UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO Y LA INFORMALIDAD LABORAL EN EL DISTRITO DE CALLERÍA PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO 2022

Tesis para optar el título profesional de

ABOGADO

SELENE PATRICIA KATAYAMA TELLO

Pucallpa, Perú

2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ACTA DE EXAMEN DE GRADO PARA OPTAR EL TITULO DE ABOGADO

En la ciudad de Pucallpa, Siendo las 07:00am del día viernes 06 de setiembre del año 2024, en el auditorio de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali, cito en el Pabellón I Segundo Piso, se dio inicio al EXAMEN DE GRADO, correspondiente a la sustentación de la tesis **"JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO Y LA INFORMALIDAD LABORAL EN EL DISTRITO DE CALLERIA PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO 2022"**, presentado por la bachiller en Derecho y Ciencias Políticas: **SELENE PATRICIA KATAYAMA TELLO.**

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos, el Secretario Académico de la Facultad procedió a presentar a los Miembros del Jurado integrados por los docentes: **Dr. LIZANDRO LEVEAU PEZO** (Presidente), **Dr. JUAN ARQUIMEDES NUÑEZ TERREROS** (Miembro) y **Soc. WASHINGTON TARCICIO QUINTANILLA OSORIO** (Miembro), designado con Memorando Múltiple Nº 328/2024-UNU/FDyCP/GyT de fecha 04 de setiembre el 2024; luego del cual el señor presidente instó al Secretario Académico a presentar al bachiller examinada.
Acto seguido el Presidente del Jurado invitó al bachiller a iniciar su exposición, de su informe final de tesis; a cuyo término los miembros del jurado las formularon las preguntas y objeciones respectivas, la misma que fue absuelta de forma parcialmente satisfactoria por el ponente.

Continuando con el desarrollo de la sustentación y de conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos, el presidente invitó a la bachiller examinada y al público asistente a abandonar la Sala para su correspondiente deliberación en forma reservada.

Seguidamente el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que la bachiller: **SELENE PATRICIA KATAYAMA TELLO;** fue **APROBADO POR MAYORIA.**

Reiniciando el acto Público se realiza la Juramentación de honor y las felicitaciones de los miembros del Jurado, seguidamente se procedió a la lectura del presente acta, dando por concluido el acto de sustentación siendo a las 8:00am del mismo día, la suscribieron en señal de conformidad; de lo que doy fe.

Dr. **LIZANDRO LEVEAU PEZO**
Presidente

Dr. JUAN ARQUIMEDES NUÑEZ TERREROS
Miembro

Soc. WASHINGTON TARCICIO QUINTANILLA OSORIO
Miembro

Dr. JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali como requisito para optar el Título Profesional de Abogado.

Dr. Lizandro Leveau Pezo
Presidente

Dr. Juan Arquímedes Núñez Terreros
Miembro

Soc. Washington Tarcicio Quintanilla Osorio
Miembro

Dr. Jesús Alcibiades Morote Mescua
Asesor

Bach. Selene Patricia Katayama Tello
Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº V/0276-2024.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO Y LA INFORMALIDAD LABORAL EN EL DISTRITO DE CALLERÍA PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO 2022"

Autor(es)	:	**KATAYAMA TELLO, SELENE PATRICIA**
Facultad	:	**DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**
Escuela	:	**DERECHO**
Asesor(a)	:	**Dr. MOROTE MESCUA JESUS ALCIBIADES**

Presenta un **porcentaje de similitud de 10%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 18/06/2024

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, SELENE PATRICIA KATAYAMA TELLO

Autor de la tesis titulada : "JORNADA MAXIMA DE TRABAJO Y LA INFORMALIDAD LABORAL EN EL DISTRITO DE CALLERIA PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO 2022"

Sustentada el año 2024

Asesor(a): Dr. JESUS ALCIBIADES MOROTE MESCUA

Facultad: DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

Escuela Profesional: DERECHO

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 06/09/2024

Email: selenetello0@gmail.com Firma:

Teléfono: 900601806 DNI: 75722605

DEDICATORIA

Dedico esta investigación, en primer lugar, a Dios**,** por ser mi guía, por darme la salud, la fortaleza y la sabiduría necesarias para culminar esta etapa tan importante de mi vida. Sin Su presencia constante, nada de esto habría sido posible.

Con todo mi amor y gratitud, dedico también este logro a mi madre Joy Iris**,** ejemplo de esfuerzo, amor incondicional y perseverancia, cuyo apoyo ha sido fundamental en cada paso de este camino. A mi tía Maricela**,** por su cariño, consejos y constante presencia, y a toda mi familia**,** por creer en mí, brindarme ánimo y estar siempre conmigo, incluso en los momentos más desafiantes. Este trabajo es también de ustedes.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, elevo mi gratitud a Dios**,** fuente de toda sabiduría y fortaleza, por acompañarme con su luz en cada paso de este recorrido académico. Su guía espiritual me sostuvo en los momentos difíciles y me permitió culminar con éxito esta etapa de mi vida.

De manera muy especial, agradezco a la Universidad Nacional de Ucayali**,** por haberme brindado la valiosa oportunidad de continuar con el proceso de titulación profesional. A pesar de haber realizado mis estudios en otra casa de estudios, la Universidad Nacional de Ucayali me acogió con generosidad y me facilitó los medios y procedimientos necesarios para desarrollar esta investigación y optar por el título profesional. Su apertura y respaldo han sido fundamentales para alcanzar este logro.

Asimismo, reconozco con sincero aprecio a los docentes que, a lo largo de este proceso, compartieron su conocimiento con compromiso y vocación, contribuyendo al fortalecimiento de mi formación académica.

Expreso también mi profunda gratitud a mi familia, por ser mi sostén emocional durante todos estos años. Su amor, comprensión y apoyo incondicional me han motivado a seguir adelante con fe y perseverancia.

Del mismo modo, agradezco a mi asesor de tesis**,** por su dedicación, orientación constante y por acompañarme con paciencia y profesionalismo en el desarrollo de este trabajo académico.

A todos ustedes, gracias por ser parte de este camino y de este logro que hoy puedo celebrar con gratitud y orgullo.

ÍNDICE GENERAL

Pág.

DEDICATORIA vi
AGRADECIMIENTO vii
ÍNDICE GENERAL viii
ÍNDICE DE TABLAS x
ÍNDICE DE FIGURAS xi
RESUMEN xii
ABSTRACT xiii
INTRODUCCIÓN xiv
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 1
1.1. Descripción del problema. 1
1.2. Formulación del problema 4
1.2.1. Problema general 4
1.2.2. Problemas específicos 4
1.3 Formulación de objetivos 5
1.3.1. Objetivo general 5
1.3.2. Objetivos específicos 5
1.4. Justificación 6
1.5. Delimitación del estudio 10
1.6. Viabilidad de estudio 13
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO 17
2.1. Antecedentes de la investigación 17
2.1.1. Antecedentes internacionales 17
2.1.2. Antecedentes nacionales 20

2.2. Bases teóricas 27
2.3. Definición de términos básicos 55
2.4. Formulación de hipótesis 57
2.4.1. Hipótesis general 57
2.4.2. Hipótesis específicas 57
2.5. Variables 58
2.5.1. Variable 1: Jornada máxima de trabajo 58
2.5.2. Variable 2: Informalidad laboral 59
2.5.3. Operacionalización de las variables 60
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN 64
3.1. Diseño de investigación 64
3.2. Población y muestra 64
3.2.1. Población 64
3.2.2. Muestra 65
3.3. Técnica e instrumentos de recolección de datos 65
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN 66
4.1. Resultados 66
4.2. Prueba de hipótesis 76
4.3. Discusión de resultados 81
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 83
5.1. Conclusiones 83
5.2. Recomendaciones 85
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 87
ANEXOS 92

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1: Operacionalización de las variables……..……..…….61

Tabla 2: Población muestral……..……..……..65

Tabla 3: Falta de control de la jornada de trabajo……..……..….66

Tabla 4: Falta de pago horas extras..... 67

Tabla 5: Falta de descanso laboral 68

Tabla 6: Falta de inspección laboral..... 69

Tabla 7: Jornada máxima de trabajo..... 70

Tabla 8: Pago horas extras 71

Tabla 9: Descanso laboral..... 72

Tabla 10: Inspección laboral 73

Tabla 11: Beneficios laborales 74

Tabla 12: Informalidad laboral..... 75

Tabla 13: Nivel de correlación la jornada máxima de trabajo y la informalidad laboral 76

Tabla 14: Nivel de correlación entre El control de la jornada de trabajo y la informalidad laboral..... 77

Tabla 15: Nivel de correlación entre La falta de pago horas extras y la informalidad laboral..... 78

Tabla 16: Nivel de correlación entre La falta de descanso laboral y la informalidad laboral..... 79

Tabla 17: Nivel de correlación entre La falta de inspección laboral y la informalidad laboral..... 80

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1: Diseño de la investigación 64

Figura 2: Falta de control de la jornada de trabajo 66

Figura 3: Falta de pago horas extras 67

Figura 4: Falta de descanso laboral 68

Figura 5: Falta de inspección laboral 69

Figura 6: Jornada máxima de trabajo 70

Figura 7: Pago horas extras 71

Figura 8: Descanso laboral 72

Figura 9: Inspección laboral 73

Figura 10: Beneficios laborales 74

Figura 11: Informalidad laboral 75

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, se centró principalmente en Determinar cómo la jornada máxima de trabajo influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022. El tipo de investigación fue no experimental con su diseño descriptivo correlacional. La investigación presentó como problema, ¿Cómo la jornada máxima de trabajo influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022?, planteándose como hipótesis que La jornada máxima de trabajo influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022, los métodos empleados fueron según su finalidad una investigación básica y según su profundidad una investigación descriptiva correlacional, para la recolección de datos empleamos la técnica de la encuesta, luego de eso se procedió al conteo y el análisis respectivo. Así mismo, los tratamientos de los datos se realizaron empleando el SPSS y Excel organizándose en tablas y figuras estadísticas, en donde la prueba de hipótesis de Rho de Spearman obtuvo p-valores menores de 0.05, obteniendo la aceptación de todas las hipótesis de esta investigación y teniendo como conclusión que La jornada máxima de trabajo influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería.

Palabras clave: Informalidad, jornada, laboral, influencia, control.

ABSTRACT

The present research work focused mainly on determining how the maximum working day influences labor informality in the Callería district of the province of Colonel Portillo 2022. The type of research was non-experimental with its descriptive correlational design. The research presented as a problem, How does the maximum working day influence labor informality in the district of Callería province of Colonel Portillo 2022?, hypothesizing that The maximum working day influences labor informality in the district of Callería province of Colonel Portillo 2022, the methods used were, according to their purpose, a basic investigation and according to their depth, a descriptive correlational investigation, to collect data we used the survey technique, after that we proceeded to the counting and the respective analysis. Likewise, the data treatments were carried out using SPSS and Excel, organizing them in statistical tables and graphs, where Spearman's Rho hypothesis test obtained p-values less than 0.05, obtaining the acceptance of all the hypotheses of this research. and having as a conclusion that the maximum working day influences labor informality in the street district.

Keywords: Informality, working hours, work, influence, control.

INTRODUCCIÓN

La jornada laboral es el tiempo que cada trabajador dedica a realizar el trabajo para el que fue contratado, expresado en horas, días, semanas o meses. El Perú no puede quedarse en el siglo XX en materia de tiempo de trabajo. Para ello, hemos cuestionado las excepciones a la jornada máxima legal, en base a la informalidad. La jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo. Si trabaja durante el horario laboral sin descanso, el empleado tiene derecho a tomar sus comidas de acuerdo con las especificaciones del patrón en cada lugar de trabajo. Los centros de trabajo que incluyan turnos nocturnos, estos deben rotar.

Informalidad laboral es reportada anualmente por diversos organismos instituciones para las que utilizan diferentes indicadores. Por ejemplo, El Banco Mundial (BM) informa la tasa de informalidad en dos criterios: legales y productivos; la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se basa en el supuesto de que los empleados son trabajadores informales dependientes, independientes o propietarios sin registro legal.

Razón por la cual en el presente trabajo de investigación se determinará cómo la jornada máxima de trabajo influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022. La investigación tiene una estructura que contempla el reglamento, que se componen por el diseño de la investigación, planteamiento del problema y la descripción del problema.

La metodología en el cual se tiene un enfoque teórico o pura, que tiene alcance de la investigación cuantitativa por corresponder al ámbito de las ciencias sociales, en el que se propusieron instrumentos y técnicas.

Los resultados son aspectos que contemplan la investigación en el que se procesaron la información recogida de la muestra de estudio, que están representadas mediante tablas y figuras, discusión de resultados, finalmente, las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

En el contexto del distrito de Callería, ubicado en la provincia de Coronel Portillo, en la región de Ucayali, el tema de la jornada máxima de trabajo y la informalidad laboral adquiere una relevancia fundamental. La jornada laboral y la situación laboral informal tienen un impacto directo en la calidad de vida de los trabajadores y en el desarrollo económico y social de la región. En este ensayo, se analizará la importancia de establecer una jornada máxima de trabajo y se examinarán las causas y consecuencias de la informalidad laboral en este distrito.

La jornada máxima de trabajo es un mecanismo establecido para proteger los derechos de los trabajadores y garantizar su bienestar. Establecer una jornada máxima de trabajo en el distrito de Callería es esencial para prevenir la explotación laboral y asegurar que los trabajadores tengan tiempo suficiente para descansar, cuidar de su salud, disfrutar de su vida personal y tener un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Además, una jornada máxima de trabajo razonable puede aumentar la productividad y reducir los riesgos de accidentes laborales debido a la fatiga.

La informalidad laboral es una problemática que afecta a muchos trabajadores en el distrito de Callería. La falta de empleos formales y la ausencia de una regulación adecuada contribuyen a la proliferación de

trabajadores informales. La informalidad laboral implica la carencia de protección social, salarios justos, condiciones laborales adecuadas y acceso a beneficios laborales como seguro de salud y pensiones. Esto perpetúa la desigualdad y la vulnerabilidad de los trabajadores, limitando sus oportunidades de desarrollo personal y económico.

Entre las principales causas de la informalidad laboral en el distrito de Callería se encuentran la falta de empleo formal, la escasa capacitación laboral, la precariedad de las condiciones de trabajo, la falta de acceso a créditos y la falta de conciencia sobre los derechos laborales. Además, la informalidad laboral puede estar relacionada con la economía informal en general, donde muchas actividades económicas se desarrollan sin cumplir con las regulaciones y sin pagar impuestos.

La informalidad laboral tiene diversas consecuencias negativas tanto para los trabajadores como para la economía en general. Para los trabajadores, implica una mayor inseguridad laboral, bajos ingresos, falta de acceso a servicios básicos y una menor protección social. Además, la informalidad dificulta la creación de empleos formales, disminuye la recaudación de impuestos y limita el crecimiento económico. También perpetúa la desigualdad social y la exclusión de los trabajadores informales de los beneficios del desarrollo económico.

Se requiere de un enfoque integral que involucre la participación de diversos actores, como el gobierno, los empleadores, los trabajadores y la sociedad en general. Algunas acciones que podrían considerarse son las siguientes:

El gobierno peruano, debe implementar políticas y programas que fomenten la creación de empleos formales, brindando incentivos a las empresas para que regularicen su situación y ofrezcan condiciones laborales adecuadas. Asimismo, es importante ofrecer capacitación y asesoramiento a los trabajadores informales para que puedan acceder a empleos formales.

Es fundamental aumentar la vigilancia y el control de las condiciones laborales en el distrito de Callería. Las inspecciones laborales periódicas ayudarán a identificar y sancionar a aquellos empleadores que no cumplan con las regulaciones laborales, promoviendo así la formalización y el respeto de los derechos de los trabajadores.

Es necesario implementar campañas de educación y concientización dirigidas tanto a los trabajadores como a los empleadores, para que conozcan sus derechos y responsabilidades laborales. Esto puede incluir información sobre la jornada máxima de trabajo, los beneficios de la formalización laboral y los recursos disponibles para resolver conflictos laborales.

La participación activa de los trabajadores y los empleadores en la toma de decisiones relacionadas con las condiciones laborales es fundamental. El diálogo social, a través de la creación de comités paritarios o la promoción de sindicatos, puede contribuir a la negociación de acuerdos laborales justos y al establecimiento de una jornada máxima de trabajo adecuada.

Es importante fortalecer los mecanismos de resolución de conflictos laborales y garantizar un acceso efectivo a la justicia laboral. Esto implica

agilizar los procesos judiciales, brindar asistencia legal gratuita a los trabajadores y promover la mediación y conciliación como alternativas para resolver disputas laborales de manera más rápida y justa.

La implementación de una jornada máxima de trabajo y la reducción de la informalidad laboral en el distrito de Callería son objetivos que requieren de un esfuerzo conjunto y coordinado. El gobierno, los empleadores, los trabajadores y la sociedad en su conjunto deben trabajar en conjunto para promover la formalización laboral, mejorar las condiciones de trabajo y garantizar el respeto de los derechos laborales. Solo a través de estas acciones será posible lograr un desarrollo económico y social sostenible en la región de Ucayali, Perú.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cómo se relaciona la jornada máxima de trabajo con la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo el control de la jornada de trabajo influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022?

- ¿Cómo la falta de pago horas extras influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022?
- ¿Cómo la falta de descanso laboral influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022?
- ¿Cómo la falta de inspección laboral influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar cómo se relaciona la jornada máxima de trabajo con la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar cómo el control de la jornada de trabajo influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022.
- Determinar cómo la falta de pago horas extras influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022.

- Determinar cómo la falta de descanso laboral influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022.
- Determinar Cómo la falta de inspección laboral influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022.

1.4. Justificación

La justificación de este estudio radica en su importancia socioeconómica y su potencial impacto en la mejora de las condiciones laborales en el distrito de Callería. La informalidad laboral es una problemática extendida que afecta significativamente a los trabajadores, privándolos de derechos fundamentales y de seguridad social. Analizar cómo la jornada máxima de trabajo influye en la decisión de los trabajadores y empleadores de mantenerse en el sector informal es esencial para diseñar políticas públicas más efectivas y adaptadas a la realidad local.

