

# Laborem

N.º 23/2020

**TENDENCIAS: JORNADA, TRABAJO A  
DISTANCIA Y DESCONEXIÓN DIGITAL**





# REGULACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y LOS DESAFÍOS PARA LATINOAMÉRICA: PERÚ, REPÚBLICA DOMINICANA Y URUGUAY

BRUNO SANDE\*

JADDY LADRÓN DE GUEVARA LANDA\*\*

JAVIER SUÁREZ\*\*\*

El artículo presenta un análisis sobre los antecedentes de la regulación del tiempo de trabajo y los desafíos de su regulación, tomando como ejemplo tres países que hemos considerado relevantes en el tratamiento de este instituto del derecho del trabajo. En ese sentido, consideramos relevante el tratamiento del teletrabajo y el derecho a la desconexión digital.

**SUMARIO:** I. Introducción. II. Antecedentes de la regulación del tiempo de trabajo en Latinoamérica. III. ¿Cómo se está regulando las jornadas de trabajo en contexto COVID-19? IV. Conclusiones. V. Desafíos.

**Palabras clave:** Jornada de Trabajo - regulación – tiempo de trabajo.

297

- 
- \* Doctor en Derecho, Universidad Católica del Uruguay. Profesor de Estatutos Profesionales – Facultad de Derecho – Universidad de la República - Uruguay. Aspirante a Profesor Adscripto en Derecho del Trabajo y Seguridad Social – Facultad de Derecho – Universidad de la República– Uruguay.
- \*\* Abogada por la Universidad Nacional Federico Villareal. Candidata a la Maestría de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú y con Segunda Especialización Derecho del Trabajo y Seguridad Social por la misma universidad.
- \*\*\* Abogado y Profesor de Practica Forense Laboral en la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM) de la República Dominicana.

## I. Introducción

La primera conquista de los trabajadores fue el establecimiento de un horario de trabajo, la vida ha evolucionado mucho desde el Convenio 1 de la OIT, el cual data de entrada en vigor de fecha 13 de junio del 1921, 100 años han pasado y la vida ha revolucionado bastante. Así, se la regulación laboral está enmarcada en el cumplimiento de periodos como son los horarios laborales que se relacionan directamente a un trabajo presencial (centro de trabajo) con horarios determinados por día, tales construcciones se presentan como estructuras rígidas, muchas veces atentan contra el propio interés del trabajador, lo cual representa un desafío frente a las nuevas formas de trabajo y la forma de desarrollo de la economía.

Y en un contexto ocasionado por la pandemia del COVID-19, es pertinente realizar un estudio y críticas a la regulación vigente sobre las jornadas de trabajo y que merecen una especial atención por sus efectos y condiciones en las partes de una relación laboral.

En ese sentido, proponemos los desafíos que presenta la regulación vigente sobre jornadas de trabajo a partir del estudio de tres países como lo son Perú, Uruguay y República Dominicana, partiendo que el principal desafío en la regulación del tiempo de trabajo, en esta época y en el futuro, se relaciona con la posibilidad de flexibilizar la normativa relativa a la jornada de trabajo. Así, se ve como las rígidas estructuras que establecen las normas laborales, muchas veces atentan contra el propio interés del trabajador.

## II. Antecedentes de la regulación del tiempo de trabajo en Latinoamérica:

### 1. Perú

Los antecedentes sobre jornadas de trabajo, lo encontramos en las primeras luchas obreras, con huelgas y acontecimientos que tienen como antecedentes a la Huelga de Panaderos de del 02 de mayo de 1901, la huelga de los trabajadores portuarios del Callao de mayo de 1913, y la Huelga de los trabajadores portuarios de Mollendo-Arequipa de 1904.

En ese proceso de constantes luchas, “a finales de 1912 e inicios de 1913 los trabajadores están en plena participación en la lucha por sus conquistas, especial-

mente la jornada de ocho horas de trabajo<sup>1</sup>. Entre ellos, destacamos la huelga iniciada por los Jornaleros de la Unión General de Jornaleros del Callao, quienes solicitaban las 8 horas de trabajo y el abaratamiento del pan, huelga que trajo como consecuencia la emisión de la Resolución Suprema del 10 de enero de 1913, la cual regula la jornada de trabajo de descarga en el Muelle y Dársena del Callao, y específicamente establecía que:

Desde la fecha la descarga en el Muelle y Dársena y en la Bahía del Callao tendrá lugar durante todos los días útiles del año desde las 7 a.m. hasta las 11 a.m. y desde la 1 p.m. hasta las 5 p.m. derogándose en esta parte el art. 41° del Reglamento aprobado por Resolución Suprema del 31 de enero de 1875.

Asimismo, en el 28 de noviembre de 1918, se emite la Ley 2851, la cual establece una jornada 8 horas y 45 horas semanales para las mujeres y menores entre 14 y 18 años. Luego con la ratificación del Convenio 1 de la OIT el 8 de noviembre de 1945 e incorporando a la Constitución Política de 1979.

De los antecedentes se verifica que las primeras regulaciones estaban referidas a periodos de trabajo por día, es decir horarios de trabajo en un lugar determinado (centros de trabajo), pero no una referencia normativa a la definición de tiempo de trabajo.

La normativa peruana vigente tampoco define el tiempo de trabajo. A nivel constitucional encontramos el límite máximo que fija la duración de jornada de trabajo, siendo el empleador quien organiza el tiempo de trabajo dentro del marco constitucional.

El ámbito constitucional sobre jornada de trabajo se encuentra regulada en el artículo 25° de la Constitución Política del Perú, el cual concordado con el artículo 22, guarda estrecha relación con los límites sobre la jornada laboral, estableciendo un correlato sobre el derecho al descanso, y a nivel legal se regula en el artículo 1 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR.

