

ACTAS

Transformaciones recientes del tiempo de trabajo

Actas de la jornada hispano andina

25/11/2022

ISBN: 978-84-09-47336-6



TRANSFORMACIONES RECIENTES DEL TIEMPO DE TRABAJO

ACTAS DE LA JORNADA HISPANO ANDINA

25 de noviembre de 2022

Edita: Servicio de Publicaciones de la URJC

ISBN: 978-84-09-47336-6

Contenido

1.	Grupos de investigación participantes	4
2.	Programa de la Jornada	5
3.	Ponencias.....	8
3.1.	Panorámica sobre el tiempo de trabajo en las últimas normas	8
3.2.	Tiempo de trabajo y tecnologías disruptivas.....	10
3.3.	Contratación laboral en la economía digitalizada y tiempo de trabajo	12
3.4.	Criterios judiciales recientes sobre interrupciones de la prestación laboral .	14
3.5.	Criterios judiciales recientes sobre registro de jornada y desconexión laboral	15
3.6.	Criterios judiciales recientes sobre conciliación de tiempos de trabajo y vida personal	17
3.7.	Trabajo decente y tiempo de trabajo.....	19
3.8.	Novedades sobre el tiempo de trabajo en el ordenamiento jurídico peruano	21
3.9.	La modificación de la jornada de trabajo en el Perú	23
3.10.	Novedades sobre tiempo de trabajo en el ordenamiento jurídico colombiano	25
3.11.	La modificación de la jornada de trabajo en Colombia	27
3.12.	Guía de buenas prácticas para empresas y trabajadores	30

1. Grupos de investigación participantes

La Jornada Hispano Andina sobre Transformaciones Recientes del Tiempo de Trabajo se organizó en el marco del **Proyecto de Investigación PID2019-105914GB-I00**: “Nuevas dimensiones del tiempo de trabajo”, concedido por el Ministerio de Ciencia e Innovación en la Convocatoria 2019 Proyectos de I+D+i en Programas Estatales de Generación de Conocimiento y Fortalecimiento Científico y Tecnológico del Sistema de I+D+i y de I+D+i Orientada a los Retos de la Sociedad. Dirección: Carolina San Martín Mazzucconi.

Forman parte del equipo de trabajo del Proyecto los miembros del **Laboratorio Hispano Andino de Jurisprudencia Laboral y de Seguridad Social**, procedentes de las Universidades Rey Juan Carlos (España), San Buenaventura de Cali (Colombia) y San Ignacio de Loyola (Perú).

En la actividad participaron los miembros del **Proyecto de Investigación PID2019-104287RB-I00**: “El impacto de la digitalización en las relaciones de trabajo: retos y oportunidades”, concedido por el Ministerio de Ciencia e Innovación en la Convocatoria 2019 Proyectos de I+D+i RTI Tipo B. Dirección: Francisco Pérez de los Cobos Orihuel y Nuria P. García Piñeiro.

2. Programa de la Jornada



TRANSFORMACIONES RECIENTES DEL TIEMPO DE TRABAJO

Jornada Hispano Andina



25 de noviembre de 2022

10.30 Apertura de la Jornada

Carolina San Martín Mazzucconi

Investigadora Principal del Proyecto PID2019-105914GB-100 del Ministerio de Ciencia e Innovación: "Nuevas dimensiones del tiempo de trabajo"

Pilar Charro Baena

Adriana M. Buitrago Escobar

Javier H. Espinosa Escobar

Directoras/es del Laboratorio Hispano Andino de Jurisprudencia Laboral y de Seguridad Social

-- Sesión de mañana --

Nuevas dimensiones del tiempo de trabajo en España

10.45 Panorámica sobre el tiempo de trabajo en las últimas normas

Carolina San Martín Mazzucconi

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Rey Juan Carlos

11.15 Tiempo de trabajo y tecnologías disruptivas

Juan Gil Plana

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid

11.45 Contratación laboral en la economía digitalizada y tiempo de trabajo

Nuria García Piñeiro, Rosario Cristóbal Roncero

Profesoras Titulares de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid

12.15 Criterios judiciales recientes sobre interrupciones de la prestación laboral

Pilar Charro Baena

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Rey Juan Carlos

12.45 Criterios judiciales recientes sobre registro de jornada y desconexión laboral

Ana I. Pérez Campos

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Rey Juan Carlos

13.15 Criterios judiciales recientes sobre conciliación de tiempos de trabajo y vida personal

Lourdes Meléndez Morillo-Velarde

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Rey Juan Carlos

13.45 Trabajo decente y tiempo de trabajo

Pablo Benlloch Sanz

Profesor Contratado Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Rey Juan Carlos

14.15 Fin de la sesión de mañana

-- Sesión de tarde --

Problemática del tiempo de trabajo en Perú y Colombia

16.00 Presentación de libro: Nuevas dimensiones del tiempo de trabajo. Actas de las Jornadas Internacionales de Derecho del Trabajo (J.H. Espinoza, Coord.), Universidad San Ignacio de Loyola, Fondo Editorial. Perú, 2021.

Rosa Shiutaw Moreno (Decana de la Facultad de Derecho de la Universidad San Ignacio de Loyola)

Javier H. Espinoza Escobar

Adriana M. Buitrago Escobar

Carolina San Martín Mazzucconi

Pilar Charro Baena

16.30 Novedades sobre el tiempo de trabajo en el ordenamiento jurídico peruano

Javier H. Espinoza Escobar

Profesor Investigador de la Facultad de Derecho de la Universidad San Ignacio de Loyola

17.00 La modificación de la jornada de trabajo en el Perú

Roy Alexis Quispe Agipe

Especialista Legal en el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo

17.30 Novedades sobre tiempo de trabajo en el ordenamiento jurídico colombiano

Stefanny Bravo González

Profesora Investigadora de la Facultad de Derecho de la Universidad de San Buenaventura de Cali

18.00 La modificación de la jornada de trabajo en Colombia

Adriana María Buitrago Escobar

Profesora Investigadora de la Facultad de Derecho de la Universidad de San Buenaventura de Cali

18.30 Guía de buenas prácticas para empresas y trabajadores

Rocío Guerrero Jareño (Abogada del Área Laboral de CECA MAGÁN Abogados)

Javier H. Espinoza Escobar

Roy A. Quispe Agipe

Stefanny Bravo

Adriana M. Buitrago Escobar

19.00 Clausura de la Jornada

Directora de la Jornada: Carolina San Martín Mazzucconi

Actividad organizada en el marco del **Proyecto de Investigación PID2019-105914GB-I00**: “Nuevas dimensiones del tiempo de trabajo”, concedido por el Ministerio de Ciencia e Innovación en la Convocatoria 2019 Proyectos de I+D+i en Programas Estatales de Generación de Conocimiento y Fortalecimiento Científico y Tecnológico del Sistema de I+D+i y de I+D+i Orientada a los Retos de la Sociedad. Dirección: Carolina San Martín Mazzucconi

En colaboración con el **Proyecto de Investigación PID2019-104287RB-I00**: “El impacto de la digitalización en las relaciones de trabajo: retos y oportunidades”, concedido por el Ministerio de Ciencia e Innovación en la Convocatoria 2019 Proyectos de I+D+i RTI Tipo B. Dirección: Francisco Pérez de los Cobos Orihuel y Nuria P. García Piñeiro



3. Ponencias

3.1. Panorámica sobre el tiempo de trabajo en las últimas normas

Ponente:

Carolina San Martín Mazzucconi

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad Rey Juan Carlos (España)

Palabras clave:

Tiempo de trabajo, tiempo de descanso, conciliación de tiempos, legislación.