Este estudio ofrece un aporte valioso al cuerpo de conocimiento al enfocarse en la relación entre la jornada laboral y la informalidad, un aspecto poco explorado a nivel distrital. Sus resultados no solo proporcionarán información útil para comprender la dinámica laboral de Callería, sino que también podrán servir de base para que los responsables de políticas públicas ajusten las normativas laborales, fomentando la formalización del empleo y el desarrollo económico local, y mejorando así

el bienestar de la población trabajadora.

Justificación Teórica

La justificación teórica de este estudio se fundamenta en diversas teorías laborales y económicas que aportan un marco conceptual robusto para analizar la relación entre la jornada máxima de trabajo y la informalidad laboral en el distrito de Callería. La Teoría de la Dualidad del Mercado Laboral, propuesta por Piore y Doeringer, es clave para comprender cómo los mercados laborales se dividen en sectores formales e informales, y cómo la regulación de la jornada puede empujar a trabajadores y empleadores hacia empleos informales.

Por otro lado, los Modelos de Búsqueda y Emparejamiento Laboral sugieren que las regulaciones laborales, como las relacionadas con la jornada máxima, pueden influir en el proceso de emparejamiento entre empleados y empleadores, afectando el grado de informalidad. Además, la Teoría del Equilibrio General ayuda a entender cómo las restricciones laborales, si son demasiado rígidas, pueden desequilibrar el mercado, promoviendo la informalidad.

Este estudio también se apoya en el marco de Derechos Laborales y en modelos de Costo-Beneficio, que permiten analizar cómo las regulaciones influyen en las decisiones económicas de empleadores y trabajadores, sentando una base teórica sólida para la investigación.

Justificación Práctica

La justificación práctica de este estudio radica en su potencial para generar soluciones concretas a problemas laborales en el distrito de Callería. En primer lugar, los resultados pueden servir de base para el diseño de políticas públicas más efectivas, orientadas a reducir la informalidad laboral y mejorar las condiciones de trabajo, asegurando un marco regulatorio que sea favorable tanto para empleadores como para empleados.

Además, comprender la relación entre la jornada máxima de trabajo y la informalidad puede ayudar a promover el empleo formal, brindando beneficios a los trabajadores, como derechos laborales y acceso a seguridad social, mientras se genera un entorno más estable para las empresas.

A nivel económico, la reducción de la informalidad laboral podría aumentar la recaudación fiscal y fortalecer los recursos destinados a servicios públicos e infraestructura. También, el estudio puede impulsar incentivos para empresas y campañas de educación y sensibilización para que tanto empleadores como empleados comprendan los beneficios del empleo formal, mejorando así el bienestar social del distrito.

Justificación Metodológica

La justificación metodológica de esta investigación se basa en la necesidad de garantizar un enfoque riguroso, coherente y adaptado a la naturaleza del problema de estudio: la relación entre la jornada máxima de

trabajo y la informalidad laboral en el distrito de Callería. La metodología seleccionada permite un análisis exhaustivo y detallado del fenómeno, alineándose con el objetivo de obtener respuestas válidas y confiables.

El uso de métodos cuantitativos, como encuestas y análisis estadísticos, asegura que los datos recopilados sean representativos y robustos, proporcionando una base sólida para identificar tendencias y correlaciones. Por otro lado, la inclusión de técnicas cualitativas, como entrevistas, aporta un contexto más profundo, permitiendo una comprensión más integral del problema. Este enfoque mixto enriquece el análisis, combinando la objetividad de los datos numéricos con la riqueza interpretativa de los datos cualitativos.

Además, la flexibilidad metodológica garantiza la capacidad de adaptarse a imprevistos sin comprometer el rigor científico. La replicabilidad de la investigación, basada en un diseño estructurado y transparente, permite que los resultados puedan ser comparados o validados en otros contextos. Finalmente, se asegura el respeto a principios éticos, protegiendo los derechos de los participantes.

Justificación Social

La justificación social de este estudio radica en su potencial para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de Callería, al abordar la relación entre la jornada máxima de trabajo y la informalidad laboral. Este análisis permite identificar factores clave que afectan a miles de personas, y sus resultados pueden ser utilizados para diseñar

estrategias que protejan los derechos de los trabajadores y promuevan un ambiente laboral seguro y justo.

Al mismo tiempo, el estudio puede generar conciencia en la comunidad sobre la importancia de la formalidad laboral, y las consecuencias de jornadas laborales excesivas, lo que favorece la construcción de una cultura que valore el respeto a los derechos laborales. Este impacto es especialmente significativo para los grupos más vulnerables, como mujeres y jóvenes, quienes suelen verse afectados de manera desproporcionada por la informalidad.

Además, el fortalecimiento de la formalidad laboral puede traducirse en beneficios económicos y sociales para la comunidad en su conjunto, al generar mayores ingresos fiscales que puedan ser reinvertidos en servicios esenciales como educación y salud. La investigación también puede empoderar a los trabajadores, al proporcionarles herramientas para defender sus derechos. Así, este estudio contribuye al desarrollo sostenible y equitativo de Callería, fomentando justicia social y cohesión comunitaria.

1.5. Delimitación del estudio

Delimitación Espacial

La delimitación espacial de este estudio se circunscribe al Distrito de Callería, ubicado en la Provincia de Coronel Portillo, dentro de la región de Ucayali, Perú. Este enfoque geográfico preciso asegura que los datos recolectados, así como los análisis y conclusiones, sean directamente aplicables a las condiciones laborales de esta zona específica. Callería ha

sido seleccionada por su relevancia en cuanto a la problemática de la informalidad laboral, lo que permite que los hallazgos tengan una utilidad directa para la comunidad local.

Dentro del distrito, se contemplará una segmentación interna, dividiendo el área de estudio en zonas urbanas y periurbanas, dependiendo de la disponibilidad de datos. Esto permitirá un análisis más detallado de cómo las diferencias en la ubicación dentro del distrito influyen en los patrones de informalidad laboral y las condiciones de trabajo.

A pesar de que Callería forma parte de la Provincia de Coronel Portillo, este estudio excluye otros distritos para garantizar una mayor precisión y relevancia en sus resultados. Además, se procurará la colaboración de entidades locales, como gobiernos, sindicatos y empresas, que operan exclusivamente dentro de Callería.

El análisis se centrará en datos recientes, principalmente del año 2022, para asegurar que los resultados reflejen la situación actual del distrito.

Delimitación Temporal

La delimitación temporal de este estudio se centra exclusivamente en el año 2022, lo que implica que los datos primarios recolectados y analizados estarán enmarcados en este periodo. Esta delimitación asegura que los resultados reflejen fielmente la situación actual de la jornada máxima de trabajo y la informalidad laboral en el Distrito de Callería, garantizando la relevancia y vigencia de los hallazgos.

Aunque el foco principal es 2022, también se podrán considerar datos históricos de los cinco años anteriores (2017-2021) con el fin de identificar tendencias o cambios relevantes que puedan influir en el análisis. Sin embargo, cualquier proyección futura derivada de los resultados deberá ser tratada con cautela, dado que el enfoque principal del estudio está limitado al presente año.

Esta precisión temporal permite que el estudio capture de manera efectiva el contexto y las condiciones laborales del distrito durante el año 2022, ofreciendo así conclusiones más pertinentes y aplicables.

Delimitación Teórica

La delimitación teórica de este estudio se centrará en los conceptos clave de "jornada máxima de trabajo" y "informalidad laboral". Para abordar la jornada máxima de trabajo, se considerarán las normativas legales vigentes tanto a nivel nacional como internacional, especialmente las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en lo que respecta a la duración permitida de la jornada laboral y su impacto en el bienestar del trabajador.

En cuanto a la informalidad laboral, se utilizarán definiciones y criterios establecidos por la OIT y el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), poniendo énfasis en aspectos como la ausencia de contratos formales, beneficios laborales y la inseguridad en el empleo.

Las teorías sobre derecho laboral y la economía informal guiarán el análisis, junto con postulados sobre calidad de vida y bienestar laboral. Se excluyen teorías no directamente vinculadas con la regulación laboral o el

fenómeno de la informalidad en el contexto de Callería, manteniendo el estudio enfocado en los problemas identificados.

1.6. Viabilidad de estudio

Viabilidad Técnica

La viabilidad técnica del estudio sobre la jornada máxima de trabajo y la informalidad laboral en el Distrito de Callería, 2022, se sustenta en varios factores. En primer lugar, existe un acceso potencial a datos relevantes proporcionados por instituciones como el INEI y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que facilitarán el análisis de la situación actual. Será necesario verificar la disponibilidad y actualidad de estos datos para asegurar su pertinencia.

El estudio se apoyará en un enfoque mixto, utilizando herramientas de recolección de datos como encuestas y entrevistas. Estas deberán ser diseñadas de forma adecuada para obtener información confiable y válida. Además, se requiere un equipo de investigadores capacitados en técnicas cualitativas y cuantitativas, así como recursos materiales adecuados para cubrir el área geográfica del distrito.

La cooperación de la comunidad local, tanto de empleadores como de trabajadores, será clave para la recolección de datos. El cumplimiento de los principios éticos y un cronograma bien estructurado asegurarán la viabilidad técnica del estudio.

Viabilidad Ambiental

La viabilidad ambiental de este estudio, aunque no implica un impacto directo significativo, requiere un enfoque responsable para minimizar cualquier efecto negativo sobre el entorno. La utilización de recursos como papel y energía debe ser optimizada, promoviendo el uso de herramientas digitales para la recolección de datos y la documentación, reduciendo así el consumo de papel y la generación de residuos.

El transporte dentro del distrito de Callería también puede contribuir a la huella de carbono del proyecto. Para mitigar este impacto, se sugiere el uso compartido de vehículos o medios de transporte sostenibles siempre que sea posible.

En cuanto a la generación de residuos, se debe implementar un plan para reducir, reutilizar y reciclar materiales utilizados durante el estudio, como encuestas impresas o dispositivos desechables. Además, si la investigación incluye visitas a áreas naturales, es esencial evitar cualquier alteración de la flora y fauna local.

Adoptar prácticas ambientalmente responsables no solo garantiza un menor impacto, sino que también promueve una imagen positiva del estudio en la comunidad.

Viabilidad Financiera

La viabilidad financiera del estudio sobre la jornada máxima de trabajo y la informalidad laboral en el Distrito de Callería, 2022, depende de una planificación cuidadosa y una gestión eficiente de los recursos. En

primer lugar, es necesario elaborar un presupuesto detallado que considere todos los costos involucrados, como los salarios de los investigadores, transporte, herramientas digitales, materiales de oficina y comunicación. Este presupuesto permitirá tener una visión clara de las necesidades financieras del proyecto.

Identificar posibles fuentes de financiamiento es crucial para garantizar la viabilidad del estudio. Entre las opciones se encuentran fondos académicos, subvenciones, becas, o colaboraciones con entidades públicas o privadas. Además, es importante prever posibles riesgos financieros, como aumentos imprevistos en los costos o retrasos que puedan incrementar los gastos.

Una gestión financiera efectiva será clave para controlar los costos, evitando sobrecostos y asegurando un uso eficiente de los recursos disponibles. Flexibilidad en la metodología y posibles colaboraciones con otros proyectos también pueden optimizar los recursos, reduciendo el impacto financiero sin comprometer los resultados.

Viabilidad Social

La viabilidad social del estudio sobre la jornada máxima de trabajo y la informalidad laboral en el Distrito de Callería está vinculada a su relevancia y capacidad de generar beneficios tangibles para la comunidad. En primer lugar, el tema es altamente pertinente para Callería, donde la informalidad laboral afecta a gran parte de la población. El estudio ofrece la oportunidad de identificar factores clave que contribuyen a esta situación y puede ser útil para diseñar políticas laborales más justas y efectivas.

La participación activa de la comunidad es esencial. Incluir la voz de los trabajadores y empleadores mediante encuestas, entrevistas o grupos focales no solo asegura que el estudio refleje la realidad local, sino que también fortalece su aceptación. Asimismo, el estudio debe ser culturalmente sensible, respetando las particularidades sociales del distrito.

Los resultados deben ser accesibles y comprensibles para la comunidad, con el fin de que tengan un impacto positivo a largo plazo, mejorando las condiciones laborales y el bienestar general de Callería.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Díaz (2021) en su tesis titulada “Precariedad y lucha por derechos en la era digital: el trabajo de reparto en plataformas digitales en Ciudad de México y Buenos Aires” de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Sede Académica de México, en el año 2021. En su tesis aporta un detallado análisis sobre la precariedad y lucha por derechos en el ámbito del trabajo de reparto en plataformas digitales, enfocándose particularmente en Ciudad de México y Buenos Aires. A continuación, se destacan y comentan algunos puntos centrales de su investigación:

Mercado Laboral y Plataformas: La tesis señala cómo la falta de oportunidades laborales en México, especialmente para los jóvenes, ha favorecido la proliferación de plataformas digitales de reparto. Esta situación ha creado un ciclo donde la mano de obra abundante y dispuesta encuentra en estas plataformas una alternativa de ingresos, aunque no necesariamente garantice derechos laborales adecuados.

Regulación y Gobierno: A pesar de que el gobierno se pronuncia a favor de los trabajadores, hasta la fecha de la investigación, no ha implementado medidas regulatorias para garantizar derechos laborales a los repartidores en plataformas. Sin embargo, la aprobación de la ley de teletrabajo es un indicativo de una posible tendencia hacia la regulación en

este sector.

Ni Un Repartidor Menos (NURM): Se destaca el papel de NURM como una de las agrupaciones más visibles en defensa de los derechos de los repartidores en Ciudad de México. A pesar de su relevancia y presencia en medios, su enfoque principal ha sido la seguridad vial. Aunque es un tema esencial, la tesis sugiere que se requiere un enfoque más amplio que aborde de manera integral los derechos laborales.

Sindicatos: La reluctancia de grupos como NURM a transformarse en sindicatos representa un desafío. El sindicato es una herramienta tradicional que puede proporcionar poder institucional y acceso a derechos laborales. Sin embargo, el rechazo a esta figura por parte de algunos repartidores y la desconfianza hacia ciertos líderes, como en el caso de SIRA, complican el panorama.

Perspectivas de Género: Es interesante notar cómo la tesis destaca la creciente presencia de mujeres en el sector y cómo las dinámicas de trabajo pueden favorecer la combinación de labores de cuidado con el trabajo de reparto. Sin embargo, parece que no todos los grupos defensores de los derechos de los repartidores están abordando adecuadamente las problemáticas específicas de género.

Conclusión General: La investigación de Díaz resalta la necesidad de un enfoque integral que no solo aborde la seguridad vial, sino que también garantice derechos laborales y de género para los repartidores en plataformas digitales. Además, resalta la importancia de superar prejuicios y desconfianzas para lograr un movimiento unificado que busque soluciones efectivas.

En general, la tesis proporciona una perspectiva valiosa sobre un fenómeno contemporáneo de la economía digital en dos grandes ciudades latinoamericanas. Los desafíos y dinámicas presentados reflejan cómo la tecnología y la economía están cambiando la naturaleza del trabajo y cómo es crucial garantizar derechos y protecciones en este nuevo contexto.

Santa Maria (2004) en su tesis titulada “Informalidad laboral. Análisis sobre sus consecuencias en la conformación de la identidad en los trabajadores del barrio La Unión de la ciudad de La Plata”. De la Universidad Nacional de La Plata. Arribó a las siguientes conclusiones: La tesis arroja luz sobre un aspecto vital y a menudo pasado por alto del mercado laboral: la informalidad. Esta tesis se centra en el barrio La Unión de la ciudad de La Plata, donde muchos trabajadores operan al margen del sistema laboral formal, y presenta una serie de observaciones y conclusiones basadas en entrevistas y testimonios.

Variedad de roles en la informalidad: Santa María señala que la palabra "changas" puede ser demasiado general para describir las múltiples facetas de la informalidad. Los "carreros" se distinguen por su papel de recolectores de residuos que luego venden. Pero más allá de eso, muchos de ellos también hacen trabajos adicionales a medida que los encuentran. Es interesante que muchos no se vean a sí mismos como "carreros" sino como "changarines", lo que sugiere que esta labor es vista más como una de las muchas tareas que pueden realizar, en lugar de su principal ocupación.

Incertidumbre e inestabilidad: Las voces de los entrevistados destacan una realidad constante de inestabilidad e incertidumbre. Ya sea

que estén recolectando residuos o haciendo otros trabajos, hay una falta de previsibilidad en sus ingresos y en la disponibilidad de trabajo.

Deseo de empleo formal: A pesar de la falta de experiencia en trabajos formales entre los entrevistados, hay un deseo palpable de encontrar un trabajo más estable y formalizado. Sin embargo, este deseo está a veces condicionado por preocupaciones sobre descuentos en el salario o la posibilidad de no tener acceso inmediato a su dinero.

En general, la tesis de Santa María ofrece un análisis profundo y empático de la vida laboral en el barrio La Unión, mostrando las complejidades y desafíos de la economía informal. Además, pone de manifiesto la necesidad de políticas y programas que aborden estas cuestiones y apoyen a los trabajadores en su búsqueda de una mayor estabilidad y seguridad en el trabajo.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Quiroz (2020) en su tesis titulada “La informalidad laboral y sus efectos negativos para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de chachapoyas, 2019 – 2020” de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, de la ciudad de Chachapoyas. La tesis aborda sobre "la informalidad laboral y sus efectos negativos para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas" presenta una radiografía preocupante de la situación laboral en este sector. A continuación, se ofrecen algunos comentarios sobre los puntos mencionados:

Impacto Socioeconómico de la Informalidad: Quiroz, destaca el daño multifacético de la informalidad laboral, tanto a nivel individual para los trabajadores como para la economía nacional. No solo se vulneran derechos laborales esenciales, lo que repercute directamente en la calidad de vida de los trabajadores, sino que también se producen pérdidas económicas considerables para el tesoro público, debido a la evasión de impuestos y contribuciones a la seguridad social.

Marco Legal y Derechos Laborales: Al señalar la normativa vigente, Quiroz, recuerda que existen leyes y reglamentos específicos para proteger los derechos de los trabajadores en el sector privado. Estas leyes, que abarcan desde gratificaciones hasta el acceso a la salud y la seguridad social, son esenciales para garantizar condiciones de trabajo justas y equitativas.