Resulta relevante señalar, que la organización del tiempo de trabajo es una facultad del empleador, sin embargo, tal facultad se encuentra limitado por la jornada máxima de trabajo; siendo de ocho horas diarias y un máximo de 48 horas semanales, pudiéndose establecer jornadas menores por convenio o decisión unilateral del empleador.

1 ZUBIETA Núñez Filomeno. La Conquista De Las Ocho Horas De Trabajo En El Perú: Una mirada Retrospectiva, 2019. Fecha de revisión 10 de noviembre de 2020. [https://www.academia.edu/38139449/LA\\_CONQUISTA\\_DE\\_8\\_HORAS\\_DE\\_TRABAJO\\_EN\\_EL\\_PER%C3%A9](https://www.academia.edu/38139449/LA_CONQUISTA_DE_8_HORAS_DE_TRABAJO_EN_EL_PER%C3%A9)

Así el Decreto Supremo N° 004-2006-TR, en su artículo 7°, regula el control de asistencia y salida, estableciendo que “Si el trabajador se encuentra en el centro de trabajo antes de la hora de ingreso y/o permanece después de la hora de salida, se presume que el empleador ha dispuesto la realización de labores en sobretiem-  
po por todo el tiempo de permanencia del trabajador, salvo prueba en contrario, objetiva y razonable. Los empleadores deben adoptar las medidas suficientes que faciliten el retiro inmediato de los trabajadores del centro de trabajo una vez cum-  
plido el horario de trabajo.”

La regulación en el Perú, expresa que la jornada de trabajo se estructura en base a un concepto en relación al centro de trabajo, lo cual representa un desafío frente a las nuevas formas de trabajo y la forma de desarrollo de la economía.

## 2. República Dominicana

La legislación laboral de la República Dominicana, en el ámbito de la regula-  
ción del tiempo de trabajo, comenzó sus andares con la ratificación del Convenio No. 1 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT en adelante), el cual fue aprobado por la resolución No. 411 del Congreso Nacional, promulgada en fecha 16 de noviembre del 1932, mediante el cual se aprobaba una jornada de ocho horas por día y cuarenta y ocho horas por semana como el máximo para las empresas industriales.

Esta legislación nunca fue aplicada, si no que más bien fue utilizada por el régimen del momento, como propaganda política, para ese entonces la República Dominicana era gobernada por el tirano Rafael Leónidas Trujillo Molina, dicta-  
dura que duro más de treinta años hasta el ajusticiamiento de este.

En el año 1935 se promulgo la Ley No. 929 de fecha 21 de junio, en la cual se reconocía la jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho por semana para todos los trabajadores, tanto industriales como comerciales, pero esta ley no tuvo mayor efectividad pues mediante Ley No. 1058 de fecha 20 de diciembre del mismo año se le otorgaron facultades al presidente de la República para que pudiera establecer jornadas mayores a las ya estipuladas por la Ley.

“Todos estos preceptos legales se promulgaron al margen de la existencia de un movimiento obrero fuerte y debidamente organizado, y como se trató de actos legislativos de fachada, que no respondían a la realidad social, fueron dispensados como favores gubernamentales que el tirano Trujillo podría retirar a su conveniencia”

En el año 1951 con la promulgación del Código Trujillo de Trabajo, se establece en el Título II de su libro Tercero, la normativa en cuanto al tiempo de labores, viniendo a ratificar lo establecido en el Convenio No. 1 de la OIT. Este Código Trujillo de Trabajo fue sustituido por la Ley 16-92, la cual fue publicada en fecha 29 de mayo del 1992, este nuevo Código de Trabajo al igual que su predecesor, estipula la jornada de trabajo de los trabajadores, con excepciones en algunos regímenes especiales, como los trabajadores domésticos, los trabajadores rurales, el personal de administración, entre otros.

El Código de Trabajo de la República Dominicana, establece en su Libro Tercero, Título II, Capítulo I, la jornada de trabajo (artículos 146 al 162), estableciendo una jornada máxima diaria y una jornada máxima semanal, en relación a esto el artículo 147 establece que el tiempo máximo de labores diarias será de ocho (8) horas y semanal de cuarenta y cuatro (44) horas, en trabajos peligrosos para la salud humana el artículo 148 establece que la jornada de labores diarias tendrá un máximo de seis (6) horas y un máximo semanal de treinta y seis (36) horas.

Esta jornada establecida en el Código de Trabajo, obligatoriamente tiene que terminar el sábado de cada semana a las doce (12PM) del mediodía. Así mismo es estipulado que el Ministro de Trabajo podrá tener la prerrogativa de dictar mediante resolución una hora de terminación diferente para ciertas empresas o negocios, dada su necesidad social y económica en las diferentes regiones del país.

En la práctica las mayorías de las empresas trabajan en un horario de ocho (8AM) de la mañana hasta las cinco (5PM) de la tarde, con una hora de almuerzo que generalmente se otorga al trabajador entre las doce (12Pm) de la tarde y la una (1PM) de la tarde, con lo que se dan en realidad las ocho (8) horas de labores diarias, terminando dichas empresas sus labores el sábado de cada semana al mediodía; algunas empresas del país han decidido iniciar sus labores a las nueve (9AM) de la mañana con lo cual terminan las mismas a las seis (6PM) de la tarde.