Resumen:

El tiempo de trabajo se sitúa en el núcleo de la relación laboral y constituye una clave para dar respuesta a las transformaciones del entorno productivo, económico y social. Sin embargo, más allá de lo establecido en la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, no encontramos en nuestras normas una verdadera delimitación de lo que sea tiempo de trabajo. Sin más herramienta que el marco regulador rígido y poco permeable que ofrece la citada Directiva, asistimos a una disfunción teórica sobre la naturaleza de los tiempos que está generando problemas prácticos y una inevitable dosis de inseguridad jurídica.

Con este punto de partida, se analiza el espacio que el tiempo de trabajo ocupa en nuestras normas laborales más recientes, en orden a concluir sobre su centralidad normativa y a las características de su regulación.

En esta línea, se identifican referencias y alusiones de interés en el Real Decreto-ley 28/2020, sustituido por la Ley 10/2021, de trabajo a distancia. También en el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Igualmente se reseñan contenidos del Real Decreto-ley 32/2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, así como del Real Decreto-ley 2/2022, por el que se adoptan medidas urgentes para la protección de los trabajadores autónomos, para la transición hacia los mecanismos estructurales de defensa del empleo, y para la recuperación económica y social de la isla de La Palma, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica. Otra norma reseñable es el Real Decreto-ley 6/2022, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania. El tiempo de trabajo está presente también en la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y en la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual. Por último, se analiza la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

Se concluye que el tiempo de trabajo sigue estando presente en las normas laborales más recientes, si bien las mismas no resuelven las dudas sobre sus contornos, por lo que los criterios de los tribunales siguen siendo el camino. Por último, se reflexiona respecto

de la conveniencia de avanzar en la soberanía sobre el tiempo de trabajo en la era digital y en la necesidad de una reforma legal que permita superar la estricta dicotomía entre trabajo y descanso, para evolucionar hacia la confrontación entre tiempo de trabajo y tiempo de no trabajo. Esto no solo revestiría verdadera precisión jurídica, sino que, además, permitiría englobar tanto las situaciones presentes como las que se puedan plantear en el futuro y que aún no somos capaces siquiera de imaginar.

3.2. Tiempo de trabajo y tecnologías disruptivas

Ponente:

Juan Gil Plana

*Profesor Titular Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Complutense de Madrid (España)*

Palabras clave:

Tecnologías disruptivas, conectividad, desconexión digital, tiempo de trabajo, propuesta de Directiva.

Resumen:

El profesor Gil Plana abordó el tiempo de trabajo y las tecnologías disruptivas señalando que el efecto disruptivo de las tecnologías de la comunicación ha aportado indudables ventajas en el ámbito del trabajo, pero también ha aflorado una serie de riesgos, entre los que se encuentra una exorbitada conectividad -que no para de crecer- y que viene a desdibujar la línea divisoria entre lo que es tiempo de trabajo y tiempo de no trabajo, dándose una nueva fisonomía a la desconexión laboral.

La respuesta dada por los estados miembros de la Unión Europea no ha sido generalizada, y quienes han afrontado la desconexión digital ofrecen soluciones dispares. Así España, reconoce el derecho de los trabajadores a la desconexión digital, dejando a la autonomía colectiva y a la autonomía individual empresarial la concreción del mismo. En Francia no se reconoce un derecho, sino que se establece una obligación de negociar colectivamente la posible desconexión digital y, solo en defecto de regulación convencional, se establece la obligación empresarial de concretarlo. En Bélgica se establece un proceso de información regular en materia de desconexión, por iniciativa del empresario o a petición de los representantes de los trabajadores, que puede culminar en un acuerdo sobre la desconexión. En Portugal se establece una obligación empresarial de no conectar con el trabajador fuera de la jornada de trabajo, cuya no observancia se considera una infracción administrativa grave; proclamándose también la garantía de indemnidad a favor del trabajador por el ejercicio del derecho a la desconexión. En Italia, se introduce la desconexión solo para la modalidad de “lavoro agile”, primeramente, como uno de los aspectos a regular en el acuerdo de “lavoro agile”, posteriormente, como un derecho de dichos trabajadores.

Ante la importancia y necesidad de garantizar la desconexión, así como la ausencia de respuesta en bastantes países europeos y la diversidad de soluciones de los países que ha apostado por regularlo, se ha elaborado una Propuesta de Directiva, configurada como norma de derecho mínimo, que se encuentra en tramitación en el Parlamento Europeo, cuyas principales líneas de actuación son las que se exponen a continuación. Se define lo que se entiende por desconexión, como el hecho de no realizar actividades o comunicaciones relacionadas con el trabajo por medio de herramientas digitales, directa o indirectamente, fuera del tiempo de trabajo” [art. 2.1)].

A continuación, se delimita el ámbito de actuación que abarca subjetivamente a todos los trabajadores, con independencia de su condición, contrato de trabajo y la modalidad de trabajo; y que tiene por objeto garantizar el ejercicio del derecho a la desconexión digital de los trabajadores y asegurar que el empresario respeta el derecho.

Se establece un contenido mínimo que deberán establecer los Estados Miembros en sus legislaciones o remitir a la autonomía colectiva, a saber: a) Modalidades prácticas para apagar las herramientas digitales con fines laborales; b) Sistema de cómputo del tiempo de trabajo; c) Evaluaciones de seguridad y salud (se incluyen expresamente los riesgos psicosociales); d) Medidas de concienciación; e) Medidas de reconexión -excepciones al derecho de desconexión-, que requerirán que obedezcan a circunstancias excepcionales, que deberán ser comunicadas por escrito a los trabajadores y compensadas, determinándose previamente la fórmula de compensación (art. 4). Además, se contemplan unas garantías de los trabajadores (art. 7), adopción de medidas frente al posible trato desfavorable (art. 8), reconocimiento del derecho de reparación (art. 6).

