



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DEICA

ESCUELA DE POS GRADO

TESIS

“EL TRABAJO DECENTE: DESCANSO Y SOBRE CARGA LABORAL”.

**PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN INVESTIGACION Y
DOCENCIA UNIVERSITARIA**

PRESENTADO POR:

ALMEYDA AVALOS, CÉSAR AUGUSTO.

ASESOR:

Dr. NICANOR NINAHUAMÁN MUCHA

2017

INTRODUCCIÓN:

Nuestra sociedad carece de innumerables taras, problemas que desembocan en problemas. El descanso, y en especial el ejercicio de este, implica priorizar el hecho de poder liberarnos de tensiones, relajarnos y disfrutar el tiempo libre. Es fundamental, para el correcto ejercicio de nuestra autorrealización como personas, el poder pasar momentos libres, pues nos permite interiorizar nuestros más grandes deseos, nos permite acercarnos a nosotros mismos y a nuestros seres más cercanos, nos permite tener tiempo para hacer lo que nosotros queramos y esto ayuda a nuestro mejor desenvolvimiento en la sociedad. (Morera, 2011)

Por ser de vital importancia en nuestro desarrollo como individuos y sobre todo como individuos que pertenecen, se involucran y crean vínculos con otros individuos en la sociedad amerita ser tutelado correctamente por el Estado quien es la entidad encargada de velar por los intereses y derechos fundamentales de los ciudadanos. Esto implica una protección por las instituciones estatales, el recojo de las mismas en las leyes y una fiscalización activa a las empresas y a los empleadores, sin perjuicio de que seamos nosotros mismos los encargados de exigir y velar nuestro tiempo de descanso.

El descanso es considerado un derecho humano universal y un derecho fundamental de la persona estipulado en nuestra constitución La sobrecarga laboral es el excedente de trabajo con respecto a lo legitimado por la ley, esta problemática se da constantemente violentando los derechos fundamentales, los mismos que el trabajo decente tiene como fin proteger.

Agradecimiento

A mis hijos, porque con su cariño y comprensión han logrado motivarme en este camino de la superación profesional.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación trata sobre la sobrecarga laboral y cómo este exceso de carga afecta el derecho fundamental al descanso, para que se afirme que la

sobrecarga laboral afecta significativamente el disfrute tiempo libre e impida accionar nuestro derecho al descanso a un sector considerable de trabajadores peruanos.

Si bien en nuestro país, el derecho laboral es protegido por una amplia normatividad- que regula los abusos en el ámbito legal e infra legal-, organismos controladores- que supervisen estos problemas-. En la actualidad, aun vemos grandes sesgos de que los trabajadores padecemos de sobrecarga laboral.

En la primera parte de este trabajo se presenta el marco legal, para, posteriormente, analizar los puntos débiles que tiene cada parte involucrada en el trabajo; así como casos reales en los que aún se manifiestan problemas de sobre carga laboral, finalmente presentaremos algunas recomendaciones de algunos autores que tienen conocimiento en el tema.

Palabras Claves:

- Derecho Laboral
- Derecho Al Trabajo
- Trabajo
- Legislación Laboral
- Derechos Humanos
- Jornada Laboral, Vacaciones
- Sobrecarga Laboral.

ABSTRACT

This research paper deals with labor overload and how this excess load affects the fundamental right to rest, so that it is stated that the workload significantly affects the enjoyment of free time and prevents Right to rest to a considerable sector of Peruvian Workers.

Although in our country, the labour law is protected by a wide normative-that regulates the abuses in the legal and infra legal field-, organisms controlled.

In the first part of this work one presents the legal frame, later, to analyze the weak points that every part involved in the work has; as well as real cases in those who still demonstrate problems of on labor load, finally we will present some recomendations about some authors who have knowledge about the subject.

Keywords :

- Labour law
- right to work
- labor legislation
- human rights
- working hours
- labor days
- vacations
- laboral Overload.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

- 1.1. Situación Problemática
- 1.2. Formulación del problema principal y específicos
- 1.3. Importancia

CAPÍTULO II: “Marco Teórico”

2.1. Teoría esencial

2.1.1. Sobrecarga laboral: generalidades

- 2.1.1.1. Definición, características e implicancias
- 2.1.1.2. La protección del derecho fundamental al descanso
- 2.1.1.3. Marco Legislativo y políticas proteccionistas
- 2.1.1.4. Protección de otros derechos fundamentales afectados

2.1.2. Legislación laboral en el Perú

- 2.1.2.1 Derecho Laboral y vínculo con el Derecho Constitucional
- 2.1.2.2. Derechos fundamentales laborales
 - 2.1.1.2.1. Derecho al descanso en el ámbito laboral
 - 2.1.1.2.2. Flexibilidad Laboral en la Constitución de 1993

2.1.3. Derecho Laboral y vínculo con el Derecho Internacional

- 2.1.3.1. Tratados y Convenios internacionales aplicables en la legislación laboral peruana
- 2.1.3.2. Jornada Laboral y Derecho fundamental al descanso

2.1.4. Trabajo decente

2.2. Marco Conceptual

2.2.1. Trabajo en el Perú: Generalidades

2.2.1.1. Definición de Trabajo

2.2.1.2. Población involucrada

2.2.1.3. Población económicamente activa

2.2.1.4. Población ocupada

2.2.2. Actores involucrados

2.2.2.1. El empleado

2.2.2.1.1. Rol del empleado

2.2.2.1.2. Derechos y obligaciones del empleado

2.2.2.1.3. Incumplimiento de las leyes laborales por parte del empleado

2.2.2.2. El empleador

2.2.2.2.1. Rol del empleador

2.2.2.2.2. Derechos y obligaciones del empleado

2.2.2.2.3. Incumplimiento de las leyes laborales por parte del empleador

2.2.2.3. El ente fiscalizador

2.2.2.3.1. OIT

2.2.2.3.2. Ministerio de Trabajo y promoción de empleo

2.2.2.3.3. SUNAFIL

2.2.2.3.4. Rol de la SUNAFIL

2.2.2.3.5. Fortalecimiento de los órganos fiscalizadores

2.2.2. Casos de Sobrecarga Laboral

2.2.2.1. Población mayormente afectada por la sobrecarga laboral

2.2.2.2. Sobrecarga laboral: Prácticas pre-profesionales

2.2.2.3. Caso1: prácticas pre-profesionales en Estudios Jurídicos

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

CAPÍTULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación Problemática

En Perú contemporáneo se puede apreciar cómo la sobrecarga laboral trasgrede el derecho fundamental al descanso. Esta vulneración la podemos apreciar en cuatro aspectos importantes afecta a un sector importante de la población peruana, priva al empleado de sus horas de descanso establecida, excede la jornada de trabajo, además, genera tensión entre el empleo y, la relación familiar y social del empleado.

No obstante la Organización Internacional De Trabajo ha designado un término que busca generar equidad y respeto por el trabajador y sus derechos fundamentales, así como propiciar el cumplimiento de dicho concepto en todos los países partícipes de este y otras acuerdos internacionales; hablamos, pues, del Trabajo decente. El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

Para la erradicación de la sobrecarga laboral se necesita de la óptima participación de sus agentes involucrados, de modo que tanto el empleado, el empleador y los entes controladores trabajen con el mismo fin de salvaguardar los derechos laborales estipulados por la ley. Contradictoriamente, el Estado aún no establece un marco normativa con políticas suficientes y eficientes, ni los empleadores y organizaciones sindicales asumen iniciativas suficientes para garantizar su incorporación o permanencia en el mismo resolviendo la tensión entre el trabajo y la vida familiar a través del replanteamiento o sustitución del modelo de reparto de trabajo entre hombres y mujeres. ni los entes fiscalizadores realizan una

aguda investigación acerca de la magnitud de esta problemática que necesita , por todo lo antes expuesto, ser revisada , exigida y si es necesario modificado su marco legal.

Justificación

Justificación personal: La experiencia laboral de algunos familiares y conocidos dejaron en mí un sin sabor y a la vez me motivaron a realizar una investigación profunda y clara acerca de la incidencia de la sobrecarga laboral y cómo esta ubfluye en el ámbito personal, profesional y familiar. Indagar sobre las leyes y políticas que protegen el derecho al descanso, averiguar qué instituciones son las encargadas de la supervisión y control de estas medidas proteccionistas, así como las sanciones que amerita la empresa o los empleadores que vulneren este derecho.

Justificación práctica: Según la OIT e 70% de población peruana sufre sobrecarga laboral, además la misma institución afirma que esta debe darse solo de forma transitoria, si se prolonga suficientemente conduciría a un fracaso en los rendimientos laborales creando una impresión interior de zozobra intensa y profunda. No obstante, la sobrecarga laboral es otrora problema que la mayoría de trabajadores padecemos en el país y hasta la fecha no se erradica; esto se debe a que las partes involucradas no ponen énfasis a la mejora de sus roles , reforzar sus deficiencias ,etc.: “Ni el Estado establece un marco normativo y políticas suficientes, ni los empleadores y organizaciones sindicales asumen iniciativas suficientes para garantizar su incorporación o permanencia en el mismo resolviendo la tensión entre el trabajo y la vida familiar a través del replanteamiento o sustitución del modelo de reparto de trabajo entre hombres y mujeres”. (Madrid: 2014)

Justificación teórica: Es un tema relevante para el Derecho que se debe tratar y discutir ya que a pesar que existe legislación que protege y vela por nuestros derechos fundamentales (Artículo 2, inciso 15 y Artículo 22,23,24,2 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, Decreto Supremo N° 007-2002-TR (04.07.2002) y su Reglamento el Decreto Supremo N° 008-2002-TR.)en la práctica se suscitan escenas en las que las partes involucradas no obedecen la ley ni la salvaguardan. El Derecho debe velar por el cumplimiento y

aplicación efectiva de la legislación laboral, garantizando, de esta forma, la equidad que debe existir en el lugar de trabajo. A pesar que la jornada laboral en nuestro país está estimada desde hace más de una década (ley 27671) en la actualidad continúan los casos de sobrecarga laboral a vista y paciencia de los órganos jurídicos y entidades públicas. Uno de los casos conocidos “El practicante que paga “derecho de piso”” (Arce: 2016)

1.2. Formulación del problema principal y específicos

1.2.1. Problema Principal:

¿De qué manera la sobrecarga laboral violenta el derecho fundamental al descanso de la población chinchana del régimen privado?