En relación a la jornada anual, no está establecido expresamente un artículo sobre el mismo, aunque el artículo 153 del Código de Trabajo establece que nunca podrán ser más de ochenta (80) horas trimestrales, las horas extraordinarias que trabajara el empleado únicamente en el caso de aumentos extraordinarios de la producción de las empresas, por lo cual dicho aumento tiene que ser comunicado a la Representación Local de Trabajo, que es una dependencia del Ministerio de Trabajo, para comprobar que dicho aumento se ajusta a esta razón, un aumento extraordinario de la producción.

El Código de Trabajo establece en relación a los descansos diarios en su artículo 157, que luego de cuatro horas de trabajo habrá un descanso de una hora y que luego de una jornada de cinco horas habrá un descanso de hora y media.

En relación al descanso semanal el Capítulo II, del Libro Tercero del Código de Trabajo en su artículo 163, establece: “Todo trabajador tiene derecho a un descanso semanal ininterrumpido de treinta y seis horas”. En la práctica este descanso semanal se cumple en casi todas las empresas del país, las cuales terminan sus labores al mediodía del sábado y vuelven a operar a las ocho (8AM) de la mañana del lunes, lo que nos da una franja de tiempo como la estipulada por la legislación laboral.

El trabajador que labore este descanso semanal, tiene derecho al pago del mismo a un cien por cien del valor en base a su salario diario o podrá si así lo desee en la siguiente semana de disfrutar de dicho descanso conjuntamente con el descanso de la semana siguiente. Así mismo los días que son declarados no laborables por las leyes de la República, que caigan dentro de la jornada semanal del trabajador, serán dados de descanso remunerado al mismo, salvo que el mismo caiga dentro del periodo de descanso establecido semanalmente.

En nuestro país existen varias jornadas dependiendo del tipo de trabajador, el Código de Trabajo establece en su Libro Cuarto “De la regulación oficial de las condiciones de algunos contratos de trabajo”, varias disposiciones relativas a contratos tales como la mujer embarazada, del trabajo de los menores, del trabajo de los domésticos, del trabajo del campo, del transporte terrestre y del transporte marítimo.

En cuanto a la mujer embarazada esta tiene el beneficio de gozar del llamado descanso pre y post natal, un tiempo de descanso antes y después del parto del bebe en gestación, el cual en su totalidad es de 12 semanas, cuestión que fue cambiado después por el convenio 183 sobre protección a la maternidad de la OIT, este descanso puede ser tomado siete semanas antes de la fecha previsible del parto, en la actualidad generalmente es tomado en su totalidad luego del parto del bebe, pues la trabajadora trata de extender lo más posible el cuidado a la criatura por nacer.

Luego de nacido él bebe y la trabajadora incorporada al trabajo la misma goza de tres descansos remunerados en la jornada laboral, para amamantar a su bebe, descansos de veinte (20) minutos cada uno, tal como lo establece el artículo 240 del Código de Trabajo, esto en la práctica es escasamente cumplido, pues el tiempo de traslado de la madre a la vivienda familiar es casi siempre mayor tiempo

que los 20 minutos otorgados. Así mismo otorga un descanso de media hora a la trabajadora parturienta, dentro del año que ha nacido la criatura para llevarlo al pediatra, según su conveniencia, esto tampoco en la práctica se aplica.

En cuanto al trabajo de los menores de edad, está estipulado que las jornadas laborales de los menores de dieciséis años en ningún caso podrá exceder la cantidad de seis horas diarias.

En cuanto al trabajo de los empleados domésticos, los encargados de las limpiezas del hogar y quehaceres domésticos, nuestra Ley de Trabajo establece que el trabajo de los domésticos no se sujeta a ningún horario en particular, simplemente que entre una jornada y otra de labores tiene que existir un reposo de nueve horas. Estos trabajadores gozan del mismo privilegio del descanso semanal ininterrumpido de treinta y seis (36) horas.

El trabajador domestico tiene la prerrogativa de que se le concedan los permisos necesarios para que este pueda asistir a una escuela, siempre y cuando esto sea compatible con su jornada de labores, lo que influye en que su jornada sea de menor cantidad de horas.

En cuanto a los trabajadores del campo, estos tienen las mismas prerrogativas que los demás trabajadores, lo único que su jornada de trabajo no podrá exceder de las diez horas diarias en ningún caso.

Los trabajadores del transporte terrestre “No están sujetos a la jornada ordinaria de trabajo los trabajadores ocupados en vehículo de transporte que presten servicios intermitentes”, lo que quiere dejar dicho que estos trabajadores podrán trabajar varias horas, pero siempre sin pasar de diez horas al día y sesenta horas semanales, esto establecido en el Reglamento de aplicación del Código de Trabajo, en la práctica generalmente estos trabajadores de carga reciben un salario por “Viaje”, ya que en nuestro país los trabajadores del transporte son uno de los sectores más fuertemente organizados e incluso llegan a paralizar el país con sus protestas, pues manejan casi el 100% de toda la carga del país.

En cuanto a los trabajadores del transporte marítimo el reglamento para la aplicación del Código de Trabajo establece que no le serán aplicadas las reglas relativas a la jornada de trabajo y el cierre del establecimiento, pero la resolución No. 33/93 del Ministro de Trabajo establece ciertos parámetros en relación a estos trabajadores, a saber, en relación al tipo de buque en que realicen su trabajo.

Los trabajadores del transporte marítimo que estén a bordo de una nave de cabotaje internacional no podrán laborar más de 24 horas en periodos de dos

días, mientras la nave este en altamar, si la nave se encontrara en puerto, dichos trabajadores no podrán trabajar más de 8 horas diarias.