La propuesta de Directiva, si al final ve la luz, obligará a los estados miembros que no cuentan con legislación al respecto a adoptar medidas en sus derechos internos y a los que sí la tienen a adaptarlas a las previsiones comunitarias.

3.3. Contratación laboral en la economía digitalizada y tiempo de trabajo

Ponentes:

Nuria P. García Piñeiro y R. Cristóbal Roncero

*Profesoras Titulares Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Complutense de Madrid (España)*

Palabras clave:

Automatización, flexibilidad horaria, trabajo a llamada, reducción del tiempo de trabajo, semana de 4 días, contratación laboral.

Resumen:

Las profesoras García Piñeiro y Cristóbal Roncero abordaron la ponencia titulada “Contratación laboral en la economía digitalizada y tiempo de trabajo”, y compartieron con los asistentes las inquietudes, retos y oportunidades que desde el punto de vista del tiempo de trabajo está generando la contratación laboral en la economía digitalizada. El impacto de la economía digitalizada en el tiempo de trabajo lleva al operador jurídico a estudiar las repercusiones que en materia de tiempo de trabajo está ocasionando la digitalización en la contratación laboral. En el ámbito del proyecto de investigación “El impacto de la digitalización en las relaciones de trabajo: retos y oportunidades” (FuWorkTech) se está observando la incidencia de la digitalización en el tiempo de trabajo en las nuevas formas de contratación (en las nuevas formas o modalidades de trabajo).

La regulación del tiempo de trabajo se fue adaptando a la nueva economía -a la transformación digital- con fórmulas de flexibilidad horaria (distribución irregular de la jornada de trabajo, las horas extraordinarias, la flexibilidad del trabajo a tiempo parcial con el diseño de las horas complementarias...), con mecanismos flexibles de reducción de horas trabajadas en función de la estructura productiva y las circunstancias coyunturales de las empresas y de la propia economía, desde los ERTES hasta el Mecanismo RED. Además, son muchas las empresas que están facilitando la adopción por parte de sus trabajadores de prácticas de flexibilidad horaria, prácticas que van desde la flexibilidad en la localización, en el horario flexible o en la semana de 4 días -tema éste sobre el que volveremos más tarde-; teletrabajo -3 en casa y 2 en la empresa, o al revés-. Hay empresas que otorgan mayor flexibilidad tanto para decidir los días de teletrabajo como para decidir los horarios.

En todo este proceso de transformación del tiempo de trabajo en la contratación laboral es importante tener en cuenta que la regulación del tiempo de trabajo está cada vez más diversificada, en reglas diferenciadas por sectores, actividad laboral y situación personal de los trabajadores, tanto en el plano legal como en el plano convencional. Se abordaron cuestiones como la posibilidad de acudir al trabajo ocasional (trabajo a llamada) para satisfacer las necesidades del trabajo en plataformas, y la necesidad de revisar las Directivas comunitarias clásicas sobre tiempo de trabajo para adaptarlas a los retos de la digitalización. En materia de automatización y robótica se plantearon las implicaciones de las herramientas tecnológicas habilitadas por la IA y la gestión algorítmica en materia de tiempo de trabajo. En relación con el debate sobre la reducción del tiempo de trabajo, y sobre la jornada semanal de cuatro días, las ponentes

proponen aplicar un baño de realismo y de análisis jurídico y económico serio y completo, ya que el vínculo entre tiempo de trabajo y contratación a la luz del nuevo desafío tecnológico se consigue a día de hoy a través de las fórmulas flexibles asociadas a la producción y a la productividad, y a la diversidad regulatoria que garantiza la negociación colectiva. Finalmente, se aborda la incidencia del factor temporal en la tipología de los contratos de trabajo, de tal manera que la distinta configuración temporal de la relación laboral da lugar a la construcción de diversos tipos contractuales. En efecto, la automatización y transformación digital del mercado de trabajo plantea interesantes retos en el ámbito de la contratación laboral. El Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (en adelante, “Reforma 21”) responde a una situación específica, mercado débil y precario, y a un objetivo concreto, la apuesta por el contrato indefinido. De todos los propósitos que persigue la reforma el que se destacó fue el referido a la reducción de la temporalidad. En este sentido, se abordó la reordenación de la contratación temporal y de la incorporación de nuevas modalidades contractuales: 1) contratos temporales estructurales: por circunstancias de la producción, por sustitución por sustitución o por vacante (art. 15.3 ET) para cubrir reserva de puesto de trabajo o cobertura de vacante, 2) los contratos fijos discontinuos y 3) el contrato formativo. Asimismo, se destacó que “la Reforma 21” otorga un papel preponderante a la negociación colectiva para que regule aspectos importantes referidos a estas modalidades contractuales, entre otros, la jornada, poniendo de manifiesto que los interlocutores sociales han obviado, hasta la fecha, la invitación del legislador.

De entre todas las modalidades contractuales se mencionó la necesidad de deslindar el tiempo de trabajo en el contrato formativo, configurado sobre el contrato de formación en alternancia, en el que el trabajador debe prestar un trabajo aprovechable para el empresario, y el contrato para adquirir la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios que acredita el trabajador.

En este contexto, se puso en valor la ordenación del tiempo de trabajo como cuestión trascendental en el ámbito de las relaciones laborales. Se destacó que el factor temporal es uno de los elementos esenciales de la relación laboral; más aún en el ámbito del contrato formativo cuya esencia fundamental reposa sobre el elemento formativo del trabajador. Se plantearon cuestiones tan relevantes como la de si la formación es tiempo de trabajo efectivo o no dentro de la determinación jornada de cada trabajador, así como también se valoró la especial relevancia que está adquiriendo el vertiginoso proceso de automatización, digitalización y robotización de la economía, su impacto en nuestro mercado de trabajo y su repercusión en la jornada, y por ende, materia formación, cualificación y reconversión profesional de los trabajadores tan necesaria en este ámbito. La propuesta de nuestro proyecto de investigación “El impacto de la digitalización en las relaciones de trabajo: retos y oportunidades” (FuWorkTech) es la implementación del plan digital de formación (PDF) con una regla de negociación, contenidos y procedimiento similares a las exigidas para los planes de igualdad.

3.4. Criterios judiciales recientes sobre interrupciones de la prestación laboral

Ponente:

Pilar Charro Baena

*Catedrática Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Rey Juan Carlos (España)*

Palabras clave:

Tiempo de trabajo, interrupciones de la prestación laboral, permisos de trabajo, vacaciones anuales.