1.2.2. Problema específicos:

1.2.2.1. ¿Qué se entiende por sobrecarga laboral y cómo se manifiesta en el ámbito laboral?

1.2.2.2. ¿Qué se entiende por sobrecarga laboral y cómo se manifiesta en el ámbito laboral?

1.2.2.3. ¿De qué forma se involucra el trabajo en la sociedad peruana?

1.2.2.4. ¿Cuál es la importancia de que los actores involucrados en el trabajo cumplan con su rol laboral asignado?

1.2.2.5. ¿En qué aspectos el Derecho Laboral se relaciona con las diversas tipificaciones del Derecho?

1.2.2.6. ¿Cuáles son las medidas que recoge el Derecho para velar por el derecho fundamental del descanso?

1.2.2.7. ¿En qué sectores de la población de Lima Metropolitana se presentan casos de sobrecarga laboral, actualmente?

1.2.2.8. ¿De qué forma se involucra el trabajo en la sociedad peruana?

1.2.2.9. ¿Cuál es la importancia de que los actores involucrados en el trabajo cumplan con su rol laboral asignado?

1.2.2.10. ¿En qué aspectos el Derecho Laboral se relaciona con las diversas tipificaciones del Derecho?

- 1.2.2.11. ¿Cuáles son las medidas que recoge el Derecho para velar por el derecho fundamental del descanso?
- 1.2.2.12. ¿En qué sectores de la población de Lima Metropolitana se presentan casos de sobrecarga laboral, actualmente?

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

2.1 TEORÍA FUNDAMENTAL

2.1.1. Sobrecarga laboral:

2.1.1.1. Definición, características e implicancias

En un sentido estricto la sobrecarga de trabajo es el excedente laboral que sobresale de la esfera y el tiempo que se le debería dedicar en principio a desarrollar la prestación, esto genera no solo que el trabajador no pueda cumplir con las tareas encomendadas eficientemente sino que pase más tiempo desempeñando tareas en el tiempo que podría y debería estar realizando alguna actividad de descanso, ocio o disfrutando de actividades sociales o culturales, “Un exceso de trabajo que tienen que cumplir dicen, si no quieren perder el empleo y que repercute y mucho en su salud”. (Medina, 2016). Tal relato nos describe realmente cuál es la concepción que los trabajadores manejan de la sobrecarga laboral; sin embargo, cabe resaltar que no –necesariamente- es una exigencia que los trabajadores “tengan que cumplir”, puesto que el trabajador solo está obligado a cumplir ciertos requisitos que están **explícitos en su contrato de trabajo pactado voluntariamente y consentido con su empleador y que bajo ninguna circunstancia pueden ser quebrantados**, pero por más “compromiso” que tenga con su trabajo y su centro de trabajo, no es una obligación que cumpla a cabalidad con algunas exigencias absurdas que demande el empleador. La sobrecarga laboral incluye tanto las demandas cuantitativas como cualitativas relacionadas con el trabajo, estas serían 1) trabajar bajo la presión del tiempo, 2) trabajar duro o en un trabajo estresante. La sobrecarga cuantitativa se refiere a la parte palpable y demostrable con documentos fácticos que pueden demostrar fehacientemente la cantidad del trabajo (horas) que el empleado demanda en cumplir con sus encargos laborales; es decir, se refiere a tener demasiado trabajo que hacer en muy poco tiempo, mientras que la cualitativa tiene que ver con la dificultad de la tarea y el procesamiento de la información (García-Cuestas & Gil-Monte, 2008). Bajo este pensamiento es oportuno concluir que no debe ser considerado como sobrecarga laboral solo el exceso de trabajo en “horas extras, si no que también se incluye el abuso de carga laboral en sí, en el propio horario de

trabajo establecido: la cantidad de trabajo y la dificultad del mismo es excesivo de poder ser realizado correctamente .

Como se puede deducir, la sobrecarga laboral conlleva a un deterioro de las fuerzas y energías del trabajador que lo sufre, además de impedir el desarrollo del individuo como persona, puesto que está sujeto a seguir este modo ilícito de trabajar para poder recibir una remuneración que le permita ascender económica y socialmente, poniendo en riesgo su integridad física y moral. La sobrecarga laboral trasgrede distintos derechos fundamentales de la persona y podría ser considerada un delito que pasa desapercibido como un problema social. “Los sistemas judiciales en América Latina exhiben sobrecarga laboral, irrespeto a derechos fundamentales, presos sin condena que exceden los términos legales, a menudo en situación de incomunicación, o falta de acceso a la defensa”.(Carranza, 2010).

Sin embargo antes de emitir un juicio concreto sobre las sanciones que ameritarían someter o permitir que se someta a sobre carga laboral a un trabajador, es meritorio señalar qué protección tiene el derecho al descanso y por qué es importante que se sancione a la empresa o al empleador que viole (o intente violar) el mencionado derecho fundamental.

2.1.1.2. La protección del derecho fundamental al descanso y a las vacaciones. Para tratar sobre los “Derechos fundamentales” debemos tener presente otro término usado paulatinamente por la legislación y jurisprudencia para dar un nivel especial a diversos derechos: los derechos humanos .No obstante, entre ambos existen pequeñas diferencias que no les permite ser lo mismo. Siendo así, los derechos fundamentales son los derechos humanos positivizados a nivel interno mientras que los derechos humanos son mayormente usados en el plano de las declaraciones y convenciones internacionales (Perez Luño, 1991); en otras palabras, en nuestro caso el ámbito interno sería la jurisdicción de Perú que está estipulada en nuestra Constitución- en ese sentido se hablaría de los derechos fundamentales; por ende, se entiende de lo mencionado que para los acuerdos internacionales y convenios de la misma índole se emplearía el término de derechos humanos.

Siendo observada esta perspectiva, podemos hablar sobre la protección que tienen los derechos fundamentales y en especial el derecho fundamental al

descanso, ya que ambos derechos son básicos y esenciales para toda persona como garantías mínimas que el Estado provee a los ciudadanos solo por el solo de hecho de ser persona. Puesto que los derechos humanos-fundamentales- cuando se positivizan: se enmarcan en un documento dotado de firmeza y publicidad al, otorgan a la persona la legitimidad de accionarlos y el poder para reclamarlos judicialmente ante alguna autoridad que tenga competencia y jurisdicción. Es el Estado quien debe garantizarlo por él o a través de su representación por medio de alguna institución estatal o, así mismo puede ser garantizado por una institución internacional que sea responsable de atender los problemas de competencia laboral que sucedan en nuestro país por medio de la ratificación de normas, convenios o tratados que nuestro país haya adoptado como parte de nuestra legislación.

El Tribunal Constitucional peruano, con su sentencia del 3 de junio de 2005 señala que “Los derechos humanos son la expresión jurídica de un conjunto de facultades y libertades humanas que encarnan las necesidades y aspiraciones de todo ser humano, con el fin de poder realizar una vida digna, racional y justa. Es decir que, con independencia de las circunstancias sociales y de las diferencias accidentales entre las personas, los derechos humanos son bienes que portan todos los seres humanos por su condición de tales”. Es decir los derechos humanos son las facultades que tenemos todos los seres humanos -independientemente de la circunstancia o condición social, económica, laboral, política, etc. Por lo tanto todos nuestros derechos humanos deben ser comprendidos de ese modo- como indispensables- para nuestro desarrollo personal y en el ámbito social.

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos se incorpora el derecho al descanso tanto como el derecho vacacional. “Se le dice vacaciones a los días de un año que los trabajadores o estudiante utilizan para el descanso en un período determinado. La Navidad o las vacaciones de verano que se dan a una persona, sirven para descansar y mejorar su rendimiento laboral. Las vacaciones existen, básicamente, para evitar el estrés u otras patologías y así incrementar la productividad. Es decir, las vacaciones son un derecho legal”. (Zapata, Navarro, & Spínola, 2012)

Con esta definición que otorga nuestro Tribunal Constitucional y la declaración de los Derechos Humanos procedemos a recopilar el marco legislativo y las políticas

proteccionistas que protegen al derecho fundamental del descanso, permitiéndome añadir una promulgación del Estado colombiano (que encaja de forma muy adecuada con lo que venimos desarrollando): “El derecho al descanso consiste en el derecho de todo trabajador a cesar en su actividad por un período de tiempo, y tiene como fines, entre otros, permitirle recuperar las energías gastadas en la actividad que desempeña, proteger su salud física y mental, el desarrollo de la labor con mayor eficiencia, y la posibilidad de atender otras tareas que permitan su desarrollo integral como persona e integrante de un grupo familiar. El descanso está consagrado como uno de los principios mínimos fundamentales que debe contener el estatuto del trabajo y, por ende, debe entenderse como uno de los derechos fundamentales del trabajador.” (República de Colombia, 2010)

