior.

Podemos apreciar, que el 92% de los encuestados considera que la reducción convencional, es decir el acuerdo entre el trabajador y el empleador trae beneficios a los trabajadores, y este acuerdo podría plasmarse en el contrato de trabajo con relación al horario, obligaciones y remuneraciones al 84%; y finalmente los beneficios son personales, socioeconómicos y de salud ocupacional al 75%.

A.- Beneficios Personales.	09%
B.- Beneficios socioeconómicos	08%
C.- Beneficios de salud ocupacional.	08%
D.- Todos anteriores.	75%

Respecto al **Objetivo Especifico 1**, en la pregunta 6, los encuestados consideran y precisan que los beneficios personales que traería la reducción convencional de la jornada de trabajo del régimen privado hacia los trabajadores serían:

A.- El reconocimiento del derecho al trabajo.	08%
B.- La mejora de la calidad de Vida	17%
C.- La satisfacción personal.	17%
D.- La Tranquilidad laboral.	17%
E.- Todos los anteriores.	41%

Respecto al **Objetivo Especifico 2**, en la pregunta 7 y 8, los encuestados consideran y precisan que los beneficios socioeconómicos

que traería la reducción convencional de la jornada de trabajo del régimen privado hacia los trabajadores serían:

A.- La mejor productividad en la empresa.	17%
B.- El Incremento de la empleabilidad	21%
C.- La mejora de la calidad de vida laboral.	37%
D.- Todos los anteriores.	25%

Asimismo, los encuestados consideraron en un 87% que la mejora de la calidad de vida del trabajador contribuye a la mejor productividad en la empresa y al incremento de la empleabilidad, como ventaja socioeconómica en la reducción convencional de la jornada de trabajo del régimen privado.

Respecto al **Objetivo Específico 3**, en la pregunta 9, 10 y 11, los encuestados consideran y precisan que los beneficios de salud ocupacional que traería la reducción convencional de la jornada de trabajo del régimen privado hacia los trabajadores serían:

A.- El reconocimiento real del derecho a la salud ocupacional.	12%
B.- La mejora de la salud del trabajador	17%
C.- La mejora de la tranquilidad laboral.	17%
D.- La mejora de la satisfacción de la salud laboral	17%
E.- Todos los anteriores.	37%

Asimismo, los encuestados consideran al 79% que los beneficios en la salud ocupacional que traerían la reducción convencional de la jornada de trabajo del régimen privado serían que el trabajador se desligue de problemas de salud ocupacional, se enferme menos, no presente síntomas de depresión, ni de estrés, no hipertensión, ni trastornos del sueño es decir que mejore su salud y mejore la tranquilidad laboral.

Y finalmente, los encuestados consideran al 82% que los beneficios en la salud ocupacional que traerían la reducción convencional de la

jornada de trabajo del régimen privado serían que el trabajador se desligue de problemas de salud ocupacional, se enferme menos, no presente síntomas de depresión, ni de estrés, no hipertensión, ni trastornos del sueño es decir que mejore su salud y mejore la tranquilidad laboral.

Seguidamente, en esta sección redactamos la **discusión de resultados** como consecuencia de la aplicación del método de triangulación entre los hallazgos encontrados en los instrumentos de recolección de datos de la guía de encuesta, así como, de la guía de análisis documental, con los hallazgos encontrados en los antecedentes de investigación y las corrientes doctrinarias. En tal sentido, iniciamos respecto al Objetivo General, y específicos.

En la discusión de resultados podemos afirmar que en los antecedentes del marco teórico existen investigaciones donde se reconoce la reducción de la jornada de trabajo por acuerdo entre el trabajador y el empleador y buscar mejores beneficios hacia el trabajador, así tenemos:

La tesis “La seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Área de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Hipólito Unanue de la Provincia de Tacna en el año 2019”, Fabrizio Jesús Rodríguez Flores. 2021. Universidad Privada De Tacna.

Tesis Para Optar El Título De Abogado. 2020. Junior Samuel Zumaeta Castillo. Universidad San Martín De Porres. La Reducción De La Jornada Laboral Y Su Incidencia En La Productividad Y Calidad De Vida Del Trabajador En Lima Metropolitana 2019.

Tesis Para Optar El Título De Abogado. Trujillo 2019. Bach. Galarreta Otiniano, Julio Fernando. Universidad Privada Antenor Orrego. La Tesis que hemos denominado “La Reforma Legal Del Contrato a Tiempo Parcial En El Perú. 2019”.

Tesis Para Optar El Título De Abogado. Trujillo 2018. Bach. Rodríguez Guzmán Jean Carlos Martin. Universidad Privada Antenor Orrego. La Tesis que hemos denominado “La exclusión de la jornada máxima y la jornada ordinaria de trabajo”.

Tesis De Licenciatura En Derecho. 2017. Universidad APEC “Conveniencia De La Reducción De La Jornada De Trabajo En La República Dominicana”. Luís Michael Villafaña Matos 2013-2342. Génesis Korayma Eliana Contreras Ramírez 2013-237.