Caracterización de la Informalidad: Una de las aportaciones más valiosas de este estudio es su detallada descripción de lo que implica la informalidad laboral, que va más allá de la simple falta de contrato. Es una situación que se traduce en salarios insuficientes, ausencia de beneficios sociales, condiciones de trabajo inseguras y jornadas laborales excesivas. Además, las empresas informales se encuentran en desventaja competitiva frente a aquellas que sí están formalizadas, lo que a largo plazo puede limitar el desarrollo y crecimiento del sector.

Vulneración de Derechos en el Rubro Hotelero: El análisis específico del sector hotelero en Chachapoyas revela una serie de violaciones alarmantes de derechos laborales. Desde no recibir una remuneración mínima hasta la falta de afiliación a sistemas de salud y

pensiones, estas infracciones tienen serias repercusiones para la vida y bienestar de los trabajadores.

En general, la tesis de Quiroz es un llamado de atención sobre la necesidad urgente de abordar la informalidad laboral, particularmente en el sector hotelero de Chachapoyas. Las evidencias presentadas enfatizan la importancia de promover políticas de formalización, no solo por cuestiones económicas sino, y más importante, por el respeto y garantía de los derechos humanos y laborales.

Quispe (2021) en su tesis titulada “La informalidad del régimen laboral y la rentabilidad en una empresa privada de transporte urbano en la ciudad de Lima periodo 2019”, de la Universidad Ricardo Palma, en el año 2021; la tesis aborda un tema extremadamente relevante en muchas economías emergentes, y específicamente en el contexto peruano: la informalidad laboral y sus impactos en la rentabilidad y operación de las empresas. Algunas observaciones sobre sus conclusiones son:

Incidencia en la Rentabilidad: La relación entre la informalidad laboral y la rentabilidad es compleja. Si bien es posible que, a corto plazo, el no cumplimiento de ciertas obligaciones laborales y tributarias aumente la rentabilidad (por ejemplo, al no pagar ciertos beneficios o impuestos), a largo plazo, esta práctica puede exponer a la empresa a riesgos legales, sanciones y daños a su reputación.

Consecuencias Contables y Tributarias: El hecho de que la empresa haga pagos en efectivo sin registro adecuado resalta el desafío que enfrentan muchos organismos reguladores y fiscales en países donde la informalidad es alta. Estos pagos, aparte de ser una mala práctica

contable, exponen a la empresa a posibles auditorías y sanciones.

Riesgos de Multas: Las sanciones de entidades como SUNAFIL, MTPE y SUNAT pueden ser significativas y tener un impacto material en las finanzas de la empresa. Estas multas pueden borrar cualquier beneficio económico a corto plazo que la empresa haya obtenido de sus prácticas informales.

Impacto en los Empleados: La tesis resalta una consecuencia humana importante de la informalidad laboral. La falta de estabilidad, la inseguridad y la falta de motivación entre los trabajadores pueden tener graves repercusiones en la productividad y la moral del equipo.

Violación de Normas: Al no registrar al personal en la planilla oficial, la empresa está incumpliendo con el Decreto Legislativo N° 728. Estas violaciones pueden tener implicaciones legales y pueden perjudicar la reputación de la empresa.

Impacto en el Crecimiento y Bienestar: A largo plazo, las prácticas informales pueden frenar el crecimiento económico de la empresa. Además, la falta de cumplimiento de las normativas afecta el bienestar social, no solo de los empleados sino también de la comunidad en general.

En general, la tesis de Quispe Huamani destaca la importancia de abordar y entender la informalidad en el sector laboral, no solo desde una perspectiva económica y financiera, sino también considerando las consecuencias sociales y éticas. Es un llamado de atención sobre las prácticas empresariales que, aunque puedan parecer benéficas en el corto plazo, tienen ramificaciones negativas a largo plazo tanto para la empresa como para la sociedad en su conjunto.

Barros y Chavez (2017) en su tesis titulada “Causas y consecuencias de la informalidad laboral en la empresa calzados FABI S.A.C, Trujillo, 2017” de la Universidad Privada del Norte, en el año 2019, arribó a las siguientes conclusiones: La tesis presentada sobre la informalidad laboral en la empresa Calzados FABI S.A.C proporciona una visión detallada y reveladora sobre las causas y consecuencias de esta problemática en el contexto de una empresa específica. Aquí hay algunas reflexiones sobre las conclusiones presentadas:

Causas de la Informalidad: Es intrigante que mientras la falta de conocimiento del régimen laboral especial no fue identificada como una causa principal, las percepciones y actitudes, tanto de los empleados como del empleador, juegan un papel crítico. Es especialmente revelador que los trabajadores conozcan sus derechos, pero opten por la informalidad para evitar ciertos descuentos salariales. Esto refleja un nivel de desconfianza hacia las instituciones y un cálculo de costo-beneficio que favorece la informalidad.

Percepción de los Trabajadores: La percepción de que la remuneración disminuirá si se formalizan o que los beneficios del sistema formal no valen la pena es preocupante. Esto sugiere que el valor de los beneficios legales y los sistemas de protección para los trabajadores puede no ser adecuadamente comprendido o valorado.

Percepción del Empleador: Aunque el empleador está dispuesto a formalizar a los trabajadores, su temor de que los trabajadores abandonen si se les obliga a formalizarse muestra una dinámica complicada. Esta percepción, si es común entre otros empleadores, puede ser un obstáculo

significativo para reducir la informalidad.

Consecuencias Financieras: Las cifras mencionadas en relación con las sanciones y otros gastos potenciales son un claro recordatorio de los riesgos financieros asociados con la informalidad. Aunque hay un costo inmediato para formalizar a los trabajadores, las empresas se exponen a riesgos significativos, que podrían ser más costosos a largo plazo, al operar de manera informal.

Consecuencias Legales: La contingencia de que los trabajadores presenten demandas y ganen en el tribunal añade otro nivel de riesgo para las empresas. Además, esta contingencia es un reflejo de los derechos no reconocidos de los trabajadores y las potenciales responsabilidades que las empresas pueden enfrentar.

Implicaciones Económicas: Las implicaciones más amplias de la informalidad laboral. No sólo afecta a los trabajadores y empresas individuales, sino que también tiene consecuencias macroeconómicas, limitando el crecimiento económico y, en última instancia, el bienestar general.

La tesis es un estudio detallado y completo que resalta la complejidad de la informalidad laboral, abordando tanto las causas como las consecuencias. Los autores han utilizado una combinación de entrevistas y análisis de datos para presentar un panorama holístico del tema. Sería interesante explorar si las tendencias y percepciones identificadas en esta empresa son consistentes en otros sectores o regiones de Perú, y si las soluciones o intervenciones propuestas en otros contextos podrían ser aplicables aquí.

Avalos (2018) en su tesis denominada “Excepciones a la jornada de trabajo: límites y alternativas” de la Universidad Pontificia Católica del Perú en el año 2018. La tesis aborda un tema crucial en la dinámica laboral del Perú: las excepciones a la jornada de trabajo y las implicaciones de estas excepciones para los derechos de los trabajadores. A continuación, se presentan algunas reflexiones sobre las conclusiones y propuestas presentadas en el estudio:

Historia y Flexibilidad: La mención de que el tiempo de trabajo en el Perú es uno de los aspectos laborales más flexibles y que ha permanecido sin cambios significativos durante tres décadas es revelador. El hecho de que el Perú haya eliminado el convenio 67 de la OIT agrava esta situación, indicando una tendencia hacia la flexibilización, a menudo en detrimento de los trabajadores.

Cambios Globales y El Tiempo: La tesis destaca correctamente que el concepto de "tiempo" está evolucionando globalmente, especialmente en la era de la sociedad del conocimiento. El énfasis en la calidad del tiempo, el equilibrio entre trabajo y vida personal y el desarrollo personal es cada vez más prevalente, y es vital que las políticas laborales reflejen estas tendencias emergentes.

Necesidad de Control: Avalos subraya una preocupación fundamental: sin un control adecuado y un sistema de responsabilidad, cualquier cambio en la regulación se convierte simplemente en "letra muerta". Es fundamental que los cambios propuestos se acompañen de medidas de aplicación y mecanismos para garantizar su cumplimiento.

Propuestas: Las propuestas presentadas son amplias y buscan abordar la problemática desde varias perspectivas: La redefinición del tiempo de trabajo y las excepciones es fundamental para garantizar que los trabajadores no sean explotados bajo la apariencia de "excepciones". La propuesta de limitar las horas extras semanal o mensualmente es esencial para evitar el abuso y garantizar que los trabajadores tengan tiempo suficiente para descansar y recuperarse. La obligación de calificación del personal puede garantizar que los trabajadores no sean mal clasificados para eludir las regulaciones de tiempo de trabajo. Las sanciones administrativas propuestas y las modificaciones a la Nueva Ley Procesal del Trabajo enfatizan la necesidad de tener medidas punitivas y correctivas en caso de incumplimientos.

La tesis de Avalos, destaca una preocupación legítima sobre las regulaciones laborales en el Perú y presenta propuestas bien fundamentadas para mejorar la situación. Sería esencial para las autoridades y las partes interesadas revisar tales propuestas y considerar su implementación para garantizar que los derechos de los trabajadores no solo estén protegidos en papel, sino en la práctica diaria.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Definición de jornada máxima de trabajo

Según el derecho laboral peruano, la jornada máxima de trabajo se refiere al número máximo de horas que un empleado puede trabajar en un día o en una semana, sin considerar las horas extras. La jornada máxima

de trabajo está establecida para proteger los derechos de los trabajadores y garantizar condiciones laborales justas.

En Perú, la jornada máxima de trabajo regular es de 8 horas diarias y 48 horas semanales. Esto significa que un empleado no puede ser obligado a trabajar más de 8 horas al día, ni más de 48 horas a la semana, en el caso de un trabajo a tiempo completo.

Además, se establecen limitaciones adicionales para ciertos sectores o actividades, como el trabajo nocturno, el trabajo en minas, la construcción, entre otros. Para estos casos, se pueden aplicar jornadas máximas de trabajo reducidas, con el objetivo de proteger la salud y seguridad de los trabajadores.

Es importante destacar que las horas trabajadas por encima de la jornada máxima se consideran horas extras y deben ser remuneradas de acuerdo a las disposiciones legales vigentes. Las horas extras tienen una compensación económica adicional, generalmente con un recargo sobre el salario normal.

Es fundamental que tanto empleadores como empleados conozcan y respeten las disposiciones legales sobre la jornada máxima de trabajo, ya que su incumplimiento puede llevar a sanciones legales y afectar los derechos laborales de los trabajadores.

Definición de jornada máxima de trabajo según la OIT

La definición de jornada máxima de trabajo según la OIT - Organización Internacional del Trabajo (s.f.) y el derecho laboral peruano es similar en términos generales, aunque existen algunas diferencias

específicas. A continuación, se presenta una combinación de ambas definiciones:

Según la OIT, la jornada máxima de trabajo se refiere al número máximo de horas que un trabajador puede ser requerido a trabajar en un período determinado, con el fin de proteger su salud, seguridad y bienestar. La OIT recomienda una jornada máxima de ocho horas diarias y 48 horas semanales, aunque pueden existir excepciones y variaciones permitidas en función de las circunstancias y necesidades de cada país.

En el derecho laboral peruano, la jornada máxima de trabajo regular es de 8 horas diarias y 48 horas semanales, sin incluir las horas extras. Esto significa que un empleado no puede ser obligado a trabajar más de 8 horas al día, ni más de 48 horas a la semana en un trabajo a tiempo completo.

El derecho laboral peruano también establece limitaciones adicionales para ciertos sectores o actividades específicas. Por ejemplo, en el caso del trabajo nocturno, la jornada máxima puede ser reducida, y se otorgan beneficios adicionales a los trabajadores nocturnos. Asimismo, hay regulaciones especiales para actividades como la minería, la construcción y otras que puedan implicar riesgos o condiciones de trabajo más demandantes.

En cuanto a las horas extras, tanto la OIT como el derecho laboral peruano reconocen que las horas trabajadas por encima de la jornada máxima deben ser consideradas como horas extras y ser remuneradas de manera adicional. En Perú, las horas extras deben pagarse con un recargo sobre el salario normal, según lo establecido por la legislación laboral.

Es importante tener en cuenta que las regulaciones específicas pueden variar a lo largo del tiempo y es fundamental consultar la legislación actualizada para obtener la información más precisa y actualizada sobre la jornada máxima de trabajo tanto según la OIT como según el derecho laboral peruano.

Marco legal de la jornada máxima de trabajo en el Perú

Según el Congreso de la República del Perú (1991) y Ministerio de Trabajo y Promoción Social del Perú (1997). El marco legal de la jornada máxima de trabajo en el Perú está establecido principalmente en la Ley General de Trabajo (Ley N° 728) y su Reglamento (Decreto Supremo N° 003-97-TR), junto con otras normas complementarias. A continuación, se presentan los aspectos clave del marco legal peruano en relación con la jornada máxima de trabajo:

Jornada Máxima de Trabajo Regular: Según la Ley General de Trabajo, la jornada máxima de trabajo regular es de 8 horas diarias y 48 horas semanales. Esto se aplica a los trabajadores a tiempo completo que laboran de manera continua durante toda la semana.

Jornada Máxima de Trabajo Reducida: En ciertos sectores o actividades específicas, como la minería, la construcción, la pesca, la agricultura, entre otros, se pueden establecer jornadas máximas de trabajo reducidas. Estas reducciones buscan proteger la salud y seguridad de los trabajadores, teniendo en cuenta las particularidades de cada sector.

Jornada Máxima para Menores de Edad: Los menores de edad

tienen regulaciones especiales en cuanto a la jornada de trabajo. En general, se establece una jornada máxima menor para los trabajadores adolescentes, con el fin de garantizar su desarrollo integral y su protección.

Horas Extras: Las horas trabajadas por encima de la jornada máxima establecida se consideran horas extras. Según la legislación laboral peruana, las horas extras deben ser remuneradas con un recargo adicional sobre el salario normal. El porcentaje de recargo puede variar dependiendo de si las horas extras se realizan en días ordinarios, días de descanso o feriados.

Descanso Semanal: Los trabajadores tienen derecho a un descanso semanal remunerado de al menos 24 horas consecutivas. Este descanso debe programarse de manera regular y en coordinación con el empleador.

Normas nacionales e internacionales que regulan la jornada laboral

Tanto en el derecho peruano como en el derecho internacional existen normas que regulan la jornada laboral. A continuación, se mencionan algunas de las normas nacionales e internacionales relevantes en este tema:

Normas Nacionales (Perú)

Ley General de Trabajo (Ley N° 728): Establece las disposiciones generales sobre el trabajo en el Perú, incluyendo la jornada de trabajo y las condiciones laborales.

Reglamento de la Ley General de Trabajo (Decreto Supremo N° 003-97-TR): Reglamenta diversos aspectos de la Ley General de Trabajo, incluyendo la jornada de trabajo y las horas extras.

Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo de las Trabajadoras del Hogar (Ley N° 27986): Regula la jornada de trabajo, el horario y el trabajo en sobretiempo para las trabajadoras del hogar en el Perú (Congreso de la República del Perú, 2003).

Convenios Colectivos: Los convenios colectivos de trabajo pueden establecer condiciones específicas de la jornada laboral en determinadas empresas o sectores, siempre y cuando sean más favorables para los trabajadores que las disposiciones generales.

Normas Internacionales:

Convenios de la OIT: La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1919) ha establecido varios convenios relacionados con la jornada de trabajo, como el Convenio N° 1 sobre las horas de trabajo (industria) de 1919 y el Convenio N° 47 sobre las cuarenta horas semanales de trabajo de 1935. Estos convenios proporcionan directrices y recomendaciones para la regulación de la jornada de trabajo a nivel internacional (OIT, 1935).

Declaración Universal de Derechos Humanos: La Declaración Universal de Derechos Humanos reconoce el derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, incluyendo la limitación de la jornada de trabajo. (Naciones Unidas, 1948)

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Este tratado internacional reconoce el derecho de toda persona al trabajo,

incluyendo condiciones justas y favorables de trabajo, que incluyen la limitación de la jornada laboral. (Naciones Unidas, 1966)

Jornada máxima de trabajo en el sector público y privado

Según el derecho laboral peruano, la jornada máxima de trabajo en el sector público y privado se establece de la siguiente manera:

Sector Privado: En el sector privado, la jornada máxima de trabajo regular es de 8 horas diarias y 48 horas semanales, sin incluir las horas extras. Esto se aplica a los trabajadores a tiempo completo que laboran de manera continua durante toda la semana (Congreso de la República del Perú, 1996).

Sector Público: En el sector público, la jornada máxima de trabajo regular es también de 8 horas diarias y 48 horas semanales, al igual que en el sector privado. Sin embargo, pueden existir variaciones y excepciones dependiendo de la entidad pública y la naturaleza del trabajo. Algunas entidades públicas pueden tener jornadas reducidas, especialmente en áreas que requieren atención continua o servicios de emergencia (SERVIR, 2024).

Es importante destacar que tanto en el sector público como en el privado, las horas trabajadas por encima de la jornada máxima establecida se consideran horas extras y deben ser remuneradas de acuerdo con las disposiciones legales. Las horas extras se pagan con un recargo adicional sobre el salario normal, y el porcentaje de recargo puede variar dependiendo de si las horas extras se realizan en días ordinarios, días de

descanso o feriados (Ministerio de Trabajo y Promoción Social del Perú, 1997).

Además, es posible que existan regulaciones específicas para ciertos sectores o actividades, como la minería, la construcción, la agricultura, entre otros. Estas regulaciones pueden establecer jornadas máximas de trabajo reducidas o condiciones especiales para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores.

Es fundamental tener en cuenta que las disposiciones legales pueden ser actualizadas o modificadas, por lo que es importante consultar la legislación laboral vigente en el Perú para obtener información precisa y actualizada sobre la jornada máxima de trabajo en el sector público y privado.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL, s.f.) no ha establecido regulaciones específicas sobre la jornada máxima de trabajo en el sector público y privado en el Perú. Sin embargo, la SUNAFIL tiene la función de fiscalizar y supervisar el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad y salud en el trabajo.

En este sentido, la jornada máxima de trabajo en el sector público y privado sigue siendo regulada principalmente por la Ley General de Trabajo (Ley N° 728) y su Reglamento (Decreto Supremo N° 003-97-TR), como mencioné anteriormente.