2.1.1.3. Marco Legislativo y políticas proteccionistas

Conociendo el derecho al descanso y algunas apreciaciones que se tienen sobre este, cabe señalar las principales fuentes de protección que lo tutelan y exigen tanto el respeto como el pleno cumplimiento dentro a niveles internacionales y nacionales. A nivel internacional cabe resaltar el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos Universales, ya que dicha carta se dispone que “toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.” En un nivel más interno, pero no menos importante contemplamos en el artículo 2º, inciso 22 de la Constitución Política del Perú (1993) en la cual se establece que “toda persona tiene derecho a la paz a la tranquilidad al disfrute de su tiempo libre y al descanso”. En adición a este artículo, el derecho fundamental al descanso se encuentra avalado por el Tribunal Constitucional del Perú en el decreto 4635-2004AA/TC en el que se trata sobre la razonabilidad y proporcionalidad de la jornada de trabajo con el derecho al descanso, de modo que se cumpla el ejercicio de este último derecho señalado y no se convierta en impracticable dentro de nuestra jurisdicción. Indico que si bien las políticas internacionales tales como convenios y declaraciones tienen mayor prestigio global, internamente en nuestro país prima la norma que sea más eficiente y brinde mayor protección al derecho que se tutela “si bien los tratados de derechos humanos constituyen el estándar mínimo de derechos humanos, cuando

existan normas internas más protectoras, éstas deben prevalecer puesto que otorgan una mayor protección. Como ya se anotó, ese es el caso del artículo 4o del Convenio No 1 de la OIT, frente al cual el artículo 25.o de la Constitución otorga una mayor protección al fijar la jornada semanal en cuarenta y ocho horas como máximo.” (Tribunal Constitucional, 2006)

2.1.1.4. Protección de otros derechos fundamentales afectados: En la misma línea de lo anteriormente mencional, el eje de esta sobre carga, no afecta únicamente la derecho al descanso, sino que trasgrede diversos derechos fundamentales de las personas que están contemplados en el Artículo 2° de la actual Constitución del Perú promulgada en 1993 , en esta se señala : en el inciso 1, artículo 2° “que toda persona tiene derecho a una vida digna”; en el inciso 20 del mismo capítulo, que “toda persona tiene derecho a formular peticiones ,individual o colectivamente, a las autoridades competentes; la que está obligada a darle al interesado una respuesta, también por escrito dentro del plazo legal, bajo responsabilidad”; inciso 24 que “toda persona tiene derecho a la libertad y a las seguridades personales” los mismos derechos que están protegidos en la Declaración de los Derechos Humanos Universales en el artículo 2: “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía”. En el artículo 3° de la misma se señala que “Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona”; del mismo modo en el artículo 4° “Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre, la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas”; por último el artículo 25° “Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo,

enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.” Todos estos derechos mencionados se llegarían a quebrantar en el caso que el individuo padezca de sobrecarga laboral que, como se señaló anteriormente, sería una versión indirecta de una explotación laboral poniendo al empleado en la situación de esclavo; privándolo del derecho a tener una vida digna, a que goce de seguridad personal, provocándole daños físicos que le impidan lograr una óptima productividad, así como cerrándole la posibilidad de reclamar sus derechos ante su empleador, puesto que este ha dispuesto de una manera arbitraria tales condiciones para el empleado.

2.1.2. Legislación laboral en el Perú

Desde la óptica jurídica, el trabajo se ha entendido desde la protección, buscando el equilibrio entre las relaciones económicas - de por sí desiguales. En efecto, la estructura económica existente generaba, pues, la necesidad de una regulación específica que abarcara actores y bienes protegidos muy diferentes a los de otras ramas del ordenamiento. El fin último era mantener la paz social, estableciendo un statu quo entre productividad/crecimiento económico y derechos considerados “estables”, fundamentales y permanentes, todo ello en un contexto político-social que se consolida con la creación del estado del bienestar (el derecho al trabajo, a la protección social, a la representación colectiva, etc.) (Vega-Ruiz, 2016). Con esta cita nos damos por enterados que lo que busca el Derecho en el ámbito laboral es llevar de la mano – equilibradamente- el desarrollo económico- que se obtiene de la productividad laboral-, sin dejar de lado el respeto y la garantía mínima que constituyen los derechos fundamentales de la persona al ser estos esenciales para el desarrollo de cualquier relación interpersonal. El Derecho Laboral peruano reconoce la necesidad de un periodo de descanso que contribuya a reparar fuerzas y energías perdidas por el trabajador sin que esto altere de alguna manera su respectiva remuneración: El salario que legalmente se debe cumplir respetando los derechos laborales, pagos pro horas de servicio extra, bonificaciones utilidades, etc.

Las horas y días de descanso que se le debe remunerar al trabajador, así como el salario dominical, feriado y vacacional que por ley corresponden y deben ser cumplidas porque el descanso es un derecho fundamental laboral y como este, el Derecho del Trabajo vela por todos los derechos fundamentales que garanticen el bienestar del trabajador (Comisión de capacitación del área laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2008). Nuestro país al ser un país democrático- que busca garantizar un Estado de bienestar en el que se respeten los derechos humanos y se garanticen tales con instituciones estatales que velen por otorgarle al ciudadano las necesidades básicas- cuenta con respaldos legales importantes que le permiten extender y consolidar su normatividad, a la vez que este (Perú) forma parte del grupo de países miembros de pactos internacionales garantes de los mismos derechos.

2.1.2.1. Derecho Laboral y vínculo con el Derecho Constitucional

El Derecho del Trabajo constituye la respuesta jurídica que el Derecho brinda a un fenómeno social relevante: Una relación jurídico- económica entre dos partes del contrato de trabajo, en la que una de ellas, el trabajador, pone su fuerza de trabajo a disposición de la otra parte, el empleador, para que este la dirija, a cambio de un justificado pago, una retribución; cuando hablamos del derecho al trabajo debemos mencionar inmediatamente derechos fundamentales o derechos humanos, porque es un derecho inherente a la persona humana porque el trabajo dignifica a la personas; es decir, forma parte de lo que son derechos naturales, el trabajo es uno de los más importantes derechos de los ciudadanos. “El Derecho Constitucional es aquel que “regula los derechos y deberes fundamentales como Seguridad Social, atención de la salud. Remuneración mínimo vital, irrenunciabilidad a los derechos laborales. Primacía sobre la realidad, vacaciones, capacitación, adiestramiento y descanso necesario.” (Moreto) Así mismo cabe resaltar que la existencia del Derecho Laboral depende del Derecho Constitucional, a partir de la constitución de 1979 se incluyó el tema de la jornada de trabajo a nivel normativo en el artículo 44 posteriormente debido a una abrupta variación en el uso de las constituciones en el transcurso de una etapa de inestabilidad política en nuestro país se creó la constitución de 1993 -al igual que la mayoría de constituciones latinoamericanas- también contiene disposiciones sobre esta institución laboral- con algunas

variaciones en el tema laboral respecto de su antecesora. El ya tratado artículo 25 ha cambiado la conjunción “y” por la disyunción “o” que se estableció en el artículo 24 de la anterior Constitución Política (1979) lo que facilitaría la implementación de jornadas acumulativas en aquellos que sea conveniente de acuerdo con las necesidades de proceso de producción, esto ciertamente podría favorecer al incremento de la población que padezca sobrecarga laboral. Sin embargo nuestra actual constitución dispone de un artículo que cubre las necesidades básicas de lo que el tema laboral respecta, esto quiere decir que en el artículo 15 de la Constitución se suscriben temas como jornada laboral, derecho al descanso laboral, remuneración mínima vital, licencias, etc. Por otro lado, dejando atrás esta modificación, queda claro cuál es la jornada laboral máxima en el Perú, convirtiéndose esta en un límite infranqueable, aunque dispuesta a ser adherida a cualquier modificación legal o de ser mejorada por alguna norma legal o convencional (esto es algún acuerdo nacional o internacional que nuestro país ratifique). Naturalmente, la disposición constitucional construye una norma laboral de derecho necesario absoluto, de garantizarse la relación entre estas dos disciplinas mencionadas (Derecho Laboral y Constitucional) se garantizaría el equilibrio del Estado y el bienestar de la sociedad .

2.1.2.2. Derechos fundamentales laborales

En el Derecho Constitucional es el encargado de recoger y proteger los derechos fundamentales de la persona por lo que son imprescindible para todos nosotros, siendo así es menester que estén estipuladas en nuestra Ley de Leyes (Vidal, 2007). En la constitución existen dos grandes artículos con los que nosotros estamos trabajando: Uno de ellos es el artículo 2, que hace referencia a los derechos fundamentales de la persona, y al artículo 15 que hace referencia al derecho al trabajo y todo lo que este último involucra. Inmersos en el artículo 15 encontramos los derechos fundamentales laborales que son los necesarios para poder establecer cualquier relación laboral, no todos los derechos fundamentales se convierten en derechos fundamentales laborales porque no todos se pueden proteger bajo esta tipificación del Derecho pero algunos de los más importantes son el derecho al trabajo, a una vida digna, al descanso, a la seguridad, entre otros.

2.1.1.2.1. Derecho al descanso en el ámbito laboral

En el derecho Laboral el descanso tiene tres tipificaciones: El descanso diario, el descanso semanal, el descanso en los días de festividad o feriados y las vacaciones; este es el derecho que tiene el trabajador, luego de cumplir ciertos requisitos a suspender la prestación de servicios durante un cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual a fin de restaurar sus fuerzas y entregarse a ocupaciones personales o a la distracción, esto lo concluimos tras haber leído las fuentes ya mencionadas anteriormente. “Entre los descansos consagrados por la ley, está el de las vacaciones, los dominicales y festivos, y el tiempo de descanso dentro de la jornada laboral diaria. Descansos que deben ser garantizados por el empleador” (Gerencie.com, 2010). El derecho al descanso es un derecho fundamental del trabajador, en efecto el empleador (público o privado) debe garantizarle el cumplimiento y respeto de este derecho. Casualmente, si este derecho es vulnerado, existen diversos órganos que lo protegen uno de ellos es el Estado, quien mediante su Carta Magna ofrece normatividad para tutelarlos. En la Constitución Nacional del Perú se encuentra registrado este derecho fundamental al descanso, está considerado en el artículo 2°, inciso 22, inmerso en el listado de los derechos fundamentales. Asimismo se encuentra previsto dentro de los derechos laborales en el artículo 25 donde se establece que los trabajadores tienen derecho a un descanso anual y semanal remunerado, entre otras cosas.