En cuanto a los trabajadores a bordo de naves dedicadas a la navegación de altura, solo podrán ser de ocho horas por día. Con relación a los trabajadores del personal de fonda de un buque de pasajeros este no podrá exceder de diez horas en un curso de catorce horas cuando el buque se encuentre en el mar y ocho horas por día cuando el buque este en puerto.

En relación con los trabajadores que realizan una actividad peligrosa o en condiciones insalubres, las horas de trabajo serán de 6 horas diarias y un máximo de 36 horas a la semana.

### 3 Uruguay

La limitación de la jornada, posee raigambre constitucional, así el artículo 54 de la Constitución de la República dispone que: “La Ley ha de reconocer a quién se hallare en una relación de trabajo o de servicio, como obrero o empleado, la independencia de su conciencia moral y cívica; la justa remuneración; la limitación de la jornada; el descanso semanal y la higiene física y moral.”

La norma es una clara manifestación del iusnaturalismo, sin embargo, como puede observarse no estableció a texto expreso cuál es el límite de horas en las que se puede trabajar, sino que ello lo dejó liberado a la producción legislativa.

A su vez, la norma no está exenta de dificultades interpretativas. En tal sentido, una parte de la doctrina uruguaya ha entendido que la limitación de la jornada queda liberada a lo que regule la ley, la que incluso podría determinar que ciertas categorías de trabajadores por sus especiales características no tengan limitada su jornada, otra, sin embargo entiende que la ley: “...debe reconocer la limitación de la jornada a todo sujeto que se halle en relación de trabajo, y sin introducir distinción alguna, ni excluir a ningún sujeto”.<sup>2</sup>

Ahora bien, en Uruguay la ley reguló rápidamente la jornada de trabajo. Así ya desde fines del Siglo XIX, comenzaron los primeros movimientos obreros reivindicando el derecho a la limitación de la jornada, movimiento que toma fuerza en los primeros años del siglo XX, donde asume la presidencia del Uruguay, José

2 ROSENBAUM Federico, Manual de Tiempo de Trabajo, 1era edición, Montevideo, 2019, FCU, pág. 14. El destacado en la cita es propio.

Batlle y Ordoñez, quien poseía un discurso y pensamiento mucho más progresista que el tradicional hasta ese entonces.

Es así, que en 1915 se aprueba la primera ley de limitación de la jornada, la cual es establecida con carácter general en 8 horas de trabajo diarias.

La ley definitiva N° 5350<sup>3</sup> se votó el 17 de noviembre de 1915, bajo la presidencia de Feliciano Viera, y recogía en lo esencial un proyecto iniciado por Batlle con algunas pequeñas modificaciones, como ser el máximo de 48 horas semanales.<sup>4</sup>

La Ley N° 5350 continua vigente hasta el día de la fecha, siendo una norma de suma trascendencia para el Uruguay y Latinoamérica. Como ha sostenido la más prestigiosa doctrina juslaboralista: "...la ley uruguaya de 1915, instaurando la jornada de trabajo de 8 horas en todas las actividades con excepción del trabajo rural, representó un cambio considerable y pudo ser reputada el acto de nacimiento de la legislación de trabajo en América Latina."<sup>5</sup>

En cuanto a la normativa internacional, es de mencionar que Uruguay ha ratificado los Convenios Internacionales de Trabajo N° 1 y N° 30.

Finalmente, se aprobó el Decreto N° 611/80, el cual y a pesar de lo dispuesto en la Constitución de la República, delimitó aquellas categorías de trabajadores que "no se hallan comprendidos en la limitación de horario de trabajo". En la actualidad esos trabajadores son: a) el personal superior de los establecimientos industriales, comerciales y de servicios; b) los profesionales universitarios e idóneos de alta especialización que, en calidad de tales, cumplan tareas en establecimientos industriales, comerciales y de servicios; c) los viajantes y vendedores de plaza, corredores, cobradores e investigadores de cobranzas, promotores de cobranzas, promotores de ventas, asesores previsionales y asesores de inversión que realicen sus tareas fuera del establecimiento; y d) las empleadas de la Asociación Urugua-

3 El art. 1 de la Ley N° 5350 dispone: "El trabajo efectivo de los obreros de fábricas, talleres, astilleros, canteras, empresas de construcción de tierra ó en los puertos, costas y ríos; de los dependientes ó mozos de casas industriales ó de comercio, de los conductores, guardas y demás empleados de ferrocarriles y tranvías; de los carreros de playa, y, en general, de todas las personas que tengan tareas del mismo género de las de los obreros y empleados que se indican, no durará más de ocho horas por día."

4 NAHUM, Benjamín; La época Batllista, Ediciones de la Banda Orienta, Montevideo, pág. 30-31.

5 BARBAGELATA, HH; El Derecho del Trabajo en América Latina, Servicio de Publicaciones del Ministerio de trabajo y Seguridad Social, Madrid, pág. 55

ya de Aldeas Infantiles S.O.S. que desarrollen actividades en calidad de Madres S.O.S. o Tías S.O.S.

El Decreto presentado, y la consecuente exclusión de ciertos trabajadores de la limitación de la jornada, tampoco ha estado exento de críticas.

En la dogmática nacional, no se presentan análisis extremadamente profundos sobre la validez de este Decreto, sin embargo, en la práctica jurisprudencial ha sido aplicado, salvo por cierta jurisprudencia que lo ha tildado de inconstitucional.

PLÁ RODRIGUEZ sostenía que no se producía ningún problema sobre la legalidad de estas exclusiones, ya que algunas resultaban de la exclusión del legislador y la otras tres derivaban de la apreciación del Poder Ejecutivo que en el uso de la facultad reglamentaria ha entendido que los trabajadores pertenecientes a las categorías que allí se mencionan, no desempeñaban tareas de la misma índole que los trabajadores mencionados en el art. 1 de la Ley N° 5350.<sup>6</sup>

Otra parte de la doctrina uruguaya ha entendido que el Decreto N° 1/80 es ilegal, por cuanto la Ley N° 5.350 incluye a los trabajadores que el propio Decreto intenta excluir, o, directamente, se ha sostenido la inconstitucionalidad del Decreto por contravenir el art. 54 de la Constitución de la Republica.<sup>7</sup>

Respecto al descanso intermedio, existen dos tipos de jornadas, continua y discontinua, y el régimen varía según nos encontremos en la industria o en el comercio.

En los establecimientos industriales la jornada continua implica un descanso de media hora, el cual es pago y no se debe conceder más allá de la quinta hora de labor. En la jornada discontinua, el descanso debe ser de dos horas, no será pago y no debe concederse más allá de la quinta hora de labor.

En el caso de los establecimientos comerciales, la jornada continua implica un descanso de media hora, el cual es pago y no se debe conceder más allá de la cuarta hora de labor. En la jornada discontinua el descanso debe ser de dos horas y media por lo menos, no será pago y no debe concederse más allá de la cuarta hora de labor.

6 PLA RODRIGUEZ, Américo, Curso de Derecho Laboral, Tomo II. Vol. II, Montevideo, 1988, Acali Editorial, pág. 14.

7 Ver por ejemplo, BARBAGELATA, Héctor Hugo, Derecho del Trabajo, Tomo I, Vol. II, Montevideo, FCU, pág. 48.

Tanto en la industria como en el comercio, el descanso intermedio en jornada discontinua se puede reducir a 1 hora si existe acuerdo escrito entre el trabajador y el empleador.

Finalmente, en cuanto a la limitación horaria semanal, también se presenta una diferenciación entre la industria y el comercio.

En el caso de los establecimientos industriales, existe un máximo de 48 horas semanales, con un descanso semanal de 24 horas ininterrumpidas. El personal administrativo de la industria, tendrá una jornada semanal de 44 horas.

En el caso del comercio, el límite semanal es de 44 horas semanales, con un descanso semanal de 36 horas ininterrumpidas.

Respecto al sector servicios, no ha sido regulado específicamente en Uruguay, encontrándose completamente dividida la doctrina y jurisprudencia en torno a cómo se encuentra limitado el horario semanal. Así, algunos aplican el régimen de la industria con un límite semanal de 48 horas y otros el del comercio con un límite semanal de 44 horas. No existen dudas, sin embargo, en cuanto a que la limitación diaria es de 8 horas.

Corresponde mencionar que para el caso que se trabaje por encima del límite legal se generan horas extras, las cuales se abonan con un recargo del 100% en las jornadas habituales de labor y a un 150% de recargo si se labora por encima de las 8 horas en los días de descanso semanal o en día feriado. Para el caso de trabajar en día de descanso, se abonan las horas trabajadas con un recargo del 100%.

### III. ¿CÓMO SE ESTÁ REGULANDO LAS JORNADAS DE TRABAJO EN CONTEXTO COVID-19?

#### 1. Perú

La regulación sobre jornadas de trabajo en el Perú, se mantiene vigente, y en el marco de la emergencia sanitaria se reguló la figura del trabajo remoto como medida temporal ante la imposibilidad de aplicar la figura del teletrabajo regulado por la Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo No. 017-2015-TR.

La figura del trabajo remoto se encuentra regulado por el Decreto Supremo N° 010-2020-TR, del 24 de marzo de 2020, y el Decreto de Urgencia N° 026-

2020, que fijó medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID – 19.

La creación temporal del trabajo remoto y del cual haremos referencia, ha incidido en las jornadas de trabajo en cuanto a la forma de organización del tiempo de trabajo por parte del empleador indicando que el cumplimiento de horarios no puede sobrepasar los límites de jornada ordinaria de trabajo.

La normativa sobre trabajo remoto señala que, la jornada ordinaria de trabajo que se aplica al trabajo remoto es la jornada pactada con el empleador antes de iniciar la modalidad de trabajo remoto o la que hubieran reconvenido con ocasión del mismo.

En ningún caso, la jornada ordinaria podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Es importante destacar que la norma expresa que el trabajador debe estar disponible durante la jornada de trabajo para las coordinaciones que resulten necesarias. En ese sentido, en la aplicación del trabajo remoto debe tener en cuenta la jornada laboral máxima y sus excepciones, son aplicables la reglas y límites previstas en el Texto Único Ordenado aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR. Por lo que, el trabajo que exceda la jornada laboral ordinaria tendría que estar sujeto al pago de horas extras o, podría acordarse convertirlas en días compensables.

**308**

Las excepciones a la aplicación de la jornada máxima legal, se encuentran reguladas en el marco general. Así, en la figura de trabajo remoto, no se encontrarán comprendidos en la jornada máxima de trabajo los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata de la jornada y los que prestan servicios intermitentes.

Merece tener en cuenta, la discusión que se presenta sobre los trabajadores no sujetos a fiscalización que realizan su trabajo fuera del centro de la empresa (que en este caso adquiere especial consideración en el caso de la aplicación del trabajo a distancia), toda vez que, no se encuentran comprendidos en la jornada máxima, conforme lo prevé el artículo 5 del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiem po, aprobado mediante Decreto Supremo No. 007-2002-TR, y del literal c) del artículo 10 de su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo No. 008-2002-TR.