Resumen:

Las interrupciones de la prestación laboral se caracterizan porque exoneran al trabajador de su obligación principal, esto es, la realización de la actividad laboral comprometida, pero mantienen la obligación empresarial de abonar la contraprestación pactada. Este último extremo es el que diferencia las interrupciones de la prestación laboral de las suspensiones del contrato de trabajo, en las que tanto trabajador como empresario quedan exonerados temporalmente del cumplimiento de sus obligaciones recíprocas principales.

Las interrupciones de la prestación laboral pueden ser periódicas o no periódicas. Las primeras, esto es, las periódicas, se identifican con los descansos laborales. Las segundas, las no periódicas, con los denominados permisos laborales.

La finalidad de las interrupciones periódicas y no periódicas de la prestación laboral no es la misma. Con su reconocimiento legal se protegen bienes jurídicos distintos. Las periódicas se conexionan con la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras y, en el caso de las vacaciones anuales, además, al ocio y esparcimiento y al libre desarrollo de la personalidad. Por el contrario, las interrupciones no periódicas se vinculan a diversas situaciones, circunstancias, que su atención chocaría con la obligación del cumplimiento de la prestación laboral

Comenzando con los descansos laborales o interrupciones de la prestación laboral periódicas son objeto de frecuente controversia en los Tribunales; fundamentalmente las vacaciones anuales retribuidas. En la presente ponencia se dará cuenta de una selección de los principales pronunciamientos jurisprudenciales con relación al derecho a las vacaciones de los trabajadores fijos discontinuos, la de aquellos trabajadores que son despedidos y el despido es declarado nulo, con readmisión del trabajador o a aspectos varios relativos a la retribución de las vacaciones o el abono, en su caso, al abono de complementos extrasalariales.

En relación con los permisos retribuidos, se hace especial hincapié en la doctrina de nuestro Tribunal Supremo acerca del inicio y disfrute de los mismos, que impone que ambas cuestiones se computen en días laborables.

3.5. Criterios judiciales recientes sobre registro de jornada y desconexión laboral

Ponente:

Ana I. Pérez Campos

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Rey Juan Carlos (España)*

Palabras clave:

Registro de jornada, desconexión digital, tiempo de trabajo, descansos.

Resumen:

El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, que aprobó la obligación de registro de jornada, creada para atajar las horas extraordinarias no pagadas y el absentismo, planteaba dudas en su configuración jurídica, algunas de las cuales han sido ya resueltas por los tribunales, aunque otras quedan aún pendientes.

Los últimos pronunciamientos relevantes sobre el registro de jornada se centran en determinar qué es un registro válido y cuáles no lo son, así como en analizar la relación del deber de registro con el despido o con otras figuras como la carga de la prueba.

La doctrina judicial y la jurisprudencia consideran válido el registro autocompletado por los propios trabajadores sin participación alguna del empleador, considerando que este sistema es objetivo y fiable. Por el contrario, no se considera válido el registro que utiliza los datos de GPS del vehículo de la empresa, ya que dicho sistema no se ajusta a la realidad de la jornada al excluirse de su control las labores que se realizan antes y después de acceder al vehículo y activar la codificación. Tampoco valen como sistema de registro los calendarios laborales, ni los cuadrantes, puesto que estos documentos lo único que acreditan es la previsión del trabajo, pero no la jornada finalmente realizada. Tampoco se puede admitir como sistema de registro de jornada válido que se supedita el registro de determinadas horas como de trabajo a la autorización de un superior, porque priva al mismo de la necesaria credibilidad.

Por otra parte, se han cumplido cuatro años desde que se regulara el derecho a la desconexión digital laboral en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales. A nivel de criterios judiciales se aborda la desconexión digital desde diferentes aspectos, principalmente, destacan las relacionadas con la formación online donde la doctrina judicial ha señalado que el derecho del trabajador a la desconexión digital no es incompatible con que la empresa pueda imponer la realización de actividades laborales fuera del horario ordinario.

Especial mención hay que realizar también a los supuestos de desconexión en el teletrabajo donde destaca la no vulneración del derecho a la desconexión durante el periodo de disponibilidad del teletrabajador a la espera de la concurrencia de circunstancias que aconsejan la reconexión. Por su parte, la doctrina judicial establece que, si la desconexión se produce por fallos del sistema ajenos al trabajador, no queda acreditada la voluntariedad en la desconexión, lo que aboca a calificar el despido como improcedente.

Uno de los pronunciamientos judiciales más relevantes en materia de desconexión es el contenido en la SAN de 22 de marzo de 2022 (Rec. 44/2022) donde se aborda la legalidad

de un acuerdo de trabajo en casa que contempla una excepción al derecho a la desconexión cuando existan circunstancias de urgencia que puedan suponer un perjuicio empresarial que requiera una respuesta urgente o inmediata por parte del trabajador. La sala de lo social tacha de nulidad la excepción genérica en favor de la obligación de estar conectado en circunstancias de urgencia empresarial. Señala que ningún derecho es absoluto, pero que los límites al derecho a la desconexión no los puede fijar unilateralmente el empresario, sino que se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, al acuerdo entre empresario y representantes de los trabajadores.

El estudio de los criterios judiciales pone de manifiesto que son escasas las sentencias que abordan estas figuras, especialmente sorprende la escasez de pronunciamientos en relación con el derecho a la desconexión digital. Distintas razones podrían justificar esta ausencia de litigios, entre las que cabría destacar: que la normativa reguladora es clara y eficaz y no suscita conflicto; que la negociación colectiva no ha configurado y desarrollado esta figura siguiendo el mandato del legislador y que, por tanto, tampoco hay controversia; o quizá de entre ellas la razón de mayor peso de la ausencia de conflictos resida en el hecho de que el derecho a la desconexión no tiene una aplicación real y efectiva por los trabajadores.

3.6. Criterios judiciales recientes sobre conciliación de tiempos de trabajo y vida personal

Ponente:

Lourdes Meléndez Morillo-Velarde

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Rey Juan Carlos (España)*

Palabras clave:

Cuidado de menores, cuidado de familiares, hijos prematuros, tiempo de trabajo, reducciones, excedencias, adaptaciones de jornada, corresponsabilidad, responsabilidades familiares.

Resumen:

La necesidad de conciliar tiempo de trabajo y vida personal de las personas trabajadoras se manifiesta de forma determinante sobre la relación laboral y afecta a la práctica totalidad de sus aspectos.

El ET recoge un elenco de medidas orientadas a lograr la efectividad del derecho a la conciliación. Así:

-Interrupciones del contrato de trabajo, motivadas por causas diversas como son el matrimonio; el infortunio familiar; la asistencia a técnicas de preparación al parto/reproducción asistida/ exámenes prenatales/trámites adopción o acogimiento y la lactancia o la hospitalización de hijo prematuro (art. 37.5 ET).