Adicionalmente, según el artículo 11 del Decreto Supremo N° 012-92-TR se reitera que “tienen derecho al descanso vacacional el trabajador que cumpla con una jornada ordinaria mínima de cuatro horas, siempre que haya cumplido con el año de servicios”, esto antes previsto por el artículo 10° del Decreto legislativo N°173. Consecuentemente, la oportunidad de descanso vacacional será fijada por medio de un acuerdo explícito entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los intereses propios del trabajador, a falta de un acuerdo entre ambas partes, el empleador puede hacer uso de su facultad de directriz (artículo 14° del decreto legislativo N° 173). De acuerdo a lo que establece el artículo 15 del decreto legislativo N° 173 la remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de seguir

trabajado con normalidad. Se considera remuneración a la paga calculada para la compensación de tiempo de servicio que el trabajador concede a la empresa para realizar un trabajo establecido, se Exceptúa de su propia naturaleza el pago ordinario al que se refiere el artículo 18 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por tiempo de servicios, que se otorga cuando finaliza un contrato de trabajo.

2.1.1.2.2. Flexibilidad Laboral en la Constitución de 1993

Hablar de flexibilidad laboral es inmiscuirnos es una de las causas de que en nuestro país aún se presenten casos de sobrecarga laboral o algún tipo de explotación pues el trabajador debe adherirse a las necesidades de la producción cuando lo que se busca es que la relación laboral sea equilibrada y no se perjudique ninguna de las partes involucradas menos la integridad física o moral del trabajador, que en este caso es el tutelado. “Nos referimos a la flexibilización laboral cuando nos referimos a aquellos mecanismos jurídicos, estrategias, reformas y directrices cuyo objetivo es eliminar o quitar rigidez a requerimientos, entre ventajas y falencias, del sistema productivo.” (Delgado, 2014) Situándonos en el Perú contemporáneo es oportuno hablar de globalización y el gran interés de los Estados por fomentar la economía, levantar los índices de economía así como disminuir los índices de pobreza y desempleo, pero muchas veces este enfoque netamente económico puede pasar por alto otros índices importantes para crecer como sociedad y situarnos como país desarrollado. Al igual que la globalización, la flexibilización es producto de la búsqueda del desarrollo económico de los Estados. Naturalmente se encuentra en continua con la defensa de los derechos laborales. Pero este contraste se abisma debido a que la flexibilidad es un fenómeno principalmente dirigido a la disminución de la protección que brindan las diversas instituciones y organismos a los trabajadores, considerando que esta estrategia colaborará a la causa de obtener mayores ingresos y el crecimiento económico del país (Vidal, 2007).

2.1.3. Derecho Laboral y vínculo con el Derecho Internacional

El Derecho Laboral tiene un vínculo con el Derecho internacional, porque de este último derivan múltiples derechos que se encuentran avalados en el Derecho

internacional mediante Cartas Universales, Pactos, Convenios, etc. En el ámbito internacional se ha recogido la jornada de trabajo como uno de los derechos humanos laborales. Por un lado la protección de la salud y seguridad de los trabajadores significa satisfacer la necesidad básica del ser humano en este caso para el grupo de trabajadores, le permitirá tener un trabajo digno. Por otro lado, la inclusión de este derecho en las principales cartas internacionales de derechos humanos permiten brindarle una categoría especial. (Blancas Bustamante, Derechos fundamentales de la persona y relación del Trabajo, 2013) Desde que en la Declaración Universal de los Derechos Humanos se incluye en el artículo 23 legislación a favor del derecho al trabajo, el Derecho Laboral no solo es defendido internamente por la jurisdicción de su nación ,sino que le da un respaldo universal; es decir válido para todo contexto en el mundo. En esta declaración se enmarcan muy bien puntos fijos en el trabajo:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.” Para darle un mayor enfoque a la relación entre estas disciplinas, es meritorio conocer los diversos tratados y convenios internacionales que nuestro país ha suscrito y que por tanto el derecho laboral se rige bajo sus estatutos.

2.1.3.1. Tratados y Convenios internacionales aplicables en la legislación laboral peruana.

Si bien nuestro país está sujeto a una serie de alianzas y acuerdos internacionales, eso no conlleva- directamente- a aceptar todas las políticas que estas instituciones

internacionales promulguen. Según el Portal del Ministerio de Trabajo y promoción de empleo, el Perú no solo no ha ratificado varios tratados, si no que en algunas circunstancias incluso ha denunciado algunos de ellos al no creer conveniente aplicar su contenido en nuestra jurisdicción. Estos son los convenios internacionales que nuestro país a lo de su historia republicana ha ratificado:

- Declaración Universal de Los Derechos Humanos art. 24° que fue adoptado en nuestra legislación por la Resolución Legislativa N° 13282.
- Pacto Internacional de Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales artículo 7° literal “e” adaptado mediante el Decreto Ley N°22129.
- Protocolo Adicional De La Convención Americana Sobre Derechos Humanos En Materia De Derechos Económicos , Sociales y Culturales artículo 7° , literales “f” y “g” adoptado mediante la Resolución Legislativa N° 26998.
- Convenios de la OIT ratificados por el Perú: 1, 67, 79 y 90. “Los tratados internacionales constituyen una fuente formal para el derecho laboral, es así que los convenios ratificados y suscritos por nuestro país, son aplicados internamente” (OIT, 2014).

2.1.3.2. Jornada Laboral y Derecho fundamental al descanso

La jornada de trabajo tiene muchas definiciones que, aunque similares, buscan definir y limitar el tiempo apropiado que un trabajador debiera ocupar para la producción y el trabajo.

La jornada de trabajo es el tiempo en el cual en forma diaria, semanal o mensual el trabajador se encuentra a disposición de su empleador, con el fin de cumplir la prestación laboral que este le exija (Catillo Arredondo, 2007). Este reconocimiento de la jornada máxima laboral como derecho tuvo como antecedente la jornada laboral de más de 14 horas obligatorias trabajadas, las cuales fueron establecidas, principalmente, durante el apogeo de la revolución industrial. Frente a esta situación, el reclamo y la protesta por parte de los trabajadores tuvo como respuesta el reconocimiento de una jornada máxima de trabajo señalada en el Convenio 1 de la Organización Internacional Del Trabajo celebrada en 1919, introducida en el artículo 142 del Tratado de Versalles.

A través de este primer convenio es que se logra dar una primera limitación de 8 horas de trabajo diarias y 48 horas de trabajo semanal. En términos generales la jornada de trabajo es una de las figuras más importantes del derecho del trabajo ya que mantiene una íntima relación con otras instituciones jurídicas -laborales, de ahí que su regulación se debe tomar en cuenta esta especialísima situación. Otros temas relacionados con la jornada son las horas extras, el horario de trabajo, el refrigerio y el trabajo nocturno. (Castillo y Demartini ,2015) Los autores empiezan a considerar la importancia de controlar las horas trabajadas puesto a que en el exceso de estas empiezan a suscitarse los problemas. El tiempo dedicado, por el trabajador, a sus obligaciones laborales está sujeto a límites naturales, los mismos que tienen por justificación el agotamiento del trabajador por el cumplimiento de dicha labor. (Canessa Montejo, 2000)

José Montenegro señala que haya dos aspectos en la duración del trabajo, el activo y el pasivo. El primero consiste que hay dos aspectos en la prestación del servicio del trabajador al empleador en un determinado tiempo (jornada laboral), y el segundo consiste en los descansos que necesariamente deben ser disfrutados por el trabajador como consecuencia del constante esfuerzo desplegado en la prestación de sus labores. (Montenegro Baca, 1953).Consecuentemente, se concluye que el trabajo incluye tanto las horas empleadas al tiempo de servicio como en el descanso que amerita haber trabajado tal jornada. Así pues el trabajo no solo forma parte del Derecho Laboral el periodo de trabajo efectivo, sino también todos los descansos obligatorios: descanso diario, semanal en días feriados y en la vacación anual. (Pasco Cosmopolis, 1993) Algunos antecedentes normativos al régimen de Jornada Vigente que se basa en el cumplimiento de la ley Ley No 27671 son el Decreto Legislativo N° 692 6.11.91, ley que establece mecanismo para modificar las jornadas del trabajo; la Ley N° 26136 la cual fue derogada por el Decreto Legislativo N° 854 10-10-97, anteriormente el Decreto Supremo N° 008-97-Tr 10.10.97 antes el Decreto Legislativo N° 854 1-10-96. El Decreto Legislativo N° 854, aprobado mediante Decreto Supremo 07-2002-TR y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo 08-2002-TR (4 julio del 2002) ,así como el Decreto Supremo 012-2002-TR (el 9 de agosto de 2006) .

2.1.4. Trabajo decente

El trabajo decente es un término implementado por la Organización Internacional de Trabajo OIT para referirse al trabajo que garantice el respeto por los derechos fundamentales del trabajador, estos son la libertad, la equidad, la dignidad, la calidad de vida, la seguridad, la alimentación, la salubridad, el descanso, etc. La OIT presenta este término para que se pueda conocer este trabajo ideal en todo el mundo. Es relevante la inserción de este concepto en el ámbito laboral, pues está estrechamente relacionado con las principales y más constantes preocupaciones de dicha organización internacional, los Estados y la sociedad laboral en general: el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social. El empleo abarca todas las clases de trabajo y tiene dos facetas: cuantitativas y cualitativas. Así pues, la idea de «trabajo decente» es válida tanto para los trabajadores de la economía regular como para los trabajadores beneficiarios de la economía informal, los trabajadores autónomos (independientes) y los que trabajan a domicilio. La idea incluye la existencia de empleos suficientes (posibilidades de trabajar), la remuneración, la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres. La seguridad social y la seguridad de ingresos también son elementos esenciales, aun cuando dependan de la capacidad y del nivel de desarrollo de cada sociedad. (Ghai, 2003).