Es posible que la SUNAFIL emita recomendaciones o directrices para asegurar el cumplimiento de la legislación laboral y garantizar las condiciones de trabajo adecuadas tanto en el sector público como en el privado. Sin embargo, para obtener información actualizada sobre

cualquier regulación o recomendación específica de la SUNAFIL en relación con la jornada máxima de trabajo, se recomienda consultar las fuentes oficiales, como el sitio web de la SUNAFIL o ponerse en contacto directo con la institución.

Excepciones a la jornada máxima de trabajo

Según el derecho laboral peruano, existen ciertas excepciones a la jornada máxima de trabajo establecida de 8 horas diarias y 48 horas semanales. Estas excepciones están contempladas en la Ley General de Trabajo (Ley N° 728) y su Reglamento (Decreto Supremo N° 003-97-TR), y se presentan a continuación:

Horarios flexibles: El empleador y el trabajador pueden acordar un horario flexible de trabajo, siempre y cuando se respete la duración máxima de la jornada laboral. Esto permite que los empleados tengan un horario de trabajo adaptado a sus necesidades, dentro de los límites establecidos por la ley (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, 2002).

Trabajo en jornadas acumulativas: Se permite la acumulación de horas de trabajo en determinados períodos, como días laborables, semanas o meses. Por ejemplo, en algunas actividades o sectores, los empleados pueden trabajar más horas durante ciertos días para compensarlas con menos horas en otros días de la semana (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, 2002).

Trabajo en régimen de turnos: Algunas actividades que requieren atención continua o servicios de emergencia, como la salud, la seguridad, el transporte o la producción de bienes esenciales, pueden estar sujetas a

un régimen de turnos de trabajo. En estos casos, la jornada de trabajo puede exceder las 8 horas diarias, siempre y cuando se cumplan ciertas condiciones y se respete el descanso mínimo establecido por la ley (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, 2002).

Actividades con jornadas reducidas: Para ciertos sectores o actividades, como la minería, la construcción, la pesca y la agricultura, se pueden establecer jornadas máximas de trabajo reducidas debido a las condiciones especiales de labor o a los riesgos asociados. Estas reducciones buscan proteger la salud y seguridad de los trabajadores (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, 2002).

Es importante destacar que estas excepciones deben ser aplicadas de acuerdo con la normativa laboral vigente y bajo ciertas condiciones específicas establecidas por la ley. Además, el empleador y el trabajador deben acordar de manera voluntaria cualquier excepción a la jornada máxima de trabajo y garantizar el respeto de los derechos laborales del empleado.

Variable informalidad laboral

La informalidad laboral se refiere a la situación en la que los trabajadores no están protegidos por un empleo formal y no tienen acceso a los derechos laborales y beneficios establecidos por la legislación laboral. Tanto el derecho peruano como el derecho laboral peruano definen la informalidad laboral de manera similar (OIT, 2014).

Según el derecho laboral peruano, la informalidad laboral se caracteriza por la falta de registro adecuado del empleo, la inexistencia de

contratos de trabajo formales, la ausencia de afiliación a la seguridad social, el incumplimiento de los derechos laborales básicos y la falta de protección en caso de despidos o accidentes de trabajo.

En el Perú, la legislación laboral establece una serie de derechos y beneficios para los trabajadores formales, como el contrato de trabajo por escrito, el pago de salarios mínimos, el acceso a la seguridad social (pensiones, seguro de salud, entre otros), las vacaciones remuneradas, las indemnizaciones por despido injustificado y la protección ante riesgos laborales (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, 2021).

La informalidad laboral tiene diversas causas, como la falta de empleo formal, la precariedad laboral, la falta de acceso a la educación y la capacitación, así como las condiciones económicas y sociales desfavorables. La informalidad laboral puede afectar negativamente los derechos y el bienestar de los trabajadores, al limitar su acceso a la protección social y a oportunidades de desarrollo (BCP, 2007).

El Gobierno peruano ha implementado diversas medidas y programas para combatir la informalidad laboral, promoviendo la formalización de empleos, la simplificación de trámites administrativos, la educación y la capacitación laboral, así como la creación de empleos de calidad (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, 2022).

Es importante destacar que el derecho laboral peruano busca fomentar la formalidad laboral y garantizar condiciones justas y equitativas para los trabajadores. Se recomienda consultar la legislación laboral actualizada y buscar asesoría legal especializada para obtener información precisa y actualizada sobre la informalidad laboral según el derecho

peruano (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, 2021).

Marco legal de la informalidad laboral en el Perú

El marco legal de la informalidad laboral en el Perú se encuentra establecido en diversas normas que buscan combatir y reducir este problema. A continuación, se mencionan algunas de las principales normas que abordan la informalidad laboral en el país, según el derecho peruano:

Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil: Esta ley establece el régimen laboral de los servidores públicos y tiene como objetivo mejorar la calidad del empleo público, promoviendo la formalización y la adecuada protección de los trabajadores (Congreso de la República del Perú, 2013).

Ley N° 27735, Ley que regula el régimen de la micro y pequeña empresa: Esta ley promueve la formalización de las micro y pequeñas empresas, brindándoles facilidades para su registro y acceso a servicios financieros y de capacitación. (Congreso de la República del Perú, 2003).

Ley N° 28015, Ley de Promoción del Empleo Juvenil: Esta ley busca fomentar la inserción laboral de los jóvenes y reducir la informalidad laboral en este grupo de la población, a través de incentivos y facilidades para su contratación y formalización.

Ley N° 30026, Ley que establece disposiciones para facilitar la contratación de trabajadores extranjeros no residentes en el Perú: Esta ley tiene como objetivo regular la contratación de trabajadores extranjeros y promover su formalización laboral en el país. (Congreso de la República del Perú, 2013)

Decreto Legislativo N° 1106, Decreto Legislativo que establece medidas extraordinarias para promover la generación de empleo decente y la formalización laboral: Este decreto legislativo tiene como finalidad promover la generación de empleo decente y reducir la informalidad laboral, mediante la implementación de medidas especiales y programas de formalización (Congreso de la República del Perú, 2012).

Además de estas normas, existen programas y acciones desarrollados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y otras entidades del Estado, que buscan promover la formalización laboral, brindar información y asesoría a los empleadores y trabajadores, y fortalecer la inspección laboral para garantizar el cumplimiento de la legislación.

Normas que regulan la informalidad laboral

En el derecho peruano, no existe una norma específica que regule directamente la informalidad laboral. Sin embargo, hay una serie de normas laborales y de seguridad social que buscan combatir y reducir la informalidad laboral en el país. Estas normas incluyen:

- **Ley General de Trabajo (Ley N° 728):** Esta ley establece los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores en el Perú. Si bien no aborda directamente la informalidad laboral, establece disposiciones relacionadas con el contrato de trabajo, los derechos laborales, la seguridad y salud en el trabajo, entre otros aspectos relevantes para la relación laboral formal.

- **Ley de Promoción del Empleo Formal (Ley N° 28749):** Esta ley tiene como objetivo promover la formalización laboral y fomentar la creación de empleos formales en el país. Establece incentivos para que los empleadores formalicen sus empleados y cumplan con las obligaciones laborales y de seguridad social.

- **Decreto Supremo N° 001-98-TR:** Este decreto supremo aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. En este texto único ordenado, se recopilan y actualizan las disposiciones de la Ley General de Trabajo y su reglamento, con el fin de facilitar su aplicación y consulta (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, 1998).

- **Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783):** Esta ley establece las normas de seguridad y salud en el trabajo en el Perú. Si bien su enfoque principal es la prevención de riesgos laborales, también contribuye indirectamente a la formalización laboral al promover un entorno seguro y saludable en los lugares de trabajo formales (Congreso de la República del Perú, 2011).

Es importante tener en cuenta que, si bien estas normas no regulan específicamente la informalidad laboral, se enfocan en promover la formalización y el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social. Además, existen programas y acciones implementados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y otras

instituciones estatales para combatir la informalidad laboral y fomentar la formalización en el país.

Causas y consecuencias de la informalidad laboral en el Perú

La informalidad laboral en el Perú tiene diversas causas y consecuencias que afectan tanto a los trabajadores como a la economía del país. A continuación, se mencionan algunas de las principales causas y consecuencias de la informalidad laboral en el Perú, según el derecho peruano:

Causas de la informalidad laboral en el Perú

- **Falta de empleo formal:** La escasez de empleo formal y la dificultad para acceder a él son una causa fundamental de la informalidad laboral. La falta de oportunidades de trabajo formal lleva a muchas personas a buscar empleo en el sector informal o a realizar trabajos por cuenta propia sin la debida formalización (Loayza, 2007).

- **Precariedad laboral:** La falta de protección y derechos laborales en el empleo informal es una causa importante de la informalidad laboral. Los trabajadores pueden encontrarse en condiciones precarias, sin contratos formales, sin acceso a la seguridad social, sin garantía de salario mínimo y sin protección en caso de despido (INEI, 2022).

- **Desconocimiento de la normativa laboral:** El desconocimiento de las leyes laborales y de los derechos y obligaciones laborales contribuye a la informalidad laboral. Tanto los empleadores como los trabajadores pueden tener poca información sobre las regulaciones laborales y los beneficios que implica la formalización (Loayza, 2007).

Consecuencias de la informalidad laboral en el Perú:

- **Vulneración de derechos laborales:** Los trabajadores en la economía informal enfrentan la vulneración de sus derechos laborales, como salarios justos, condiciones de trabajo seguras y saludables, seguridad social y protección en caso de despido (INEI, 2022).

- **Inseguridad social:** La informalidad laboral priva a los trabajadores de la seguridad social, lo que implica la falta de acceso a servicios de salud, pensiones y otros beneficios sociales que se obtienen a través del empleo formal. (INEI, 2022)

- **Menor productividad y competitividad:** La informalidad laboral afecta la productividad y competitividad de la economía del país, ya que el empleo informal tiende a ser menos productivo y menos eficiente que el empleo formal. Esto puede impactar negativamente en el desarrollo económico y social del país (Loayza, 2007).

- **Menor recaudación tributaria:** La informalidad laboral también tiene un impacto en la recaudación tributaria del Estado. La falta de formalización laboral implica la evasión de impuestos y contribuciones a la seguridad social, lo que afecta la capacidad del Estado para financiar servicios públicos y políticas sociales (Loayza, 2007).

Es importante destacar que el Gobierno peruano ha implementado diversas medidas y programas para combatir la informalidad laboral, promoviendo la formalización de empleos, la simplificación de trámites administrativos y la generación de empleos de calidad.

Importancia de la regulación de la jornada laboral y la lucha contra la informalidad en el Perú

La regulación de la jornada laboral y la lucha contra la informalidad son aspectos fundamentales en el derecho laboral peruano por diversas razones. A continuación, se presenta la importancia de estos temas según el derecho peruano (Organización Internacional del Trabajo, 2019):

❖ **Regulación de la jornada laboral**

- **Protección de los trabajadores:** La regulación de la jornada laboral tiene como objetivo principal proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores. Establece límites en la cantidad de horas que un trabajador puede laborar, evitando

la explotación laboral y garantizando descanso adecuado (OIT, 2019).

- **Equilibrio entre trabajo y vida personal:** La regulación de la jornada laboral busca establecer un equilibrio entre las responsabilidades laborales y la vida personal de los trabajadores. Permite que los empleados tengan tiempo para descansar, dedicarse a sus actividades personales y pasar tiempo con sus familias, contribuyendo a una mejor calidad de vida (OIT, 2019).

- **Prevención de accidentes laborales:** Una jornada laboral excesiva puede aumentar el riesgo de accidentes y lesiones en el lugar de trabajo debido a la fatiga y la falta de concentración. La regulación de la jornada laboral busca prevenir estos incidentes al limitar el número de horas de trabajo y garantizar pausas adecuadas (OIT, 2019).

❖ **Lucha contra la informalidad laboral**

- **Protección de los derechos laborales:** La lucha contra la informalidad laboral busca garantizar que todos los trabajadores tengan acceso a los derechos laborales básicos, como salarios justos, seguridad social, vacaciones remuneradas y protección en caso de despido. Esto contribuye a mejorar las condiciones de trabajo y el bienestar de los trabajadores (CIES, 2020).

- **Inclusión social y reducción de la desigualdad:** La informalidad laboral está asociada con la exclusión social y la desigualdad. La lucha contra la informalidad busca fomentar la inclusión de los trabajadores en la economía formal, brindándoles oportunidades de empleo digno y acceso a beneficios laborales y sociales (Gobierno del Perú, 2019).

- **Fortalecimiento de la economía:** La informalidad laboral afecta la productividad y competitividad de la economía del país. La lucha contra la informalidad busca fomentar la formalización de empleos, lo que contribuye al crecimiento económico, aumenta la recaudación tributaria y fortalece el sistema de seguridad social.

La regulación de la jornada laboral y la lucha contra la informalidad laboral son fundamentales en el derecho laboral peruano para proteger a los trabajadores, promover un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, prevenir accidentes laborales y garantizar el respeto de los derechos laborales. Asimismo, contribuyen a la inclusión social, la reducción de la desigualdad y el fortalecimiento de la economía del país (Loayza, 2007).

Impacto de la informalidad laboral en la regulación de la jornada máxima de trabajo

La informalidad laboral tiene un impacto significativo en la regulación de la jornada máxima de trabajo según el derecho peruano. A continuación, se presentan algunos aspectos relevantes:

- **Cumplimiento de la jornada máxima:** En el sector informal, donde muchos trabajadores no tienen contratos formales y no están registrados ante las autoridades laborales, es más difícil garantizar el cumplimiento de la jornada máxima de trabajo establecida en la legislación. La falta de regulación y control adecuados contribuye a que los empleadores puedan exigir jornadas laborales extensas y excesivas sin el debido respeto a los límites legales (Sánchez y Chafloque, 2023).

- **Ausencia de protección laboral:** Los trabajadores en la economía informal a menudo carecen de protección laboral, incluyendo la regulación de la jornada máxima de trabajo. Al no estar formalmente empleados, es común que enfrenten condiciones laborales precarias, largas jornadas laborales y ausencia de descanso adecuado (Yaulilahua, 2024).

- **Dificultades en la aplicación de la legislación laboral:** La informalidad laboral dificulta la aplicación efectiva de la legislación laboral, incluyendo la regulación de la jornada máxima de trabajo. Debido a la falta de registro y la informalidad contractual, los trabajadores informales pueden tener dificultades para hacer valer sus derechos laborales y para que se respeten los límites de la jornada laboral (CIES, 2022).

- **Explotación laboral:** La informalidad laboral también puede llevar a una mayor explotación laboral. Los empleadores informales

pueden aprovecharse de la falta de regulación y supervisión para exigir jornadas laborales extensas sin pagar horas extras, negar descansos adecuados o incumplir otras obligaciones laborales.

Es importante destacar que, a pesar de los desafíos que presenta la informalidad laboral en la regulación de la jornada máxima de trabajo, el derecho peruano busca abordar esta problemática a través de medidas para fomentar la formalización laboral, fortalecer la inspección laboral y promover la conciencia y el cumplimiento de las normas laborales.

La lucha contra la informalidad laboral es un desafío constante, y es fundamental seguir implementando políticas y acciones para fomentar la formalización laboral y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, incluyendo la regulación de la jornada máxima de trabajo (OIT, 2014).

Dificultades para el cumplimiento de la jornada máxima de trabajo en el sector informal

El cumplimiento de la jornada máxima de trabajo en el sector informal presenta diversas dificultades en el Perú, de acuerdo con el derecho peruano. A continuación, se mencionan algunas de las principales dificultades:

- **Falta de registro formal:** En el sector informal, muchos empleadores y trabajadores no están registrados formalmente ante las autoridades laborales. Esto dificulta el control y la supervisión del cumplimiento de la jornada máxima de trabajo, ya que no hay una

documentación clara que establezca las condiciones laborales y los límites de horario (CEPAL, 2021).

- **Ausencia de contratos formales:** La falta de contratos de trabajo formales en el sector informal dificulta la determinación precisa de la jornada laboral acordada entre las partes. Sin un contrato escrito que establezca los términos y condiciones del empleo, es más difícil hacer valer los límites de la jornada máxima de trabajo (MIDIS, 2023)

- **Cultura laboral y prácticas informales arraigadas:** En algunos sectores de la economía informal, existe una cultura laboral arraigada en la cual se aceptan jornadas laborales prolongadas o condiciones de trabajo abusivas. Esto puede dificultar la implementación de la regulación de la jornada máxima de trabajo, ya que las prácticas informales pueden prevalecer sobre las disposiciones legales (Rojas, 2024).

- **Limitaciones en la fiscalización y el control:** La fiscalización y el control del cumplimiento de la jornada máxima de trabajo en el sector informal son más difíciles de llevar a cabo debido a la falta de registros y la movilidad frecuente de los trabajadores. Las autoridades laborales enfrentan desafíos para monitorear y hacer cumplir la legislación laboral en este sector (CIUP, 2022).

- **Conciencia limitada de los derechos laborales:** Tanto los empleadores como los trabajadores en el sector informal pueden

tener un conocimiento limitado de los derechos laborales y las regulaciones de la jornada de trabajo. La falta de información y la falta de conciencia sobre los límites de la jornada máxima pueden contribuir a su incumplimiento.

La superación de estas dificultades requiere un enfoque integral que incluya acciones para fomentar la formalización laboral, aumentar la conciencia sobre los derechos laborales, fortalecer la fiscalización y promover la educación y capacitación laboral en el sector informal. Estas medidas buscan mejorar las condiciones laborales y garantizar el cumplimiento de la jornada máxima de trabajo, incluso en el sector Informal (CIES, 2022).

Medidas para combatir la informalidad laboral y garantizar el cumplimiento de la jornada máxima de trabajo

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (2018); señala que El derecho peruano ha implementado diversas medidas para combatir la informalidad laboral y garantizar el cumplimiento de la jornada máxima de trabajo. Estas medidas incluyen:

- **Fomento de la formalización laboral:** Se promueven políticas y programas para fomentar la formalización de las relaciones laborales. Esto implica incentivar a los empleadores a registrar a sus trabajadores, formalizar contratos de trabajo por escrito y cumplir con las obligaciones laborales y de seguridad social.

- **Inspección laboral:** Se fortalece la inspección laboral para garantizar el cumplimiento de las normas laborales, incluyendo la jornada máxima de trabajo. Las autoridades laborales llevan a cabo inspecciones periódicas en las empresas, especialmente en el sector informal, para verificar el cumplimiento de las disposiciones legales y tomar medidas en caso de incumplimiento.

- **Campañas de concientización:** Se desarrollan campañas de concientización para informar a los empleadores y trabajadores sobre sus derechos y responsabilidades laborales, incluyendo la regulación de la jornada máxima de trabajo. Estas campañas buscan mejorar la comprensión y el cumplimiento de las normas laborales.

- **Incentivos para la formalización:** Se establecen incentivos económicos y beneficios para los empleadores que deciden formalizar sus relaciones laborales y cumplir con las obligaciones laborales y de seguridad social. Estos incentivos pueden incluir reducciones de impuestos, acceso a créditos preferenciales o beneficios en la contratación pública.

- **Simplificación de trámites administrativos:** Se implementan medidas para simplificar y agilizar los trámites administrativos relacionados con la formalización laboral. Esto facilita el registro de los trabajadores, la obtención de licencias y permisos, y otros procedimientos necesarios para la legalización de las actividades

laborales.

- **Programas de capacitación y educación:** Se promueven programas de capacitación y educación laboral para mejorar las habilidades y conocimientos de los trabajadores y empleadores. Estos programas buscan fortalecer la capacidad de los trabajadores para acceder a empleos formales y cumplir con las regulaciones laborales, incluyendo la jornada máxima de trabajo.

Es importante destacar que estas medidas requieren un enfoque integral y coordinado entre el gobierno, las instituciones laborales, los empleadores y los trabajadores. La colaboración y el compromiso de todas las partes son fundamentales para lograr resultados efectivos en la lucha contra la informalidad laboral y el cumplimiento de la jornada máxima de trabajo según el derecho peruano (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, 2018).

Sanciones por incumplimiento de la jornada máxima de trabajo y la formalidad laboral

El incumplimiento de la jornada máxima de trabajo y la formalidad laboral en el Perú puede acarrear sanciones y consecuencias legales de acuerdo con el derecho peruano SUNAFIL (s.f.). A continuación, se mencionan algunas de las sanciones previstas:

- **Multas:** El empleador que incumpla la jornada máxima de trabajo o no formalice adecuadamente a sus empleados puede ser

sancionado con el pago de multas establecidas por las autoridades competentes. El monto de las multas puede variar dependiendo de la gravedad de la infracción y la cantidad de trabajadores afectados.

- **Recargos por horas extras:** En caso de que un empleador exceda la jornada máxima de trabajo establecida y no remunere adecuadamente las horas extras realizadas, puede ser obligado a pagar recargos adicionales sobre el salario correspondiente a esas horas trabajadas en exceso.

- **Responsabilidad penal:** En situaciones graves de incumplimiento laboral, como el trabajo infantil, el trabajo forzado o la trata de personas con fines de explotación laboral, los responsables pueden enfrentar acciones penales y ser sometidos a procesos judiciales, con penas de cárcel en caso de ser hallados culpables.

- **Pérdida de beneficios:** El incumplimiento de la formalidad laboral puede llevar a la pérdida de beneficios y derechos para los trabajadores. Por ejemplo, la falta de registro adecuado puede implicar la exclusión de la seguridad social, la falta de acceso a prestaciones sociales y la negación de indemnizaciones por despido injustificado.

Es importante destacar que las sanciones y consecuencias pueden variar según la gravedad de la infracción y la legislación laboral aplicable. Además, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) es el organismo encargado de supervisar y fiscalizar el

cumplimiento de las normas laborales y puede imponer sanciones administrativas en caso de incumplimientos.

Informalidad laboral en el Perú

El fenómeno de la informalidad laboral ha sido un desafío persistente para el Perú. Según el derecho peruano, la informalidad laboral puede definirse como la situación en la que las relaciones laborales no cumplen con la normativa legal vigente, es decir, donde no se otorgan los derechos y beneficios establecidos por la legislación laboral a los trabajadores. A continuación, se presenta un análisis de la informalidad laboral basado en el marco legal peruano:

La informalidad laboral implica que los trabajadores no están inscritos en el régimen de seguridad social, no gozan de derechos como vacaciones, gratificaciones, seguro de salud, entre otros, y no están protegidos contra despidos arbitrarios.

Características según el derecho peruano (INEI, 2022).

- **Ausencia de contrato escrito:** Aunque no todos los trabajadores formales en Perú tienen un contrato escrito (puede ser verbal), la ausencia de un contrato escrito es una característica común de la informalidad.

- **No afiliación a la seguridad social:** Los trabajadores informales usualmente no están afiliados a EsSalud ni hacen aportes a una AFP o la ONP.

- **No acceso a beneficios laborales:** Estos trabajadores no reciben beneficios como las vacaciones pagadas, gratificaciones, CTS, entre otros.

- **Evasión de obligaciones tributarias:** Las empresas que emplean trabajadores de manera informal, por lo general, también evaden impuestos.

Causas de la informalidad laboral (INEI, 2022)

- **Barreras burocráticas:** La percepción de un exceso de trámites y costos asociados para formalizar un negocio o a un trabajador puede llevar a muchos empleadores a optar por la informalidad.

- **Cultura de la informalidad:** Existe una cultura arraigada de trabajo informal que se ve como una norma en ciertos sectores y regiones.

- **Economía y mercado laboral flexibles:** Algunos empleadores buscan flexibilidad contratando informalmente para adaptarse a las fluctuaciones del mercado.

Consecuencias según el derecho peruano

- **Vulnerabilidad de los trabajadores:** Los trabajadores informales son más vulnerables a abusos laborales y no cuentan con redes de seguridad en caso de enfermedad, desempleo o accidentes.

- **Menor recaudación fiscal:** La evasión de impuestos y contribuciones reduce la capacidad del Estado para financiar servicios públicos.

- **Iniciativas para reducir la informalidad:** El gobierno peruano ha implementado diversas iniciativas y programas para combatir la informalidad laboral. Un ejemplo es el Régimen Especial de Contratación Laboral Juvenil, que busca fomentar la contratación formal de jóvenes. Además, la Ley MYPE promueve la formalización de micro y pequeñas empresas.

2.3. Definición de términos básicos

- **Jornada máxima de trabajo:** El límite legal establecido para la cantidad de horas que un trabajador puede laborar en un día o semana, sin contar las horas extras.

- **Derecho laboral:** Conjunto de normas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores, estableciendo derechos y obligaciones para ambas partes.

- **Derecho laboral peruano:** El conjunto de leyes, reglamentos y disposiciones que regulan las relaciones laborales en el Perú.

- **Sector público:** La parte de la economía que comprende las actividades y empleados del gobierno y las entidades estatales.

- **Sector privado:** La parte de la economía que comprende las actividades y empleados de empresas privadas.

- **Formalidad laboral:** El estado de empleo en el que se cumplen las regulaciones laborales y se goza de los derechos y beneficios establecidos por la legislación.

- **Informalidad laboral:** La situación en la que los trabajadores no están protegidos por un empleo formal y no tienen acceso a los derechos laborales y beneficios establecidos por la legislación.

- **Ley General de Trabajo:** Ley que establece los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores en el Perú.

- **Seguridad social:** El conjunto de medidas y beneficios que protegen a los trabajadores en casos de enfermedad, vejez, desempleo y otros riesgos sociales.

- **Inspección laboral:** Actividad realizada por las autoridades competentes para supervisar el cumplimiento de las normas laborales y tomar acciones en caso de incumplimiento.

- **Multas:** Sanciones económicas impuestas por las autoridades laborales como consecuencia del incumplimiento de las normas laborales.

- **Recargos por horas extras:** Pagos adicionales que un empleador debe realizar al trabajador por las horas trabajadas por encima de la

jornada máxima establecida.

- **Fiscalización laboral:** Actividad de control y supervisión realizada por las autoridades laborales para asegurar el cumplimiento de las normas laborales y combatir la informalidad laboral.

- **Contrato de trabajo:** Acuerdo escrito entre un empleador y un trabajador que establece los términos y condiciones del empleo.

- **Incentivos para la formalización:** Estímulos económicos y beneficios otorgados a los empleadores que deciden formalizar sus empleados y cumplir con las obligaciones laborales y de seguridad social.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

- Existe relación significativa entre la jornada máxima de trabajo y la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022.

2.4.2. Hipótesis específicas

- El control de la jornada de trabajo influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022.
- La falta de pago horas extras influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022.

- La falta de descanso laboral influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022.

- La falta de inspección laboral influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022.

2.5. Variables

2.5.1. Variable 1: Jornada máxima de trabajo

Es importante destacar que la jornada máxima de trabajo tiene un respaldo en la Constitución Política del Perú de 1993. Esto le otorga una jerarquía normativa alta, por lo que cualquier ley o reglamento que intente establecer una jornada laboral que exceda las 8 horas diarias o 48 horas semanales sería inconstitucional. Las Jornadas Acumulativas o Atípicas, es relevante que se haga mención a las jornadas acumulativas o atípicas. Esto denota que, si bien la normativa establece un límite diario y semanal, hay flexibilidad para adaptar las jornadas a las necesidades y particularidades de ciertos trabajos, siempre que se respete el límite semanal promedio. La exclusión del tiempo de descanso, es esencial resaltar que la jornada de trabajo no incluye el tiempo de descanso, refrigerio o almuerzo, y la mención de que este tiempo no puede ser menor a 45 minutos es un detalle importante que brinda claridad y protege los derechos del trabajador. Las referencias proporcionadas enriquecen la definición, y demuestran un esfuerzo de investigación y corroboración de datos. Estas referencias, en especial las provenientes de sitios educativos

y oficiales, otorgan credibilidad a la información. Por lo tanto, la definición es concisa y bien respaldada, es una excelente descripción que puede ser de utilidad para cualquier persona que busque entender la regulación sobre la jornada laboral en Perú.

2.5.2. Variable 2: Informalidad laboral

La informalidad laboral en el contexto peruano ha sido una problemática persistente y de gran magnitud. En términos generales, se refiere a la situación en la que se encuentran los trabajadores y/o empleadores que no cumplen con las normas laborales, tributarias y de seguridad social establecidas por la legislación. Estos trabajadores, por lo tanto, no gozan de los derechos laborales y de seguridad social que la ley otorga. Los trabajadores informales suelen no tener acceso a beneficios como el seguro de salud, pensiones, vacaciones pagadas, gratificaciones, CTS (Compensación por Tiempo de Servicio), entre otros. Tampoco están protegidos contra el despido arbitrario. Los empleadores informales, al no estar registrados oficialmente, evaden las contribuciones a la seguridad social y otros impuestos laborales. Esto tiene un impacto directo en la recaudación fiscal y en el financiamiento de servicios públicos. A lo largo de los años, el gobierno peruano ha implementado diversas estrategias y programas para combatir la informalidad, buscando incentivar la formalización a través de regímenes tributarios especiales, facilitando la inscripción y registro de empresas, entre otras medidas. Las causas de la informalidad laboral en Perú son variadas y complejas. Entre ellas se encuentran la rigidez de algunas normas laborales, la percepción de altos

costos de formalización, la falta de fiscalización, la cultura tributaria insuficiente y factores estructurales de la economía peruana. La informalidad laboral tiene consecuencias económicas y sociales significativas. Limita la productividad, reduce la recaudación de impuestos, incrementa la vulnerabilidad de los trabajadores y obstaculiza la planificación y ejecución de políticas públicas en materia de empleo y seguridad social.

2.5.3. Operacionalización de las variables

- **Jornada máxima de trabajo,** para el estudio metodológico, la jornada máxima de trabajo lo dividimos en control de la jornada de trabajo, falta de pago horas extras, falta de descanso laboral, falta de inspección laboral**,** a su vez se divide en 20 preguntas o reactivos respectivamente.

- **Informalidad laboral,** para el estudio metodológico, la informalidad laboral lo presente en las siguientes dimensiones, derechos laborales, contribuciones y tributos, medidas del gobierno, razones para la Informalidad, Impacto en la Economía, a su vez se divide en 20 preguntas o reactivos respectivamente.

La operacionalización de las variables de estudio, se describen en la siguiente tabla:

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Jornada máxima de trabajo	Pago horas extras	1. ¿Recibes pago adicional cuando trabajas horas extras? A) Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E) Siempre 2. ¿Consideras que el monto adicional por hora extra es justo? A) Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E) Siempre 3. ¿Se te informa con anticipación cuando deberás trabajar horas extras? A) Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E) Siempre 4. ¿Se te pide tu consentimiento antes de asignarte horas extras? A) Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E) Siempre 5. ¿El pago de tus horas extras se refleja claramente en tu recibo de sueldo? A) Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E) Siempre	1.Nunca 2.Casi Nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre
	Descanso laboral	6. ¿Recibes capacitación sobre tus derechos relacionados con el pago de horas extras? A) Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E) Siempre 7. ¿Conversas regularmente con tu empleador sobre el tema de las horas extras? A) Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E) Siempre 8. ¿Tienes suficiente tiempo de descanso entre jornadas laborales? A) Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E) Siempre 9. ¿El tiempo de descanso te permite recuperarte adecuadamente? A) Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E) Siempre 10. ¿Tu empleador respeta tus días libres y feriados? A) Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E) Siempre 11. ¿Se te permite tomar descansos cortos (breaks) durante la jornada laboral? A) Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E) Siempre 12. ¿Consideras que el tiempo de almuerzo o comida es suficiente? A) Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E) Siempre 13. ¿Se te otorgan vacaciones anuales remuneradas? A) Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E) Siempre 14. ¿Puedes desconectarte completamente del trabajo durante tus días de descanso? A) Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E) Siempre	

Informalidad laboral	Inspección laboral	15. ¿Has presenciado inspecciones laborales en tu lugar de trabajo? A) Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E) Siempre 16. ¿El inspector laboral revisa la cantidad de horas que trabajas? A) Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E) Siempre 17. ¿El inspector verifica el pago adecuado de las horas extras? A) Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E) Siempre 18. ¿Te sientes libre de conversar con el inspector laboral si tienes alguna preocupación? A) Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E) Siempre 19. ¿Los resultados de las inspecciones laborales se comunican a los empleados? A) Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E) Siempre 20. ¿Has recibido capacitación sobre tus derechos en caso de una inspección laboral? A) Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E) Siempre 21. ¿Consideras que las inspecciones laborales ayudan a mejorar las condiciones de trabajo? A) Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E) Siempre
	Pago horas extras	1. En tu trabajo, ¿se te paga por las horas extras que realizas? A) Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E) Siempre 2. ¿Consideras que el pago por horas extras es el adecuado? A) Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E) Siempre 3. ¿Estás informado/a sobre tus derechos respecto al pago de horas extras? A) Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E) Siempre 4. ¿Se respetan las tarifas estipuladas por ley para las horas extras? A) Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E) Siempre 5. ¿Las horas extras que realizas se reflejan en algún tipo de documento o comprobante? A) Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E) Siempre 6. ¿Se te ha pedido trabajar horas extras sin recibir compensación? A) Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E) Siempre
	Descanso laboral	7. ¿Conversas con tus empleadores sobre la necesidad y condiciones del pago de horas extras? A) Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E) Siempre 8. ¿Se respetan tus horas de descanso establecidas por jornada? A) Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E) Siempre 9. ¿Tienes tiempo suficiente para el almuerzo o descanso durante la jornada laboral? A) Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E) Siempre 10. ¿Se te otorgan los días de descanso semanales estipulados por ley? A) Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E) Siempre 11. ¿Tienes derecho a vacaciones anuales remuneradas? A) Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E) Siempre 12. ¿Durante tus días de descanso, se te ha solicitado trabajar?

Inspección laboral	A) Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E) Siempre 13. ¿Conoces tus derechos respecto al descanso laboral? A) Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E) Siempre 14. ¿Sientes que el tiempo de descanso que se te otorga es suficiente para recuperarte? A) Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E) Siempre 15. ¿Tu lugar de trabajo ha sido inspeccionado por las autoridades laborales? A) Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E) Siempre 16. ¿Has sido informado/a sobre tus derechos en caso de una inspección laboral? A) Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E) Siempre 17. ¿Consideras que las inspecciones laborales son eficientes en detectar irregularidades? A) Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E) Siempre 18. En caso de haber tenido inspecciones, ¿se tomaron medidas correctivas tras las mismas? A) Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E) Siempre 19. ¿Los inspectores laborales brindan información adecuada sobre tus derechos y obligaciones? inspecciones laborales con frecuencia en tu sector? A) Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E) Siempre 21. ¿Te sientes seguro/a expresando tus preocupaciones durante una inspección laboral? A) Nunca B) Casi nunca C) A veces D) Casi siempre E) Siempre

CAPÍTULO III

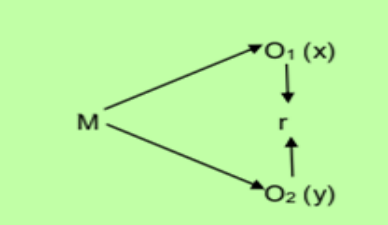
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Diseño de investigación

Según los objetivos y las hipótesis establecidas en esta investigación, el estudio se ha direccionado a través del diseño descriptivo correlacional, lo cual permitió determinar cómo la jornada máxima de trabajo influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022. La investigación fue no experimental, causal correlacional.

Figura 1

Diseño de la investigación



Donde:

M : Muestra tomadas para encuestadas.

O1 (x) : Jornada máxima de trabajo.

O2 (y) : Informalidad laboral.

R : Relación.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Es el conjunto total de individuos, objetos o medidas, que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento

determinado, además cuando se vaya a llevar a cabo alguna investigación debe de tenerse en cuenta algunas características esenciales al seleccionarse la población bajo estudio.

En este caso la población para la presente investigación estuvo constituido por los trabajadores comprendidos en jornada máxima de trabajo y la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022.

3.2.2. Muestra

Tabla 2

Población muestral

Población	Muestra	Porcentaje
Trabajadores de la provincia de Coronel Portillo	180 trabajadores informales de la provincia de Coronel Portillo	100%

3.3. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Son mecanismos e instrumentos que se utilizan para reunir y medir información de forma organizada y con un objetivo específico. Cada una de estas técnicas permitió recopilar información de diferente tipo. Por este motivo, fue importante conocer sus características y tener claros los objetivos, lo cual permitió recoger la información apropiada.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Tabla 3

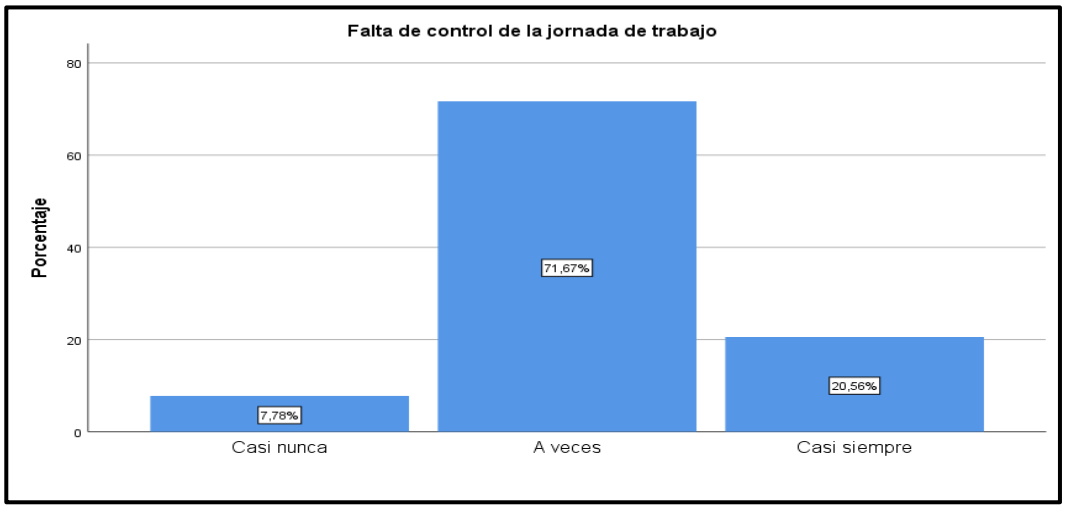
Falta de control de la jornada de trabajo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Casi nunca	14	7,78
A veces	129	71,67
Casi siempre	37	20,56
Total	180	100,0

Fuente: Instrumento.

Figura 2

Falta de control de la jornada de trabajo



Fuente: Tabla 3.

Del resultado mostrado en la tabla y figura, alcanzamos a observar que la Falta de control de la jornada de trabajo casi nunca influye en 7,78%, la Falta de control de la jornada de trabajo a veces influye en 71,67% y la Falta de control de la jornada de trabajo casi siempre influye en 20,56%.

Tabla 4

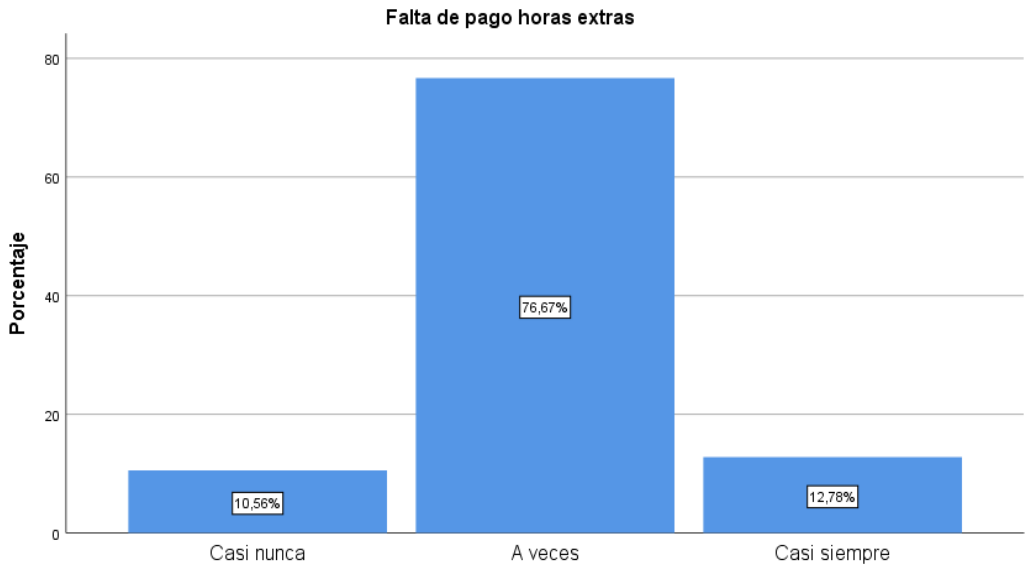
Falta de pago horas extras

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Casi nunca	19	10,56
A veces	138	76,67
Casi siempre	23	12,78
Total	180	100,0

Fuente: Instrumento.

Figura 3

Falta de pago horas extras



Fuente: Tabla 4.

Del resultado mostrado en la tabla y figura, alcanzamos observar que la Falta de pago horas extras casi nunca influye en 10,56%, la Falta de pago horas extras a veces influye en 76,67% y la Falta de pago horas extras casi siempre influye en 12,78%.

Tabla 5

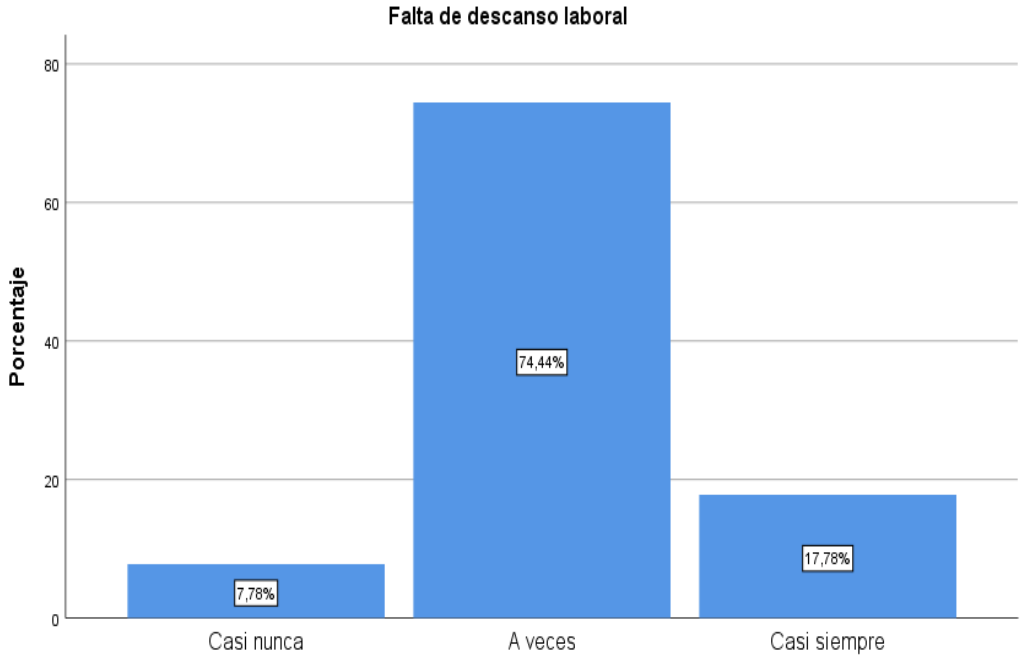
Falta de descanso laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Casi nunca	14	7,78
A veces	134	74,44
Casi siempre	32	17,78
Total	180	100,0

Fuente: Instrumento.

Figura 4

Falta de descanso laboral



Fuente: Tabla 5.

Del resultado mostrado en la tabla y figura, alcanzamos a observar que la Falta de descanso laboral casi nunca influye en 7,78%, la Falta de descanso laboral a veces influye en 74,44% y la Falta de descanso laboral casi siempre influye en 17,78%.

Tabla 6

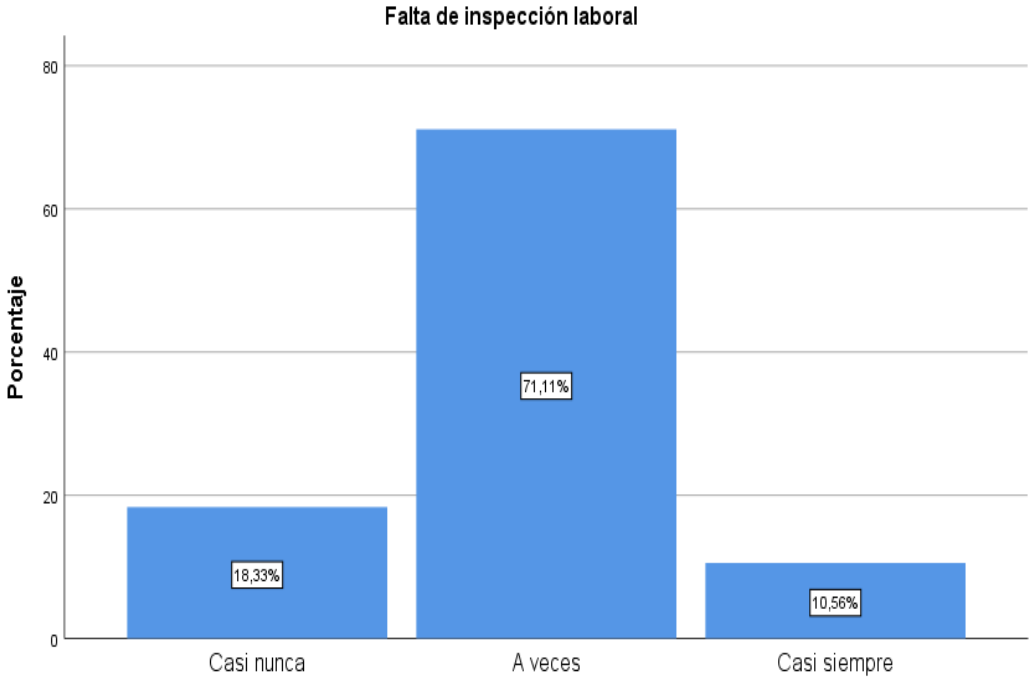
Falta de inspección laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Casi nunca	33	18,33
A veces	128	71,11
Casi siempre	19	10,56
Total	180	100,0

Fuente: Instrumento.

Figura 5

Falta de inspección laboral



Fuente: Tabla 6.

Del resultado mostrado en la tabla y figura, alcanzamos a observar que la Falta de inspección laboral casi nunca influye en 18,33%, la Falta de inspección laboral a veces influye en 71,11% y la Falta de inspección laboral casi siempre influye en 10,56%.

Tabla 7

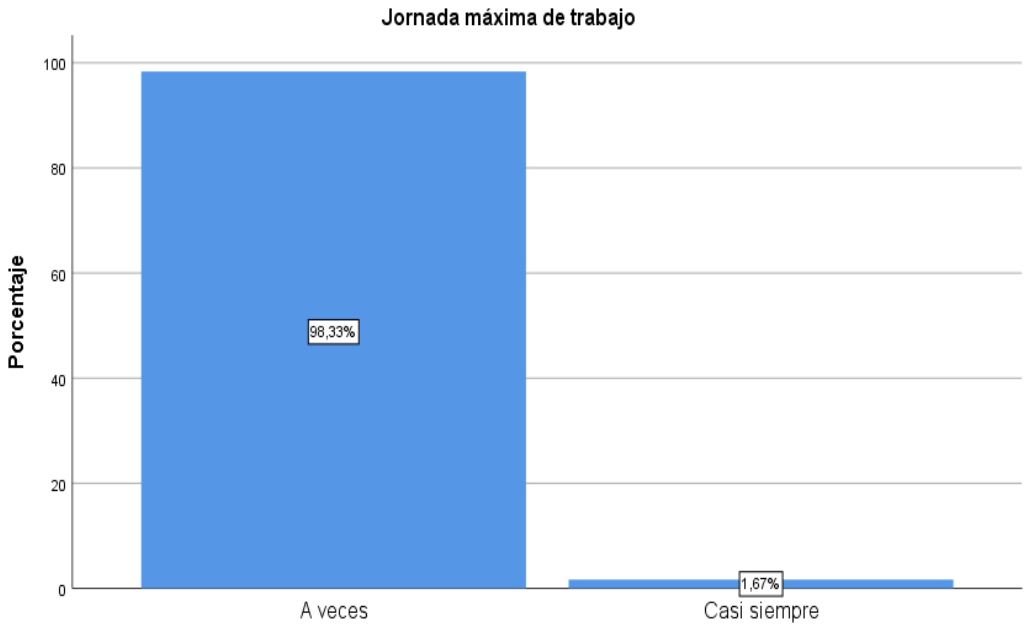
Jornada máxima de trabajo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
A veces	177	98,33
Casi siempre	3	1,67
Total	180	100,0

Fuente: Instrumento.

Figura 6

Jornada máxima de trabajo



Fuente: Tabla 7.

Del resultado mostrado en la tabla y figura, alcanzamos observar que la Jornada máxima de trabajo casi nunca influye en 98,33%, la Jornada máxima de trabajo Jornada máxima de trabajo a veces influye en 1,67%.

Tabla 8

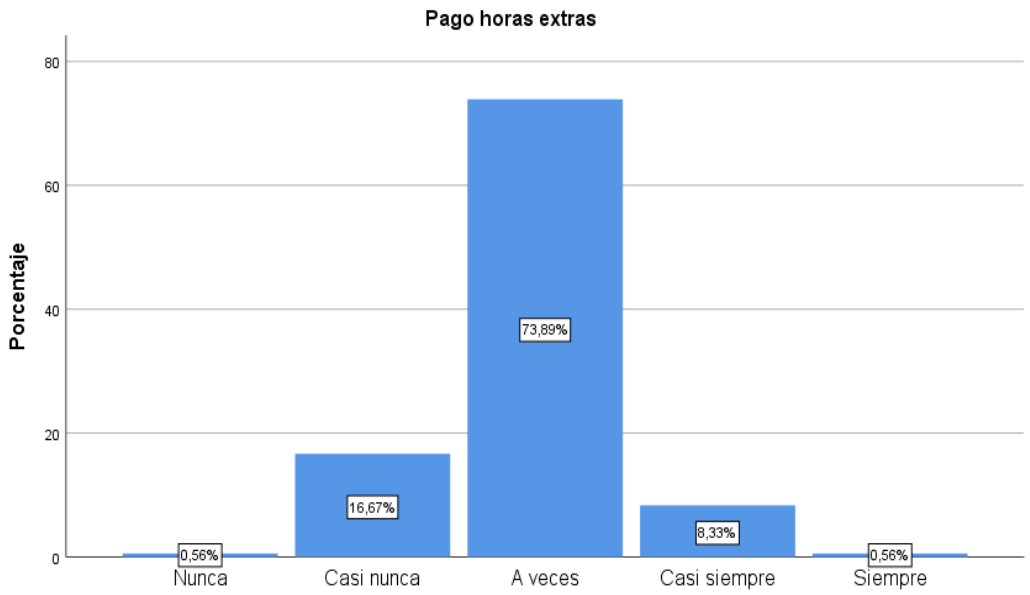
Pago horas extras

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	1	0,56
Casi nunca	30	16,67
A veces	133	73,89
Casi siempre	15	8,33
Siempre	1	0,56
Total	180	100,0

Fuente: Instrumento.

Figura 7

Pago horas extras



Fuente: Tabla 8.

Del resultado mostrado en la tabla y figura, alcanzamos a observar que el Pago horas extras nunca influye en 0,56%, el Pago horas extras casi nunca influye en 16,67%, el Pago horas extras a veces influye en 73,89%, el Pago horas extras casi siempre influye en 8,33% y el Pago horas extras siempre influye en 0,56%.

Tabla 9

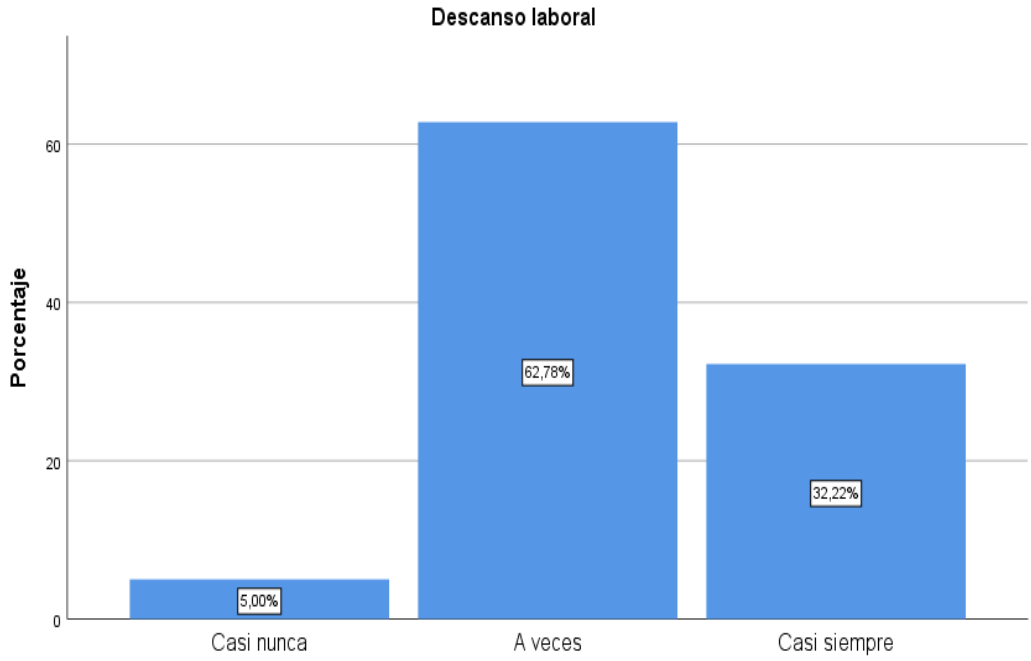
Descanso laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Casi nunca	9	5,00
A veces	113	62,78
Casi siempre	58	32,22
Total	180	100,0

Fuente: Instrumento.

Figura 8

Descanso laboral



Fuente: Tabla 9.

Del resultado mostrado en la tabla y figura, alcanzamos a observar que el Descanso laboral casi nunca influye en 5,00%, el Descanso laboral a veces influye en 62,78% y el Descanso laboral casi siempre influye en 32,22%.

Tabla 10

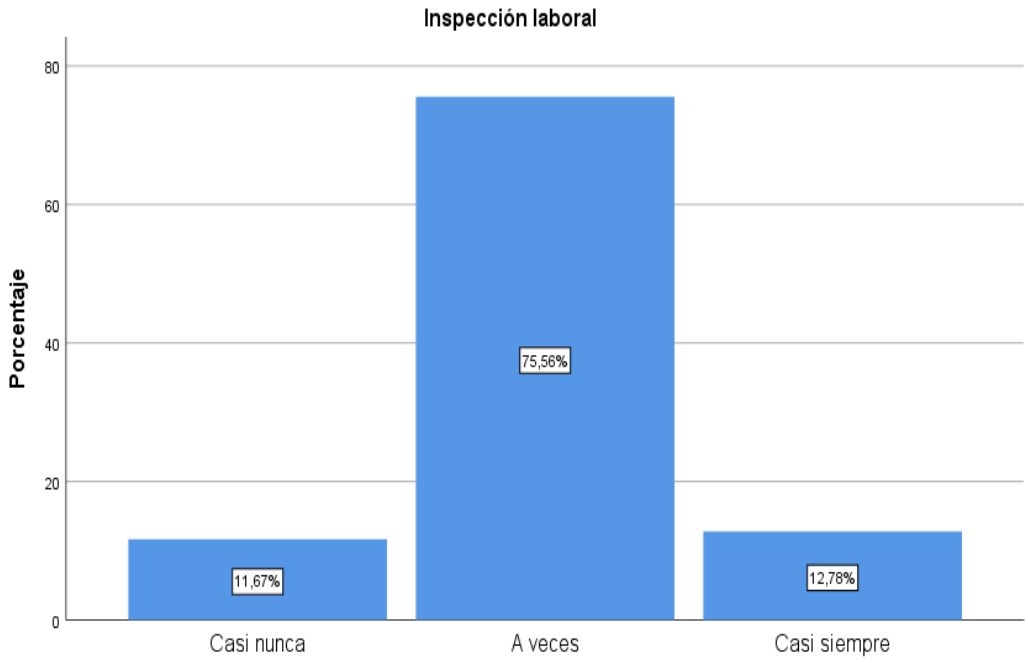
Inspección laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Casi nunca	21	11,67
A veces	136	75,56
Casi siempre	23	12,78
Total	180	100,0

Fuente: Instrumento.

Figura 9

Inspección laboral



Fuente: Tabla 10.

Del resultado mostrado en la tabla y figura, alcanzamos a observar que la Inspección laboral casi nunca influye en 11,67%, la Inspección laboral a veces influye en 75,56% y la Inspección laboral casi siempre influye en 12,78%.

Tabla 11

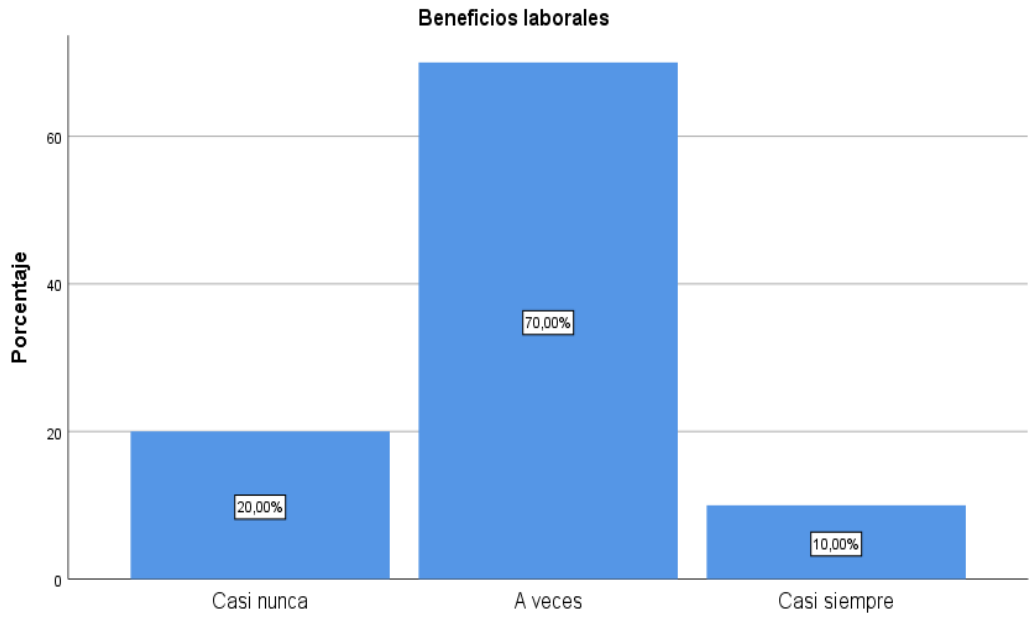
Beneficios laborales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Casi nunca	36	20,00
A veces	126	70,00
Casi siempre	18	10,00
Total	180	100,0

Fuente: Instrumento.

Figura 10

Beneficios laborales



Fuente: Tabla 11.

Del resultado mostrado en la tabla y figura, alcanzamos observar que los Beneficios laborales casi nunca influyen en 20,00%, los Beneficios laborales a veces influyen en 70,00% y los Beneficios laborales casi siempre influyen en 10,00%.

Tabla 12

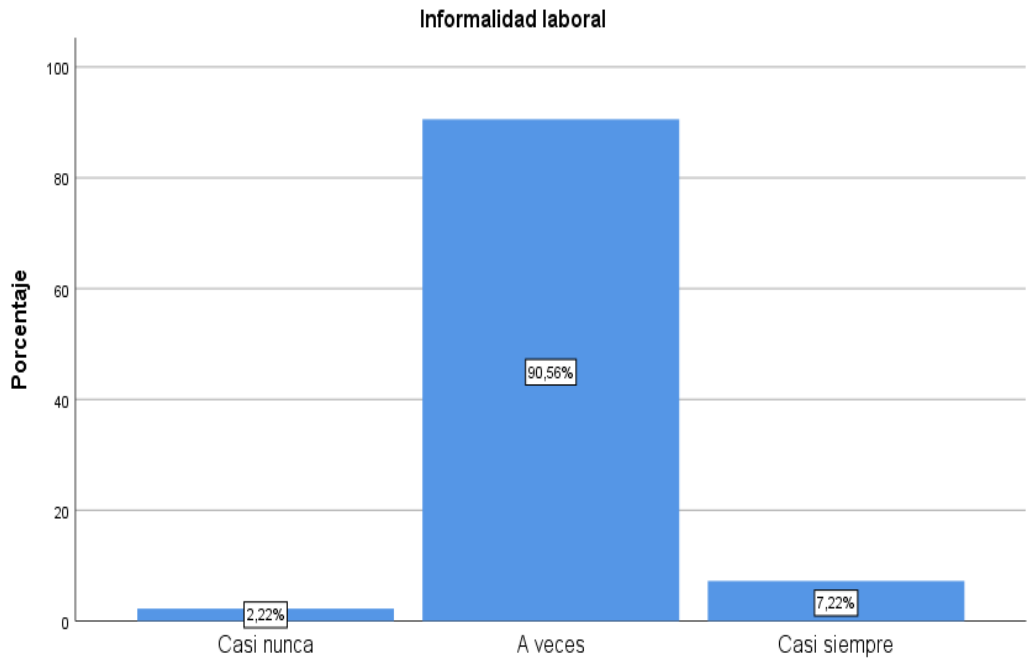
Informalidad laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Casi nunca	4	2,22
A veces	163	90,56
Casi siempre	13	7,22
Total	180	100,0

Fuente: Instrumento.

Figura 11

Informalidad laboral



Fuente: Tabla 12.

Del resultado mostrado en la tabla y figura, alcanzamos a observar que la Informalidad laboral casi nunca influye en 2,22%, la Informalidad laboral a veces influye en 90,56% y la Informalidad laboral casi siempre influye en 7,22%.

4.2. Prueba de hipótesis

4.2.1. Hipótesis general de la investigación

- Ho: Existe relación significativa entre la jornada máxima de trabajo y la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022.
- Hi: No existe relación significativa entre jornada máxima de trabajo y la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022.

Tabla 13

Nivel de correlación la jornada máxima de trabajo y la informalidad laboral

Variable			La jornada máxima de trabajo	La informalidad laboral
Rho de Spearman	La jornada máxima de trabajo	Coeficiente de correlación	1000	,923**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	180	180
	La informalidad laboral	Coeficiente de correlación	,923**	
		Sig. (bilateral)	,000	1000
		N	180	180

Decisión estadística:

En la tabla, se observa que al contrastar la variable 1 La jornada máxima de trabajo, se obtiene un coeficiente Rho de Spearman de 0.923 con p-valor = 000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, existe relación significativa entre la jornada máxima de trabajo y la informalidad

laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022.

4.2.2. Hipótesis específica 1

- Ho: El control de la jornada de trabajo influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022.
- Hi: El control de la jornada de trabajo no influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022.

Tabla 14

Nivel de correlación entre El control de la jornada de trabajo y la informalidad laboral

	Variable		El control de la jornada de trabajo	La informalidad laboral
Rho de Spearman	El control de la jornada de trabajo	Coeficiente de correlación	1000	,797**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	180	180
	La informalidad laboral	Coeficiente de correlación	,797**	1000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	180	180

Decisión estadística:

En la tabla, se observa que al contrastar la dimensión 1 El control de la jornada de trabajo se obtiene un coeficiente Rho de Spearman de 0.797 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, El control de la jornada de trabajo influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022.

4.2.3. Hipótesis específica 2

- Ho: La falta de pago horas extras influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022.
- Hi: La falta de pago horas extras no influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022.

Tabla 15

Nivel de correlación entre La falta de pago horas extras y la informalidad laboral

	Variable		La falta de pago horas extras	La informalidad laboral
Rho de Spearman	La falta de pago horas extras	Coeficiente de correlación	1000	,** 684
		Sig. (bilateral)		,000
		N	180	180
	La informalidad laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,684**	1000
			,000	
		N	180	180

Decisión estadística:

En la tabla, se observa que al contrastar la dimensión 2 La falta de pago horas extras se obtiene un coeficiente Rho de Spearman de 0.684 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, La falta de pago horas extras influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022.

4.2.4. Hipótesis específica 3

- Ho: La falta de descanso laboral influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022.
- Hi: La falta de descanso laboral no influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022.

Tabla 16

Nivel de correlación entre la falta de descanso laboral y la informalidad laboral

Variable			La falta de descanso laboral	La informalidad laboral
Rho de Spearman	La falta de descanso laboral	Coeficiente de correlación	1000	,867**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	180	180
	La informalidad laboral	Coeficiente de correlación	,867**	1000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	180	180

Decisión estadística

En la tabla, se observa que al contrastar la dimensión 3 La falta de descanso laboral se obtiene un coeficiente Rho de Spearman de 0.867 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, La falta de descanso laboral influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022.

Hipótesis específica 4

- Ho: La falta de inspección laboral influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022.
- Hi: La falta de inspección laboral no influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022.

Tabla 17

Nivel de correlación entre La falta de inspección laboral y la informalidad laboral

	Variable		La falta de inspección laboral	La informalidad laboral
Rho de Spearman	La falta de inspección laboral	Coeficiente de correlación	1000	,745**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	180	180
	La informalidad laboral	Coeficiente de correlación	,745**	1000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	180	180

Decisión estadística:

En la tabla, se observa que al contrastar la dimensión 4 La falta de inspección laboral se obtiene un coeficiente Rho de Spearman de 0.745 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, La falta de inspección laboral influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022.

4.3. Discusión de resultados

En cuanto a los resultados de la variable 1 La jornada máxima de trabajo, el 98,33% señalaron que a veces influye (ver tabla 5) y en cuanto a la variable 2 La informalidad laboral, señalaron que a veces influye con un 90,56% (ver tabla 10), así mismo en cuanto a la relación entre dichas variables fue de positiva alta y se tuvo la aceptación de la hipótesis planteada de la investigación debido a que el coeficiente Rho de Spearman fue de 0.923 con un p-valor de 0.000, lo cual nos da como conclusión que La jornada máxima de trabajo influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022.

En cuanto a los resultados de la dimensión 1 El control de la jornada de trabajo, el 71,67% (ver tabla 3) señaló que a veces influye y en cuanto a la variable 2 La informalidad laboral, señalaron que a veces influye con un 90,56% (ver tabla 12), así mismo en cuanto a la relación de la dimensión 1 y la variable 2 es de positiva moderada, por lo que se tuvo la aceptación de la hipótesis planteada de la investigación debido a que el coeficiente Rho de Spearman fue de 0.797 con un p-valor de 0.000 (Ver tabla 14), lo cual nos da como conclusión que El control de la jornada de trabajo influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022.

En cuanto a los resultados de la dimensión 2 La falta de pago horas extras, el 76,67% (ver tabla 4) señaló que a veces influye y en cuanto a la variable 2 La informalidad laboral, señalaron que a veces influye con un 90,56% (ver tabla 12), así mismo en cuanto a la relación de ambas fue de positiva moderada y se tuvo la aceptación de la hipótesis planteada de la

investigación debido a que el coeficiente Rho de Spearman fue de 0.684 con un p-valor de 0.000 (Ver tabla 15), lo cual nos da como conclusión que La falta de pago horas extras influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022.

En cuanto a los resultados de la dimensión 3 La falta de descanso laboral, el 74,44% (ver tabla 5) señaló que a veces influye y en cuanto a la variable 2 La informalidad laboral, señalaron que a veces influye con un 90,56% (ver tabla 12), así mismo en cuanto a la relación de la dimensión 1 y la variable 2 es de positiva moderada, por lo que se tuvo la aceptación de la hipótesis planteada de la investigación debido a que el coeficiente Rho de Spearman fue de 0.867 con un p-valor de 0.000 (Ver tabla 16), lo cual nos da como conclusión que La falta de descanso laboral influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022.

En cuanto a los resultados de la dimensión 4 La falta de inspección laboral, el 71,11% (ver tabla 7) señaló que a veces influye y en cuanto a la variable 2 La informalidad laboral, señalaron que a veces influye con un 90,56% (ver tabla 12), así mismo en cuanto a la relación de ambas fue de positiva moderada y se tuvo la aceptación de la hipótesis planteada de la investigación debido a que el coeficiente Rho de Spearman fue de 0.745 con un p-valor de 0.000 (Ver tabla 17), lo cual nos da como conclusión que La falta de inspección laboral influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- **Conclusión del Objetivo General**

  En síntesis, se determinó que la jornada máxima de trabajo se relaciona significativamente con la informalidad laboral en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, durante el año 2022. Esto se evidenció en la fuerte correlación positiva encontrada en los resultados, lo que permite afirmar que el respeto o incumplimiento de la jornada laboral influye directamente en el incremento o reducción de la informalidad en este contexto. Por consiguiente, la regulación adecuada de este derecho laboral resulta fundamental para combatir la informalidad.

- **Conclusión del Objetivo Específico 1**

  En primer lugar, se concluye que el control de la jornada de trabajo influye de manera moderada en la informalidad laboral en el distrito de Callería. Esto se debe a que ambos elementos presentan una relación directa y características semejantes, tal como lo demuestra la correlación positiva moderada obtenida. Por ende, la debilidad en los mecanismos de control sobre el tiempo laborado puede propiciar condiciones informales en el empleo.

- **Conclusión del Objetivo Específico 2**

  Asimismo, se constató que la falta de pago de horas extras influye de forma moderada en la informalidad laboral. Esta relación se sustenta en la similitud de sus características y el nivel de afinidad entre ambas variables. En efecto, la omisión en el reconocimiento y remuneración de las horas adicionales trabajadas constituye un incentivo para prácticas laborales informales, donde no se respetan derechos esenciales.

- **Conclusión del Objetivo Específico 3**

  Del mismo modo, se identificó que la falta de descanso laboral tiene una influencia alta en la informalidad laboral en el distrito analizado. Esta conclusión se basa en la correlación positiva alta entre ambas variables, lo cual revela que el incumplimiento del derecho al descanso contribuye significativamente a perpetuar relaciones laborales fuera del marco formal, afectando directamente el bienestar de los trabajadores.

- **Conclusión del Objetivo Específico 4**

  Finalmente, se determinó que la falta de inspección laboral también influye de manera moderada en la informalidad laboral. Esta relación se explica por la similitud de sus características y la afinidad entre ambas variables. Así, la ausencia de fiscalización efectiva permite que se mantengan condiciones laborales informales, evidenciando la necesidad de reforzar la supervisión del cumplimiento normativo en el ámbito laboral.

5.2. Recomendaciones

- Establecer políticas de reducción y regulación de la jornada máxima de trabajo podría ser una medida efectiva para reducir la informalidad laboral. Implementar programas de concientización y cumplimiento de la ley laboral, además de incentivos para empresas que se adhieran a estas normativas, podría mejorar la situación.

- Fortalecer los mecanismos de control y supervisión de la jornada laboral a través de la tecnología, como el uso de sistemas digitales de registro de entrada y salida, puede ayudar a reducir la informalidad. Además, realizar auditorías periódicas y ofrecer capacitación a empleadores sobre la importancia del control de la jornada laboral podría mejorar el cumplimiento.

- Implementar sanciones más severas y controles más estrictos para las empresas que no pagan horas extras, junto con campañas informativas sobre los derechos de los trabajadores, puede ayudar a disminuir la informalidad laboral. También, la creación de un canal de denuncias anónimo para que los empleados puedan reportar estas violaciones sin temor a represalias podría ser beneficioso.

- Promover políticas que garanticen el derecho a descansos adecuados y suficientes durante la jornada laboral, y la vigilancia de su cumplimiento, podría ser clave para reducir la informalidad. Además, incluir en los contratos laborales cláusulas específicas

sobre los periodos de descanso y hacer cumplir estas cláusulas a través de inspecciones regulares sería una medida eficaz.

- Incrementar la frecuencia y rigurosidad de las inspecciones laborales, así como dotar de mayores recursos y formación a los inspectores, puede contribuir a disminuir la informalidad. Asimismo, fomentar la colaboración entre el sector público y privado para desarrollar programas de mejora continua en la inspección y regulación laboral ayudaría a crear un ambiente de mayor formalidad en el empleo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. (2024). *Informe Técnico Nº 001194-2024-SERVIR-GPGSC*. Recuperado de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6909204/5966430-informe-tecnico-n-001194-2024-servir-gpgsc.pdf

Avalos Rodríguez, B. (2018). *Excepciones a la jornada de trabajo: límites y alternativas*. Lima: PUCP.

Banco Central de Reserva del Perú - BCP (2007). *Causas y consecuencias de la informalidad en el Perú*.

Barros Valle, F. A., & Chavez Lazaro, L. K. (2017). *Causas y consecuencias de la informalidad laboral en la empresa calzados FABI S.A.C, Trujillo, 2017*. Trujillo: Norte.

Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP). (2022). *Diez medidas para disminuir la informalidad laboral en el Perú*.

Centro de Investigación y Estudios Superiores en Sociología (CIES). (2020). *Empleo informal y políticas de protección social en Perú: Retos y oportunidades para el nuevo gobierno*.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2021). *Panorama Social de América Latina 2020*

CIES. (2022). *Política económica, empleo e informalidad*. https://cies.org.pe/wp-content/uploads/2022/06/1.2_politica_economica_empleo_e_informalidad.pdf

Congreso de la República del Perú. (1991). *Decreto Legislativo Nº 728 - Ley de Fomento del Empleo*.

Congreso de la República del Perú. (1996). *Decreto Legislativo Nº 854 - Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo*.

Congreso de la República del Perú. (2003). *Ley Nº 27986 - Ley de los Trabajadores del Hogar*.

Congreso de la República del Perú. (2003). *Ley Nº 28015 - Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa*. Recuperado de: https://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/normas/ley-28015.pdf

Congreso de la República del Perú. (2011). *Ley Nº 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*.

Congreso de la República del Perú. (2012). *Decreto Legislativo Nº 1106 - Decreto Legislativo de lucha eficaz contra el lavado de activos y otros delitos relacionados a la minería ilegal y crimen organizado*.

Congreso de la República del Perú. (2013). *Ley Nº 30026 - Ley que establece disposiciones para facilitar la contratación de trabajadores extranjeros no residentes en el Perú*.

Congreso de la República del Perú. (2013). *Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil*. Recuperado de: https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118474-30057

Díaz-Santana Jiménez, M. A. (2021). *Precariedad y lucha por derechos en la era digital: el trabajo de reparto en plataformas digitales en Ciudad de México y Buenos Aires*. México: Latinoamericana.

Gobierno del Perú. (2019). *Igualdad e inclusión en el mundo laboral: una meta nacional. Plan sectorial para la igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación 2018–2021*.

Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI. (2022). *Producción y empleo informal en el Perú: Cuenta Satélite de la Economía Informal 2007–2021*. Recuperado de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1878/libro.pdf

Loayza, N. (2007). *Las causas y consecuencias de la informalidad en el Perú*. Banco Central de Reserva del Perú.

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS). (2023). *Marco de política pública para la formalización*.

Ministerio de Trabajo y Promoción Social del Perú. (1997). *Decreto Supremo Nº 003-97-TR - Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral*.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. (1998). *Decreto Supremo Nº 001-98-TR - Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728*.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. (2002). *Decreto Supremo N.º 007-2002-TR - Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo*.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. (2018). *Lineamientos y estrategias para la formalización laboral*.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. (2021). *Principales derechos laborales de un trabajador formal en el sector privado*.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. (2022). *Ministro Salas: Perú busca fortalecer la empleabilidad y la lucha contra la informalidad laboral*. Recuperado de:

https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/662610-ministro-salas-peru-busca-fortalecer-la-empleabilidad-y-la-lucha-contra-la-informalidad-laboral

Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights

Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Recuperado de: https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights

Organización Internacional del Trabajo. (1919). *Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)*. Recuperado de: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312146:NO

Organización Internacional del Trabajo. (1935). *Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47)*. Recuperado de: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312192:NO

Organización Internacional del Trabajo. (2014). *El empleo informal en el Perú*.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Cómo avanzar hacia la formalización laboral?*

Organización Internacional del Trabajo – OIT. (s.f.). *Horas de trabajo*.

Quiroz Serquen, B. E. (2020). *La informalidad laboral y sus efectos negativos para los trabajadores del rubro hotelero en la ciudad de Chachapoyas, 2019–2020*. Chachapoyas: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.

Quispe Huamani, Z. F. (2021). *La informalidad del régimen laboral y la rentabilidad en una empresa privada de transporte urbano en la ciudad de Lima periodo 2019*. Lima: Universidad Ricardo Palma.

Rojas, E. (2024). *La informalidad en el Perú: interpretación y medidas*. Centro de Políticas Públicas.

Santa María, J. I. (2004). *Informalidad laboral. Análisis sobre sus consecuencias en la conformación de la identidad en los trabajadores del barrio La Unión de la ciudad de La Plata*.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL. (s.f.). *Funciones y atribuciones*. https://www.gob.pe/sunafil

Sánchez Villagómez, M. & Chafloque Céspedes, R. (2023). *La informalidad laboral en el Perú: una visión desde la administración*. Universidad de San Martín de Porres.

Yaulilahua Guillermo, G. (2024). *La informalidad laboral y su impacto en la seguridad social*. Universidad Continental.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: "Jornada máxima de trabajo y la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022".

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL ¿Cómo la jornada máxima de trabajo influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022? **PROBLEMAS ESPECÍFICOS** ¿Cómo el control de la jornada de trabajo influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022? ¿Cómo la falta de pago horas extras influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022? ¿Cómo la falta de descanso laboral influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022? ¿Cómo la falta de inspección laboral influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022?	**OBJETIVO GENERAL** Determinar cómo la jornada máxima de trabajo influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022. **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** Determinar cómo el control de la jornada de trabajo influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022. Determinar cómo la faltad de pago horas extras influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de coronel portillo 2022. Determinar cómo la falta de descanso laboral influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de coronel portillo 2022. Determinar Cómo la falta de inspección laboral influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022.	**HIPÓTESIS GENERAL** Existe relación significativa entre la jornada máxima de trabajo y la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022. **HIPÓTESIS ESPECÍFICAS** El control de la jornada de trabajo influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022. La faltad de pago horas extras influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022. La falta de descanso laboral influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022. La falta de inspección laboral influye en la informalidad laboral en el distrito de Callería provincia de Coronel Portillo 2022.	**VARIABLE INDEPENDIENTE:** Jornada máxima de trabajo **Dimensiones** Falta de control de la jornada de trabajo Falta de pago horas extras Falta de descanso laboral Falta de inspección laboral **VARIABLE DEPENDIENTE:** Informalidad laboral **Dimensiones** Pago horas extras Descanso laboral Inspección laboral Beneficios laborales	**Tipo:** Básico **Nivel: Correlacional.** **Diseño:** Transversal correlacional. **Población y Muestra:** **Población:** jóvenes del distrito de Callería **Muestra:** 180 jóvenes del distrito de Callería. **Técnicas e** Encuesta. **Instrumentos:** Cuestionarios.

ANEXO 2

INSTRUMENTOS DE APLICACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE LA JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO EN ESCALA DE LIKERT

Dimensión 01: Falta de control de la jornada de trabajo

1. ¿Con qué frecuencia tu empleador lleva un registro detallado de tus horas trabajadas?
   A) Nunca
   B) Casi nunca
   C) A veces
   D) Casi siempre
   E) Siempre

2. ¿Con qué frecuencia excedes el límite máximo de horas de trabajo permitido por ley?
   A) Nunca
   B) Casi nunca
   C) A veces
   D) Casi siempre
   E) Siempre

3. ¿Con qué frecuencia tienes la libertad de elegir tus horas de inicio y finalización del trabajo?
   A) Nunca
   B) Casi nunca
   C) A veces
   D) Casi siempre
   E) Siempre

4. ¿Con qué frecuencia tu empleador verifica y ajusta tu horario de trabajo?
   A) Nunca
   B) Casi nunca
   C) A veces
   D) Casi siempre
   E) Siempre

5. ¿Con qué frecuencia tienes jornadas laborales imprevistas o no planificadas?
   A) Nunca
   B) Casi nunca
   C) A veces
   D) Casi siempre
   E) Siempre

6. ¿Con qué frecuencia te sientes presionado para trabajar más allá de tu horario regular?
   A) Nunca
   B) Casi nunca
   C) A veces
   D) Casi siempre
   E) Siempre

7. ¿Con qué frecuencia sientes que el control de tu jornada laboral es inadecuado?
   A) Nunca
   B) Casi nunca
   C) A veces
   D) Casi siempre
   E) Siempre

Dimensión 02: Falta de pago horas extras

8. ¿Con qué frecuencia te pagan correctamente por las horas extras trabajadas?
   A) Nunca
   B) Casi nunca
   C) A veces
   D) Casi siempre
   E) Siempre

9. ¿Con qué frecuencia tu empleador se niega a reconocer o registrar tus horas extras?
   A) Nunca
   B) Casi nunca
   C) A veces
   D) Casi siempre
   E) Siempre

10. ¿Con qué frecuencia te sientes presionado para no registrar horas extras trabajadas?
    A) Nunca
    B) Casi nunca
    C) A veces
    D) Casi siempre
    E) Siempre

11. ¿Con qué frecuencia tu salario refleja adecuadamente las horas que has trabajado?
    A) Nunca
    B) Casi nunca
    C) A veces
    D) Casi siempre
    E) Siempre

12. ¿Con qué frecuencia se te informa sobre tus derechos relacionados con el pago de horas extras?
    A) Nunca
    B) Casi nunca
    C) A veces
    D) Casi siempre
    E) Siempre

13. ¿Con qué frecuencia has tenido que reclamar el pago de horas extras?
    A) Nunca
    B) Casi nunca
    C) A veces
    D) Casi siempre
    E) Siempre

14. ¿Con qué frecuencia tu empleador ha realizado ajustes retroactivos para pagar horas extras adeudadas?
    A) Nunca
    B) Casi nunca
    C) A veces
    D) Casi siempre
    E) Siempre

Dimensión 03: Falta de descanso laboral

15. ¿Con qué frecuencia se te permite tomar descansos adecuados durante tu jornada laboral?
    A) Nunca
    B) Casi nunca
    C) A veces
    D) Casi siempre
    E) Siempre

16. ¿Con qué frecuencia trabajas sin tener un día libre durante la semana?
    A) Nunca
    B) Casi nunca
    C) A veces
    D) Casi siempre
    E) Siempre

17. ¿Con qué frecuencia se te niegan tus vacaciones planificadas?
    A) Nunca
    B) Casi nunca
    C) A veces
    D) Casi siempre
    E) Siempre

18. ¿Con qué frecuencia te sientes físicamente agotado debido a la falta de descanso?
    A) Nunca

B) Casi nunca
C) A veces
D) Casi siempre
E) Siempre

19. ¿Con qué frecuencia tu empleador respeta tus días festivos y no laborables?
    A) Nunca
    B) Casi nunca
    C) A veces
    D) Casi siempre
    E) Siempre

20. ¿Con qué frecuencia sientes que no se respeta tu tiempo de descanso después de jornadas prolongadas?
    A) Nunca
    B) Casi nunca
    C) A veces
    D) Casi siempre
    E) Siempre

21. ¿Con qué frecuencia sientes que tu bienestar se ve comprometido por la falta de descanso?
    A) Nunca
    B) Casi nunca
    C) A veces
    D) Casi siempre
    E) Siempre

Dimensión 04: Falta de inspección laboral

22. ¿Con qué frecuencia las autoridades laborales inspeccionan tu lugar de trabajo?
    A) Nunca
    B) Casi nunca
    C) A veces
    D) Casi siempre
    E) Siempre

23. ¿Con qué frecuencia te sientes protegido por las entidades de control laboral?
    A) Nunca
    B) Casi nunca
    C) A veces
    D) Casi siempre
    E) Siempre

24. ¿Con qué frecuencia se realizan auditorías internas relacionadas con las prácticas laborales en tu empresa?
    A) Nunca

B) Casi nunca
C) A veces
D) Casi siempre
E) Siempre

25. ¿Con qué frecuencia tu empleador realiza cambios basándose en las recomendaciones de las inspecciones laborales?
    A) Nunca
    B) Casi nunca
    C) A veces
    D) Casi siempre
    E) Siempre

26. ¿Con qué frecuencia se toman medidas correctivas después de una inspección laboral?
    A) Nunca
    B) Casi nunca
    C) A veces
    D) Casi siempre
    E) Siempre

27. ¿Con qué frecuencia sientes que la inspección laboral es una herramienta efectiva para garantizar tus derechos?
    A) Nunca
    B) Casi nunca
    C) A veces
    D) Casi siempre
    E) Siempre

28. ¿Con qué frecuencia sientes que las violaciones laborales son pasadas por alto a pesar de las inspecciones?
    A) Nunca
    B) Casi nunca
    C) A veces
    D) Casi siempre
    E) Siempre

CUESTIONARIO SOBRE LA INFORMALIDAD LABORAL

Dimensión 01: Ausencia de contrato escrito

1. ¿Te han ofrecido empleo sin proporcionarte un contrato escrito?
   A) Nunca
   B) Casi nunca
   C) A veces
   D) Casi siempre
   E) Siempre

2. ¿Has trabajado bajo condiciones que no estaban especificadas en un contrato escrito?
   A) Nunca
   B) Casi nunca
   C) A veces
   D) Casi siempre
   E) Siempre

3. ¿Has sentido que un contrato escrito hubiera protegido tus derechos laborales?
   A) Nunca
   B) Casi nunca
   C) A veces
   D) Casi siempre
   E) Siempre

4. ¿Has tenido problemas laborales a causa de no tener un contrato escrito?
   A) Nunca
   B) Casi nunca
   C) A veces
   D) Casi siempre
   E) Siempre

5. ¿Tus empleadores han evitado deliberadamente proporcionarte un contrato escrito?
   A) Nunca
   B) Casi nunca
   C) A veces
   D) Casi siempre
   E) Siempre

6. ¿Has aceptado empleos sabiendo que no tendrías un contrato escrito?
   A) Nunca
   B) Casi nunca
   C) A veces
   D) Casi siempre
   E) Siempre

7. ¿Crees que la ausencia de un contrato escrito afecta la seguridad de tu empleo?
    A) Nunca
    B) Casi nunca
    C) A veces
    D) Casi siempre
    E) Siempre

Dimensión 02: No afiliación a la seguridad social

8. ¿Has trabajado en lugares donde no te afiliaron a la seguridad social?
    A) Nunca
    B) Casi nunca
    C) A veces
    D) Casi siempre
    E) Siempre

9. ¿Consideras que la afiliación a la seguridad social es esencial para tu bienestar?
    A) Nunca
    B) Casi nunca
    C) A veces
    D) Casi siempre
    E) Siempre

10. ¿Has tenido problemas de salud y no contabas con cobertura de la seguridad social?
    A) Nunca
    B) Casi nunca
    C) A veces
    D) Casi siempre
    E) Siempre

11. ¿Tus empleadores han evitado hablar sobre la afiliación a la seguridad social?
    A) Nunca
    B) Casi nunca
    C) A veces
    D) Casi siempre
    E) Siempre

12. ¿Has sentido que te privan de la afiliación a la seguridad social para reducir costos?
    A) Nunca
    B) Casi nunca
    C) A veces
    D) Casi siempre
    E) Siempre

13. ¿Has trabajado en lugares donde solo algunos empleados estaban afiliados a la seguridad social?
    A) Nunca
    B) Casi nunca
    C) A veces
    D) Casi siempre
    E) Siempre

14. ¿Consideras que la falta de afiliación a la seguridad social es un riesgo para tu futuro?
    A) Nunca
    B) Casi nunca
    C) A veces
    D) Casi siempre
    E) Siempre

Dimensión 03: No acceso a beneficios laborales

15. ¿Has trabajado en lugares donde no te otorgaban vacaciones pagadas?
    A) Nunca
    B) Casi nunca
    C) A veces
    D) Casi siempre
    E) Siempre

16. ¿Te han negado gratificaciones a pesar de cumplir con tus obligaciones laborales?
    A) Nunca
    B) Casi nunca
    C) A veces
    D) Casi siempre
    E) Siempre

17. ¿Has sentido que te privan de beneficios laborales a los que tienes derecho?
    A) Nunca
    B) Casi nunca
    C) A veces
    D) Casi siempre
    E) Siempre

18. ¿Has tenido que trabajar en días festivos sin recibir una compensación adicional?
    A) Nunca
    B) Casi nunca
    C) A veces
    D) Casi siempre
    E) Siempre

19. ¿Tus empleadores han evitado hablar o informarte sobre los beneficios laborales a los que podrías acceder?
    A) Nunca
    B) Casi nunca
    C) A veces
    D) Casi siempre
    E) Siempre

20. ¿Consideras que el acceso a beneficios laborales mejora la calidad de vida del trabajador?
    A) Nunca
    B) Casi nunca
    C) A veces
    D) Casi siempre
    E) Siempre

21. ¿Te has sentido desmotivado al no recibir beneficios laborales que consideras justos?
    A) Nunca
    B) Casi nunca
    C) A veces
    D) Casi siempre
    E) Siempre

Dimensión 04: Evasión de obligaciones tributarias

22. ¿Has trabajado en lugares donde se evitan las obligaciones tributarias?
    A) Nunca
    B) Casi nunca
    C) A veces
    D) Casi siempre
    E) Siempre

23. ¿Consideras que la evasión tributaria perjudica a los trabajadores y a la sociedad en general?
    A) Nunca
    B) Casi nunca
    C) A veces
    D) Casi siempre
    E) Siempre

24. ¿Has notado que algunos empleadores prefieren contratar informalmente para evadir impuestos?
    A) Nunca
    B) Casi nunca
    C) A veces
    D) Casi siempre
    E) Siempre

25. ¿Crees que la evasión de obligaciones tributarias es una práctica común en tu sector laboral?
    A) Nunca
    B) Casi nunca
    C) A veces
    D) Casi siempre
    E) Siempre

26. ¿Has sentido que la evasión tributaria afecta la competitividad en el mercado laboral?
    A) Nunca
    B) Casi nunca
    C) A veces
    D) Casi siempre
    E) Siempre

27. ¿Crees que la evasión de obligaciones tributarias es una razón principal para la informalidad laboral?
    A) Nunca
    B) Casi nunca
    C) A veces
    D) Casi siempre
    E) Siempre

28. ¿Consideras necesario que se tomen medidas más estrictas para evitar la evasión de obligaciones tributarias por parte de los empleadores?
    A) Nunca
    B) Casi nunca
    C) A veces
    D) Casi siempre
    E) Siempre