-Reducciones y adaptaciones de jornada, amparadas, igualmente, en causas vinculadas con el cuidado y la atención de menores o de familiares que no pueden valerse por ellos mismos. Así, el cuidado del lactante; el cuidado de hijo prematuro; de hijos enfermos o, en general, de menor de 12 años y de familiar que no puede valerse por sí mismo y la reducción de jornada por cuidado de menores con cáncer u otra enfermedad grave (art. 37.6 ET).

-Suspensiones del contrato de trabajo, que se justifican en el nacimiento y cuidado del menor (maternidad biológica y acogimiento o adopción de menor); en el riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural; en el cuidado de hijo menor de 3 años y de familiar que no puede valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Como puede apreciarse, la conciliación engloba un conjunto amplio de derechos cuyo ámbito natural de ejercicio es la empresa. Esta circunstancia supone la implicación directa del empresario en todo lo relacionado con el ejercicio de los derechos de conciliación, pues se trata de derechos que tiene un efecto directo en el tiempo de trabajo, en el contenido de la prestación laboral y, en definitiva, en los derechos de otros trabajadores de la empresa.

En efecto, desde el momento en que el ejercicio de los derechos de conciliación va a alterar la jornada de trabajo del solicitante, generalmente produce un efecto inmediato sobre la propia organización empresarial y sobre los intereses de otros trabajadores de la empresa. Piénsese, por ejemplo, en las suspensiones del contrato de trabajo con motivo del riesgo para el embarazo o para la lactancia natural de la mujer trabajadora; en los permisos vinculados con el embarazo, por los que se reconoce el derecho de las

personas trabajadoras para asistir a clases de preparación al parto o para la realización de pruebas médicas con motivo del embarazo, o, entre otros, en el derecho a solicitar adaptaciones de jornada de trabajo para atender al cuidado de hijos menores.

El incremento de las medidas de refuerzo de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral ha ido parejo al incremento de la litigiosidad.

Si bien es cierto que hay derechos vinculados a la conciliación que no generan litigiosidad alguna -v.gr., permisos por nacimiento y cuidado del menor, suspensiones del contrato por riesgo durante el embarazo-, en otros muchos casos, jueces y tribunales tendrán que pronunciarse sobre el alcance de la medida de conciliación y su tratamiento, cuando esta entra en conflicto con los intereses de la empresa o de otros trabajadores.

En particular, merecen una especial atención las medidas que inciden sobre el tiempo de trabajo y que pueden obligar a los empresarios a modificar la jornada de trabajo de quien solicita una adaptación de jornada para atender sus necesidades de conciliación. En relación con esta medida, y sobre la base de las previsiones legales, jueces y tribunales tendrán que pronunciarse sobre la razonabilidad y proporcionalidad de la solicitud en relación con las necesidades del propio solicitante y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

A través de este análisis se ha ido creando una consolidada doctrina judicial, que puede ayudar a discernir sobre el derecho a adaptaciones o a reducciones de jornada vinculadas con la atención de las necesidades de conciliación.

3.7. Trabajo decente y tiempo de trabajo

Ponente:

Pablo Benlloch Sanz

*Profesor Contratado Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Rey Juan Carlos (España)*

Palabras clave:

Tiempo de trabajo decente, soberanía sobre el tiempo de trabajo, potestad flexibilizadora sobre el tiempo de trabajo.

Resumen:

Ya desde el primer convenio de la OIT [Convenio de horas de trabajo (1919)] la cuestión del tiempo de trabajo se ha convertido en un elemento clave del Programa de Trabajo Decente de la OIT, en el marco más amplio de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y en particular del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8, para promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. En concreto, la necesaria vinculación del tiempo de trabajo al concepto de trabajo decente se establece con claridad en la Declaración sobre la Justicia social del 2008

Es importante destacar que desde el primer momento la filosofía que subyace en el tratamiento de la OIT en este tema es crear la categoría de “tiempo de trabajo decente”. No se habla de aplicar los postulados del trabajo decente al tiempo de trabajo, sino de referirse al tiempo de trabajo decente.

En otro orden de cosas y con mayor grado de concreción el Programa de la OIT sobre las Condiciones de Trabajo y del Empleo (TRAVAIL) identificó cinco dimensiones del trabajo decente en relación con el tiempo de trabajo (promoción de la salud y seguridad y de la igualdad de género, aumento de la productividad y la competitividad de las empresas y debe facilitar la elección y la influencia del trabajador en sus horas de trabajo).

Con todo, la aportación más relevante en este tema desde la OIT (Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo) se traduce en la idea de que los trabajadores necesitan mayor soberanía sobre su tiempo, tanto de trabajo como de no trabajo. Al tener más opciones y de ejercer un mayor control sobre sus horas de trabajo, se dice, mejorará su salud y su bienestar, así como el desempeño personal y empresarial. En otras palabras, supone otorgar a la persona trabajadora potestad flexibilizadora sobre su horario laboral, considerando el tiempo de manera más global, de forma que el de trabajo también se amolde al de no trabajo.

La soberanía sobre el tiempo de trabajo se erige, así como un nuevo concepto cultural y jurídico que refleja una nueva sociedad donde los tiempos de actividad y de no trabajo deben establecerse sobre parámetros diferentes de los considerados en la sociedad post industrial.

No se olvide que la necesidad del ser humano de gestionar el tiempo, de poder equilibrar y de realizar de forma eficiente todas las actividades que le son necesarias, tanto desde el punto de vista físico, como espiritual sin quedar exhausto, es parte de su identidad y naturaleza

Estando clara la apuesta por una mayor soberanía, por una verdadera capacidad de decisión sobre el tiempo de trabajo y de no trabajo, el problema es hasta donde puede reconocerse. Límites que, en cualquier caso, en modo alguno pueden desvirtuar una concepción integral del trabajo y una visión amplia sobre los derechos fundamentales.

3.8. Novedades sobre el tiempo de trabajo en el ordenamiento jurídico peruano

Ponente:

Javier H. Espinoza Escobar
Profesor Investigador
Universidad San Ignacio de Loyola (Perú)

Palabras clave:

Tiempo de trabajo, ordenamiento peruano, tiempo de trabajo decente.

Resumen:

La ponencia aborda la situación actual de la regulación del tiempo de trabajo en el ordenamiento jurídico peruano.

Se deja cuenta de que el derecho a la jornada máxima de 8 horas diarias -ahora con reconocimiento constitucional- tiene más de 100 años de vigencia en el ordenamiento peruano. Nació con una clara finalidad garantista de la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores. No obstante, a la fecha, sigue siendo uno de los derechos laborales más vulnerados, tal como lo demuestran los índices de las entidades oficiales, según los cuales incluso existe un amplio sector de trabajadores que labora entre 50 a más de 80 horas semanales.

