

El olvidado o relegado derecho humano al disfrute del tiempo libre

The forgotten or sidelined human right to leisure

Daniel Augusto Ulloa Millares*

Resumen:

La cultura del presentismo se encuentra muy arraigada en nuestra práctica laboral y se ve mal (o muy mal) que un trabajador cese sus labores a su hora, calificándolo de poco comprometido o de "burócrata", lo cual es paradójico porque son miles los servidores públicos que no cuentan con una jornada máxima de trabajo. Lo que no se asimila es que el tiempo de trabajo es lo contrario del tiempo libre, con lo cual todas las horas que uno está en el trabajo son horas en las que no cuenta con libertad para hacer otras cosas (estudiar, ir al cine, pasar tiempo con la familia, etc.). Y eso puede causar enfermedades o hasta la muerte al trabajador. El presente trabajo busca reflexionar sobre este tema tan importante en la vida de las personas.

Abstract:

The culture of presenteeism is deeply rooted in our labor practice and looks bad (or very bad) that an employee cease its work on time, calling uncommitted or "bureaucrat", which is paradoxical because there are thousands of public servers that do not have a maximum working time. What is not assimilated is that working time is the opposite of free time, which all the hours you're at work are hours when you do not have freedom to do other things (studying, going to the movies, spending time with family, etc.). And that can cause illness or even kill the employee. This paper seeks to reflect on this important subject in the lives of individuals.

Palabras clave:

Derechos fundamentales - Jornada de trabajo - Descansos - Seguridad y Salud en el Trabajo

Keywords:

Fundamental Rights - Workday - Rests - Safety and health at work

Sumario:

1. La importancia del tema - 2. El Karojisatsu y el karoshi (o el morir por el trabajo)
- 3. Bibliografía

* Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú, especializado en derecho laboral, Máster Interuniversitario en empleo, relaciones laborales y diálogo social en Europa (2006) y Doctor en Derecho (2016) por la Universidad de Castilla-La Mancha. Ha realizado cursos de post grado en la Universidad de Buenos Aires (2001), en el Centro Internacional de Formación de la OIT (Turín), la Universidad de Boloña y la Universidad de Castilla-La Mancha (2004). Daniel Ulloa también es profesor ordinario de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho de la PUCP (2001 a la fecha), Director de la Maestría de Relaciones Laborales de la citada universidad (2014 a la fecha) y docente en la Universidad ESAN (2009 a la fecha). Contacto: dulloa@pucp.edu.pe

1. La importancia del tema

Resulta curioso como en ciertas actividades realizadas en Lima el respeto del tiempo de trabajo es algo incuestionable pero ello, lamentablemente, no puede ser generalizado. Veamos, por ejemplo, el caso de la construcción. Es común entender y aceptar que las actividades de construcción respeten un horario fijo de lunes a viernes y un horario partido los días sábados. Así por ejemplo el gobierno municipal de Miraflores establece en una norma interna¹ que el horario para la realización de las obras de edificaciones privadas y trabajos de acondicionamiento o refacción en propiedad privada puede ser ordinario (de lunes a viernes de 7:30 a 17 horas y los sábados de 8 a 13) o extraordinario (máximo 1 hora y media adicional sujeto a evaluación). El incumplimiento de estos horarios supone multas y la paralización de la obra. La mayoría de gobiernos municipales tiene normas similares.

No obstante, los motivos de esta regulación no se encuentran en la protección de los trabajadores sino en la comodidad de los vecinos. Así, la norma antes indicada señala en sus considerandos que:

“la corporación municipal viene recibiendo diversas quejas por parte de los vecinos, quienes solicitan que los horarios existentes para el mencionado tipo de obras se reduzcan, a fin de no perturbar la tranquilidad y paz social, toda vez que los últimos minutos de los horarios, actualmente, regulados coinciden con el inicio de las horas de mayor congestión vehicular, en los que muchas personas culminan la jornada laboral y retornan a sus hogares, acentuándose dicha situación con la interferencia de vías que, eventualmente, se autoriza en razón a las mismas obras de edificación”.

Si bien no es el mejor de los motivos el objetivo logrado por la norma permite la prohibición de labores ordinarias más allá de las 17 horas de lunes a viernes, lo cual resulta importante para lograr el disfrute del descanso y el tiempo libre del personal que se dedica a esta actividad. Entonces ¿por qué no se puede extender esta práctica a todo trabajo laboral?

Lo mismo ocurre con los funcionarios públicos, normalmente, objeto de burla por la severidad con la que hacen respetar su hora de salida. Y es que sobre esto existe una incorrecta concepción del trabajo basado en el presentismo antes que en la productividad, lo cual dificulta la defensa de la jornada máxima de trabajo.

Al respecto, adicionalmente al criterio expuesto por el Tribunal Constitucional en la sentencia N° 4635-2004-AA², existen algunas fuentes que nos pueden ayudar a revalorar el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre.

La primera es otra sentencia del Tribunal Constitucional³, emitida en el año 2014 y mediante la cual se ampara el derecho de reposición de un trabajador despedido por negarse a ser cambiado de ciudad para así cuidar a sus dos hermanos con incapacidad absoluta y de quienes era curador judicialmente declarado. El Tribunal expresa que el traslado del demandante implicaba *“la vulneración del derecho de estos a mantener la unidad familiar, afectando con ello directamente a sus dos hermanos mayores que adolecen de incapacidad absoluta.”* Por consiguiente, el despido del demandante fue declarado nulo y se ordenó su reposición. Aparece entonces la unidad familiar para limitar el poder de dirección del empleador.

1 Artículo 3 de la Ordenanza N° 418/MM de fecha 20 de marzo de 2014.

2 El numeral 20 de la sentencia del Tribunal Constitucional N° 4635-2004-AA (caso Southern) que comentaremos más adelante contiene un interesante precepto que debería generar un mayor desarrollo: *“Es evidente que el ejercicio del derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre guarda estrecha relación con la implantación de una jornada de trabajo razonable. Entonces, la jornada de trabajo no puede ser un impedimento para el adecuado ejercicio del mencionado derecho o convertirlo en impracticable. Es válido por ello concluir, también, en que las jornadas atípicas deberán ser razonables y proporcionadas según el tipo de actividad laboral, a fin de que el derecho al descanso diario sea posible.”* Este caso es el único hasta la fecha en que el Tribunal Constitucional reconoce expresamente el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre.

3 Sentencia N° 2904-2011-PA/TC, (Fecha 24 de enero de 2014). Puede verse en <http://www.tc.gov.pe/jurisprudencia/2014/02904-2011-AA.pdf>

Esta posición ha sido reconocida por la segunda sala de derecho constitucional y social transitoria de la Corte Suprema de justicia de la República en la casación laboral N° 2456-2014, de fecha 3 de diciembre de 2015 por la cual se limita el *ius variandi* del empleador para preferir las necesidades extra laborales de una madre primeriza y lactante.

El tercer argumento es una norma, la Resolución Ministerial N° 48-2014-TR⁴, titulada Guía de buenas prácticas en materia de conciliación del trabajo y la vida familiar y personal, que establece como primer eje o línea de acción para la implementación de buenas prácticas las vinculadas al tiempo de trabajo (punto 3.3.)⁵ y ofrece algunas pautas para compatibilizar el tiempo dedicado al trabajo con el dedicado a actividades familiares y personales, a saber:

- a) Realizar la información anticipada de la jornada y el horario,
- b) Manejar el control del trabajo en horas extras y en jornadas acumulativas,
- c) La gestión de los horarios y turnos de trabajo (horarios escalonados, para que no todos entren y salgan a la misma hora). Ello alivia, claramente, el tránsito. También se proponen jornadas concentradas (más horas en un día para descansar medio día -el viernes- o un día completo -el sábado-).
- d) La gestión de la jornada, reduciéndola o adecuándola según las necesidades familiares del trabajador.
- e) La gestión del tiempo de descanso, permisos y licencias.