Tal discusión, se centraría en que la organización del trabajo de los trabajadores no sujetos a fiscalización podría significar el incumplimiento de la normativa laboral sobre jornada máxima, dado que a través del uso de la tecnología se puede realizar el seguimiento de las tareas del trabajador. En ese sentido, un aspecto

importante es la fiscalización respecto a las jornadas máxima establecida a la cual tienen derecho todos los trabajadores, o de la modificación de las condiciones pre establecidas en una modalidad presencial y con trabajo fuera del centro de labores, que, al adoptar la modalidad de trabajo remoto, deberán ser modificadas durante su vigencia, atendiendo a una jornada máxima y horario determinado por las partes al ser una nueva condición de trabajo.

Por otro lado, la normativa dispone que las partes puedan pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada de trabajo en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre la jornada máxima establecida. La jornada de trabajo solo se puede distribuir hasta por un máximo de seis (6) días a la semana.

En cuanto al derecho de desconexión digital, recientemente se ha regulado esta figura a través de derecho de desconexión digital regulado en el reciente Decreto de Urgencia N° 127-2020, estableciendo una definición como obligación del empleador de desconectarse de los medios informáticos, telecomunicaciones y análogos.

Al respecto, consideramos que el derecho a la limitación de la jornada de trabajo encuentra asidero constitucional y que no era necesario crear un derecho, dado que esta se encuentra bajo el amparo del artículo 25 de la Constitución Política del Perú que limita la jornada máxima y que el derecho al descanso se encuentra regulado en el artículo 22 de la norma constitucional, con lo cual este derecho a desconectarse y a disfrutar del tiempo libre es parte del derecho del trabajador como persona.

Sin embargo, tal derecho requiere de eficacia, aun mas si consideramos que en países con alto grado de informalidad como en el caso peruano, se requiere de precisiones al respecto, considerando que la figura del trabajo remoto ha sido ampliada hasta el 31 de julio de 2021, y que las nuevas formas de organizar el trabajo y el uso cada vez más creciente de la tecnología afecte derechos fundamentales y no se dote de eficacia en su aplicación. Por lo tanto, corresponde que estos derechos no pierdan el contenido por prácticas que terminen volviéndolos en ineficaces.

## 2 República Dominicana

El Ministerio de Trabajo de la República Dominicana al inicio de la pandemia dicto la resolución 007/2020 en la cual instaba a los empleadores a flexibili-

zar las jornadas de trabajo allí donde se pudiere para cumplir con las normativas dictadas por el Gobierno Central con relación a toque de queda y otras medidas para cumplir con el distanciamiento social.

Las empresas tuvieron que adaptarse rápidamente a una situación para la cual nadie estaba preparado, la mayoría de las empresas decidieron cerrar sus instalaciones, pero los supermercados, farmacias y otros rubros de interés nacional que debían permanecer abiertos, debieron buscar la manera de cumplir con los empleados a disposición.

Pues al cerrar todas las empresas, incluidas las de transporte, la movilidad se vio bastante diezmada al inicio de la pandemia, por lo que añadido a esto y la resolución 007/2020 que exhortaba a enviar a los trabajadores vulnerables a la casa, las empresas se quedaron prácticamente con la mitad de su personal. Así mismo al toque de queda establecerse, los horarios tenían que ser flexibilizados, pues no se podía trabajar todas las horas normales que se tenían antes de la pandemia.

Debiendo establecer jornadas diarias inferiores a las normales en el contrato de trabajo, lo que fue aceptado por los trabajadores, bajo la lupa del Ministerio de Trabajo el cual seguía fiscalizando la situación. Ahora mismo se está buscando la manera de establecer jornadas de trabajo que comiencen a hacer aflorar la industria hotelera que tanto ha sido diezmada con la pandemia.

El consejo consultivo de trabajo, órgano de consulta del Ministro de Trabajo y conclave donde se deben discutir la modificación de las leyes, se reunió para dictaminar y establecer una jornada especial en el sector hotelero, que permita flexibilizar la jornada diaria, semanal y trimestral, para la reactivación del sector, por lo que el diálogo social ha jugado un papel importante en el horario de trabajo.

En fecha 12 de noviembre del 2020, el Ministerio de Trabajo de la República Dominicana dictó la resolución 23/2020 sobre la regulación del teletrabajo como modalidad especial de trabajo. En la nombrada regulación el Ministerio se avoca a dar los pasos pertinentes para organizar el teletrabajo el cual hasta este momento no estaba regulado en ninguna pieza legal; se nombran conceptos novedosos para la legislación dominicana tales como la desconexión digital, la conciliación de la vida laboral y familiar y la reversibilidad en la modalidad de prestación del teletrabajo.

Esta resolución en términos de horario establece que “La jornada laboral de los teletrabajadores estará sujeta a las disposiciones del Código de Trabajo, y deberá ser notificada al Ministerio de Trabajo a través de la Dirección General de

Trabajo (DGT) haciendo uso de los formularios del Sistema Integrado de Relaciones Laborales (SIRLA)”. Por lo que es el mismo sistema que establece la normativa vigente para regular el horario, la novedad que trae esta resolución es la implementación de la desconexión digital, como derecho de los trabajadores, cuando apenas se está abriendo el debate de que si debe o no debe ser un derecho fundamental de los trabajadores.

La resolución 23/2020 ayuda a traer esa necesaria discusión sobre los efectos del teletrabajo a la mesa, cuando dispone “Los teletrabajadores gozarán del derecho a la desconexión digital, fuera de su horario de trabajo estipulado en el contrato, para respetar y garantizar a este el disfrute total de sus descansos, permisos, vacaciones, así como el balance de su vida laboral y familiar, salvo en caso de una emergencia del empleador en relación con el servicio pactado.”

El necesario convivir entre la vida laboral y familiar, debe ser el tema fundamental en esta agitada sociedad en la que nos encontramos, sirviendo una pandemia para acelerar el rumbo de cuestiones que estaríamos viendo a profundidad dentro de muchos años, resta al derecho laboral dominicano ponerse al día con los cambios que están sucediendo más allá de nuestras fronteras, entendemos que la resolución 23/2020 viene a jugar ese papel necesario en las discusiones al porvenir.

### 3 Uruguay

Anteriormente se mencionó cómo se regula la jornada en Uruguay a nivel general. La pandemia producida por el COVID-19 obviamente es una realidad que ha impactado en esa regulación, máxime cuando nos encontramos ante una legislación que en la materia es absolutamente rígida. En tal sentido, por ejemplo, en Uruguay no es posible canjear o acumular días de descanso, ni hacer compensaciones de horas de unos días a otros, ni tampoco fraccionar los días de licencias en períodos inferiores de 10 días o implementar lo que se conoce en otras partes del mundo como “bancos de horas”, donde los trabajadores pueden exceder su jornada y en otros momentos laborar menos horas o viceversa.

Ahora bien, con relación a la pandemia por COVID19 y la jornada de trabajo, las medidas del Gobierno se han encaminado fundamentalmente hacia dos direcciones: por un lado, la promoción del teletrabajo, y por otro una ampliación de la cobertura del seguro por desempleo, donde los trabajadores reducen su carga horaria, y el organismo previsional abona un subsidio por el tiempo en que los trabajadores dejan de prestar la tarea.

Respecto al teletrabajo, el Decreto N° 93/2020 declaró el estado de emergencia nacional sanitaria como consecuencia de la pandemia originada por el virus COVID-19. Por su parte el Decreto N° 94/2020 publicado el 23 de marzo de 2020 dispuso en su art. 6: “Exhórtase a todos los empleadores a instrumentar y promover, en todos los casos que sea posible, que los trabajadores realicen sus tareas en sus domicilios.

Esta situación deberá ser comunicada a la Inspección General de Trabajo a sus efectos. El empleador deberá suministrar los implementos necesarios para realizar la tarea encomendada.”

Por su parte, el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CO-NASSAT) en su Resolución N° 52/2020 aconsejó: “Adoptar medidas de organización del trabajo que mitiguen el riesgo de propagación del coronavirus COVID 19, en consonancia con las posibilidades y naturaleza de la actividad, como ser la implementación del trabajo a distancia, y la evaluación de evitar viajes al exterior por parte del personal.”

En definitiva, las medidas del Gobierno fueron destinadas a implementar el teletrabajo o el trabajo desde el domicilio de los trabajadores, lo cual lució como razonable por las condiciones pandémicas. No obstante, desde el punto de vista jurídico y en especial desde la perspectiva del Derecho del Trabajo, la decisión se enfrentó a la situación de que en el Uruguay no existe una regulación sobre el teletrabajo.

La inexistencia de tal regulación no se traduce en una desprotección, sino que determina que a los teletrabajadores se les aplican las mismas normas que a los trabajadores en general, lo que obviamente puede generar inconvenientes en la aplicación práctica, ya que los teletrabajadores se diferencian de los demás obreros justamente por el lugar y condición en que cumplen su función, por fuera de la fábrica o establecimiento comercial.

Ahora bien, con relación a la limitación de la jornada, los teletrabajadores la tendrán limitada conforme al sistema general. Así, salvo que se tratase de las categorías incluidas en el Decreto N° 611/80, tienen limitada su jornada a 8 horas diarias, se les debe otorgar el descanso intermedio y asimismo deben gozar del descanso semanal. En el caso de superar las 8 horas de labor tele trabajando se deben abonar horas extras, lo mismo acontece si se trabajó en día de descanso debiéndose abonar el recargo correspondiente.

Obviamente que en la práctica lo expresado se ha visto desvirtuado, básicamente porque muchas veces no existe un contralor por parte del empleador, y otras por la mayor dedicación en horas de trabajo que efectúa el trabajador.

Con relación a las medidas relacionadas al subsidio por desempleo que impactan en la jornada de trabajo es de señalar que por Resolución N° 143/2020 del 18 de marzo de 2020 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social aprobó un régimen extraordinario por la emergencia sanitaria que aplica a todos los sectores que ya tenían acceso al subsidio por desempleo en general, que en el Uruguay abarca a la gran mayoría de los trabajadores dependientes.

La flexibilización al acceso al seguro de desempleo permitió que trabajadores mensuales, a los cuales se les reduzca su jornada en un mínimo del 50% o de 6 días al mes, puedan acceder al subsidio por desempleo. Así los trabajadores continuarán laborando por un lapso de tiempo en la empresa, y cobrarán un subsidio por el tiempo que dejan de laborar.

Por ejemplo, un trabajador labora 8 horas diarias y la empresa decide reducir su jornada a 4 horas diarias. Ese trabajador recibirá el pago de 4 horas por parte de la empresa, lo cual obviamente es salario, y por el resto recibirá un subsidio por parte del organismo previsional.

El monto del subsidio abonado por el organismo previsional es de un 25% del promedio mensual de las remuneraciones nominales computables percibidas en los últimos 6 meses, calculado en forma proporcional al período de amparo al subsidio.

Este subsidio en principio rigió por el plazo de 30 días; sin embargo, se ha extendido cuando culminó el plazo de vigencia, y en todas sus prórrogas.

Se trata obviamente de una forma de flexibilizar el acceso al subsidio por desempleo, pero también una forma de limitar la estadía de los trabajadores en la empresa y su jornada de trabajo.

Este régimen no sustituyó al general del subsidio por desempleo, sino que se agregó al mismo. Así, también por el régimen general, los trabajadores accederán al subsidio por desempleo si son despedidos por un plazo de 6 meses, o si existe una suspensión total del trabajo por un período de hasta 4 meses.

#### **IV. Conclusiones**

En el punto, con mayor o menor alcance, todos los países consagraron desde hace varias décadas, la limitación de la jornada, la que se erige como un derecho humano que alcanza a la generalidad de los trabajadores, salvo excepciones expresamente previstas en la normativa.

Ante la pandemia provocada por el COVID 19, los tres países en análisis, como también ha sucedido en la mayoría de los países de la región y del mundo, han instado a que los empleadores permitan que sus trabajadores realicen trabajo a distancia, remoto, o teletrabajo.

El trabajador remoto o teletrabajador, en lo que respecta a su jornada laboral, continúa teniendo limitada, ya sea por una consagración expresa o por aplicación de la normativa general del Derecho del Trabajo.

A su vez, en todos los países, se genera un pago extra, si se sobrepasan los límites diarios y semanales establecidos. Por lo que se está desalentando la extralimitación de la jornada, y el trabajo en descanso semanal. Es destacable esta protección mínima de la normativa laboral, ya que el teletrabajador tiende a laborar más horas de las habituales, atendiendo a la forma en que presta sus tareas, donde muchas veces se coordina el trabajo con sus tareas personales y diarias.

Si bien en todos los países se incentivó a flexibilizar el horario de trabajo, y a que los trabajadores laboren desde sus hogares o lugar de aislamiento, la carga económica de la pandemia cae fundamentalmente sobre las partes de la relación laboral. Tanto del trabajador que puede perder horas de trabajo, como del empleador que debe abonar horas que en definitiva no se pueden laborar efectivamente por la ausencia presencial en el centro de trabajo.

Solo en el caso de Uruguay se vislumbra una intervención y apoyo del Estado, a través de la seguridad social. En dicho caso, el Estado, mediante un subsidio especial, se hace cargo del pago al trabajador de un monto dinerario que cubre parcialmente las horas que deja de trabajar en la empresa. La medida, tiende a proteger, a los trabajadores que verán de esta forma menos diezmados sus ingresos y las empresas que no deben soportar toda la carga de la ausencia o disminución de productividad provocada pandemia. Incluso, en Uruguay, en la actualidad se está incentivando a que las empresas reincorporen a los trabajadores del seguro de desempleo, para lo cual se les otorga como beneficio un crédito fiscal.

## V. Desafíos de la regulación del tiempo de trabajo

Los desafíos que presenta la regulación presente y a futuro de las jornadas de trabajo se encuentran en la flexibilización de estas, si bien es cierto que la primera conquista de los trabajadores fue el horario de trabajo, la vida ha evolucionado

mucho desde el Convenio 1 de la OIT, el cual data de entrada en vigor de fecha 13 de junio del 1921, 100 años han pasado y la vida ha revolucionado bastante.

Así, la posibilidad de flexibilizar la normativa relativa a la jornada de trabajo, se ve reflejada en las estructuras rígidas que establecen las normas laborales, y que muchas veces atentan contra el propio interés del trabajador.

Obviamente que ello no puede implicar la desregulación, o la ausencia del derecho a la limitación de la jornada, sino crear un instrumento más flexible y eficaz que permita al trabajador poder trabajar en un horario acorde y asimismo disfrutar de su espacio de ocio y vida familiar.

En el caso de los teletrabajadores o trabajadores remotos, parecería imperiosa una regulación más acorde con la realidad de este tipo de trabajo.

Como lo ha sostenido ROSENBAUM CARLI: “Claramente existen motivos relacionados con el tiempo de trabajo para justificar un marco regulatorio del teletrabajo. Tales causales se derivan de una síntesis y depuración definitiva de los fundamentos transparentados (y aún aquellos solapados y sin transparentar) por los interlocutores sociales que han desarrollado este tema. En efecto, es posible asumir una posición conciliadora, por un lado, entre las posturas que propugnan una flexibilidad absoluta en esta materia, y por otro lado, entre la regulación vigente al día de hoy sobre el tiempo de trabajo (que es calificada como “obsoleta”).”<sup>8</sup>

En efecto, no se entiende prudente o adecuado consagrar una ausencia de limitación de jornada para los trabajadores remotos, teletrabajadores o trabajadores a distancia, pero si adoptar un marco regulatorio de mayor flexibilidad. Así, por ejemplo, podría pensarse en que el teletrabajador no deba realizar una jornada continua, sino que su jornada se pueda concretar dentro de un rango superior a las 8 horas, o incluso dentro de las 24 horas del día. También se podría plantear que trabajarán de manera intermitente, por ejemplo, en períodos no inferiores a dos horas, hasta completar el límite diario de 8 horas, o se podrían transportar las horas de exceso de trabajo de una jornada para otra, o acumular horas en la semana, mes o año, para compensar con descansos.

La flexibilidad de la jornada laboral es una cuestión que se debe enclavar en la conciliación de la vida laboral y familiar, la vida misma ha dado un giro a raíz de la pandemia, el trabajador y el empresario han entendido, que la conjunción de la

8 ROSENBAUM CARLI, Federico, El teletrabajo dependiente: cuestiones centrales en torno a su regulación en Revista Jurídica del Trabajo, Tomo II, agosto 2020, pág. 300-301.

vida que antes se regía en tres situaciones y ahora en una sola, al tener el descanso, el ocio y la vida laboral en un solo sitio, la casa, pues es claro que lo que estamos haciendo ahora no es teletrabajar sino sobrevivir.