Se afirma que el Perú no cuenta con una definición legal de tiempo de trabajo. A pesar de ello se ha utilizado, tanto a nivel administrativo como jurisdiccional, el concepto de “puesta a disposición” para determinar, caso a caso, aquellos lapsos que deben ser considerados como tiempo de trabajo y generar las consecuencias jurídico-laborales que ello implica. Asimismo, que, fundamentalmente, la jornada de trabajo ha cumplido un rol garantista de la seguridad y salud de los trabajadores y que se han dictado una serie de disposiciones destinadas a garantizarlo, como ocurre con el registro de control de asistencia y salida, obligatorio desde el año 2006, y con el control y supervisión a través de los órganos de inspección a cargo de la SUNAFIL.

Por otro lado, se deja en evidencia que las disposiciones sobre tiempo de trabajo ha sido influidas pro el fenómeno de la flexibilización laboral que se produjo en el ordenamiento laboral peruano en los años 90 del siglo pasado. De esta forma, la actual regulación -primigeniamente garantista- operativamente hablando favorece al empleador quien cuenta con todas las potestades para organizar, modificar y gestionar el tiempo de trabajo, según resulte necesario para incrementar la productividad de la empresa.

A diferencia de otros países de América Latina, en el Perú no han tenido éxito las propuestas legislativas de disminución de la jornada máxima. Antes bien, en el documento “Política nacional de empleo decente”, aprobado mediante Decreto Supremo N° 013-2021-TR, se ha establecido como objetivo de política “garantizar la jornada de 48 horas semanales”. Con lo cual, al menos en el corto tiempo, no se discutirá ni realizará ninguna modificación del tope máximo de la jornada de trabajo.

Una cuestión vinculada con la jornada de trabajo que, recientemente ha recibido reconocimiento en el ordenamiento peruano tiene que ver con el derecho a la desconexión digital. La pandemia del coronavirus, que obligó a implementar y masificar el trabajo remoto, trajo como consecuencia que -en el marco de las normas emitidas durante la emergencia sanitaria y el trabajo remoto- se estableciera el mencionado

derecho. Lo mismo ha ocurrido con la Ley 31572, de 11 de setiembre de 2022 en la que se lo reconoció como derecho de los teletrabajadores. Aun cuando el marco de actuación de las normas se restringe a estas dos formas de trabajo (trabajo remoto y teletrabajo), no queda duda que este derecho puede (y debe) hacerse extensivo a cualquier tipo de prestación de servicio laboral, pues hay valores y derechos constitucionales que se protegen con su implementación.

Finalmente, se precisa que en el Perú se ha ido incrementando las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral; pero estas, fundamentalmente, consisten en licencias y permisos remunerados -en su gran mayoría- a cargo del empleador (salvo la licencia por maternidad). Se trata de medidas de ausencia, más no de presencia y son, por tanto, medidas de suspensión del contrato de trabajo y no vinculadas con la jornada de trabajo. No se ha contemplado la posibilidad de reducir la jornada por responsabilidades familiares o de facilitar la flexibilización de los horarios, quedando siempre la decisión en las manos del empleador o de la negociación colectiva que, en el Perú, tiene una mínima incidencia.

Todo este repaso de la actual regulación de las jornadas de trabajo lleva al autor a concluir que el Perú aún se encuentra en la fase inicial del proceso que implica garantizar a los trabajadores peruanos un “tiempo de trabajo decente”, en los términos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo.

3.9. La modificación de la jornada de trabajo en el Perú

Ponente:

Roy Alexis Quispe Agipe

Especialista Legal

Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (Perú)

Palabras clave:

Tiempo de trabajo, ordenamiento peruano, modificación de jornada laboral.

Resumen:

En el ordenamiento laboral peruano no se ha establecido una definición legal del término “*jornada laboral*”, lo cual ha permitido que los órganos administrativos y judiciales establezcan diversos criterios y precedentes en cuanto a ello. Esta labor resulta compleja, no sólo por la amplitud del término a definir, sino también por la intrincada normativa sobre el tema.

Es en ese contexto en el que se enmarca la modificación de la jornada laboral en el Perú, la cual puede aplicarse en el sector público y privado, así como en el plano individual o colectivo. En el presente, se analizará el procedimiento de modificación colectiva de la jornada de los trabajadores en el marco de la regulación del sector privado.

Al respecto, tal procedimiento se ajusta a los parámetros constitucionales establecidos en la Constitución Política del Perú de 1993, en cuyo artículo 25° establece, entre otros aspectos, la jornada máxima de trabajo y reconoce el derecho del trabajador al descanso remunerado. Por otro lado, en el plano infra-constitucional, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, aprobado mediante Decreto Supremo N° 007-2002-TR, y Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2002-TR, establecen el procedimiento específico que debe seguir el empleador a fin de modificar, de forma colectiva, la jornada u horario de los trabajadores.

Así, en primer término, el legislador optó por establecer los supuestos habilitantes en los que el empleador está facultado para realizar modificaciones en cuanto a la jornada los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 2° inciso 1 del TUO del Decreto Legislativo N° 854:

- i) Para establecer la jornada ordinaria de trabajo, diaria o semanal;
- ii) Para establecer jornadas compensatorias de trabajo;
- iii) A fin de reducir o ampliar el número de días de la jornada semanal del trabajo;
- iv) Con la finalidad de establecer, con la salvedad del Artículo 9 de la presente Ley, turnos de trabajo fijos o rotativos, según las necesidades del centro de trabajo;
- v) Para establecer y modificar horarios de trabajo.

En cuanto al procedimiento propiamente, al ser una modificación de naturaleza o carácter colectiva, el legislador estableció un requisito de carácter obligatorio para el empleador: realizar una negociación previa con los trabajadores afectados por la medida. Dicho acto debe efectuarse con ocho (8) días previo a aplicar el supuesto objetivo señalado anteriormente.

Con relación a lo anterior, el legitimado para participar en representación de los trabajadores afectados es la organización sindical o, en su defecto, los representantes de los trabajadores. En caso no se presenten ambos supuestos, serán los propios trabajadores quienes deberán ser invitados a tal reunión.

Ahora bien, en caso las partes no lleguen a ningún acuerdo en el marco de la reunión o reuniones de negociación, el empleador se encuentra facultado para aplicar la medida, dejando a salvo el derecho de los trabajadores a impugnarla ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Sobre esto último, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, como autoridad administrativa competente, ha establecido dos (2) precedentes administrativos que a continuación se detallan:

Resolución Directoral General N° 004-2012-MTPE/2/14	Resolución que se pronuncia sobre el recurso de revisión interpuesto por un sindicato minoritario en el marco de un procedimiento de impugnación de la modificación de horarios. Se sienta un precedente administrativo vinculante sobre la exigencia de que se identifique individualmente a los trabajadores que están en desacuerdo con la modificación efectuada por la empresa, de tal forma que se pueda cumplir con satisfacer la exigencia legal de que sea la mayoría de trabajadores afectados quienes entablen impugnación. En ese sentido, se precisa que de acuerdo a ley la titularidad en este procedimiento administrativo corresponde a los trabajadores individualmente considerados
Resolución Directoral General N° 003-2012-MTPE/2/14	Se establecen precedentes administrativos vinculantes sobre el procedimiento de modificación de horarios de trabajo, en lo que refiere al deber de la empresa de fomentar la negociación con su contraparte sindical o con los representantes de los trabajadores, justificando adecuadamente la razonabilidad y proporcionalidad de la medida que pretende adoptar. Asimismo, se establece como precedente que la manifestación de la mayoría de los trabajadores afectados por la medida de impugnar la modificación, que es exigida por ley, puede hacerse valer por medio del Acta de Asamblea General con la identificación y firma de los partícipes de la misma en reemplazo de las declaraciones juradas individuales a las que se refiere el reglamento.

Fuente: Portal Web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

En efecto, ambos casos se establecieron precedentes administrativos en el marco de impugnaciones de modificaciones colectivas de jornada de trabajo realizadas por el empleador. Esto implica que la modificación implementada por el empleador queda sujeta, en caso corresponda, a una verificación de su razonabilidad en el procedimiento administrativo o, incluso, judicial en el marco del proceso contencioso administrativo. Finalmente, corresponde indicar que la Autoridad Administrativa de Trabajo antes mencionada, no sólo interviene en instancia de revisión, sino también como instancia única en los supuestos de alcance nacional o supra-regional, conforme lo dispuesto en el Decreto Supremo 017-2012-TR.

3.10. Novedades sobre tiempo de trabajo en el ordenamiento jurídico colombiano

Ponente:

Stefanny Bravo González

Profesora Investigadora

Universidad de San Buenaventura de Cali (Colombia)

Palabras clave:

Desconexión laboral, trabajo en casa, teletrabajo, trabajo remoto, disponibilidad laboral, licencia parental.

Resumen:

En Colombia no existe una definición formal de tiempo de trabajo y de no trabajo, la legislación actual hace referencia a los clásicos conceptos de jornada de trabajo y descansos obligatorios; no obstante, en los últimos años, se han presentado avances normativos y jurisprudenciales que buscan materializar la garantía del derecho a la desconexión laboral, fomentar la flexibilidad horaria, el trabajo a distancia, introducir medidas de conciliación de tiempos de trabajo y la vida familiar y personal, y analizar situaciones relacionadas con disponibilidad laboral; instituciones jurídicas que sin lugar a dudas, refuerzan la necesidad de superar la dicotomía entre trabajo y descanso y considerar variantes de tiempos de no trabajo.

En este orden de ideas, la ponencia se orienta a exponer las novedades sobre las anteriores situaciones relacionadas con el tiempo de trabajo.

Derecho a la desconexión laboral: Regulado mediante la Ley 2191 de 2022, es considerado el “derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral”. A diferencia de España y Perú, este derecho no opera solo para la desconexión digital, sino para toda actividad relacionada con el trabajo, considerando excepciones en caso fortuito o fuerza mayor y trabajadores de dirección, confianza y manejo. De igual forma, contempla, como consecuencia jurídica del incumplimiento de la norma, la posibilidad de la declaratoria judicial de acoso laboral.

Modalidades de trabajo a distancia: Sin lugar a dudas la pandemia por Covid-19, demostró que el desarrollo de funciones por fuera de las instalaciones de la empresa contribuyó notablemente al aumento del tiempo de trabajo, razón por la cual en el año 2022, se expidieron los Decretos reglamentarios (D.R), para las siguientes modalidades de trabajo a distancia: Teletrabajo (D. R 1227/2022), el cual flexibilizó los requisitos para este tipo de organización laboral mediante el uso de tecnologías de la información; Trabajo en Casa (D.R 649 de 2022), como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la

relación laboral, de igual forma, regula el trabajo ocasional en el extranjero; y el Trabajo Remoto (D.R 555 de 2022), nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, la cual será pactada de manera voluntaria por las partes y podrá ser desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas, u otros medios y mecanismos que permitan ejercer la labor contratada de manera remota.

Medidas de conciliación de tiempos de trabajo y la vida familiar y personal: Mediante la Ley 2114 de 2021, se amplió el tiempo de una (1) a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad; se creó la figura de la Licencia parental compartida, en la cual la madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles y las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. De igual forma se establece la Licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, la madre y/o padre podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado.

Disponibilidad laboral: Se entiende como disponibilidad, la obligación que tiene un trabajador de acudir a cumplir ciertas funciones o labores en el momento en que así se lo exija su empleador. Mientras el trabajador está disponible, naturalmente no ejecuta ninguna labor, es decir no se ejecuta ningún trabajo, pero no necesariamente ese debe entender así. Respecto a si el tiempo de disponibilidad de un trabajador debe ser considerado como tiempo trabajado para efectos de la remuneración, se debe tener en cuenta que no hay norma que estipule en el Código Sustantivo del Trabajo, esta "modalidad" de labor, por tanto, se acude a lo que la Jurisprudencia ha señalado al respecto, que no es otra cosa que si se debe pernoctar en el sitio de trabajo para la disponibilidad o permanecer en él con el mismo objetivo, se debe considerar como "tiempo laborado" y por tanto, remunerarlo como tal. (Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, Magistrado Ponente Jorge Luis Quiroz Alemán, SL5584-2017).

3.11. La modificación de la jornada de trabajo en Colombia

Ponente:

Adriana María Buitrago Escobar

Profesora Investigadora

Universidad de San Buenaventura de Cali (Colombia)

Palabras clave:

Jornada de trabajo, reducción de jornada, conciliación familiar, derechos laborales, obligaciones del empleador.

Resumen:

La ponencia presenta las modificaciones legislativas en el ordenamiento colombiano frente a la jornada de trabajo, señalando sus implicaciones tanto para el trabajador como para el empleador. Se parte de la base normativa del artículo 150 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece la jornada de trabajo en Colombia, estipulando que la jornada será de máximo 48 horas semanales, con las excepciones correspondientes, esto es, los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, manejo o confianza, los que laboran en servicios domésticos, los que ejercen labores discontinuas o intermitentes, los de simple vigilancia cuando residan en el lugar o sitio de trabajo y en consecuencia, se regulan en el articulado subsiguiente el inicio y fin de lo que se denomina jornada diurna, como trabajo realizado entre las 6:00 am y las 10:00 pm; jornada nocturna, entre las 10:00 p.m. y las 6:00 am. Estableciendo una jornada máxima legal de 48 horas semanales.