Cabe señalar que todas estas son sugerencias y no resultan obligatorias⁶.

Un cuarto argumento para la defensa de una jornada razonable es la paulatina aplicación en determinadas empresas peruanas⁷ de la SA8000, certificación voluntaria creada, inicialmente, para la industria manufacturera por una organización estadounidense, Social Accountability International - SAI⁸, con el propósito de promover mejores condiciones laborales en nueve áreas esenciales o requisitos de responsabilidad social: trabajo infantil, trabajo forzoso, salud y seguridad en el trabajo, libertad de asociación y derecho de negociación efectiva, discriminación, medidas disciplinarias, horario de trabajo, remuneración y sistema de gestión. Como puede verse, se basa en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en varios acuerdos internacionales sobre condiciones laborales, entre ellos la Declaración 1998 de la OIT así como en numerosos de sus convenios e incluye como parte de sus cuidados el respeto a la duración máxima de la jornada laboral (48 horas), el goce de descanso semanal y la poca existencia de horas extras (12 horas como máximo por semana)⁹. El proceso de certificación de esta norma se basa en los modelos ISO aunque cuenta con elementos sobre auditoría social, como entrevistas a trabajadores, clientes, proveedores y otros¹⁰.

Como es evidente, largas jornadas de trabajo pueden reducir el tiempo de dedicación a la inversión en capacitación laboral fuera del centro de trabajo, para prácticas preventivas de

4 Publicada el 28 de marzo de 2014. Puede revisarse en la siguiente página web: http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2014-03-26_048-2014-TR_3381.pdf

5 También hay sugerencias sobre el lugar de trabajo y otras medidas de apoyo.

6 El último párrafo de la guía es claro: "*Como es natural, la comprensión y posterior implementación de las pautas recomendadas contenidas en esta Guía es sólo el comienzo del camino por promover la igualdad y revertir la discriminación.*"

7 Recién van seis (la empresa de energía eléctrica Edegel, la empresa textil Franky y Ricky, empresa agrícola Athos, Empresa Epsa Perú, Natura y la empresa agroindustrial Danper Trujillo) pero esperamos que ello aumente.

8 Ver los siguientes links: <http://sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&PageID=937> y <http://www.fao.org/docrep/007/ad818s/ad818s06.htm>

9 La última versión de la norma, de junio 2014, resulta muy interesante para revisar y se puede leer en el siguiente link: http://sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/SA8000%202014_Spanish.pdf

10 Una descripción sobre la importancia de esta calificación en Perú se puede revisar en, Claudia Valdeiglesias Pachecho, "Dificultades para la implementación de la norma SA8000 en las empresas peruanas" (tesis para optar al título de Magister en derecho de la empresa, PUCP: Lima, 2012). Link: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4509/VALDEIGLESIAS_PACHECO_CLAUDIA_DIFICULTADES_IMPLEMENTACION.pdf?sequence=1

salud, para dedicarse a actividades deportivas, culturales o de participación ciudadana o de simple desconexión laboral¹¹.

En este sentido, siguiendo a Yamada¹², las horas de trabajo se pueden reducir aumentando la demanda laboral, lo cual ocurre, normalmente, cuando se incrementa la productividad laboral por hora trabajada y que se logra con inversión en bienes de capital, tecnología, investigación y desarrollo, capacitación laboral, organización empresarial, etc. Otra forma de exigir el cumplimiento de las jornadas máximas, rechazada por Yamada porque “lograría desincentivar la contratación del factor trabajo”, es mediante leyes o convenios colectivos, tal como se ha ensayado en España.

Sin perjuicio de la contundencia de los rendimientos decrecientes en el trabajo, hay un tema relevante referido a la seguridad y salud de los trabajadores que debería ser considerado por los empleadores para aceptar una limitación real del tiempo de trabajo.

2. El karojisatsu y el karoshi (o el morir por el trabajo)

El modelo económico imperante enfatiza el triunfo individual y nos empuja a desacatar las normas imperativas que buscan nuestra protección, intentando hacernos decidir por nosotros mismos. Así, frente a un mandato de jornada máxima de trabajo muchos trabajos simplemente no lo consideran por la naturaleza del servicio. Por ejemplo, un abogado de 53 años de un importante estudio español relata su experiencia sobre su jornada de trabajo¹³:

“Dice Ángel Varela, al frente de la división de banca del cuarto bufete español, Gómez-Acebo y Pombo, que lo que te mantiene en pie es la adrenalina. “El plazo perentorio. Un cliente detrás. El hecho de que montas un pollo si no llegas”. Eso, “y el tabaco. Hace poco, a las cinco de la madrugada del lunes 23 de marzo, descansaba y echaba un pitillo en la sede de Banco Madrid, filial española de Banca Privada de Andorra, investigada por blanqueo de capitales. Llevaba casi 24 horas revisando papeles para presentar el concurso de acreedores, cuando se le acercó uno de los directivos: “Me dice: ‘Tengo todos mis ahorros aquí. Es mi banco. ¿Qué crees que va a pasar? ¿El Fondo de Garantía de Depósitos me va a pagar los 100.000 euros?’ Y el ejecutivo, que conoce un poco, sabe que el fondo no cubre a los directivos. Fíjate en la historia. Es la hostia. No le cubre nada. El ambiente allí es de entierro colectivo”. Esa mañana se fue a dormir a las siete. Y el concurso llegó a tiempo. Ninguna novedad. Varela hace memoria y recuerda un 2 de noviembre de 2006. A medianoche vencía el plazo para presentar la opa de Martinsa sobre Fadesa en la CNMV. “Llevábamos dos noches sin dormir. Negociando con los bancos. Una persona de la CNMV me estaba esperando para que le llevara físicamente el aval. Estábamos en Freshfields y recuerdo bajar por Fortuny con un aval de 4.000 millones en la mano; 15 minutos nos sobaron. Luego estuve dos días arrastrándome. Duermes doce horas, se te viene todo encima, te levantas y vas dando tumbos (...).”

Claro, alguien podrá decir que nadie obliga a nadie a vivir de esta manera si, finalmente, consigues elevados ingresos por estos sacrificios. O que en este caso cada profesional decide, libremente, si asume o no realizar estas largas jornadas, pues la historia anterior la relata, más que un trabajador, un profesional liberal, esto es, un trabajador autónomo, empresario o emprendedor.

11 Yamada, 29-34.

12 Yamada, 70.

13 Tomado del reportaje “Conocemos a los abogados que cierran las grandes operaciones financieras: Superabogados” publicado en la edición digital del diario “El País” de fecha 15 de abril de 2015 (http://elpais.com/elpais/2015/04/14/eps/1429026513_790476.html). Ya el mismo diario nos advertía algunas características del grupo estudiado, “la ley del mercado” (ver http://elpais.com/elpais/2015/04/02/eps/1427984413_370711.html): “Nos adentramos en los cuarteles generales de los grandes bufetes en España. Un sector opaco. Hermético. Donde la confidencialidad es una máxima, el currículum se mide en miles de millones de euros y solo sobrevive el que es capaz de aguantar la presión, el estrés y el aluvión de noches en blanco.” El subrayado es nuestro porque dicha situación no es diferente al ritmo de trabajo de los estudios top de abogados en Lima, donde el profesional (mientras más joven, más desorden horario) ve la luz del día al salir de trabajar solamente cuando se ha amanecido en el trabajo (esto es, al salir al día siguiente).