Aunque en nuestro país (Perú) no existe un Código del Trabajo como sí existe en otros países entre ellos Brasil, Uruguay, Chile, entre otros. Es importante conocer la extensa legislación con la que contamos para tutelar los principales derechos que intervienen en la relación laboral con fines de concretar que todos y cada uno de los empleadores de nuestro país desarrolle un trabajo decente. La sobre carga Laboral está inmersa en nuestra sociedad y vulnera nuestro derecho fundamental al descanso, pero esta sobrecarga de trabajo podría ser considerada un delito ya que violan diversos derechos fundamentales de la persona en sí y de la persona como trabajador. Con el ofrecimiento de estas políticas proteccionistas hemos dado a conocer la basta normatividad que protege estos derechos sin embargo en el siguiente capítulo mostraremos cómo a pesar de que existe legislación que tutela nuestros derechos, no son tomados en cuenta muchas veces en el ámbito laboral ,

por diversos factores como la flexibilidad laboral defendida por los Estados ,que se enfoca en conseguir un mayor fomento y desarrollo económico del país antes que velar por la integridad de su sociedad.

2.2. MARCO CONCEPTUAL

El trabajo en el Perú en la actualidad

El presente capítulo tiene por objetivo concretizar el marco legal señalado en el capítulo anterior, ya que de acuerdo a nuestro marco legal vigente los descansos remunerados reconocidos son tres: El descanso semanal obligatorio, el descanso remunerado en días feriados y el descanso anual remunerado o vacaciones. La vigente Constitución de 1993, reconoce textualmente al descanso semanal obligatorio remunerado y al descanso anual remunerado (Ministerio de Trabajo, 2011). Al contar con este marco legal que no solo limita y señala la jornada laboral y la remuneración correspondiente a las horas trabajadas (directa o indirectamente) sino que también protege y vela el derecho al descanso, asumo que es importante analizar y precisar si los actores involucrados en el proceso de trabajo están cumpliendo en respetar el mismo.

En los subcapítulos iniciales trataremos de especificar conceptos y estadísticas a nivel nacional, para saber de qué y cuánta población está involucrada en el tema laboral- esto con referencia a estadísticas del INEI que son plasmadas en la web del Ministerio de Trabajo y promoción de empleo. Posteriormente en los tres siguientes subcapítulos trataremos de los roles de cada sector involucrado en lo laboral, como son el empleador, el empleado y el sistema fiscalizador, para así dar a conocer en cada subcapítulo cómo estarían incumpliendo sus respectivos roles quebrantando o vulnerando el derecho al descanso. Finalmente en el último subcapítulo hablaremos sobre casos concretos de sobre carga laboral, anticipado con un comentario del porqué posiblemente se suscite este problema en el Perú contemporáneo, aún.

De esta manera quedará afirmado que hay población que sufre sobrecarga laboral y esta vulnera el derecho fundamental al descanso, casos denunciados y otros no, pero finalmente conocidos y que naturalmente deben ser considerados delitos porque perjudican la integridad física y moral de las personas sin importar sus derechos fundamentales.

2.2.1. Trabajo en el Perú: Generalidades

El trabajo está íntimamente relacionado con el incremento de la producción nacional al ser el factor trabajo un elemento determinante en la producción de bienes y servicios. Sin embargo, el impacto de un mayor (o menor) crecimiento económico puede verse atenuado con ciertas decisiones personales del trabajador y sus expectativas acerca de sus posibilidades de conseguir empleo. Así, una persona que queda sin trabajo podría pasar a la situación de inactividad o desempleado, o también podría en algunos casos optar por la opción del autoempleo. En una realidad económica como la peruana en donde no hay seguros de desempleo y donde la informalidad facilita el autoempleo, es probable que el empleo sea hasta cierto punto rígido a cambios en el producto nacional (Ministerio de Trabajo y Promoción de empleo, 2009)

2.2.1.1. Definición de Trabajo

Según la Real Academia Española, el Trabajo es “aquella ocupación retribuida. Obra-cosa producida por un agente. Cosa que es resultado de la actividad humana.

Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición capital. Lugar donde se trabaja”. Sin embargo esta definición de una palabra tan controversial no puede encasillarse totalmente a una definición más bien semántica. Al ser el trabajo una relación económica, desde este enfoque también se busca definirlo entendiéndose por trabajo a alguna actividad que puede realizar el hombre en la que el fin es la transformación o la producción de un nuevo producto o servicio. “Si bien es cierto que el trabajo es un concepto global que hace referencia a cualquier ámbito de nuestra vida, su utilización está íntimamente relacionada con el ámbito de las finanzas, donde se entiende por trabajo cualquier actividad que se realiza en contraprestación a una remuneración. En la actualidad,

se define como trabajo la producción de bienes y servicios a cambio de dinero.” De tal modo, se aprecia que el trabajo involucra no solo producción de bienes sino un sector muy importante de la población que interactúe y participe en este fenómeno económico-social.

2.2.1.2. Población involucrada

En nuestro país, así como sucede en todo el mundo, no toda la población se encuentra inmersa en alguna relación laboral, solo algunos sectores son los que prestan su tiempo para la realización de alguna actividad afín al trabajo. En ese sentido la población involucrada debe tener las condiciones necesarias para poder desarrollarse óptimamente en este ámbito.

La Población en Edad de Trabajar (PET) es el conjunto de personas que están aptas en cuanto a edad para el ejercicio de funciones productivas en el área laboral. En el Perú, se considera a toda la población de 14 años y más como población en edad activa o población en edad de trabajar. (Ministerio de Trabajo, 2013).

2.2.1.3. Población económicamente activa

La Población económicamente activa (PEA) en el Perú son todas las personas en edad de trabajar que- cuando se recopilaban los datos para la encuesta del INEI 2009- se encontraban trabajando (ocupados) o buscando activamente trabajo (desocupados). Según estadísticas la PEA en el Perú para el 2013 fue 15 683 616 de peruanos (Ministerio de Trabajo, 2013). Dentro de este grupo habría que profundizar más para saber cuál es el sector que verdaderamente está activo y desempeña alguna actividad laboral, ya que aquí se considera tanto personas ocupadas como desocupadas.

2.2.1.4. Población ocupada

El MITPE también nos brinda otro sector que es la PEA ocupada en el que nos centraremos, esta es el conjunto de la PEA que trabaja en una actividad económica, sea o no en forma remunerada en el periodo de referencia. En este grupo se

encuentra las personas que reciben una remuneración al contar con una ocupación o trabajo al servicio de un empleador o de manera independiente; otro grupo de esta PEA ocupada se sitúa en las personas que tienen un trabajo con remuneración, pero que temporalmente no se encuentran trabajando por estar enfermos, de vacaciones, licencia o algún percance similar; finalmente se le suma a este grupo las personas que prestan servicios a las Fuerzas Armadas, Fuerzas Policiales o en el Clero. (Ministerio de Trabajo, 2013).

2.2.2. Actores involucrados

El trabajo es un fenómeno social que cuenta con 3 sujetos participantes: EL empleado, el empleador y el ente fiscalizador, en consecuencia es primordial conocer cada rol y que estos agentes involucrados velen desde su papel desempeñado por respetar los derechos fundamentales, en especial el derecho fundamental al descanso.

El artículo II de la Ley N° 29497. Ley Procesal del Trabajo especifica que en el ámbito de la justicia laboral Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

2.2.2.1. El empleado

El empleado es uno de los agente más importantes en la relación laboral pues es quien presta su tiempo para la realización de una actividad, por tanto es quién se desgasta, quien se agota tanto física como mentalmente. Por tales razones es uno de los actores que recibe mayor protección en el Derecho Laboral, ya que como se ha mencionado con anterioridad esta rama del Derecho tutela al más débil dentro de la relación laboral, no se enfoca tanto en los beneficios de la empresa como de la integridad del empleador.

2.2.2.1.1. Rol del empleado

“Hay que distinguir las normas formales, que son las que le explican al trabajador a la hora de la selección y entrenamiento, y las normas informales que aunque no se explican se dan por hecho. En base a la personalidad y competencia del empleado, así como en las propias normas de funcionamiento de la empresa se van asignando roles para los empleados. Los roles son importante porque permiten el buen funcionamiento de la empresa.” (Soto)EL rol del empleado ha cambiado debido a que la sociedad está cambiando su forma de vida, ahora no se ve el rol del trabajador hombre, seguidor del modelo patriarcal. En la actualidad se desenvuelven tanto hombres como mujeres en el ámbito productivo, quizá esta incorporación de la mujer ha generado algún desequilibrio familiar, puesto que antes la mujer cumplía un rol reproductivo.

Siendo así el hombre podía pasar trabajando jornadas mayores a las establecidas por la legislación con tal de no asumir ninguna responsabilidad doméstica, así con el paso del tiempo la sobrecarga laboral era normal y propia de los varones que eran los únicos que podían trabajar .La tensión entre el trabajo y la vida familiar no es un problema nuevo, lo cierto es que la progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo la ha colocado en una posición visible, de modo que ahora la mujer a parte del trabajo doméstico realiza un trabajo productivo ya que esto parte de una necesidad en la que en una familia hace falta los ingresos de ambos padres para poder tener un status económico adecuado , sin embargo , el hombre no ha incrementado su participación en el trabajo doméstico que además no es remunerado ni se aplica la legislación laboral en ese aspecto. A este problema hay que sumarle la flexibilidad laboral y la informalidad que no disminuye su índice, así como el envejecimiento de la PEA. (Mejía, 2014).