De otro lado, se trae a colación la clasificación de los países de la OCDE con más horas de trabajo, siendo Colombia y México, los países con una jornada de 48 horas semanales, los que cuentan con las jornadas más altas, seguidos de Chile y Turquía que tienen una jornada de 45 horas semanales, Israel que cuenta con 42 horas semanales y ya los países que tienen una jornada de 40 horas: Austria, Canadá, República Checa, Estonia y Finlandia.

En la misma línea y con base en fuentes oficiales de la OIT, los países latinoamericanos tienen jornadas de trabajo en su mayoría de 40 horas semanales (Uruguay, Ecuador y Brasil), mientras que Argentina cuenta con 35 horas semanales y Chile con 30, Colombia sobrepasa a sus homólogos, con una jornada de 48 horas semanales.

Con el preámbulo normativo señalado, y un panorama internacional que tiene a la disminución de la jornada de trabajo, el Gobierno colombiano, impulsa la Ley 2101 de 2021, que pretendió reducir la jornada de trabajo de 48 a 42 horas semanales, con el objeto de Promover la generación de empleo e incentivar la productividad en las empresas, también fue para que los trabajadores se formen y capaciten y crear un ambiente laboral más fraterno y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

En tal sentido, la norma referida, que modificó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, reza que: “La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana”. (Ley 2101 de 2021).

Modificación que se plantea en la misma norma, como paulatina, iniciando una reducción de una hora para el año 2023, es decir, que la jornada sería de 47 horas, posteriormente, para el año 2024, la jornada sería de 46 horas semanales, en 2025 sería de 44 horas semanales y en 2026 ya se alcanzaría la máxima reducción para llegar a las 42 horas semanales.

Cabe anotar algunas implicaciones a la reducción de jornada, tales como el cese del otorgamiento del día de la familia, estipulado por la Ley 1857 de 2017, que estableció este día, como un permiso remunerado al trabajador, con el objeto de que éste pudiera destinarlo al disfrute con su familia, de igual manera cesa la obligación de las 2 horas diarias de recreación, cultura y deporte, que fueron establecidas por la Ley 50 de 1990, en su artículo 21. También cesan los recargos nocturnos, dominicales y festivos y la aplicación de la norma referida, tiene efecto tanto para el sector público, como para el privado. Finalmente una de las más grandes implicaciones, es que la reducción de la jornada de trabajo, no implica reducción de salario ni de prestaciones. Esta última implicación, ha generado la mayor polémica en el ámbito de los empleadores, pues establece los mismos salarios por menos horas laboradas.

El interrogante general, resulta de las experiencias de centros de trabajo que ya hubieren implementado la medida de reducción de la jornada, y al respecto, estudios oficiales de la ANDI (2021), señalan el sombrío panorama financiero, consecuencia de la reducción, ello aunado al déficit productivo generado por la pandemia del Covid 19, que representó una caída del 6,8% en el Producto interno bruto del país. En tal sentido para cubrir las horas no trabajadas por semana, las empresas tendrán que asumir por empleado un monto adicional de 85 mil por semana, lo cual implicará un monto de 26,9 billones de pesos al año. Teniendo en cuenta el incremento de costos para las empresas, es posible que no se generen nuevos puestos de trabajo. Además el costo de los bienes y servicios podría aumentar de precio. De otro lado la tasa de informalidad laboral en el país es del 48,6% y esta ley, al no generar mayores oportunidades de empleo, hará que aumente.

Según datos del DANE, el 93,1% de los empleados formales que tienen una jornada de 48 horas semanales están satisfechos con ello. Mientras que aquellas personas que trabajan entre 40 h o menos tienen un porcentaje de satisfacción de 90,8%.

En contraposición a lo anterior, las experiencias de reducir la jornada en empresas de otras latitudes, han resultado exitosas, por ejemplo, en 1926 el empresario Henry Ford recortó la jornada laboral de sus empleados a 40 horas semanales y los resultados fueron positivos, mayor productividad y una fuerza laboral más feliz y comprometida con su marca. Así también, la empresa Bamboo HR obtuvo grandes beneficios al reducir su jornada laboral. Según ellos, este cambio hizo que los trabajadores se sintieran más motivados y entusiasmados por realizar sus labores. Además, están más descansados, lo que mejora la comunicación y la productividad. Por su parte, Microsoft Japón en Tokio hizo una prueba en el verano del año pasado, en donde redujo la jornada laboral a 32 horas repartidas en 4 días a la semana. El resultado fue positivo, aumentó su productividad en un 40%, registró un 25% menos de peticiones de días libres. Además también ahorraron en servicios públicos, tinta y papel. Tuvieron tanto éxito que implementaron la reducción de la jornada en otras de sus oficinas.

Finalmente, se reitera que en Colombia sigue siendo una deuda pendiente la promulgación de una norma que concilie la vida laboral y personal, que permita al trabajador el disfrute de tiempo de calidad con su familia, ya que, como se expuso en

líneas previas, la reducción de jornada, pretende otorgar mayor tiempo al trabajador para el disfrute familiar, no obstante, urge regular las medidas de conciliación entorno a la consecución del objetivo internacional de promover el trabajo decente.

3.12. Guía de buenas prácticas para empresas y trabajadores

Ponente:

Rocío Guerrero Jareño
Abogada laboralista
CECA MAGÁN Abogados

Palabras clave:

Guía, manual, tiempo de trabajo, jornada, flexibilidad, protocolos, protocolización.

Resumen:

Tras la celebración de la Jornada Hispano Andina “Transformaciones recientes del tiempo de trabajo”, se elabora una “Guía de buenas prácticas en materia de tiempo de trabajo para empresas y trabajadores” a modo de conclusión.

Este documento se presenta como un manual dirigido a empresas y trabajadores que recoge un catálogo de medidas en materia de tiempo de trabajo que suponen un beneficio en ambos sentidos.

El principio que preside esta propuesta es la flexibilidad, así como la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Entre las buenas prácticas que recoge la Guía se encuentran las siguientes: (i) horario flexible de entrada y salida, (ii) flexibilidad en la elección de vacaciones para padres y madres con hijos en edad escolar, (iii) job sharing, (iv) bolsa de horas, (v) jornada intensiva, (vi) jornada comprimida, (vi) política de luces apagadas, (vii) reducción del tiempo de comidas, (viii) cambios de turnos entre los propios trabajadores, entre otras. Por último, se propone como medida definitiva la elaboración de un protocolo en materia de tiempo de trabajo y conciliación por parte de las empresas, siendo la medida más adecuada para poner en práctica todas las acciones recogidas en la Guía.