Sin embargo, ¿no es acaso el derecho a una jornada máxima de todas las personas o, solamente, de los jurídica y, claramente, subordinados? ¿No se producen situaciones indeseables para la sociedad ("*Llevábamos dos noches sin dormir... Luego estuve dos días arrastrándome. Duermes doce horas, se te viene todo encima, te levantas y vas dando tumbos...*") que afectan la protección de la salud de sus miembros y que generan un costo al suponer una atención de los servicios de seguridad social?

A fines del año 2014¹⁴, se publicó una noticia que refería la condena judicial a una cadena de restaurantes japoneses especializados en carnes (Sun Challenge) por el suicidio de uno de sus gerentes, hecho generado por haber permitido que trabaje horas extras en exceso. El tribunal del distrito de Tokio sentenció a la empresa y a dos directivos a pagar a los herederos del trabajador 57.9 millones de yenes (aproximadamente L 320,000 o US\$ 500,000).

El trabajador, si bien seguramente de dirección, había ingresado a laborar en el 2007 y se ahorcó en noviembre de 2010 cuando tenía 24 años, por no soportar trabajar, una vez que fue nombrado gerente en julio de 2009, cerca de 200 horas extra por mes, habiendo descansado en los siete meses previos a su muerte solamente dos días. Asimismo, fue sujeto de violencia psicológica y ataques verbales por parte de su supervisor.

Un mes antes¹⁵, en octubre de 2014, la Corte del distrito de Kumamoto ordenó a un banco a pagar 130 millones de yenes como compensación a la familia de un trabajador de 40 años de edad que se suicidó luego de sufrir depresión, hecho que la Corte determinó fue inducida por el trabajo en sobretiempo.

Años atrás, a inicios de marzo de 1999, Yuji Uendan se suicidó a los 23 años de edad¹⁶. Él fue encontrado en su departamento en la ciudad de Kumagaya, prefectura de Satima, en las afueras de Tokyo y en la pizarra de su habitación había escrito "el tiempo que he utilizado fue en vano". El Sr. Uendan había trabajado cerca de 16 meses como inspector de una empresa de servicios temporales (Nextar) para la empresa Nikon, prestando servicios 11 horas diarias en turnos rotativos, en jornadas de día y de noche, incluyendo horas extras y viajes de negocios que hicieron que trabaje en promedio 250 horas mensuales (recordemos que un mes de 30 días tiene 720 horas y que trabajar 48 horas semanales supone en cuatro semanas laborar 192 horas). En la última quincena de su vida trabajó todos los días, sin disfrutar un día de descanso. El Sr. Uendan sufría de dolores al estómago, insomnio y había perdido 13 kilos.

La Corte de distrito de Tokyo sentenció, en marzo de 2005, que tanto el empleador como Nikon debían otorgar una compensación a los herederos del Sr. Uendan por ser responsables de su muerte. Fue la primera vez que se condenó no solo al empleador formal sino también a la empresa que recibía el servicio.

Lamentablemente, lo anterior no es anecdótico (se estima que, anualmente, cientos de casos de suicidas o muertes en Japón están relacionadas al exceso de horas de trabajo o al stress psicológico que ello les causa. Por ejemplo, en el año 2007, fueron, aproximadamente, 672, lo cual nos lleva a comentar sobre el suicido causado por el trabajo en sobretiempo o

14 "Japanese restaurant chain ordered to pay 320,000 pound in damages for overtime suicide", *The Telegraph*, 5 de noviembre del 2014, sección World News.

"<http://www.telegraph.co.uk/news/worldnews/asia/japan/11210438/Japanese-restaurant-chain-ordered-to-pay-320000-in-damages-for-overtime-suicide.html>

15 "Getting a grip on karoshi" *The Japan Times*, 15 de noviembre de 2014, sección editorials. Link puede revisarse en http://www.japantimes.co.jp/opinion/2014/11/15/editorials/getting-a-grip-on-karoshi/#.VKrhftKG_4c En dicho comentario se señala que 436 personas ganaron compensaciones en el año 2013 por haber sufrido problemas generados por el sobretiempo en el trabajo, de las cuales 63 cometieron o intentaron suicidarse. Pero que esto no es todo pues la mayoría de casos no son reclamados por problemas probatorios.

16 Misako Hida, *The land of Karoshi*, en *Media for Labour Rights- First ITC - ILO Journalistic Prize, (2008)* Sepuede revisar en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/article/wcms_093829.pdf Este artículo fue premiado por OIT en el año 2008 al ser considerado la mejor historia en derechos laborales.

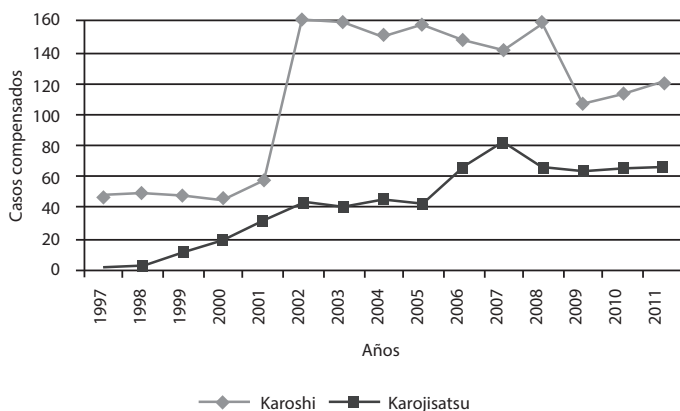
karojisatsu y la muerte por sobretiempo o *karoshi*¹⁷, conceptos que por definición resultan diferentes. Como se señala en un artículo publicado en enero de 2015 en el diario El País¹⁸ la mentalidad tradicional japonesa demanda de los trabajadores largas horas de trabajo como prueba de lealtad a pesar que la productividad decaiga, siendo que solamente un 2% de los padres elige disfrutar del permiso por paternidad.

*Karoshi*¹⁹ es un concepto creado en Japón y que tiene algo más de treinta años de vigencia, que, recientemente, desde noviembre de 2014, cuenta con una ley para prevenirlo, que está referido a fatalidades o a incapacidad laboral generada por ataques cardiovasculares (derrame cerebral, infarto o daño cardíaco) agravado por una labor extrema y por largas horas de trabajo.

Según varias fuentes, el primer caso de *karoshi* fue reportado en 1969 con la muerte por paro cardíaco de un trabajador de 29 años de edad y fue denominado, inicialmente, como “muerte súbita en el trabajo”. El turno de trabajo y el exceso de trabajo, además de la mala salud del trabajador fueron las causales de la muerte según la administración del trabajo, lo cual le tomó cinco años a la familia para recibir una compensación. Se tienen identificados algo de 18 casos en los años setenta²⁰, según un artículo de la OIT²¹, en 1978 se reportaron 17 casos de *karoshi* en la 51ª reunión anual de la asociación de salud industrial japonesa y recién en 1982 se publica un libro titulado “*Karoshi*” escrito por tres médicos japoneses, difundiéndose así el término²².

A continuación, presentamos un cuadro publicado por OIT en el 2013 que revela el número de reclamos de compensación económica presentados en Japón por casos de *karoshi* y de *karojisatsu* que fueron, finalmente, amparados. En él se puede ver el importante incremento de ambos conceptos durante un corto periodo (14 años). Así de 47 casos de *karoshi* se ha pasado a 121, y de 2 casos reconocidos de *karojisatsu* se pasó a 66.

Este incremento también es referido por un artículo publicado en *The Economist*²³ que señala que en 1988, solamente, el 4% de reclamos por responsabilidad por *karoshi* eran amparados. En el 2005 ese porcentaje se elevó a un 40%.



17 El hecho que haya una palabra específica para este caso nos dice mucho de su importancia en Japón.
 18 “El PIB japonés puede mujeres”. *El País*, 20 de enero de 2015. http://economia.elpais.com/economia/2015/01/09/actualidad/1420828855_181293.html
 19 En la página web <http://karoshi.jp/english/index.html> se puede encontrar bastante información en inglés y en japonés.
 20 Katuso Nishiyama y Jeffrey Johnson, *Karoshi-death from overwork: Occupational health consequences of the Japanese production management* (4 de febrero de 1997), texto en inglés que se puede revisar en <http://www.workhealth.org/whatsnew/lpkarosh.html>
 21 *Case Study: Karoshi: Death from overwork*, cuya fecha de emisión es 23 de abril de 2013 y que puede revisarse en http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_211571/lang-en/index.htm
 22 Otros casos se pueden revisar en Sugio Furuya, “Karoshi and Karojisatus in Japan”, en *Asian labor update* N° 52, (julio - setiembre 2004), artículo que se puede revisar en <http://www.anroev.org/wp-content/uploads/2012/05/OSH-ALU-52.pdf>
 23 “Jobs for life”, *The Economist*, Tokio, 19 de diciembre de 2007. Se puede revisar en <http://www.economist.com/node/10329261>

Según las estadísticas del año 2013 del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar de Japón citadas en la nota del *Japan Times*, 4.74 millones de trabajadores laboran más de 60 horas semanales, superando el máximo de horas extraordinarias permitido (que es de 80 por mes), uno de los criterios usados para determinar si la muerte de un trabajador se debe al exceso de trabajo.

Por ejemplo, un caso emblemático de *karoshi* fue la muerte, a los 30 años, del Sr. Kenichi Uchino, trabajador de Toyota. En noviembre de 2007, la Corte del distrito de Nagoya determinó que fue víctima de *karoshi* en el año de 2002 al fallecer a las 4 a.m. en su trabajo, teniendo más de 80 horas de sobretiempo mensuales en los últimos 6 meses antes de su muerte. Como gerente de control de calidad Uchino estaba, constantemente, entrenando trabajadores, atendiendo reuniones y elaborando reportes cuando no estaba en la línea de producción. Las horas extras eran tratadas como voluntarias (denominadas “sesiones de control de calidad”, voluntarias de nombre pero obligatorias si quieres ascender, recibir aumentos y quedar bien con los jefes) y no eran pagadas por la empresa, práctica común en Japón.

Al año siguiente, según relata el *Washington Post*²⁴, la viuda y los hijos de un ingeniero jefe de Toyota que murió el 2 de enero del año 2006 iniciaron un reclamo. El trabajador falleció un día antes de volar nuevamente a Estados Unidos para trabajar en el lanzamiento del modelo Camry, cuya versión híbrida fue parte de su trabajo durante días enteros y fines de semana, además de viajes fuera de su ciudad, llegando a 114 horas de sobretiempo al mes durante los últimos 6 meses antes de morir en su cama por un fallo cardíaco.

Tanto el *karoshi* como el *karojisatsu* se dan en todos los sectores laborales (público o privado) y en trabajadores hombres de cualquier nivel (ejecutivos, mandos medios, obreros) de edades entre 20 a 60 años. No existen reportes de mujeres en estos supuestos porque, en parte, no hay muchas mujeres que laboren jornadas de tiempo completo. Normalmente, para que se de *karoshi* o *karojisatsu* el trabajador debe estar expuesto seis meses antes de su muerte a largas jornadas de trabajo, a laborar en sus días de descanso y en lugares con malas condiciones de trabajo, con pesadas cargas o responsabilidades físicas o mentales, así como con una elevada presión para obtener resultados²⁵.

Si bien el suicidio es conceptualizado de manera diferente en Japón (*hara kiri*)²⁶, el suicidio por razones laborales normalmente supone un fracaso causado por la depresión en la que se encuentra el individuo²⁷. Las notas que el suicida deja son normalmente para pedir perdón y no de reproche a quien les causó esta debacle.

Esta situación resulta curiosa pues, legalmente, en Japón la jornada máxima semanal es de 40 horas. Y los registros oficiales no revelan abuso en el trabajo de horas extras. Sin embargo, las fuentes consultadas señalan que las horas extras que provocan el *karoshi* o el *karojisatsu* no figuran en los registros oficiales pues no se pagan, son horas “voluntarias” en las cuales el trabajador colabora con su empleador, movido muchas veces por su especial concepto de “fidelidad” o para cumplir las metas asumidas. O, por otro lado, dado que las evaluaciones no se basan en el tiempo prestado sino en los resultados, dejan que el trabajador vea la manera de cumplir sus metas, sin importar cómo lo haga, generando así la evidente presión psicológica que muchas veces resulta fatal, tomando en cuenta además la especial idiosincrasia japonesa sobre la ética en el trabajo.

24 Baline Harden, “Japan’s Killer Work Ethic”, *The Washington post*, fecha 13 de julio de 2008, sección Word. El texto se puede revisar en <http://www.washingtonpost.com/wp-dyn/content/article/2008/07/12/AR2008071201630.html>

25 Yoko Kawanishi, “On “Karo-jisatsu (suicide by overwork): Why do Japanese workers work themselves to death?” *International Journal of Mental Health*, Vol. 37, N° 1, Morality, Morbidity and Mental Illness (Spring 2008). artículo que puede revisarse en el siguiente link: http://citation.allacademic.com/meta/p_mla_apa_research_citation/1/0/2/8/6/pages102860/p102860-6.php

26 Según indica Hida en el artículo antes citado 32,155 personas se suicidaron en el año 2006 en Japón según estadísticas de la policía nacional japonesa. De ellos 5,000 se deben a depresión por motivos laborales según estima el abogado del Sr. Uendan.

27 Formas de reaccionar ante la problemática laboral son varias. Algo de esto (incluida la no aceptación del fracaso por no trabajar) se puede ver en la película de Laurent Cantet “*L’Emploi du temps*” o “El empleo del tiempo” (2001) o en forma más irónica en la película de Costa-Gavras “*Le couperet*” o “Arcadia” (2005).

Así por ejemplo, para Tetsuro Kato²⁸ las causas de que los japoneses laboren tanto hasta el extremo de morir o de suicidarse por ello no están basadas, solamente, en la idiosincrasia japonesa (como veremos más adelante este fenómeno se da en otros países) sino en estos cuatro factores:

- a) La debilidad de las organizaciones sindicales y la incapacidad de poder luchar por una reducción de las horas de trabajo pues luchan por otros conceptos (aumentos de remuneración).
- b) El modelo empresarial japonés.
- c) La pasividad del Estado en la supervisión de este tema.
- d) La presión internacional y la globalización, el tener que estar atentos 24 horas, todos los días.

Frente a esto se tienen noticias de que empresas japonesas así como el Gobierno del primer ministro Shinzo Abe buscan defender la jornada máxima de trabajo así como el disfrute real del derecho vacacional. Tanto en este reportaje del diario indio Business Standard²⁹ del 5 de abril de 2015 así como en este del británico Financial Times³⁰ del 7 de abril de 2015 se describen los intentos específicos (algunos cuestionables como el pago solamente por resultado) para reducir las excesivas jornadas de trabajo japonesas, las mismas que según se indica "are as much a symbol of Japan as sushi or manga comics".

Obviamente, lo anterior no se produce, solamente, en Japón. En agosto de 2013³¹, se conoció el caso de un estudiante de intercambio de 21 años que falleció en Inglaterra siete días antes que terminara su contrato y volviera a Estados Unidos. El joven, Moritz Erhardt, era estudiante de la universidad de Michigan y estaba haciendo una pasantía de dos meses en el Bank of America Merrill Lynch en Londres. Según se relata, Erhardt trabajó 72 horas seguidas y sufrió un ataque de epilepsia³² cuando se estaba bañando en su residencia.

Al año de producido esa muerte un periodista del diario inglés *The Independence* escribió un artículo³³ sobre las correcciones o las continuaciones de este tipo de explotación de los pasantes. Y descubrió, gracias a algunas colaboraciones de jóvenes, que todo seguía igual porque así es el trabajo y porque el pasante sabe al inicio a lo que se está metiendo. Por ejemplo, unas conductas clásicas de estas prácticas son el *magic roundabout* (el mágico ida y vuelta) que consiste en que el taxi te deje en tu residencia temprano por la mañana, espere que te duches y te cambies y te lleve nuevamente al trabajo (el estar "de boleto" en Perú) o la jornada 9 x 5, esto es, entrar a laborar a las 9 a.m. y salir del trabajo a las 5 a.m. Según uno de los entrevistados del artículo el 50% de los aceptados en las pasantías son muy buenos, la única diferencia es quien dormirá menos. Y es que, según el artículo, en el año 2014, postularon 10,000 personas para 350 puestos en Goldman Sachs y 5,000 personas para 120 puestos en UBS. La posibilidad de obtener un puesto de trabajo en dichas entidades hace muy pedidas estas prácticas y la asunción de los sacrificios implícitos en un ambiente que lo califican como Darwiniano, dado que triunfa el más fuerte. Es lo

28 Tetsuro Kato, *The political economy of Japanese Karoshi*, documento preparado para el XVI congreso mundial de la asociación internacional de ciencia política, agosto de 1994. Se puede revisar en <http://members.jcom.home.ne.jp/katori/Karoshi.html>

29 http://www.business-standard.com/article/news-ians/japanese-workers-must-take-five-days-of-annual-vacation-115020500951_1.html

30 http://www.ft.com/cms/s/2/6749bab6-dc25-11e4-b70d-00144feab7de.html?ftcamp=crm/email/_DATEYEARFULLNUM__DATEMONTHNUM__DATEDAYNUM_/nbe/FirstFTEurope/product#axzz3WTIUJfd3

31 Una de las noticias que lo relata se puede leer en <http://www.infobae.com/2013/08/20/1503071-murio-luego-trabajar-72-horas-un-banco-londres>

32 No se pensaba que la muerte del pasante fuera natural pues una de las causas que genera la aparición de la epilepsia es el cansancio o agotamiento.

33 Joshi Herrmann, "A year on from intern Moritz Erhardt's death, has banking industry changed its ways?" *Independent*, 10 de Agosto de 2014, sección Business Analysis and features. que se puede ver en el siguiente link: <http://www.independent.co.uk/news/business/analysis-and-features/a-year-on-from-intern-moritz-erhardts-death-has-banking-industry-changed-its-ways-9652559.html>

que dicen el “pagar el derecho de piso”. Pero a qué costo: sin vida privada, sin salir con los amigos, solamente trabajar y dormir, modelo de vida que si no termina en muerte puede suponer que el trabajador termine quemado. Y que busca seducir con la máxima de que todo lo bueno supone un sacrificio.

En efecto, el término anglosajón que tiene relación con este tema es el del *burn out*, esto es, el síndrome de estar quemado por el trabajo³⁴. Es un estrés laboral pero crónico que se caracteriza por un progresivo agotamiento físico y mental, falta de motivación por las tareas realizadas y por afectar el comportamiento de la persona, haciéndola irascible, antisocial y hasta malcriada, tener problemas de cognición, baja de performance en el trabajo, descuidarse en la apariencia y tener problemas de salud³⁵. Normalmente, este síndrome se produce en los trabajos relacionados con atención a terceros y por eso también se le conoce como desgaste profesional³⁶.

Sufrir *burn out* no lleva a la muerte pero comparte el supuesto de hecho: ritmos excesivos de labor que físicamente no pueden ser soportados por el trabajador. Aunque como se ha visto, estos fenómenos se dan en personas que prestan servicios (los antiguos “empleados”) y no tanto en los manuales u “obreros”. Quizás porque estos últimos si son más pasibles de estar sujetos a una jornada máxima de trabajo que aquellos, para quienes este derecho no existe pues resulta incómodo con la obtención de sus fines o progresos en el trabajo.

En España, el suicidio en el centro de labores, normalmente, se entiende como accidente de trabajo por una presunción prevista en el texto refundido de la ley general de seguridad social (TRLGSS). Al comentar una sentencia del Tribunal Supremo emitida en el año 2007, Luque Parra³⁷ realiza una interesante descripción de varias decisiones judiciales en las cuales se tuvo que analizar si la muerte de un trabajador constituyó o no un accidente de trabajo. Así³⁸, el suicidio por disparo de un trabajador acaecido en lugar y tiempo de trabajo (STSJ de Murcia de 2 de julio de 2007), el suicidio de un trabajador tras lanzamiento a vacío en lugar y tiempo de trabajo (STSJ de Asturias de 27 de octubre de 2006), suicidio con arma en lugar y tiempo de trabajo (STSJ de Castilla y León, 2 de octubre de 2006), suicidio de un trabajador en su domicilio cuando una hora antes la empresa le había comunicado que había cometido faltas graves, dándole como opciones la baja voluntaria o el despido, habiendo optado el trabajador por lo primero (STSJ de Cataluña, de 18 de mayo de 2007), suicidio no ocurrido en lugar y tiempo de trabajo (STSJ de Cataluña de 12 de mayo de 2006), el suicidio por asfixia mecánica por ahorcadura comentado en el artículo (STS de 25 de setiembre de 2007) y un caso ocurrido en Francia (suicidio de un ingeniero informático del Technocentre de Renault).

Conociendo esta situación es importante que valoremos la limitación del tiempo de trabajo. Y en esto según Cuvillier³⁹ hay 4 objetivos en la reducción de la duración de trabajo:

- a. La calidad de vida,
- b. La participación en los frutos del progreso técnico y económico, para no aumentar la lamentable exclusión que existe⁴⁰,

34 Al respecto puede verse el trabajo de Manuel Fidalgo Vega, “NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (I): definición y proceso de generación”, (España: Ministerio de trabajo y asuntos sociales, Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, 2007). Se puede revisar en http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_704.pdf

35 Lisa Gerry, 10 signs you’re burning out - and what to do about it, (4 de enero de 2013) en <http://www.forbes.com/sites/learnvest/2013/04/01/10-signs-youre-burning-out-and-what-to-do-about-it/> señala los diez elementos que mostrarían que una persona está sufriendo burnout.

36 Bernardo Moreno Jimenez, José Luis Gonzales y Eva Garrosa, “Desgaste profesional (burnout), personalidad y salud percibida”, en *Empleo, estrés y salud*, BUENDÍA, J. y RAMOS F. (editores) (Madrid: Pirámide, 2001), 59-83. Este artículo se puede encontrar en <https://www.uam.es/gruposinv/esalud/Articulos/Personalidad/Desgaste%20profesional-personalidad-y-salud-percibida.pdf>

37 Manuel Luque Parra, “El suicidio en tiempo y lugar de trabajo: ¿aplicabilidad de la presunción prevista en el artículo 115.3 del TRLGSS? Comentario a la STS de 25 de setiembre de 2007 (RJ 8316)”, *IUS Labor*, (1/2008): 1-12.

38 Manuel Luque Parra, *El suicidio en tiempo y lugar de trabajo (...)*, 5-7.

39 Cuvillier, 21-31.

40 Lamentablemente resulta usual ver en las noticias que un porcentaje mínimo de la población mundial acapara las riquezas del mundo. Por citar dos ejemplos: La riqueza que poseen los 70 millones de personas más ricas del planeta

- c. La prevención y reabsorción del desempleo, y
- d. Medidas concomitantes deseables: estrategias empresariales, política económica y social en general, participación de los trabajadores en las decisiones.

Lo mismo señalan Monereo y Gorelli, para quienes la reducción del tiempo de trabajo ha dejado de ser una necesidad que deriva de la salud y seguridad de los trabajadores para aparecer como mecanismo de reparto del empleo o para incrementar el ocio de los trabajadores⁴¹, objetivos que ya estaban en el convenio OIT N° 47 como razones para justificar el principio de la semana de 40 horas:

“Considerando que el desempleo se ha extendido tanto y se ha hecho tan persistente que en la actualidad millones de trabajadores, sin ser responsables de su situación, están en la miseria y sufren privaciones de las que legítimamente tienen derecho a ser aliviados;

Considerando que sería conveniente que se facilitara, en todo lo posible, la participación de los trabajadores en los beneficios del progreso técnico, cuyo rápido desarrollo caracteriza a la industria moderna, y

Considerando que, para dar efecto a las resoluciones adoptadas por las reuniones decimoctava y decimonovena de la Conferencia Internacional del Trabajo, es indispensable desplegar un esfuerzo continuo a fin de reducir lo más posible las horas de trabajo en los empleos de todas clases.”

Por tanto, toda medida que busque preferir estos objetivos supone afectar el tiempo de trabajo. Y, reducir la duración del trabajo, genera consecuencias importantes pues afecta de diferente manera a todos (individuos, empresas, sociedad). Cambios bruscos pueden generar graves consecuencias económicas, por lo que se recomienda que todo intento debe ser progresivo. Sin embargo, que en Perú este tema no sea objeto de discusión en convenios colectivos (salvo casos específicos de jornadas acumulativas) o por parte del Estado (más allá de crear algunos días de descanso -los feriados recuperables- cada año como *puentes*) puede demostrar la poca importancia en la búsqueda de los objetivos indicados, a pesar que reducir el tiempo de trabajo y, por tanto, ampliar el tiempo libre, supone pensar en el trabajador, sino para respetar su dignidad, también como una persona que consume, ahorra y presenta pequeños trabajos de aficionado⁴². Esto es, como un motor de la economía.

No obstante, si los ingresos son bajos, los trabajadores preferirán seguir laborando para ganar más a costa de su tiempo libre, entrando así en un círculo vicioso pues es lógica una relación entre trabajo desgastante y empobrecedor con una mala calidad del tiempo libre⁴³. Villavicencio nos indica que en Perú un tercio de los trabajadores laboran más de 48 horas, ya sea por pluriempleo o por la necesidad de trabajar sobretiempos para mejorar ingresos muy deprimidos⁴⁴. Influye en esto también la poca productividad del trabajador peruano promedio. Por tanto hablar de reducción de la jornada en contextos de bajos ingresos resulta muy difícil.

podrían superar en el 2016 a la que tienen los 7,000 millones restantes (<http://www.oxfamintermon.org/es/salade-prensa/nota-de-prensa/1-mas-rico-tendra-mas-que-resto-de-poblacion-mundial-en-2016>) y que 85 personas acumulan tanta riqueza como los 3570 millones de personas que forman la mitad más pobre de la población mundial. En otras palabras, la mitad de la riqueza del mundo está en manos del 1% de todo el mundo, según se puede ver en http://economia.elpais.com/economia/2014/01/19/actualidad/1390168909_581864.html y en <http://www.granma.cu/mundo/2015-01-02/crecieron-los-millonarios-en-detrimiento-de-los-mas-pobres>

41 Bernardo Moreno Jiménez, José Luis Gonzales y Eva Garrosa, *Desgaste profesional (...)*, 58.

42 Cuviller, 67.

43 Cuviller, 65.

44 Villavicencio, 211.

Escenario diferente es el español. Allí, junto con la flexibilización en la ordenación del tiempo de trabajo y la distribución irregular de la jornada⁴⁵, se han dado varios intentos de reducir la jornada de trabajo, propósito que ya se decía en el año 2010 se había ralentizado⁴⁶. Así, existe desde hace varios años la asociación para la racionalización de los horarios españoles (ARHOE)⁴⁷, que anualmente realiza congresos para discutir este tema⁴⁸ y en cuyo última reunión, en octubre de 2014, concluyó, entre otras ideas, “*que se respeten las 8 horas de sueño necesarias para el óptimo rendimiento de la mayor parte de las personas*” y que “*en el mundo laboral se sustituya la cultura del presentismo por la cultura de la eficiencia buscando la excelencia*”⁴⁹.

El presentismo, a decir del presidente del consejo de cámaras de Aragón y de la cámara de Teruel, Jesús Blasco Marqués⁵⁰, es la cultura o el arte de alargar jornadas sin límite y sin realizar trabajo efectivo alguno con el mero objeto de ser vistos en el puesto de trabajo, lo cual supone un despilfarro económico y un desgaste personal sin sentido pues se alargan jornadas que conducen al mismo efecto que el absentismo, esto es, despilfarro de recursos económicos y humanos.

El presentismo, el *face time* o el calentar la silla, es una práctica muy arraigada en España, y también en Perú, en especial en el sector servicios (cuando el trabajo es manual es más difícil incurrir en presentismo, pensemos por ejemplo en una cajera de supermercado, que debe estar en su sitio durante toda su jornada, a diferencia de un analista de sistemas o alguien, normalmente, en una oficina que puede decidir su ritmo de trabajo) por el cual salir “de día” del trabajo parecería algo extraño.

En un informe presentado a la sexta conferencia sobre vida laboral nórdica realizado en Elsinore, Dinamarca, del 25 al 27 de abril de 2012⁵¹, la profesora Elin Kvande expuso la experiencia que tuvo una empresa noruega de arquitectura, Snóhetta, al pretender imponer su concepción de ritmo de trabajo, basado en un estricto respeto del equilibrio entre trabajo y vida familiar, a una oficina que abrieron en Nueva York en el año 2005. El esquema suponía respetar un horario de 8 horas, de 9 a 17, vacaciones anuales de cinco semanas y permiso parental. Al iniciarlo, sin embargo, se presentó un gran problema cultural pues los trabajadores estadounidenses llegaban tarde a trabajar, demoraban al tomar sus alimentos y salían del trabajo pasadas las 20 horas, normalmente después que el jefe. Y, cuando se les expulsaba de la oficina a las 17 horas, los trabajadores se negaban, querían seguir en la oficina.

Lo mismo ocurrió con las vacaciones: nadie aceptó las 5 semanas de vacaciones y tuvieron que aceptar comprar a los trabajadores 2 semanas para así lograr la vigencia del saldo de 3, creando una distorsión con los trabajadores noruegos, que si mantuvieron sus 5 semanas.

Es por ello que de repente cuesta modificar en España (como también en Perú) el ritmo de trabajo heredado por el sistema económico imperante. Una nota publicada en el diario “El País”, en marzo de 2015⁵² daba cuenta de cómo diferentes actividades (espectáculos culturales, programas de televisión, horarios de venta de comida) condicionaban nuestro ritmo de sueño y con ello la racionalización del horario⁵³.

45 Un amplio comentario sobre las medidas legislativas realizadas en el año 2012 en España se puede revisar en Ana Rosa Arguelles Blanco, 11-29.

46 Antonio Baylos, María del Mar Ruiz Castillo, Francisco Trillo (coordinación), 5.

47 Su página web es <http://www.horariosenespana.es/index.php?module=inicio>

48 El último congreso que figura en su web es el octavo, del año 2013 y sus documentos se pueden encontrar en http://www.horariosenespana.es/descargas/pdf/Arhoe_VIII_Congreso%20baja5.pdf El 21 y 22 de octubre de 2014 el congreso se realizó en el antiguo casino de Ciudad Real.

49 Memoria 2014 de la comisión nacional para la racionalización de los horarios españoles y Arhoe, 48. Se puede revisar en <http://www.horariosenespana.es/descargas/pdf/Memoria%202014.pdf>

50 Arhoe, 81.

51 Ver http://www.sfi.dk/nordic_working-life_model_in_new_york-11088.aspx

52 “¿Cómo sería nuestra vida si España tuviera horarios sensatos”,+ *El País*, (3 de marzo de 2015). Se puede ver en el siguiente link: http://verne.elpais.com/verne/2015/03/02/articulo/1425325826_493179.html

53 Repárese simplemente la hora en que inician actualmente los noticieros en los canales de señal abierta y compararlo con la hora de inicio hace 30 años.

Asimismo, en otra nota periodística⁵⁴ se puede ver la influencia del entorno laboral en la productividad, que confunde tiempos de trabajo con tiempos de descanso, y el horario de labores a respetar por los trabajadores. Un consultor especializado en el diseño de espacios corporativos se arriesga a indicar en esa nota que *“la sociedad ha generado nuevos modelos de negocio que ya no reclaman jornadas de nueve de la mañana a cinco de la tarde. La eficacia de los trabajadores ya no se mide por el número de horas que pasan en la oficina”*.

Empero, en España hemos encontrado un caso especial en el convenio colectivo del grupo Iberdrola de fecha 6 de mayo de 2011⁵⁵ y vigente entre el 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2014. En él se acuerda, en su artículo 34, que la jornada media teórica anual en tres empresas del grupo sería de 1,670 horas durante 220 jornadas de trabajo, esto es, 7.59 horas por jornada. En otras dos se iría reduciendo, anualmente: 1,708 en 2011, 1,699 en 2012, 1,689 en 2013 y 1,678 en 2014. Asimismo, en el anexo 5 del convenio se ratifica que las jornadas arriba indicadas se cumplirían de lunes a viernes, con flexibilidad en la entrada y salida, desde las 7:15 a las 15:30. En los trabajos que tienen dos turnos el segundo finalizará siempre a las 19:30. Según informó el director de recursos humanos, esta medida supuso mejorar la productividad y ganar más de medio millón de horas de trabajo anuales, reducir en 20% el absentismo y en 15% los accidentes laborales⁵⁶. Esta experiencia confirmaría lo señalado por la OIT, cuando postula que el tiempo de trabajo decente es también el tiempo de trabajo productivo⁵⁷.

Lamentablemente, la situación de Iberdrola es inusual. Si bien a febrero de 2015 se comentaba que otras empresas (Damm, Grupo17 y Neoris)⁵⁸ están empezando a incorporar jornadas de trabajo flexibles, servicios adicionales de lavandería, guardería o diversión, o teletrabajo, la medición de la labor empieza a basarse ya no en estar algunas horas en la oficina sino en el cumplimiento de objetivos. Y eso puede ser peligroso si dichos objetivos son difíciles de alcanzar o no cuentan con sustento objetivo para su variación por parte del empleador.

En abril de 2014, se difundió una noticia sobre la limitación de la jornada de trabajo en Francia, pero que fue muy distorsionada. Según la nota tomada por un diario peruano muy importante⁵⁹:

*“Además de una suertuda jornada semanal de **35 horas** -no, no cuentas cuántas trabajas tú cada semana-, los franceses ahora tienen un beneficio más que el resto del mundo puede envidiarles.*

*Viendo que **los jefes invaden cada vez más las horas de descanso de sus empleados** a través de sus teléfonos inteligentes, las federaciones de empleadores y los sindicatos firmaron hoy un acuerdo laboral que obligará a los empleados a apagar sus teléfonos después de las 6:00 p.m.*

De acuerdo con el diario británico The Guardian, aún falta verificar qué efecto tendrá esta medida, que afecta a millones de personas en los sectores de tecnología y consultoría, sobre las oficinas en Francia de empresas como Facebook, Google, Deloitte y PwC.”

54 *“En esta oficina no se puede trabajar”*, nota incluida en la edición digital de “El País” el 14 de abril de 2015. Ver http://economia.elpais.com/economia/2015/04/13/actualidad/1428923437_136673.html

55 Convenio colectivo publicado en el BOE el 5 de julio de 2011, p. 71055 en adelante.

56 Tal como refiere la noticia titulada “La felicidad de trabajador de ocho a tres” publicada en el diario “El País” de fecha 26 de diciembre de 2014 en el siguiente link: http://politica.elpais.com/politica/2014/12/26/actualidad/1419616033_794119.html

57 OIT, 2007, 13-14.

58 Ana Torres Menárguez, “Calentar la silla no es productivo”, *El país*, 17 de febrero del 2015, Ver noticia publicada en el diario “El País” de fecha 17 de febrero de 2015 en el siguiente link: http://economia.elpais.com/economia/2015/02/16/actualidad/1424103469_690143.html

59 “En Francia será ilegal ver emails de trabajo en el tiempo libre”, *El Comercio*, 10 de abril del 2014, sección economía. Ver la noticia de fecha 10 de abril de 2014 incluida en el siguiente link: <http://elcomercio.pe/economia/mundo/francia-ilegal-ver-emails-trabajo-tiempo-libre-noticia-1721960>

Lo curioso en este caso es que lo señalado por dicho diario, rebotado en muchos otros, no resultó cierto⁶⁰. Tal como lo explicaron poco después en un artículo de *The Economist*⁶¹, el acuerdo fue celebrado por los sindicatos y empleadores del sector de alta tecnología y consultoría para abarcar a, aproximadamente, 250,000 trabajadores autónomos cuyos contratos se basan en jornadas y no en horas de trabajo, siendo que la obligación de desconectar herramientas de comunicación se aplicará luego de que un trabajador hubiera laborado un día de 13 horas. La nota señala que este acuerdo se hizo para ayudar a las empresas globales a quienes se aplican diferentes zonas horarias.

No obstante, estas noticias generan que algunos redactores busquen más información comparada. Así, meses después, se comentó⁶² la existencia de un estudio que se está realizando en Alemania para evaluar los efectos psicológicos y económicos del estrés relacionado con el trabajo, que busca -para el 2016- la emisión de una norma que prohíba a los empleadores comunicarse con sus trabajadores después de finalizado el horario de trabajo, siguiendo una práctica que algunas empresas alemanas (Daimler y Volkswagen por ejemplo) establecieron años atrás. Por ejemplo, la primera permitió que cerca de 100,000 trabajadores borren sus mensajes de correo electrónico que hubieran recibido durante sus vacaciones. Volkswagen, por su parte, prohibió en el año 2011 que sus blackberry envíen información después del horario de trabajo.

Pero aquí reaparece el tema cultural: mientras que un trabajador alemán promedio normalmente labora durante su jornada (como debe ser), otro seguramente prenderá la radio, conversará con los compañeros de trabajo, comentará el programa de televisión del día anterior o las noticias, se demorará para almorzar, hará tiempo esperando a que el jefe se retire (el ya anotado presentismo), etc.⁶³ Y eso es lo que debería cambiar.

3. Bibliografía

Bustos, Daniela. "Alemania considera prohibir los correos de trabajo enviados durante la noche". *Acción Preferente*. Ver el artículo en <http://www.accionpreferente.com/negocios/alemania-considera-prohibir-los-correos-de-trabajo-enviados-durante-la-noche/>

Case Study: Karoshi: Death from overwork. 2013. Puede revisarse en http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_211571/lang--en/index.htm

Fidalgo Vega, Manuel. 2007. "NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación". España: Ministerio de trabajo y asuntos sociales, Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo. Se puede revisar en http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_704.pdf

Furuya, Sugio. 2004. "Karoshi and Karojisatus in Japan", en *Asian labor update* N° 52, (julio - setiembre), artículo que se puede revisar en <http://www.anroev.org/wp-content/uploads/2012/05/OSH-ALU-52.pdf>

60 "Conoce las leyes laborales más extrañas del mundo", *El Comercio*, 03 de junio del 2014, sección economía. Una corrección, meses después, el 3 de junio de 2014, puede verse en la siguiente noticia del mismo diario: <http://elcomercio.pe/economia/mundo/conoce-leyes-laborales-mas-extranas-mundo-noticia-1733711>

61 "Not what it seemed", *The Economist*, 14 de abril del 2014. De fecha 14 de abril de 2014 y que se puede ver en el siguiente link: <http://www.economist.com/blogs/charlemagne/2014/04/frances-6pm-e-mail-ban>

62 Daniela Bustos, "Alemania considera prohibir los correos de trabajo enviados durante la noche", *Acción Preferente*. Ver el artículo en <http://www.accionpreferente.com/negocios/alemania-considera-prohibir-los-correos-de-trabajo-enviados-durante-la-noche/>

63 Una anécdota en mi primer viaje a España caeció en una tienda de venta de maletas. Ingresé en la noche para ver algunas maletas cuando a los minutos todas las luces de la tienda se apagaron, estando algo de 5 clientes en ella. Cuando le pregunté al encargado por qué había hecho eso me dijo, muy amablemente, que mañana me esperaba al inicio del horario de atención, pues esa noche su labor ya había terminado. En Perú se cierra la puerta del local pero los trabajadores siguen atendiendo a las personas que lograron ingresar antes del cierre. Usos y costumbres.

Gerry, Lisa. 2013. 10 signs you're burning out - and what to do about it, (4 de enero) en <http://www.forbes.com/sites/learnvest/2013/04/01/10-signs-youre-burning-out-and-what-to-do-about-it/> señala los diez elementos que mostrarían que una persona está sufriendo burnout.

Harden, Baline. 2008. "Japan's Killer Work Ethic", *The Washington post*, fecha 13 de julio. Sección Word. El texto se puede revisar en <http://www.washingtonpost.com/wp-dyn/content/article/2008/07/12/AR2008071201630.html>

Herrmann, Joshi. 2014. "A year on from intern Moritz Erhardt's death, has banking industry changed its ways? *Independent*, 10 de Agosto. Sección Business Analysis and features. que se puede ver en el siguiente link: <http://www.independent.co.uk/news/business/analysis-and-features/a-year-on-from-intern-moritz-erhardts-death-has-banking-industry-changed-its-ways-9652559.html>

Hida, Misako. 2008. The land of Karoshi, en Media for Labour Rights- First ITC - ILO Journalistic Prize. Se puede revisar en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/article/wcms_093829.pdf Este artículo fue premiado por OIT en el año 2008 al ser considerado la mejor historia en derechos laborales.

Kawanishi, Yoko. 2008. "On "Karo-jisatsu (suicide by overwork)": Why do Japanese workers work themselves to death?", *International Journal of Mental Health*, Vol. 37, N° 1, Morality, Morbidity and Mental Illness. Spring. Artículo que puede revisarse en el siguiente link: http://citation.allacademic.com//meta/p_mla_apa_research_citation/1/0/2/8/6/pages102860/p102860-6.php

Kato, Tetsuro. 1994. *The political economy of Japanese Karoshi*, documento preparado para el XVI congreso mundial de la asociación internacional de ciencia política, agosto. Se puede revisar en <http://members.jcom.home.ne.jp/katori/Karoshi.html>

Luque Parra, Manuel. 2007. "El suicidio en tiempo y lugar de trabajo: ¿aplicabilidad de la presunción prevista en el artículo 115.3 del TRLGSS? Comentario a la STS de 25 de setiembre de 2007 (RJ 8316)", *IUS Labor*, 1/2008.

Moreno Jimenez, Bernardo José Luis Gonzales y Eva Garrosa. 2001. "Desgaste profesional (burnout), personalidad y salud percibida", en *Empleo, estrés y salud*, BUENDÍA, J. y RAMOS F. (editores). 59 - 83. Madrid: Pirámide 59-83. Este artículo se puede encontrar en <https://www.uam.es/gruposinv/esalud/Articulos/Personalidad/Desgaste%20profesional-personalidad-y-salud-percibida.pdf>

Nishiyama, Katuso y Jeffrey Johnson. 1997. *Karoshi-death from overwork: Occupational health consequences of the Japanese production management* (4 de febrero), texto en inglés que se puede revisar en <http://www.workhealth.org/whatsnew/lpkarosh.html>

S/A. 2007. "Jobs for life", *The Economist*, Tokio, 19 de diciembre. Se puede revisar en <http://www.economist.com/node/10329261>

S/A. "En Francia será ilegal ver emails de trabajo en el tiempo libre", *El Comercio*, 10 de abril del 2014, sección economía. Ver la noticia de fecha 10 de abril de 2014 incluida en el siguiente link: <http://elcomercio.pe/economia/mundo/francia-ilegal-ver-emails-trabajo-tiempo-libre-noticia-1721960>

S/A. 2014. "Getting a grip on karoshi" *The Japan Times*, 15 de noviembre de 2014, sección editoriales. Link puede revisarse en http://www.japantimes.co.jp/opinion/2014/11/15/editorials/getting-a-grip-on-karoshi/#.VKrhftKG_4c

S/A. 2014. "Japanese restaurant chain ordered to pay 320,000 pound in damages for overtime suicide". *The Telegraph*. 5 de noviembre. Sección World News. "<http://www.telegraph.co.uk/news/worldnews/asia/japan/11210438/Japanese-restaurant-chain-ordered-to-pay-320000-in-damages-for-overtime-suicide.html>

S/A. 2014. "Conoce las leyes laborales más extrañas del mundo". *El Comercio*. 03 de junio del 2014. Sección Economía. Puede verse en la siguiente noticia del mismo diario: <http://elcomercio.pe/economia/mundo/conoce-leyes-laborales-mas-extranas-mundo-noticia-1733711>

S/A. 2014. "Not what it seemed". *The Economist*. 14 de abril. Se puede ver en el siguiente link: <http://www.economist.com/blogs/charlemagne/2014/04/frances-6pm-e-mail-ban>

S/A. 2015. "Conocemos a los abogados que cierran las grandes operaciones financieras: Superabogados", publicado en la edición digital del diario "El País" de fecha 15 de abril.

S/A. 2015. "El PIB japonés pude mujeres". *El País*, 20 de enero. http://economia.elpais.com/economia/2015/01/09/actualidad/1420828855_181293.html

Sentencia del Tribunal Constitucional. 2004. Expediente: N° 4635-2004-AA.

Sentencia del Tribunal Constitucional. 2011. Expediente: 2904-2011-PA/TC, (Fecha 24 de enero). Puede verse en <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/02904-2011-AA.pdf>

Torres Menárguez, Ana. 2015. "Calentar la silla no es productivo". *El país*. 17 de febrero. En el siguiente link: http://economia.elpais.com/economia/2015/02/16/actualidad/1424103469_690143.html

Valdeiglesias Pachecho, Claudia. 2012. "Dificultades para la implementación de la norma SA8000 en las empresas peruanas", tesis para optar al título de Magister en derecho de la empresa, PUCP, Lima.