2.2.2.1.1. Derechos y obligaciones del empleado

La OIT establece funciones que debe cumplir el empleado para el desarrollo norma del proceso laboral, en adición a los derechos que lo protegen este debe cumplir diversas obligaciones que sirven como requisito al momento de presentar alguna queja o reclamo a su empleador o ante alguna institución pública que lo ampare.

El empleado debe cumplir requisitos básicos como el cumplimiento del horario establecido; deberá prestar personalmente los servicios pactados con el empleador así como las actividades afines a la empresa con eficacia, dedicación y responsabilidad; asistir asiduamente y con puntualidad a su centro de labor, exceptuando las ocasiones que su salud o alguna emergencia lo amerite; deberá preservar tanto las herramientas como las maquinarias que se le brinden para la realización de su actividad, entre otras que serán pactadas en el contrato de trabajo y de forma paulatina en el transcurso de su adaptación en su centro laboral.

Del mismo modo tendrá todos los derechos correspondientes, especialmente a la remuneración total por sus servicios, a la seguridad, a la salud y al descanso.

2.2.2.1.2. Incumplimiento de las leyes laborales por parte del empleado

Por necesidad de trabajo, esto a una remuneración, muchas veces el trabajador se presta a trabajar en condiciones deplorables que van en contra de su integridad física y moral. Al aceptar tales condiciones, excede su jornada laboral establecida, se priva de sus horas de descanso que le corresponden por ley, se generan tensión entre su empleo y su relación social y personal a la vez que puede caer en alguna enfermedad derivada de la tensión en la carga laboral afectándole su carácter y el desarrollo de actividades necesarias.

El trabajador tiene una gama de políticas proteccionistas, contempladas en el capítulo primero del presente trabajo, tiene todas las posibilidades de ganar ante un posible proceso judicial si es que denunciase el abuso y vulneración que el Es la persona o entidad, de cualquier clase que fuere por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio (Código del Trabajo). Es considerado empleador aquella persona que da empleo. Es un concepto íntima y esencialmente relacionado con el de empleado, que es el otro sujeto de la relación laboral.

Como la ley supone que se encuentra en una situación de poder sobre el empleado que debe aceptar sus directivas en cuanto al trabajo a realizar, es este último el que está protegido por las leyes laborales. Puede ser empleador una o más personas físicas o una persona jurídica, que solicite y contrate a uno o más trabajadores para que pongan a su disposición su fuerza de trabajo.

2.2.2.2. El empleador

2.2.2.2.1. Rol del empleador

El rol que desempeña el empleador es de vital importancia, puesto es el que estará siempre a la cabeza de la relación trabajador-jefe; esto no significa que su posición le permita tener un trato prepotente e injusto con su subordinado, al contrario, es ahí donde radica su relevancia en garantizarle las condiciones necesarias al trabajador para que este pueda optimizar su productividad al mismo tiempo sentirse feliz. Múltiples campañas empresariales se realizan en post de lograr este último objetivo en el trabajador. Esto debido a que cuando el trabajador se sienta más placentero y a gusto en su centro de trabajo, mayor será el interés por realizar bien sus trabajo y esto favorecerá a la empresa, al empleador y al mismo trabajador.

2.2.2.2.3. Derechos y obligaciones del empleador

Por el contrario si el empleador abusa de su poder e incumple con su rol fracasará no solo como profesional, sino como persona al trasgredir los derechos fundamentales, fácilmente se estaría violando el derecho a la igualdad de trato, entre otros. El empleador debe brindar a sus trabajadores un salario digno, respetando los mínimos legales, un lugar confortable para trabajar, no hacer discriminaciones entre sus empleados, cumplir con las normativas del derecho de la Seguridad Social, brindarles las vacaciones y licencias que la ley establece, respetar sus derechos sindicales, etcétera. (Blancas Bustamante, Derechos fundamentales de la persona y relación de Trabajo, 2013).

El empleador tendrá la obligación de brindarle a sus trabajadores todas las herramientas que estos requieran para el ejercicio que desempeñen, deberá ponerlos en planilla y dar conocimiento de ello a las autoridades correspondientes para que puedan gozar de los servicios los cuales son acreedores. Tendrá la obligación de pagar todas las remuneraciones que corresponden según la ley así como las obligaciones impuestas por la legislación laboral; así como garantizarle las condiciones adecuadas de higiene, seguridad y descanso; así mismo responderá

por todos los incumplimientos e infracciones que su empresa cometa o no cumpla con los parámetros establecidos. Independientemente de su obligación de coordinación y dirección empresarial.

Al mismo tiempo posee la facultad de sancionar cualquier conducta de indisciplina por parte del empleador que el empleador convenga.

2.2.2.2.3. Incumplimiento de las leyes laborales por parte del empleador

El empleador, sin embargo según, (Gomez Valdez, 2007) puede exculparse de responsabilidades por el incumplimiento de la norma laboral y de prevención social que han afectado a sus servidores. Rigiéndose a la relación laboral, el empleador bajo el principio de racionalidad, manifestar que hay circunstancias no dolosas que no permiten al empleador cumplir con sus habituales funciones y obligaciones del trabajo, esto estipulado en el Artículo 30 del TUO-LP-CL-728, según el cual el empleador es exculpado de responsabilidad por no pagar los salarios oportunamente por alguna razón demostrable. Avalándose en esta norma, el empleador muchas veces puede incumplir leyes y abusar del trabajador haciéndolo trabajar más o recargándolo de trabajo sin pagar las debidas remuneraciones. Se protege con la propia ley incumpliendo y violentando derechos fundamentales que son anteriores a cualquier a otra ley, y por ende se debe procurar su máxima protección.

Terminada la exposición de roles de cada parte involucrada supongo que si al menos ambas partes entendieran eso, todos podrían adecuarse y enfocarse a objetivos, y con ello crecer personalmente haciendo crecer la empresa. Sin embargo esto no es así. Peor aún, por lo que si al menos ambos entendieran eso, creo que todos podrían alinearse a objetivos, y con ello crecer personalmente haciendo crecer la empresa. El empleador (siempre pensando en uno de buena fe) suele pretender del empleado que “se ponga y transpire la camiseta” que esté alineado a los objetivos de la empresa, y que entienda cuando hay que tomar acciones antipáticas (como suspensiones y despidos). (Bercun, 2009)

2.2.2.3. El ente fiscalizador

Es importante contar con una instancia que pueda garantizarnos la armonía laboral en la relación empleado-empleador. Puesto que es necesario una institución pública a la que podamos acudir ante cualquier trasgresión de nuestros derechos o para exigir y reclamar los mismos. Como se sabe contamos con distintas instituciones y organismos que supervisan el control adecuado del proceso laboral en todos los espacios contamos con leyes que intervienen y regulan los procesos laborales (internacional, nacional, regional y localmente), pero estas necesitan estar protegidas por instituciones a la cual se pueda acudir para buscar orientación, presentar queja o algún pedido.

Así como en todos los procesos es necesaria en la relación laboral una especie de árbitro que controle que este proceso se lleva con total normalidad y que en el caso de que se incumpla con la ley este ente fiscalizador pueda aplicar la supervisión correspondiente e impones una sanción, en caso fuera pertinente.

2.2.2.3.1 OIT

La Organización internacional del Trabajo es la encargada a nivel mundial de la inspección del Trabajo. “Es el servidor Público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden socio- laboral y de la seguridad social, de exigir responsabilidades que procedan orientar y asesorar técnicamente dichas materias” (Jimenez Coronado, 2015). Todo ello conforme y bajo el convenio N° 81 que nuestro país ratificó, dándole lugar no solo a los convenios y acuerdos internacionales bajo los que nos regimos , sino también dándole espacio y jurisdicción para que pueda realizar las fiscalizaciones y pueda brindar las observaciones y soluciones necesarias para la mejora laboral en nuestro país.

2.2.2.3.2. Ministerio de Trabajo y promoción de empleo

El Ministerio de Trabajo y Promoción de empleo forma –también- parte del Sistema de Inspección del Trabajo, ya que “este es un sistema único, polivalente e integrado a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción de empleo, constituido por el conjunto de normas, órganos, servidores públicos y medios que contribuyen al adecuado cumplimiento de la normativa laboral.” (Jimenez Coronado, 2015) Este ministerio además está encargado de la prevención de riesgos laborales, colocación de empleo, fiscalización y prevención del trabajo infantil, promoción del

empleo y la formación para el trabajo, garantizar la seguridad social, salud y bienestar de los trabajadores así como cualquier otra materia que involucre algún aspecto laboral- recordemos que no solo se encarga del control y supervisión del empleo en el país, sino que además una de sus funciones es la promoción del empleo y la inserción de los pobladores al proceso laboral.

2.2.2.3.3. SUNAFIL

Nuestro sistema laboral está protegido por diversas instituciones y organismos nacionales e internacionales. El artículo IV de la Ley de Trabajo concede la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, se afirma que ante cualquier proceso judicial en materia laboral los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Es decir ante cualquier eventualidad de materia laboral se impartirá justicia haciendo uso de las normas tanto adheridas a la constitución o ratificadas en algún convenio internacional.

La creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización SUNAFIL constituye un elemento determinante dentro del sistema de inspección laboral en el Perú, siendo que una de las funciones primordiales del Estado es adoptar mecanismos sólidos de protección de los derechos laborales. (Campos & Saco, 2013) Explicaremos las principales novedades que trae consigo la Ley 29981, ley que instaura la SUNAFIL y si es que el nuevo sistema propuesto por el Ministerio de Trabajo y el Estado resultará eficaz para un contexto como el de nuestra sociedad en el cual prima la informalidad.