Tesis Para Optar Grado Maestro Derecho Laboral. Valencia. 2015. Universidad de Carabobo. “La Reducción De La Jornada Laboral Para Favorecer Los Beneficios Intelectuales Y Recreativos Del Talento humano De La Empresa Grupo Souto, C.A. Municipio Bejuma Estado Carabobo. Autor: Abg. Nellys Tovar.

Tesis Para Optar El Grado De Licenciado En Ciencias Jurídicas Y Sociales. Chile 2006. Linda Carol Badilla Salgado. “Efectos de Algunas Modificaciones a la Jornada de Trabajo, contenidas en la Ley N° 19.759”.

Asimismo, un marco teórico que fundamenta los beneficios personales, beneficios socioeconómicos y de salud ocupacional hacia los trabajadores por la reducción convencional de la jornada de trabajo.

Es importante recalcar en el Derecho comparado los países que reconocen la jornada reducida de trabajo tal como se observa del sub capítulo VI de derecho comparado del marco teórico, habiendo los países de Estados unidos, Alemania, Francia, Países escandinavos, España, Chile, Colombia y Ecuador reconocido en sus legislaciones la reducción de la

jornada de trabajo a favor de los trabajadores.

4.3 CONTRASTACION DE HIPOTESIS.

Luego de las investigaciones realizadas y la recolección de información y los hallazgos obtenidos se procede a la contrastación de las hipótesis, tanto las hipótesis específicas como hipótesis general.

4.3.1 Verificación de la Primera Hipótesis Específica

Es probable que los principales beneficios personales de la reducción convencional de la jornada laboral de trabajo se asocian al bienestar de los trabajadores a que puedan conciliar de manera más eficiente su vida personal, y familiar, y hacer que el trabajador sienta mayor satisfacción, tranquilidad y mejore su calidad de vida.

Del resultado obtenido en las tablas de la guía de revisión documental del marco teórico y antecedentes, así como la encuesta y fichas bibliográficas y hemerográficas; precisamos que los principales beneficios personales de la reducción convencional de la jornada de trabajo se vinculan al bienestar del trabajador, siendo su vida más eficiente en el aspecto personal y familiar, y con ello el trabajador sienta mayor satisfacción y tranquilidad en su calidad de vida.

Con base en lo anterior, confirmamos que esta hipótesis ha sido probada y confirmada.

4.3.2 Verificación de la Segunda Hipótesis Específica

Es probable que los principales beneficios socio económicos que ocasiona la reducción convencional de la jornada laboral ordinaria a los trabajadores del régimen privado en el sistema jurídico nacional en el año 2023, sean una mejor productividad, el incremento de la empleabilidad y la mejora de la calidad de vida laboral.

De los resultados obtenidos en las tablas de la guía de revisión documental del marco teórico y antecedentes, así como la encuesta y fichas bibliográficas y hemerográficas; precisamos que los principales beneficios socio económicos de la reducción convencional de la jornada de trabajo se vinculan con una mejor productividad, el incremento de la empleabilidad, y la mejora de calidad de vida laboral.

Con base en lo anterior, confirmamos que esta hipótesis ha sido probada y confirmada.

4.3.3 Verificación de la Tercera Hipótesis Específica

Es probable que los beneficios en salud ocupacional que trae la reducción convencional de la jornada laboral ordinaria de los trabajadores del régimen privado en el sistema jurídico nacional en el año 2023, sea que los trabajadores se desliguen de problemas de salud ocupacional: (mejore su salud) se enfermen menos, no presenten síntomas de depresión, estrés, hipertensión, trastornos del sueño (mejore la tranquilidad laboral), y además disminuyan las lesiones por esfuerzos repetitivos, y se reduzcan los accidentes laborales por cansancio, intensidad y precarias condiciones laborales (satisfacción salud laboral).

Del resultado obtenido en las tablas de la guía de revisión documental del marco teórico y antecedentes, así como la encuesta y fichas bibliográficas y hemerográficas; precisamos que los principales beneficios de salud ocupacional en la reducción convencional de la jornada de trabajo se vinculan con la mejora de la salud del trabajador, la mejora de la tranquilidad laboral y la satisfacción de la salud laboral.

Con base en lo anterior, confirmamos que esta hipótesis ha sido probada y confirmada.

4.3.4 Verificación de la Hipótesis General.

Es probable que se obtendrían con la reducción convencional de la jornada ordinaria laboral en los trabajadores del régimen privado en el Perú, los beneficios personales, socioeconómicos, y de salud ocupacional respectivamente, que permitan al trabajador calidad de vida y satisfacción laboral; asegurar una mejor productividad, empleabilidad y calidad de vida laboral; y además una mejor salud ocupacional que logre mejoras de su salud, mejora de la tranquilidad laboral y la mejora de las condiciones laborales que se representa en satisfacción de salud laboral.

Del resultado obtenido en las tablas de la guía de revisión documental del marco teórico y antecedentes, así como la encuesta y fichas bibliográficas y hemerográficas; precisamos que los principales beneficios personales, socioeconómicos y de salud ocupacional en la reducción convencional de la jornada de trabajo se vinculan con la calidad de vida y satisfacción laboral; asegurar una mejor productividad, empleabilidad y calidad de vida laboral; y además una mejor salud ocupacional que logre mejoras de su salud, mejora de la tranquilidad laboral y la mejora de las condiciones laborales que se representa en satisfacción de salud laboral.

Con base en lo anterior, confirmamos que esta hipótesis ha sido probada y confirmada.

TITULO V

CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta que la presente tesis es un trabajo descriptivo explicativo; además considerando en estricto el tipo de investigación se llega a las siguientes conclusiones.

1. Se ha probado que los Beneficios que se obtendrían con la reducción convencional de la jornada laboral ordinaria a los trabajadores del régimen privado en el sistema jurídico nacional en el año 2023, son beneficios personales, beneficios socioeconómicos y beneficios de salud ocupacional, los mismos que contribuyen al mejor desarrollo de la jornada laboral de los trabajadores. Dichos beneficios deben plasmarse en el contrato de trabajo y precisar el horario, obligaciones y remuneración.

2. Se ha probado que los principales beneficios personales que ocasiona la reducción de la jornada laboral ordinaria a los trabajadores del régimen privado en el sistema jurídico nacional en el año 2023, son el reconocimiento del derecho al trabajo, la mejora de la calidad de Vida de los trabajadores, la satisfacción personal de los trabajadores y la Tranquilidad laboral en el centro de trabajo y con la familia.

3. Se ha probado que los principales beneficios socio económicos que ocasiona la reducción de la jornada laboral ordinaria a los trabajadores del régimen privado en el sistema jurídico nacional en el año 2023, son aumentar la mejor productividad en la empresa, el Incremento de la empleabilidad y la mejora de la calidad de vida laboral. Asimismo, se

ha probado que la mejora de la calidad de vida del trabajador contribuye a la mejor productividad en la empresa y al incremento de la empleabilidad, como ventaja socioeconómica.

4. Se ha probado que los principales beneficios en la salud ocupacional que trae la reducción de la jornada laboral ordinaria de los trabajadores del régimen privado en el sistema jurídico nacional en el año 2023 son el reconocimiento real del derecho a la salud ocupacional de los trabajadores, la mejora de la salud del trabajador, la mejora de la tranquilidad laboral y la mejora de la satisfacción de la salud laboral de los trabajadores.

De otro lado, se ha probado que el trabajador al desligarse de problemas de salud ocupacional, se enferma menos, no presente síntomas de depresión, ni de estrés, no hipertensión, ni trastornos del sueño es decir que mejora su salud y mejora la tranquilidad laboral.

Asimismo, otro beneficio de salud ocupacional es que el trabajador disminuye las lesiones por esfuerzos repetitivos, y se reduce los accidentes laborales por cansancio, intensidad y precarias condiciones laborales, es decir obtenga la satisfacción de la salud laboral.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda modificar los Reglamentos Internos de Trabajo de las Instituciones Privadas y que se reconozca la reducción convencional de la jornada de Trabajo a favor de los trabajadores.

2. Se recomienda se elabore un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el trabajo donde se prevea los beneficios de la salud ocupacional a favor de los trabajadores, en las instituciones públicas y privadas.

3. Se recomienda se actualicen o de creen los registros de enfermedades ocupacionales, registro de incidentes peligrosos, registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo, registro de estadísticas de seguridad y salud en el trabajo.

4. Se recomienda se elabore una Guía básica sobre sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

5. Se recomienda la implementación de políticas internas dentro de las instituciones públicas y privadas.

REFERENCIAS Y/O FUENTES DE INFORMACIÓN.**14. REFERENCIAS Y/O FUENTES DE INFORMACIÓN.**

Avalos, B. (Abril de 2018). Excepciones a la jornada de trabajo: Límites y alternativas. Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Perú: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14140/AVALOS_RODR%C3%8DGUEZ_BRIAN.pdf

Chanamé, J. (13 de Octubre de 2020). Jornada laboral, horario de trabajo y horas extra o sobretiempo. Bien explicado. Obtenido de Conceptos básicos sobre jornada de trabajo, según el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 854 y su reglamento: <https://lpderecho.pe/jornada-trabajo-horario-horasextras-sobretiempo/>

Rodríguez Flores, Fabrizio Jesús. La Seguridad Y Salud Ocupacional Y La Satisfacción Laboral De Los Trabajadores En El área De Servicios Generales Y Mantenimiento Del Hospital Hipólito Unanue De La Provincia De Tacna En El Año 2019. 2021. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPTI_11434a0d60464cfef0205c1317caec83

Zumaeta Castillo, Junior Samuel. La Reducción De La Jornada Laboral Y Su Incidencia En La Productividad Y Calidad De Vida Del Trabajador En Lima Metropolitana 2019. 2020. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USMP_ccdc678c6ee61eca91d5a4d89342b8d4

Gallarreta Otiniano, Julio Fernando. La Reforma Legal Del Contrato a Tiempo Parcial En El Perú. 2019. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPAO_544d9822c0a14be52c9a51f700d32a30

Rodríguez Guzmán, Jean Carlos Martín. La Exclusión De La Jornada Máxima Y La Jornada Ordinaria De Trabajo. 2018. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPAO_b31930bcb560b760c2f2c2b40cc17f71

Tesis De Licenciatura En Derecho. 2017. Republica Dominicana – Universidad APEC. “Conveniencia De La Reducción De La Jornada De Trabajo En La República Dominicana”. Luís Michael Villafaña Matos 2013-2342. Génesis Korayma Eliana Contreras Ramírez 2013-237. https://bibliotecaunapec.blob.core.windows.net/tesis/CM_CI_DER_08_2017_ET170660.pdf

Tesis Para Optar Grado Maestro Derecho Laboral. Valencia. 2015. Universidad de Carabobo. “La Reducción De La Jornada Laboral Para Favorecer Los Beneficios Intelectuales Y Recreativos Del Talento humano De La Empresa Grupo Souto, C.A. Municipio Bejuma Estado Carabobo. Autor: Abg. Nellys Tovar <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4741/ntovar.pdf?sequence=1>

Tesis Para Optar El Grado De Licenciado En Ciencias Jurídicas Y Sociales. Chile 2006. Linda Carol Badilla Salgado. “Efectos de Algunas Modificaciones a la Jornada de Trabajo, contenidas en la Ley N° 19.759” <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2006/fjb136e/doc/fjb136e.pdf>

El trabajo ONU. Obtenido de <https://www.un.org/es/sections/what-we-do/protect-human-rights/>

Méndez, D. (18 de julio de 2019). Definición de Trabajo. Obtenido de economiasimple.net: <https://www.economiasimple.net/glosario/trabajo>

Concepto de trabajo. Paltiel, F. (2001). Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Madrid: Chantal Dufresne BA.

OIT. (09 de agosto de 2004). ¿Qué es el trabajo decente? Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm

CONCEPTO DE DERECHO LABORAL.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/derecho_laboral_ricardo_mendez.pdf

CONCEPTO DERECHO LABORAL. REVISTA THEMIS PUCP.
https://revistas.pucp.edu.pe/imagenes/themis/themis_065.pdf

Citado en la pagina web
<https://www.google.com/search?q=jornada+8+horas+peru&oq=jornada+8+horas&aqs=chrome.1.69i57j0i512i5j0i15i22i30j0i22i30i3.1449131j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

Concepto de Salud Ocupacional.
https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&showall=1&lang=es

Concepto de salud ocupacional. <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/salud-ocupacional/>

LA SALUD OCUPACIONAL. <https://www.simbiotia.com/salud-ocupacional/>

Cómo presentar los resultados de una investigación científica? Revista chilena de cirugía versión On-line ISSN 0718-4026. Rev Chil Cir v.59 n.2 Santiago abr. 2007. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-40262007000200014> .Rev. Chilena de Cirugía. Vol 59 - N 2, Abril 2007; págs. 156-160

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2010). Metodología de la Investigación. México DF: INTERAMERICANA EDITORES S.A.
Hernández, R. (2014).

Metodología de la Investigación - Libro Sexta Edición. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sextaedicion.compressed.pdf>

Laborde. A. (11 de abril de 2023). El Parlamento chileno aprueba la reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales. EL PAÍS. <https://elpais.com/chile/2023-04-11/el-parlamento-chileno-aprueba-la-reduccion-de-la-jornada-laboral-a-40-horas-semanales.html>

Morales. F. (11 de abril de 2023). Chile aprueba la reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales. EL ECONOMISTA. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Chile-aprueba-la-reduccion-de-la-jornada-laboral-a-40-horas-semanales-20230411-0053.html>

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

France 24 Español. (22 de abril de 2023). Chile reduce su jornada laboral: ¿qué países trabajan más horas en América Latina?. <https://www.youtube.com/watch?v=GXcE1JinviQ>

Osorio, S. (13 de abril de 2023). Ecuador, el pionero en fijar 40 horas semanales de trabajo en Latinoamérica. Bloomberg Línea. <https://www.bloomberglinea.com/latinoamerica/ecuador/ecuador-el-pionero-en-fijar-40-horas-semanales-de-trabajo-en-latinoamerica/#:~:text=Es%20as%C3%AD%20como%20este%20a%C3%B1o,%2C%20y%2042%2C%20en%202026>.

Miró Quesada, Juan Aurelio. (17 de enero 2023). ¿De qué trata la reducción de la jornada laboral en Colombia?. El Comercio. <https://elcomercio.pe/respuestas/que/de-que-trata-la-reduccion-de-la-jornada-laboral-en-colombia-cuando-rige-y-mas-ley-2101-impacto-2023-co-tdex-revtli-noticia/>

LR. La República. (26 de febrero de 2023). A partir del 15 de julio cambiará la jornada laboral, confirmó el Ministerio de Trabajo. <https://www.larepublica.co/economia/a-partir-del-15-de-julio-cambiara-la-jornada-laboral-confirmo-el-ministerio-de-trabajo-3555174#:~:text=La%20ministra%20de%20la%20cartera,como%20ocurre%20ahora%2C%20sino%2047>

ANEXOS:

- 1. APORTE**
- 2. ANEXO LEGAL**
- 3. ENCUESTA.**
- 4. VALIDACION DE INSTRUMENTO.**
- 5. MATRIZ DE CONSISTENCIA.**

APORTE

LEY ESPECIAL EN MATERIA LABORAL QUE RECONOCE EL CONTRATO A TIEMPO COMPLETO REDUCIDO CONCEDIDO POR REDUCCION CONVENCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO EN EL REGIMEN PRIVADO.

LEY QUE RECONOCE EL CONTRATO A TIEMPO COMPLETO REDUCIDO CONCEDIDO POR LA REDUCCION CONVENCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO DEL REGIMEN PRIVADO.

Artículo 1. Objeto y finalidad de la ley

1.1. El objeto de la ley es establecer el marco regulatorio especial sobre el contrato de trabajo de los trabajadores del régimen privado definiéndolo y exponiendo las reglas aplicables al mismo.

1.2. La finalidad de la ley es reducir convencionalmente la jornada de trabajo de todo trabajador del régimen privado que labore con una jornada reducida en nuestro país. Asimismo, la reducción también se puede dar mediante Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre el sindicato y el empleador del régimen privado.

1.3. La reducción convencional o por acuerdo entre trabajador y empleador o por convenio colectivo de trabajo de la jornada laboral incluirá a los trabajadores dentro de la esfera protectora del derecho laboral, de acuerdo con las directrices supranacionales en la materia.

Artículo 2. Definición del contrato a tiempo completo reducido convencionalmente.

2.1. El contrato de trabajo a tiempo completo reducido se entenderá como celebrado cuando la jornada pactada para la prestación de servicios, calculada en un número de horas al día, a la semana, al mes o al año; sea inferior a la jornada que labora un trabajador a tiempo completo normal.

2.2. Se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable al trabajador que labore en la misma empresa y centro de labores; con el mismo tipo

de contrato y que realice un trabajo idéntico o similar. En defecto de la existencia de este trabajador comparable, se tendrá como jornada comparable la máxima establecida en el centro de trabajo o la jornada máxima legal, la cual puede variar de acuerdo con leyes especiales.

Artículo 3. Modalidades de contratación

El contrato a tiempo completo reducido puede celebrarse por tiempo indeterminado o por una duración determinada, de acuerdo con las modalidades contractuales existentes. En caso de no especificarse la duración determinada del contrato, se entenderá que se trata de uno por tiempo indefinido.

Artículo 4. Reglas del contrato a tiempo completo reducido.

4.1. El contrato de trabajo a tiempo completo reducido necesariamente debe celebrarse por escrito. Se deberá especificar el módulo y periodo de la contratación, que puede ser inferior a la jornada de trabajo máxima diaria o semanal, pudiendo reducirse una o dos horas diarias y/o semanales con acuerdo entre trabajador y empleador; es decir, que deberá figurar la jornada laboral representada en el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas. Además de cómo estas van a ser distribuidas. De no respetarse la formalidad de celebrarse por escrito el contrato a tiempo completo reducido; se entenderá que se trata de un contrato a tiempo completo normal, salvo prueba en contrario.

4.4. Los trabajadores a tiempo completo reducido tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, no pudiendo reducirse la remuneración ya obtenida por ser un derecho irrenunciable. Tales derechos en función a su naturaleza, serán reconocidos de manera proporcional en función al tiempo laborado.

Artículo 5. Horas extraordinarias y horas complementarias

5.1. Los trabajadores a tiempo completo reducido podrán realizar horas extraordinarias, en proporción a la jornada pactada. Además, se podrán realizar horas complementarias. La suma de horas ordinarias, extraordinarias y complementarias, no podrá superar el máximo legal establecido en el artículo 2 de esta norma.

5.2. Las horas complementarias deberán ser pactadas, pudiendo establecerse en la celebración del contrato, o posteriormente; sin embargo, en el contrato deberá especificarse la posibilidad de establecerlas posteriormente. Solo podrá pactarse sobre las mismas en un contrato a tiempo parcial de carácter indefinido.

El empleador podrá exigir su cumplimiento, siempre y cuando haya un pacto previo, y no podrán superar el 15 por 100 de las horas ordinarias pactadas en el contrato.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Establézcase una Política de reducción de los límites mínimos para la percepción de derechos laborales y jornada de trabajo en beneficio de los trabajadores del régimen privado.

De acuerdo con la tendencia supranacional, de protección de los trabajadores, se debe establecer límites de percepción de derechos laborales cada vez más bajos, con una tendencia a su eliminación, con el fin de que no queden excluido de estos un número indebidamente alto de trabajadores a tiempo parcial.

SEGUNDA. Evaluación de límites mínimos vigentes Las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores deberán ser consultados respecto de la vigencia de estos límites mínimos en la percepción de derechos laborales; para poder evaluarlos y determinar su reducción convencional de la jornada de trabajo en un periodo de tiempo razonable. Para ello la Autoridad de Trabajo deberá encargarse de esta tarea, a fin de posteriormente poder proponer la reducción adecuada, y modificarse así los artículos pertinentes, y los contratos de trabajo vigentes.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS

PRIMERA. Derogación o modificación

Deróguese o modifíquese cualquier norma que se oponga a la presente ley especial.

ANEXO LEGAL.

LA CONSTITUCION POLITICA DEL PERU.

Nuestra actual constitución política peruana de 1993 reconoce muchos derechos, entre ellos el derecho de todos a la salud en todos los ámbitos, incluido el trabajo. el trabajo es en sus diversas formas Prioridades nacionales definidas en el Convenio (artículo 23) constitución.

DERECHO A LA SALUD.

Artículo 7. Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa.

La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad.

DERECHO AL TRABAJO.

Artículo 22. El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Artículo 23. **El trabajo, en sus diversas modalidades**, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

Artículo 24. El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El

pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

Artículo 25. 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. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

GUÍA DE ENCUESTA ABOGADOS

Título: “BENEFICIOS DE LA REDUCCION DE LA JORNADA LABORAL ORDINARIA DE LOS TRABAJADORES DEL REGIMEN PRIVADO EN EL SISTEMA JURIDICO NACIONAL EN EL AÑO 2023”

Profesión Abogado.

Grado Académico:

Ocupación :

Objetivo General

Determinar los Beneficios que se obtendrían con la reducción convencional de la jornada laboral ordinaria a los trabajadores del régimen privado en el sistema jurídico nacional en el año 2023.

1.- De acuerdo a su experiencia ¿La reducción convencional (acuerdo entre trabajador y empleador) de la jornada de trabajo del régimen privado traería beneficios a los trabajadores?.

A.- SI.

B.- NO.

2.- De acuerdo a su experiencia ¿La reducción convencional (acuerdo entre trabajador y empleador) de la jornada de trabajo del régimen privado podría plasmarse en el contrato de trabajo respecto al horario, obligaciones y remuneración:

A.- SI.

B.- NO.

3.- De acuerdo a su experiencia ¿La reducción convencional de la jornada de trabajo del régimen privado traería beneficios:

- A.- Beneficios Personales.
- B.- Beneficios socioeconómicos
- C.- Beneficios de salud ocupacional.
- D.- Todos anteriores.

Objetivo específico 1

Precisar las principales beneficios personales que ocasiona la reducción convencional de la jornada laboral ordinaria a los trabajadores del régimen privado en el sistema jurídico nacional en el año 2023.

4.- De acuerdo a su experiencia ¿Los beneficios personales que traería la reducción convencional de la jornada de trabajo del régimen privado hacia los trabajadores serían:

- A.- El reconocimiento del derecho al trabajo.
- B.- La mejora de la calidad de Vida
- C.- La satisfacción personal.
- D.- La Tranquilidad laboral.
- E.- Todos los anteriores

Objetivo específico 2

Determinar las principales beneficios socio económicos que ocasiona la reducción de la jornada laboral ordinaria a los trabajadores del régimen privado en el sistema jurídico nacional en el año 2023.

5.- De acuerdo a su experiencia ¿Los beneficios socioeconómicos que traerían la reducción convencional de la jornada de trabajo del régimen privado

serían:

- A.- La mejor productividad en la empresa.
- B.- El Incremento de la empleabilidad
- C.- La mejora de la calidad de vida laboral.
- D.- Todos los anteriores.

6.- De acuerdo a su experiencia ¿ La mejora de la calidad de vida del trabajador contribuiría a la mejor productividad en la empresa y al incremento de la empleabilidad, como ventaja socioeconómica en la reducción convencional de la jornada de trabajo del régimen privado:?

- A.- SI.
- B.- NO.

Objetivo específico 3

Determinar los beneficios en la salud ocupacional que trae la reducción convencional de la jornada laboral ordinaria de los trabajadores del régimen privado en el sistema jurídico nacional en el año 2023.

7.- De acuerdo a su experiencia ¿Los beneficios en la salud ocupacional que traerían la reducción convencional de la jornada de trabajo del régimen privado serían:

- A.- El reconocimiento real del derecho a la salud ocupacional.
- B.- La mejora de la salud del trabajador
- C.- La mejora de la tranquilidad laboral.
- D.- La mejora de la satisfacción de la salud laboral
- E.- Todos los anteriores.

8.- De acuerdo a su experiencia ¿ Los beneficios en la salud ocupacional que traerían la reducción convencional de la jornada de trabajo del régimen privado serían que el trabajador se desligue de problemas de salud ocupacional, se enferme menos, no presente síntomas de depresión, ni de estrés, no hipertensión, ni trastornos del sueño es decir que mejore su salud y mejore la tranquilidad laboral:

A.- SI.

B.- NO.

9.- De acuerdo a su experiencia ¿ Los beneficios en la salud ocupacional que traerían la reducción convencional de la jornada de trabajo del régimen privado serían que el trabajador disminuya las lesiones por esfuerzos repetitivos, y se reduzcan los accidentes laborales por cansancio, intensidad y precarias condiciones laborales, es decir obtenga la satisfacción de la salud laboral:

A.- SI.

B.- NO.

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Título de la investigación: "BENEFICIOS DE LA REDUCCION DE LA JORNADA LABORAL ORDINARIA DE LOS TRABAJADORES DEL REGIMEN PRIVADO EN EL SISTEMA JURIDICO NACIONAL EN EL AÑO 2023"
- 1.2. Apellidos y nombres del experto: LLANOS LAQUI CUPERTINO JULIO
- 1.3. Grado Académico: ABOGADO
- 1.4. Profesión: ABOGADO
- 1.5. Institución donde labora: GOB. REG. DE TACNA – DIRECCION DE VIVIENDA Y CONSTRUCCION
- 1.6. Cargo que desempeña: ESPECIALISTA LEGAL
- 1.7. Denominación del instrumento: CUESTIONARIO DE ENCUESTA
- 1.8. Autor del instrumento: Bachiller ORELLANA AGUIRRE ODALMA CAMILA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES					
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir, libre de ambigüedades.					X
2. OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán medir la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
3. ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					X
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas las dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.					X
5. SUFICIENCIA	Los ítems de estudio expresan suficiencia en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y maduración de las evidencias inherentes.				X	
7. CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
8. COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
9. METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
SUMATORIA PARCIAL					8	40
SUMATORIA TOTAL					48	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.8 Excelente

Tacna, 26 de agosto de 2023.


 CUPERTINO J. LLANOS LAQUI
 ABOGADO
 C.A.T. N° 1031

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
--

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Título de la investigación: "BENEFICIOS DE LA REDUCCION DE LA JORNADA LABORAL ORDINARIA DE LOS TRABAJADORES DEL REGIMEN PRIVADO EN EL SISTEMA JURIDICO NACIONAL EN EL AÑO 2023"
- 1.2. Apellidos y nombres del experto: DENEGRÍ SOSA, MARIO GUILLERMO
- 1.3. Grado Académico: DOCTOR
- 1.4. Profesión: ABOGADO
- 1.5. Institución donde labora: UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
- 1.6. Cargo que desempeña: DOCENTE UNIVERSITARIO - ORDINARIO
- 1.7. Denominación del Instrumento: CUESTIONARIO DE ENCUESTA
- 1.8. Autor del instrumento: Bachiller ORELLANA AGUIRRE ODALMA CAMILA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir, libre de ambigüedades.					X
2. OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán medir la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
3. ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					X
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas las dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.					X
5. SUFICIENCIA	Los ítems de estudio expresan suficiencia en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y maduración de las evidencias inherentes.				X	
7. CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
8. COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
9. METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
SUMATORIA PARCIAL					8	40
SUMATORIA TOTAL					48	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.8 Excelente



DR. MARIO G. DENEGRÍ SOSA
Abog. Mat. N° 148 ICAT
DOCENTE JUNIOR ESCUELA PROFESIONAL DE LEGISLACIÓN

Tacna, 26 de Agosto de 2023.

**“BENEFICIOS DE LA REDUCCION DE LA JORNADA LABORAL ORDINARIA DE LOS TRABAJADORES DEL
REGIMEN PRIVADO EN EL SISTEMA JURIDICO NACIONAL EN EL AÑO 2023”**

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO, TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
<p>PROBLEMA GENERAL. Qué Beneficios se obtendrían con la reducción convencional de la jornada laboral ordinaria a los trabajadores del régimen privado en el sistema jurídico nacional en el año 2023.?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL. Determinar los Beneficios que se obtendrían con la reducción convencional de la jornada laboral ordinaria a los trabajadores del régimen privado en el sistema jurídico nacional en el año 2023.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL. Es posible que los beneficios que se obtendrían con la reducción convencional de la jornada ordinaria laboral en los trabajadores del régimen privado en el Perú sean asegurar una mejor productividad, empleabilidad y calidad de vida laboral; y de otro lado, además una mejor salud ocupacional, calidad de vida y satisfacción laboral de los trabajadores.</p>	<p>VARIABLES DE LA HIPÓTESIS GENERAL.</p> <p>Variable Independiente. Reducción Convencional Jornada laboral.</p> <p>Variable Dependiente. Beneficios Personales, socioeconómicos y de salud ocupacional</p>	<p>Tipo de investigación. El tipo de estudio por el propósito de la presente investigación es básica, porque tiene un fin eminentemente teórico que permitirá el desarrollo y comprensión de la jornada laboral ordinaria en las normas del derecho laboral constitucional y el análisis crítico de las fuentes doctrinarias, buscando la resolución de un problema amplio y de manera práctica la opinión de expertos en materia laboral.</p>
<p>PROBLEMA ESPECIFICO PRIMERO. Cuáles son los principales beneficios personales que ocasiona la reducción convencional de la jornada laboral ordinaria a los</p>	<p>OBJETIVO ESPECÍFICO PRIMERO Precisar los principales beneficios personales que ocasiona la reducción convencional de la jornada</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICA PRIMERA Es probable que los principales beneficios personales de la reducción de la jornada laboral de trabajo se asocian al bienestar de los</p>	<p>Variables de la hipótesis especifica 1.</p> <p>Variable Independiente. Beneficios personales.</p> <p>Variable Dependiente. Satisfacción personal. Tranquilidad y calidad de vida</p>	<p>Población. La información contenida en fuentes bibliográficas y/o hemerográficas y de webgrafia. La información de los Abogados</p>

<p>trabajadores del régimen privado en el sistema jurídico nacional en el año 2023.?</p>	<p>laboral ordinaria a los trabajadores del régimen privado en el sistema jurídico nacional en el año 2023.</p>	<p>trabajadores a que puedan conciliar de manera más eficiente su vida personal, y familiar, y hacer que el trabajador sienta mayor satisfacción, tranquilidad y mejore su calidad de vida.</p>		<p>especializados en materia de derecho laboral jornada laboral y derechos laborales individuales del trabajador, a razón de 600 Abogados, según fuente del ICAT. Información contenida en investigaciones y/o publicaciones especializadas.</p>
<p>PROBLEMA ESPECIFICO SEGUNDO. Cuáles son los principales beneficios socio económicos que ocasiona la reducción convencional de la jornada laboral ordinaria a los trabajadores del régimen privado en el sistema jurídico nacional en el año 2023?</p>	<p>PROBLEMA ESPECIFICO SEGUNDO. Determinar los principales beneficios socios económicos que ocasiona la reducción de la jornada laboral ordinaria a los trabajadores del régimen privado en el sistema jurídico nacional en el año 2023.</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICA SEGUNDA Es probable que los principales beneficios socio económicos que ocasiona la reducción de la jornada laboral ordinaria a los trabajadores del régimen privado en el sistema jurídico nacional en el año 2023, sean una mejor productividad, el incremento de la empleabilidad y la mejora de la calidad de vida laboral.</p>	<p>Variables de la hipótesis específica 2. Variable Independiente. Beneficios socio económicos. Variable Dependiente. Mejor productividad El incremento de la empleabilidad La mejora de la calidad de vida laboral.</p>	<p>Muestra. .Libros, revistas, tesis especializadas y páginas web especializadas que contengan la calidad de información. .120 abogados especializados en materia laboral. .Información contenida en investigaciones y/o publicaciones especializadas.</p>
<p>PROBLEMA ESPECIFICO TERCERO. Que beneficios en la salud ocupacional trae la reducción</p>	<p>PROBLEMA ESPECIFICO TERCERO. Determinar los beneficios en la salud ocupacional que trae la</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICA TERCERA Es probable que los beneficios en salud ocupacional que trae la</p>	<p>Variables de la hipótesis específica 3. Variable Independiente. Beneficios de salud ocupacional.</p>	<p>Técnicas e instrumentos. -Observación Bibliográfica, mediante el análisis teórico de los datos obtenidos, para así explicar, desarrollar y extender los conceptos que explican las premisas</p>

<p>convencional de la jornada laboral ordinaria de los trabajadores del régimen privado en el sistema jurídico nacional en el año 2023.?</p>	<p>reducción convencional de la jornada laboral ordinaria de los trabajadores del régimen privado en el sistema jurídico nacional en el año 2023.</p>	<p>reducción convencional de la jornada laboral ordinaria de los trabajadores del régimen privado en el sistema jurídico nacional en el año 2023, sea que los trabajadores se desliguen de problemas de salud ocupacional (mejore su salud) se enfermen menos, no presenten síntomas de depresión, estrés, hipertensión, trastornos del sueño (mejore la tranquilidad laboral), y además disminuyan las lesiones por esfuerzos repetitivos, y se reduzcan los accidentes laborales por cansancio, intensidad y precarias condiciones laborales (satisfacción laboral).</p>	<p>Variable Dependiente. Mejore su salud Mejore la tranquilidad laboral Satisfacción laboral</p>	<p>planteadas. -Observación de análisis documental, mediante el análisis crítico de la jurisprudencia nacional e internacional que se pronuncia respecto al tema de la presente investigación. -Encuesta, a los profesionales del derecho involucrados y especialistas del tema de investigación. -Fichas bibliográficas, sobre las fuentes documentales a utilizarse en el desarrollo de la investigación, debidamente insertadas en los pies de página del desarrollo de la presente investigación. -Fichas de análisis documental, sobre las jurisprudencias del tribunal nacional e internacional que se pronuncian al respecto el tema de la presente investigación. -Cuestionario de Encuesta, dirigido a los profesionales del derecho</p>
--	---	--	--	--