2.2.2.3.4. Rol de la SUNAFIL

La SUNAFIL es el órgano encargado de la supervisión e inspección del Trabajo, así como participación en las actuaciones inspectivas, de investigación o comprobatorias, actuaciones de orientación, consulta o asesoramiento técnico, entre otros. (Jimenez Coronado, 2015) Adicionalmente- la ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General señala que el Estado puede establecer

relación con los administrados- es decir, en el caso de que este ente fiscalizador (la SUNAFIL) encuentre algún indicio o prueba que sustente irregularidades en alguna empresa puede proceder a sancionarlo o a iniciar un proceso administrativo externo. la SUNAFIL puede abrir un proceso administrativo interno en el que sancione a algún trabajador de la tratada superintendencia por incumplimiento de su función o por falta grave al estar coludido con alguna empresa y no realizar la fiscalización que corresponde.

Cumpliendo así su rol de comparecencia y participación en el procedimiento administrativo sancionador en materia socio-laboral.

2.2.2.3.5. Fortalecimiento de los órganos fiscalizadores

Ciertamente la participación tutelar de estos agentes supervisores son importantes para el adecuado desarrollo del proceso laboral, sin embargo estos cumplen un rol relevante en cuanto a implementación de políticas proteccionistas y sancionadoras que como sabemos cuantitativamente son considerables. Sin embargo a quién o qué institución se debe acudir cuando se suscita de forma concreta algún tipo de abuso laboral, violación de derechos laborales, etc. Nuestro país durante considerables décadas vivió en la precariedad de no tener un sistema fiscalizador óptimo y eficaz el cual pueda asegurar una respuesta eficaz e inmediata a cualquier empleado (o sindicato de trabajadores) que padezca(n) de alguna trasgresión de sus derechos en su trabajo. Es así como el 15 de enero de 2013 se promulgó la Ley N° 29981, que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) mediante lo cual se establece su rol como ente rector del Sistema de Inspecciones de Trabajo, y se le otorga la facultad de establecer las normas y el procedimiento para asegurar el cumplimiento de las políticas públicas en materia de su competencia laboral.

Otorgándosele nuevas funciones este sistema de control tendrá mayor envergadura y podrá no solo fiscalizar sino ayudar de manera directa con la orientación y la resolución de conflictos que puedan solicitar los empleados, este órgano se funda en un momento de ausencia de órganos fiscales y con él se espera la solidificación de las instituciones laborales estatales que puedan ayudar a la mejora continua del proceso laboral.

5. Casos de Sobrecarga Laboral

Pese a la presencia de organismos fiscalizadores cada vez más contundentes y que los índices cuantifican un aumento en el porcentaje de empleo decente: “las cifras de empleo decente, en el sector formal de la economía se ha observado en el periodo 2006-2009 una evolución favorable aunque aún lenta hacia el incremento del empleo decente, al haber aumentado las cifras de contratación a plazo fijo desde 28,1% en el 2006 a 39,3% en el 2009 en el sector formal de la economía” (Ministerio de Trabajo y Promoción de empleo, 2009), aún nuestra sociedad es espectadora de diversos casos de sobre carga laboral. Casos conocidos y tratados, pero lamentablemente no subsanados.

2.2.2.1. Población mayormente afectada por la sobrecarga laboral

En Lima Metropolitana se replican los principales indicadores de empleo por género observados a nivel nacional. La tasa de actividad es mayor para los hombres (80,0%) que para las mujeres (57,9%). Por otro lado, las estadísticas de subempleo por horas y por ingresos son más desfavorables para las mujeres ocupadas, al estar el 43,5% de ellas en condición de subempleada (12,8% subempleada por horas y 30,7% por ingresos). Por su parte, solamente el 26,4% de los hombres ocupados está subempleado (5,4% por horas y 20,9% por ingresos). La tasa de desempleo también es mayor para las mujeres de Lima Metropolitana (8,8%) en comparación con la tasa correspondiente a los hombres (4,4%). Además, las cifras de desempleo y subempleo en Lima Metropolitana también están relacionadas con la edad de los trabajadores. Se observa que para los trabajadores jóvenes (entre 15 a 29 años), las tasas de desempleo y subempleo son altas (9,1% y 36,8% respectivamente) en comparación con los trabajadores con edades entre 30 y 64 años (alrededor de 5% para el desempleo y 32% para el subempleo). (Ministerio de Trabajo y Promoción de empleo, 2009) Así podemos apreciar que los sectores más desfavorecidos tanto por desempleo y subempleo son las mujeres y los jóvenes menores de 30 años, sumergidos en esta situación de desventaja estos sectores se ven en la necesidad de aceptar cualquier condición de trabajo con tal de adquirir uno, lo cual conlleva a que se conviertan en las principales víctimas de la sobrecarga laboral, ya que como explico no les es tan accesible conseguir un trabajo decente.

2.2.2.2. Sobrecarga Laboral: prácticas pre-profesionales

Uno de los sectores más frecuentes de impacto de sobrecarga laboral es la labora pre- profesional. Encuentra condiciones favorables para darse: población joven, sin experiencia, con urgencia de dinero – en algunos casos- y con necesidad de trabajar- para “aumentar el expediente”. Estos factores favorecen la vulneración de esto sector de la población y son usuales víctimas de explotación laboral por parte de empresas formales, estudios Jurídicos, entre otros .Lugares de empleo de alto renombres que caen en la mediocridad al jugarse con el respeto por los derechos fundamentales de la persona redimiéndolos a condiciones inaceptables que lamentablemente al ser casi siempre los primeros empleos para el sector joven se ve forzado a aceptar.

Caso1: prácticas pre-profesionales en Estudios Jurídicos

De los casos más conocidos de sobrecarga laboral en prácticas pre- profesionales se aplica en el espacio de los Estudios Jurídicos; este es uno de los que más infringe en esta trasgresión de derechos no solo del derecho al descanso sino a una serie de derechos como la integridad física al decaer en distintas enfermedades ocasionadas por la tensión laboral, derecho a la libertad, derecho a un trabajo digno, entre otros. Un caso conocido es el derecho a pagar piso por el practicante expuesto por ARCE, Elmer en “El practicante que paga “derecho de piso”” (<http://www.ius360.com/privado/laboral/el-practicante-que-paga-derecho-de-piso/>) El derecho a “pagar piso” es un problema que se aprecia con frecuencia en el sector de prácticas pre profesionales , centrándonos más en las practicas pre profesionales en estudios jurídicos en donde si quieres ascender y tener un buen futuro debes acceder y acatar todas las reglas que el empleador sugiera , de este modo el empleador juega con las expectativas legítimas del joven que además está en formación para convertirse en una persona inmersa en lo jurídico. Lo peor de esta práctica, afirma el autor, no es solo que exista tal vulneración, sino que el empleado cree que esas condiciones son parte del proceso de aprendizaje y las asume como normales y necesaria para asegurarse un futuro próspero. Hay algunos puntos que el autor trata: la práctica no sustituye la formación

universitaria cuando se prioriza el papel formativo de la práctica, ya que simultáneamente al cumplimiento de su rol como trabajador se devalúa el rol formador de la universidad.

El pago de “derecho de piso” exige sacrificios a los estudiantes que muchas veces afectan su buena formación académica en la Universidad. Indudablemente, ello distorsiona el rol complementario que las prácticas deberían tener. Además, puede que la ley disponga que los practicantes gozan de derechos económicos, de descansos, de seguridad y salud o de respeto a sus derechos fundamentales que son esenciales para poder tener un trabajo decente. Puede también que el convenio de prácticas repita o sume otros derechos. Pero, todo este reconocimiento es únicamente teórico o formal, si es que ello no viene acompañado del cumplimiento de los mismos. Además, todos los convenios dicen respetar los horarios de refrigerio (45 minutos fuera de la jornada) y los descansos semanales o anuales retribuidos, tal como lo indica la Ley 28514. Pero estos no se cumplen y se admite su incumplimiento con normalidad, incluso a veces es tomado a la broma en este sector el padecer de sobrecarga laboral, porque se asume como que tuvieran mayor importancia o consideración dentro del Estudio, paradójico que mientras más se te explote, el empleador crea que más eficiente e importante es en la empresa.

EL autor concluye el artículo proponiendo que se debe combatir esa idea de que la prácticas pre-profesional es un favor que se hace al practicante ya que estas son contrarias a un funcionamiento ideal de las modalidades formativas en las empresas. Debemos exigir las condiciones legítimas y necesarias que manejan. Asegurar esto es tarea de estudiantes, empresas y Estado. (ARCE, 2016) Claro y contundente mensaje que se debería difundir, ya que al ser estas unas de las primeras experiencias laborales marcan e incluso pueden predecir cómo será un futuro empleo o mejor dicho qué condiciones podrías aceptar en un próximo trabajo y cuán predispuesto estás a aceptar que se te sigan violentando tus derechos.

Así concluimos que es importante tener un marco legal proteccionista del derecho fundamental al descanso (y de otros más); sin embargo con el conocimiento del rol que debe desempeñar cada parte involucrada podemos

difundir y evitar que se siga vulnerando este derecho básico; por el bien del empleado y, su integridad física y moral; por el bien del empleador para asegurar una mejor productividad en su empresa al contar con empleados sanos y cómodos en su lugar de trabajo y, por último para el bien de la sociedad al contar con instituciones estatales a las cuales podemos acudir para reclamar alguna injusticia o exigir que se nos respeten nuestros derechos, de manera que podamos desarrollarnos al máximo de nuestras capacidades y posibilidades . En un ambiente equilibrado, con remuneraciones justas, días de descanso para el disfrute de nuestro tiempo libre garantizado por un Estado ordenado y justo. La nueva ley procesal otorga la competencia a los jueces de trabajo para resolver todas las demandas por daños, lo cual está incentivando los reclamos y aumentando la cuantía de las indemnizaciones atendiendo la “finalidad protectora” del derecho laboral. (Sousa, 2014)

CONCLUSIONES:

Expuestos los argumentos que- no son los únicos- he encontrado útiles a mi criterio, puedo concluir que los trabajadores peruanos no tienen un trabajo decente en gran incidencia porque **las empresas** no cumplen con la legislación, pagan a destiempo, no respetan la jornada laboral establecida, no cumplen con dar los descansos obligatorios y remunerarlos debidamente, además muchas de las empresas privadas no respetan los feriados. Este es un problema de mayor atención; sin embargo, no es el único, ya que **los empleados** no reclaman este abuso de poder de sus empleadores, adicionalmente, aceptan trabajar bajo las condiciones del empleador, debido a que necesitan el empleo y están supeditados a las condiciones que estos (los empleadores) establezcan para conseguir el empleo o para ascender de puesto. A ello se le suma que los entes fiscalizadores muchas veces no cumplen con su rol: controlar y fiscalizar estas irregularidades. Muchas veces por desconocimiento de estas irregularidades y otra porque las empresas formales tienen poder económico y los entes fiscales pueden ser sobornados o engañados con información falsa, y las empresas informales abusan en un grado mayor de sus trabajadores y no tienen ninguna fiscalización. Estas tres

partes involucradas en el proceso laboral están soslayando la legislación laboral y los afectados somos nosotros los peruanos. Es importante tener un marco legal proteccionista del derecho fundamental al descanso (y de otros más), es menester conocer las estadísticas laborales en el Perú para reconocer e identificar los sectores menos favorecidos; sin embargo con el conocimiento del rol que debe desempeñar cada parte involucrada podemos difundir y evitar que se siga vulnerando este derecho básico; por el bien del empleado y, su integridad física y moral; por el bien del empleador para asegurar una mejor productividad en su empresa al contar con empleados sanos y cómodos en su lugar de trabajo y, por último para el bien de la sociedad al contar con instituciones estatales a las cuales podemos acudir para reclamar alguna injusticia o exigir que se nos respeten nuestros derechos, de manera que podamos desarrollarnos al máximo de nuestras capacidades y posibilidades. En un ambiente equilibrado, con remuneraciones justas, días de descanso para el disfrute de nuestro tiempo libre garantizado por un Estado ordenado y justo.

RECOMENDACIONES:

Estimados, lectores:

Para manifestarles que esta, nuestra, investigación no acaba aquí, es más, recién comienza en la curiosidad que haya podido despertar en cada una y uno de ustedes, mis compañeros y lectores; en las ganas y el anhelo que- ahora más que nunca- tengamos de contribuir con nuestra sociedad, una sociedad justa, una sociedad en la que se protege la calidad de vida, respetuosa de los principios, leyes y reglamentos; pero sobre todo que respete los parámetros que impidan a la persona tener una vida digna y poder desarrollarse en un ambiente equilibrado y adecuado con las condiciones apropiadas: igualdad de género, igualdad de oportunidades, seguridad garantizada, salubridad garantizada, respeto por las jornadas laborales establecidas, cumplimiento de la remuneración adecuada, etc. El descanso es fundamental en nuestras vidas, quizá – y es mi mayor esperanza- ahora con más conocimiento del tema y de los mecanismos de defensa contra el padecimiento de la sobre carga laboral estemos vigilantes y prestos a darle el valor y cuidado que este derecho amerita.

Por nuestras familias, nuestra salud, por el futuro que le deparamos a las siguientes generaciones, cumplamos las normas y exijamos su debido cumplimiento para que podamos sentirnos realizados de aportar a la paz y justicia social.

Atte.

Cesar Almeyda Avalos

BIBLIOGRAFÍA

ARCE, E. (2016). El practicante que paga derecho de piso. Ius et Veritas.

Bercun, G. (3 de agosto de 2009). Gastón Bercun. Recuperado el 19 de Mayo de 2016, de Relación empleado-empedor: <http://gastonbercun.com/tag/relacion-empleadoempedor/>

Blancas Bustamante, C. (2013). Derechos fundamentales de la persona y relación de Trabajo. Lima: Fondo editorial PUCP.

Blancas Bustamante, C. (2013). Derechos fundamentales de la persona y relación del Trabajo. Lima: Fondo Editorial Pucp.

Blancas Bustamante, C. (2015). Derechos fundamentales laborales y estabilidad en el trabajo. Lima: Palestra Editores.

Campos, D., & Saco, M. (2013). En búsqueda de un Sistema de Fiscalización y supervisión laboral: A propósito de la creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización (SUNAFIL). *Ius Et Veritas*, 450-480.

Canessa Montejo, M. (2000). La jornada máxima del trabajador en el Perú. *Asesoría Laboral*.

Carranza, E.a. (5 de agosto de 2010). Estados Americanos enfrentan sobrecarga laboral. (smtdev, Entrevistador)

Catillo Arredondo, V. (2007). *Jornada de Trabajo*. Lima.

COMISION DE CAPACITACION DEL AREA LABORAL CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA. (2008). "Derecho Laboral Privado" Compendio de Derecho Laboral. Lima: Centro de Investigaciones Judiciales.

Comisión de capacitación del área laboral de la Corte Superiorde Justicia de Lima. (2008). "Derecho Laboral Privado" Compendio de Derecho Laboral. Lima: Centro de Investigaciones Judiciales.

Delgado, J. L. (24 de marzo de 2014). La flexibilidad laboral: Club de ensayos. Recuperado el 3 de julio de 2016, de Club de ensayos: <https://www.clubensayos.com/Temas-Variados/LA-FLEXIBILIDAD-LABORALPERU/1580181.html>

García-Cuestas, J., & Gil-Monte, P. (diciembre de 2008). EFECTOS DE LA SOBRECARGA LABORAL Y LA AUTOEFICACIA SOBRE EL SÍNDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO (BURNOUT). UN ESTUDIO LONGITUDINAL EN ENFERMERÍA. Revista Mexicana de Psicología, 25, 10.

Gerencie.com. (22 de junio de 2010). Gerencie.com. Recuperado el 10 de junio de 2016, de El descanso es un derecho fundamental del trabajador según el Consejo de estado: <http://www.gerencie.com/el-descanso-es-un-derecho-fundamental-deltrabajador-segun-el-consejo-de-estado.html>

Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores". Revista Internacional del trabajo, 122(2), 15-36.

Gomez Valdez, F. (2007). Derecho Social y del Trabajo: La empresa y el emepleador. Lima: San Marcos.

Jimenez Coronado, L. (2015). SUNAFIL. Lima: Instituto Pacífico.

Ley Marco del empleo público, EXP. 4635-2004-AA/TC, Fundamento 17) (Tribunal Constitucional del Peru 17 de abril de 2006).

Medina, G. (07 de marzo de 2016). Las camareras de piso denuncian sobrecarga laboral. (G. Lopez, & B. Quintero, Entrevistadores) Islas Canarias, España: Atresmedia.

Ministerio de Trabajo. (Mayo de 2011). Trabajo: Transformación concertada. Recuperado el 01 de Junio de 2016, de http://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin_7_1.html

Ministerio de Trabajo. (2013). Trabajo. Recuperado el 2 de junio de 2016, de http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/estadisticas/oferta_laboral_region/2013/peru_total_region_005_2001-2013.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción de empleo. (2009). Informe Anual: El empleo en Perú y Lima Metropolitana. Lima: MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO.

Montenegro Baca, J. (1953). Jornada de Trabajo y descanso remunerado. Trujill.

Morera, J. (Junio de 2011). importancia del descanso. (G. L. Monaco, Entrevistador)

Moreto, R. (s.f.). Relación entre el derecho laboral y constitucional. Recuperado el 26 de junio de 2016, de Scribd: <https://es.scribd.com/doc/316809938/Relacion-Entre-ElDerecho-Laboral-y-Cnstitucional>

OIT. (2014). Educación obrera para el trabajo decente. Buenos Aires: OIT.

Pasco Cosmopolis, M. (1993). La Jornada del Trabajo y descansos remunerados . Nestor del Bueno: Parrua de Mexico.

Perez Luño, A. E. (1991). La seguridad jurídica. . Barcelona: Ariel.

Sentencia, 17001-23-31-000-2010-00041-01(AC) (Consejo de Estado de Colombia 27 de abril de 2010).

Soto, B. (s.f.). El importante papel de los roles dentro de la empresa. Recuperado el 29 de junio de 2016, de Gestion.org: <http://www.gestion.org/recursos-humanos/climalaboral/3854/el-importante-papel-de-los-roles-dentro-de-la-empresa/>

Sousa, R. S. (2014). Gestión Minera. Recuperado el 20 de junio de 2016, de “El ejercicio del poder directriz y la responsabilidad del empleador”:
<http://www.gestionminera.com.pe/2014/pdf/recursoshumanos/Jue%2016.30%20%2017.20%20Servat%20Roberto.pdf>

Vega-Ruiz, L. (20 de marzo de 2016). Ius Labor. Recuperado el 8 de mayo de 2016, de sitio web de Ius Labor: <http://www.iuslabor.org/wpcontent/uploads/downloads/2016/03/VegaRuizMariaLuz.pdf>

Vidal, M. (2007). Los derechos laborales como derechos fundamentales frente a la globalización. Pensamiento Constitucional, XII(12), 459-489.

Zapata, J., Navarro, M., & Spínola, D. (24 de noviembre de 2012). Derecho al descanso, derecho 24. Recuperado el 24 de junio de 2016, de Derecho al descanso.

Constitución Política del Perú 1979

Constitución Política del Perú 1993 Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo

Ley N° 27444

Ley N° 29497, Ley Procesal del Trabajo

Ley N°29158, Ley orgánica del Poder Ejecutivo

Ley N°29381, Ley de Organizaciones y funciones del Ministerio de Trabajo y promoción de empleo.

Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL