



Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

XXIII Congreso Mundial

7 - 10 de Septiembre de 2021 - Lima, Perú

RETOS DE LOS SISTEMAS DE LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

- Transformación del trabajo: desafíos para el Derecho del Trabajo
- Comercio internacional y trabajo
- Nuevos retos de la Seguridad Social
- Trabajadores migrantes
- Trabajadores atípicos e informales
- Igualdad en el trabajo
- El Estado y las nuevas formas de voz colectiva



Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

XXIII Congreso Mundial

7 - 10 de Septiembre de 2021 - Lima, Perú

RETOS DE LOS SISTEMAS DE LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

- Transformación del trabajo: desafíos para el Derecho del Trabajo
- Comercio internacional y trabajo
- Nuevos retos de la Seguridad Social
- Trabajadores migrantes
- Trabajadores atípicos e informales
- Igualdad en el trabajo
- El Estado y las nuevas formas de voz colectiva

PATROCINADORES



AUSPICIADORES



Retos de los Sistemas de Legislación Laboral y Seguridad Social
PRIMERA EDICIÓN DIGITAL MARZO 2023
Prohibida su reproducción total o parcial DERECHOS RESERVADOS D. Leg. N.º 822
<p>Autores: Alberto Pizzoferrato / Sergio Torres Teixeira / Wilfredo Sanguineti Raymond / Kurt Paerli / Masahiko Iwamura / Helga Špadina / Petra Herzfeld Olsson / Pamhidzai Bamu / Roberto Fragale Filho / María Luisa Molero Marañón / Bernd Waas / Oscar Raúl Chuquillanqui Aragón / Carlos De Fuentes García-Romero De Tejada / Marina Fernández Ramírez / Carmen Ferradans Caramés / Giovanni Gaudio / Francisca Moreno Romero / María Olaya Martín Rodríguez / Rodrigo Palomo Vélez / Adrián Pérez Pastrana / César Alfredo Puntriano Rosas / María Carmen Tatay Puchades / Mireia Llobera / Dulce María Cairós Barreto / Carlos García Gallego / María Katia García Landaburu / Luis Gordo González / Oscar Hernández Álvarez / José Eduardo López Ahumada / Priscila Martín Vales / Rosa María Morato García / Daniel Peres Díaz / Gastón López Argonz / Matthieu Chabannes / Leopoldo Gamarra Vilchez / Miguel Ángel Martínez-Gijón Machuca / Javier Paitán Martínez / Leiso Fasney Restrepo Aguirre / Gaye Burcu Yıldız / Francisca Bernal Santamaria / Karla Giamnina Cánova Talledo / Chiara Cristofolini/ Vincenzo Cangemi/ Roberto Pettinelli / Ljubinka Kovačević/ Boško Latković / Kwang-Taek Lee / Jovana Rajić-Čalić / Jovana Misailović / Carlos Eduardo Saco Chipana / Daniel Ulloa Millares / Christa Caro Palacios / Ángela Sofía Bilbao Pazmiño / Laura Sofía Pérez Pianda / Stefano Guadagno / Chiara Hassemer / Flávia Souza Máximo Pereira / Luis Mendoza Legoaas / Fiorella Peyrone Villacorta / Ivan Ramiro Campero Villalba / Lilli Carollo / Macarena Castro Conde / Emilio De Castro Marín / Viviana Mariel Dobarro / María Begoña García Gil / Luciana Guaglianone / María Laura Parisi / Balwinder Kaur / Diego Megino Fernández / Pedro Oliveira / Ccantu Stefany Osorio Velarde / Luz Pacheco Zerga / María Gema Quintero Lima / Carmen Grau Pineda / Concha Sanz Sáez / Sarai Rodríguez González / Fernando Varela Bohórquez / Juan Manuel Moreno Díaz.</p>
<p>Coordinadora: María Katia García Landaburú</p> <p>© Comisión Organizadora del Congreso: Germán Ramírez-Gastón Ballón (Presidente), Guillermo Boza Pró, María Katia García Landaburu, Emilio Morgado Valenzuela, Mónica Pizarro Díaz, Michael Vidal Salazar</p>
<p>Copyright 2021 Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
<p>Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Dirección: Av. Dos de Mayo 516, dpto. 201. Miraflores - Lima, Perú Telef.: 51(1) 7055586</p>
<p>ISBN: 978-9972-9422-4-2 Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N.º 2023-02736 Publicado en el mes de marzo de 2023 DERECHOS RESERVADOS. Prohibida su reproducción parcial o total (D. Leg. 822)</p>

En su edición electrónica, el libro alcanza a un número de lectores peruanos y del extranjero, de los ámbitos universitario, gremial, profesional, impulsando el estudio del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Esta edición se encuentra alojada y disponible para descarga libre en la página web de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: www.spdts.org.pe

COMISIÓN ORGANIZADORA DEL CONGRESO

Germán Ramírez-Gastón Ballón (Presidente)

Guillermo Boza Pró

María Katia García Landaburu

Emilio Morgado Valenzuela

Mónica Pizarro Díaz

Michael Vidal Salazar

COMISIÓN REVISORA DE PONENCIAS

Guillermo Boza Pró

Ana Cecilia Crisanto Castañeda

María Katia García Landaburu

César Gonzales Hunt

Sandro Nuñez Paz

Estela Ospina Salinas

Luz Pacheco Zerga

Mónica Pizarro Díaz

César Puntriano Rosas

Germán Ramírez-Gastón Ballón

Michael Vidal Salazar

PONENCIAS LIBRES

**TRANSFORMACIÓN DEL TRABAJO: DESAFÍOS
PARA EL DERECHO DEL TRABAJO**

**TRANSFORMATION OF WORK:
CHALLENGES TO LABOR LAW**

NUEVOS DESAFÍOS DE LA JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO A RAÍZ DE LA EMERGENCIA SANITARIA: SOBRETIEPO EN TRABAJO REMOTO Y EL IMPACTO DEL COLAPSO DEL SISTEMA DE TRANSPORTE*

OSCAR RAÚL CHUQUILLANQUI ARAGÓN

Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Asociado de la Sección Peruana de Jóvenes Juristas adscrita a la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

* El presente trabajo está dedicado a la "norma" más importante de mi vida, no me refiero a la Constitución, pero, sí a mi madre Norma Aragón Ramírez, gracias por todo.

ABSTRACT: This research on the right to the eight-hour day exposes two new challenges generated by the COVID-19 pandemic, which debilitate the effectiveness of the right under study. In view of this, it seeks to establish a new paradigm of the eight-hour day within "the next normal".

KEYWORDS: Eight-hour day, Remote work, Public transportation system, Exhaustion, Right to disconnection, Next normal, Health emergency.

I. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se analizará el estado actual de la jornada máxima de trabajo y los importantes fines que persigue haciendo un pequeño, pero significativo, recorrido histórico de su implementación en el Perú. Asimismo, nos detendremos en examinar cómo la actual pandemia generada por la COVID-19 ha creado y/o adelantado nuevas problemáticas entorno a este derecho; como por ejemplo, el poco cumplimiento de la jornada máxima al realizar trabajo a distancia (teletrabajo o trabajo remoto) o la importancia de que un país cuente con un sistema de transporte público eficiente que permita estar alineado al fin primordial que busca proteger el derecho a la jornada máxima de trabajo: evitar el agotamiento.

Como es de conocimiento general, distintos Gobiernos, entre ellos el peruano, como medida de prevención de contagios de la COVID-19 estableció y/o fomento modalidades de trabajo a distancia; no obstante, al menos en el caso peruano no se consideró alguna medida específica que permita cumplir con la jornada máxima de trabajo dentro de los esquemas laborales no presenciales.

Por otro lado, ya en la etapa de reactivación económica, en la cual muchas empresas requerían la presencia de sus trabajadores, se generó un nuevo problema vinculado al sistema de transporte público; siendo que en esta oportunidad, por temas de extensión, la problemática estará enmarcada en Lima metropolitana, ciudad que antes de la pandemia generada por la COVID-19 ya contaba con un sistema de transporte público ineficiente y que en la etapa de reactivación económica (post cuarentena) ha empeorado debido a las medidas de prevención

de contagio determinadas por el Gobierno (como por ejemplo aforos reducidos en las unidades).

En consecuencia, este énfasis en la crisis del sistema de transporte generado por la pandemia de la COVID-19, nos permite reflexionar que esta problemática no es de menor importancia o ajena al derecho laboral, ya que, la ineficiencia del sistema de transporte genera agotamiento en los usuarios (muchos de ellos trabajadores) abriendo la puerta a otros inconvenientes como el detrimento de su rendimiento productivo, afectación de su salud física y mental, estrés, afectación en su sistema inmunológico, entre otras, mismas afectaciones que el derecho a la jornada máxima busca evitar. Por ello, con la finalidad de ir construyendo un nuevo paradigma de este derecho propondremos, desde la perspectiva laboral, algunas posibles soluciones para ambas problemáticas antes mencionadas.

II. JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO Y SU IMPACTO EN LA SALUD, LA ECONOMÍA Y EN EL ÁMBITO SOCIAL

Consideramos que un primer acercamiento al tema sobre la jornada máxima de trabajo, al menos desde la perspectiva de los hechos, es recurriendo a la historia recogida en la película “I Compagni” del director italiano Mario Monicelli¹ en la cual se cuenta la historia de un grupo de trabajadores de una fábrica de Torino – Italia de finales de 1800, quienes ante el accidente de trabajo de un compañero deciden iniciar una huelga con la intención de buscar, entre otras cosas, una menor jornada de trabajo. Rescatamos esta obra audiovisual, por la escena que inicia cuando un trabajador aprovechando los minutos de almuerzo se dirige hacia la puerta de salida de la fábrica, donde lo esperaba su esposa y su hijo (un bebé de meses), al reunirse, apenas divididos por las rejas de la fábrica, la esposa le recrimina por obligarla a sacar al bebé de su casa y exponerlo a un clima extremadamente frío, la respuesta del padre es exquisita al señalar lo siguiente: “nunca le veo, cuando salgo duermo (entiéndase de la casa al trabajo), cuando vuelvo (del trabajo a la casa) duermo, tengo derecho a verle (el padre le hace gestos al bebé, mientras este llora) mira a tu papá, ah míralo ni siquiera me conoce”²³, dejando en evidencia que la excesiva jornada de trabajo estaba afectado directamente su vida personal al no tener tiempo para compartir

1 Monicelli, Mario. I Compagni, 1963.

2 Ibídem.

3 Información entre paréntesis agregada por nosotros.

en familia, hecho que en la actualidad, lamentablemente, se sigue repitiendo en varios grupos de trabajadores.

Ya centrándonos en hechos históricos, cuando se aborda la temática de jornada máxima se suele citar como antecedente trascendental las manifestaciones convocadas para el 1 de mayo de 1886 por la Federación Estadounidense del Trabajo (American Federation of Labor) en reivindicación de la jornada de ocho horas, más específicamente de los obreros industriales, dichas manifestaciones tuvieron su epicentro en Chicago y tuvieron su desenlace en la protesta del parque de Haymarket, donde hubo un enfrentamiento con los efectivos policiales que ocasionaron que se detengan a 31 manifestantes, quienes luego de un juicio arbitrario fueron condenados a prisión y 5 de ellos a muerte, pasando a ser denominados como los mártires de Chicago⁴.

Por su parte, a nivel normativo internacional, el hito más importante sobre la jornada máxima de trabajo lo encontramos en el año 1919, cuando post primera guerra mundial y en el contexto de la primera conferencia internacional de trabajo de Washington la Organización Internacional de Trabajo (en adelante OIT) mediante el Convenio No. 1 sobre las horas de trabajo (industria), estableció que “[e]n todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana”⁵⁶, pese a que los representantes de los empleadores “rechazaban la posibilidad de una limitación de la jornada aduciendo que no era oportuna en un momento en que la economía, arruinada por la guerra exigía un supremo esfuerzo de trabajo”⁷.

4 Seitz, Max. “4 grandes huelgas que cambiaron el mundo”. BBC News. 2017. <https://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/05/150430_economia_dia_del_trabajo_huelgas_cambiaron_historia_ms>

5 Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919. <https://ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001>

6 Vale precisar que la OIT estableció como excepciones a la limitación de la jornada máxima diaria y semanal los siguientes casos: (i) el personal de dirección y de confianza, (ii) siempre que no se supere el límite semanal de 48 horas se podrá exceder el límite diario de 8 horas en máximo una adicional y (iii) cuando los trabajos sean realizados por equipos se podrá exceder el límite de horas diario y semanal siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado en un periodo de tres semanas o menor no exceda de 8 horas diarias o 48 semanales (jornadas acumulativas).

7 De Buen, Nestor. Derecho del Trabajo, tercera edición actualizada, Vol. Tomo segundo, 1979, pp.

Esta limitación a la jornada de trabajo, como bien lo resumen De Buen, no es solo un tema proteccionista, sino que en base a estudios médicos, psicológicos, económicos y sociales quedó evidenciado que “la fatiga entorpece la actividad y llega a provocar agotamiento”, lo que desencadena en accidentes de trabajo, disminución de las defensas que facilitan las enfermedades, disminución de la productividad (calidad y volumen) e impactan en la vida social del trabajador⁸⁹.

Haciendo nuestra la idea de De Buen y desarrollándola en el contexto actual, consideramos que el agotamiento generado en un trabajador desencadena a su vez problemas en tres aspectos de su vida, como son la salud, la economía y lo social. Vale precisar que la afectación no solo involucra al trabajador, sino que también afecta al empleador como veremos a continuación. Entonces, respecto la afectación a la salud se manifiestan en la mayor probabilidad de ser víctima de un accidente de trabajo y en el debilitamiento del sistema inmunológico, hecho no menor en la coyuntura actual de la pandemia de la COVID- 19, esto a su vez afecta al empleador al tener que asumir los costos derivados de un accidente de trabajo y/o cubrir las faltas de un trabajador con problemas de salud en general. Sobre los problemas en torno a la economía, evidentemente un trabajador agotado verá reducida su productividad tanto en calidad como en cantidad, lo que a su vez también afecta al empleador al tener productos (bienes o servicios) por debajo de sus expectativas, pudiendo generar problemas con clientes y/o generando más trabajo a su área de control de calidad (o la que haga sus veces). Finalmente, la afectación en lo social del trabajador se configura cuando por exceso de trabajo, este deja de lado o sacrifica en mayor o menor medida su vida personal (como relacionarse con la familia o amistades) con la intención de cumplir con las obligaciones laborales, pudiendo generar en el trabajador problemas psicológicos y en el empleador dificultades internas como afectación en el clima laboral, personal desmotivado, fuga de talento, etc.

Como vemos, el cumplimiento de la jornada máxima de trabajo no solo es beneficioso para el trabajador, sino que, en igual medida tiene efectos positivos para el empleador; por lo que, ambas partes deberían unir esfuerzos en buscar planteamientos que permitan su respeto y cumplimiento.

136-137.

8 Ídem, p. 135.

9 Si bien De Buen, no hace mayor precisión sobre la vida social, entendemos que no solo se refiere al tiempo de ocio o distracción del trabajador, sino que también hace referencia a su vida familiar.

III. LOS ORÍGENES DE LA JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO EN EL PERÚ, UN PROCESO DE MADURACIÓN DE IDEAS

En el Perú, conforme el historiador Jorge Basadre una de los primeros reclamos en la que se planteó dentro de los requerimientos iniciales una jornada de 8 horas diarias (de 7 a.m. a 10 a.m. y de 12 p.m. a 5 p.m.) fue la realizada por los jornaleros del Callao el 1° de mayo de 1904, reclamos que no fueron tomados en cuenta por sus empleadores, iniciando una huelga el 6 de mayo del mismo año, luego de varias idas y vueltas el 19 de mayo culmina la huelga con el fallecimiento de Florencio Aliaga y con el acogimiento parciales de los requerimientos de los huelguistas principalmente en el extremo del aumento de jornales¹⁰.

Años después, a finales de 1912, la Unión de Jornaleros del puerto del Callao y la Federación Obrera y Regional del Perú¹¹, en la asamblea realizada el 15 de noviembre, plantearon la realización de una huelga por la jornada de las 8 horas en el Callao. El 5 de enero de 1913, se presentó el pliego de reclamos que adicionaba al pedido de jornada de 8 horas, el aumento de salarios y apoyo médico en caso de accidentes de trabajo, al no ser aceptadas los ofrecimientos de sus empleadores, la huelga inició el 7 de enero de 1913, sin embargo, el 10 de enero fueron aceptadas los reclamos de los trabajadores portuarios del Callao, convirtiéndose en los primeros peruanos en gozar de una jornada de 8 horas¹², más de 6 años antes de la aprobación del Convenio No. 1 de la OIT¹³.

En el periodo entre 1916 a 1918, se produjeron varias huelgas en todo el país donde el reclamo transcendental era el aumento de los jornales; sin embargo, en algunos casos ya se solicitaba textualmente la aplicación de la jornada de 8 horas, entre estos acontecimientos resalta la huelga de 1916 de trabajadores campesinos de Huacho, Sayan Supe, Barranca y Pativilca; la misma que fue reprimida en Huacho ocasionando la muerte 10 trabajadores, quienes fueron considerados como precursores del reclamo por la jornada de 8 horas¹⁴.

10 Basadre, Jorge. Historia de la República del Perú (1822-1933), Vol. 12, 2014, pp. 128-134.

11 Conforme Basadre esta última estaba conformada por “la Sociedad de Resistencia de los obreros galleteros y anexos, Federación de Electricistas, Gremio Liberal de Empleados (mozos de hoteles), Federación de Obreros Panaderos “Estrella del Perú”, Unificación Textil de Vitarte y Unificación Proletaria Textil de Santa Catalina” Basadre, Jorge. Historia de la República del Perú (1822-1933), Vol. 13, 2014, p. 76.

12 Basadre, Jorge. Historia de la República del Perú (1822-1933), Vol. 13, 2014, pp. 77-78.

13 Organización Internacional del Trabajo. Loc. cit.

14 Basadre, Jorge. Op. cit., Vol. 13, pp. 277-280.

Mas adelante, durante el Gobierno del presidente José Pardo, en 1918 se emitió “la ley Manzanilla sobre el trabajo de las mujeres y niños que estableció para ellos la jornada de ocho horas, un grupo de dirigentes sindicales se puso de acuerdo en el plan de obtener la misma jornada para todos los obreros”¹⁵; por lo que, ya en 1918, en el Perú habían 2 grupos de trabajadores adicionales a los estibadores del puerto del Callao, que gozaban de la jornada de 8 horas; además, trabajadores de otros sectores empezaron a considerar pertinente solicitarlo.

Finalmente, en diciembre de 1918 obreros del sector textil de distintas fábricas acordaron apoyarse entre sí para obtener mejoras salariales y teniendo en cuenta el clima de cooperación de otros sectores económicos se decide demandar la reducción de jornada de trabajo. Empezando huelgas desde el 12 de diciembre de 1918, concluyendo con el exitoso paro general realizado en Lima y Callao los días 13, 14 y 15 de enero de 1919, esta paralización de la capital y de su principal puerto no dejó mucho margen de acción al presidente José Pardo, por lo que, el 15 de enero, a insistencia del Ministro de Fomento el señor Manuel Aurelio Vinelli, emitió un decreto declarando la jornada de 8 horas para trabajadores del Estado y del sector privado, en ambos casos sin que exista reducción de salarios¹⁶.

Todo este proceso de reclamos y huelgas permitió que los trabajadores tengan un juicio crítico sobre las jornadas excesivas en las que laboraban y su vez los empleadores poco a poco también fueron entendiendo que la reducción de la jornada no traía consigo pérdidas económicas cuantiosas; además, también podrían verse beneficiados de alguna manera con esta reducción (menos huelgas, menos pagos por accidentes de trabajo, etc.), pero, en este capítulo del trabajo queremos dejar en claro que este proceso de maduración de ideas de ambas partes tomó su tiempo y les generó distintas afectaciones.

Ya dando un salto histórico importante el Perú recién ratificó el Convenio No. 1 de la OIT en 1945 y en nuestra normativa vigente la jornada máxima de trabajo este regulada a nivel constitucional¹⁷ y a nivel legislativo^{18,19} bajo la fórmula de 8 horas diarias o 48 horas semanales permitiendo excepciones como

15 Ídem, p. 281.

16 Ídem, pp. 281-293.

17 Constitución Política del Perú. 1993.

18 Trabajo y Promoción del Empleo. Decreto Supremo No. 007-2002-TR, 2002.

19 Trabajo y Promoción del Empleo. Decreto Supremo No. 008-2002-TR, 2002.

las jornadas acumulativas, el ejemplo típico son los trabajadores de campamento mineros. Es en este contexto en el que arriba la pandemia producto de la COVID-19 al Perú.

IV. EMERGENCIA SANITARIA PRODUCTO DE LA COVID-19 Y SU AFECTACIÓN A LA JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO

En palabras de la Organización Mundial de la Salud (OMS), “[l]os Coronavirus son una extensa familia de virus que pueden causar enfermedades tanto en animales como en humanos. En los humanos, se sabe que varios Coronavirus causan infecciones respiratorias que pueden ir desde el resfriado común hasta enfermedades más graves como el síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS) y el síndrome respiratorio agudo severo (SRAS). El Coronavirus que se ha descubierto más recientemente causa la enfermedad por Coronavirus COVID-19”²⁰. Este nuevo tipo de Coronavirus, descubierto el 31 de diciembre de 2019 en Wuhan (China), se viene propagando en todo el mundo y llegó oficialmente a Perú el 7 de marzo de 2020.

Asimismo, la OMS ha informado que el contagio de este virus se produce por el contacto o cercanía habitual con una persona infectada, ya que, cuando esta tose o exhala expulsa gotículas procedentes de la nariz o la boca que salen despedidas, pudiendo caer en objetos que rodean a una persona sana, quien de tocar dichos objetos o superficies y luego tocarse ojos, nariz o boca y/o inhalar directamente las gotículas esparcidas por una persona con covid-19 podrá contagiarse²¹. En otras palabras, el contagio se produce por la interacción ordinaria de una persona infectada y una persona sana, como puede ser el saludo, las conversaciones, reuniones, compartir espacios cerrados por largos periodos de tiempo, entre otros.

Ante ello, gobiernos de distintos países, entre ellos el Perú, tomaron medidas para evitar el contagio en base al distanciamiento social, la expresión más drástica y en teoría más eficiente era la cuarentena, sin embargo, dicha medida a la larga tiene un impacto negativo en la economía de los países; por ello, estas

20 Organización Mundial de la Salud. Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19), 2020.
<<https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>>

21 Ibídem.

se han ido levantando luego de controlar, en mayor o menor medida, el número de contagios.

No obstante, en el Perú, luego de terminada la cuarentena, se mantienen medidas para evitar contagios como las profilácticas, que implican el uso de mascarillas, desinfección, lavado de manos y el distanciamiento social, que obliga conservar una distancia prudencial en la interacción con otras personas, generándose lo que la UNESCO²² ha denominado “nueva normalidad”, lo que involucra cambios en la forma de saludarnos o despedirnos hasta cambios con impactos en las relaciones laborales, donde el trabajo remoto apoyado en las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) tomó mayor preponderancia en algunos grupos de trabajadores; asimismo, levantada la cuarentena se produjo un colapso en el servicio de transporte público producto del nuevo aforo reducido de las unidades con la intención de mantener el distanciamiento social y evitar contagios.

4.1. El trabajo remoto y las jornadas excesivas

Con la llegada de la COVID-19 al Perú, se buscó controlar los contagios y reforzar nuestro sistema de salud, por lo que, el Gobierno mediante Decreto Supremo No. 044-2020-PCM estableció el aislamiento social obligatorio (cuarentena) iniciando el 16 de marzo de 2020 y la mantuvo hasta el 30 de junio, completando un periodo de 3 meses y 16 días en los cuales únicamente podían salir a laborar los trabajadores de actividades esenciales, los demás tenían que realizar trabajo a distancia y en caso de no ser compatible con esa modalidad se recurrió a una suspensión de labores.

Centrándonos en el trabajo a distancia, el Gobierno en un primer momento, mediante la Resolución Ministerial No. 055-2020-TR (norma que incluía un modelo de acuerdo para que empleador y trabajador opten por el teletrabajo) apostó por promover el teletrabajo²³ en el contexto de la pandemia

22 UNESCO. La Campaña “La Nueva Normalidad” de la UNESCO, 2020. <<https://es.unesco.org/campaign/nextnormal>>

23 Pese a que no es intención de este trabajo desarrollar y profundizar en esta modalidad laboral, sí nos parece pertinente mencionar que el teletrabajo, previo a la pandemia de la COVID-19, no tuvo mucha acogida en el mercado laboral peruano, principalmente por la cantidad de requisitos formales a ser incluidos dentro del contrato de trabajo, por la poca claridad sobre el pago de compensación económica en los casos que el trabajador proporcione las condiciones para ejecutar el teletrabajo, la poca claridad de las obligaciones en materia de seguridad y salud y finalmente porque la norma no promocionó los beneficios que podría obtener el empleador de optar por esta modalidad.

por la COVID-19, institución regulada en el Perú desde 2013 mediante la Ley No. 30036 y reglamentada tardíamente en el año 2015, mediante el Decreto Supremo No. 017-2015-TR.

Luego de ese primer intento de promoción al teletrabajo ya en el contexto de la emergencia sanitaria, el Gobierno, mediante Decreto de Urgencia No. 026-2020, optó por crear una nueva institución denominada trabajo remoto, la cual, no requería el acuerdo del trabajador (voluntariedad) para su aplicación y, en un inicio, no contaba con mayores requisitos formales con la intención de poder implementarlo de forma celer, no obstante, en nuestra opinión se hubiera podido perfectamente flexibilizar el teletrabajo mientras dure la emergencia sanitaria y obtener los mismos resultados²⁴.

En consecuencia, el trabajo remoto se instauró en el Perú desde el 16 de marzo de 2020 y estará vigente hasta la culminación de la emergencia sanitaria declarada por el Gobierno, si bien es cierto esta medida evita el contagio de los trabajadores, también es cierto que el Gobierno, en un inicio²⁵, no estableció medidas que en el contexto del trabajo no presencial salvaguarde el cumplimiento de la jornada máxima de trabajo, pese a que según cifras del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo hay 250 mil trabajadores formales que a octubre 2020 realizaban trabajo remoto en el Perú²⁶, ello sin contar la gran cantidad de trabajadores informales que también se suman a esta modalidad.

Por su parte, resulta importante la encuesta realizada por Global Research Marketing, mediante la cual determinaron que el 85% de limeños sienten que en la modalidad de trabajo remoto labora más que en la modalidad presencial, es decir antes de la llegada de la COVID-19²⁷; en el mismo sentido, la Defensoría

24 Al respecto ver Chuquillanqui, Oscar. “El trabajo remoto: ¿una “nueva cepa” del teletrabajo para afrontar la crisis?”, Ius 360, 2020 <<https://ius360.com/el-teletrabajo-una-nueva-cepa-para-afrontar-la-crisis/>>

25 Luego de más de 7 meses, se reguló el derecho a la desconexión digital mediante el Decreto de Urgencia 127- 2020 y tuvo un mayor desarrollo legislativo 4 meses después mediante Decreto Supremo No. 004-2021-TR que modificó el Decreto Supremo 010-2020-TR.

26 RPP Noticias. Trabajo Remoto: ¿Cuántas personas trabajan bajo esta modalidad?, 8 de octubre de 2020. <<https://rpp.pe/economia/economia/empleo-trabajo-remoto-cuantas-personas-trabajan-bajo-esta-modalidad-mtpe-trabajadores-empresas-home-office-teletrabajo-noticia-1297299>>

27 RPP Noticias. Trabajo Remoto: Un 85% de limeños considera que labora más horas que antes de la pandemia, 16 de septiembre de 2020. <<https://rpp.pe/economia/economia/trabajo-remoto-un-85-de-limenes-considera-que-labora-mas-horas-que-antes-de-la-pandemia-empleo-trabajadores-empresas-teletrabajo-home-office>>

del Pueblo²⁸, mediante Documento de trabajo No. 002-2020-DP/ADM llama la atención de que una problemática que se viene detectando en la aplicación del trabajo remoto es que “debido al desarrollo de las herramientas tecnológicas, muchas veces el empleador dispone del tiempo del/la trabajador/a y se contacta en cualquier momento del día o la semana para solicitar nuevas tareas, planificar reuniones, o simplemente para realizar coordinaciones laborales, sin respetar los fines de semana, feriados, o algún horario en particular”²⁹.

Por nuestra parte, consideramos que si bien algunos empleadores vulneran la jornada máxima de trabajo con conocimiento de causa, otro grupo de empleadores lo pueden estar haciendo sin intención y es que no debemos olvidar que estamos viviendo una “nueva normalidad” que implica relacionarnos de una manera distinta, dejando de lado la interacción presencial y dándole mayor cabida a la virtual, ubicándonos en un nuevo escenario que requiere que tanto empleador como trabajador se adapten y entiendan que buscar soluciones para que la empresa no se vea afectada económicamente es tan importante como respetar los periodos de descanso del trabajador bajo la modalidad no presencial. Lamentablemente, esta madurez de ideas no se alcanza de un día para otro, sino que, requiere de tiempo y sacrificios de ambas partes -tal y como vimos en el pequeño recuento histórico peruano sobre la obtención de la jornada de 8 horas-; sin embargo, con el desarrollo constitucional y marco legal consideramos que el Gobierno desde un inicio debió tener mayor presencia ya sea mediante una norma que permita el derecho a desconexión y/o con fomentos de políticas públicas de respeto de la jornada máxima de trabajo en la “nueva normalidad” y no esperar más de 7 meses en hacerlo.

Otro factor, a tomar en cuenta es que el trabajo presencial permite tanto la comunicación verbal y la comunicación no verbal entre empleador y trabajador; mientras que, en el escenario de las comunicaciones por teléfono o servicios de mensajería instantánea (trabajo remoto), muchos elementos de la comunicación

coronavirus-en-peru-noticia- 1292862?ref=rpp>

28 Organismo constitucionalmente autónomo, que tiene entre sus funciones la defensa de los derechos fundamentales de las personas y de la comunidad, conforme el artículo 162 de nuestra Carta Magna.

29 Defensoría del Pueblo. Sobrecarga de labores en las mujeres durante la cuarentena por la emergencia sanitaria, 2020, p. 8.
<<https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2020/07/Documento-de-trabajo-N-002-2020-DPADM-Sobrecarga-de-labores-en-las-mujeres-durante-la-cuarentena-por-la-emergencia-sanitaria.pdf>>

no verbal quedan excluidos, esto en los hechos consideramos que era importante para el respeto de la jornada máxima de trabajo. Por ejemplo, en una relación presencial, el hecho de que el trabajador salga de su centro de labores despidiéndose de sus compañeros y/o de su jefe, esta de alguna manera expresando con ese comportamiento que su jornada de trabajo concluyó, sin decirlo textualmente en ningún momento; esta posibilidad desaparece en el contexto del trabajo remoto, por lo que, la única posibilidad es hacerlo mediante la comunicación escrita o verbal directa con el empleador, lo que en la práctica podría ser más que complicado, ya que, según Allan Pease las comunicación no verbal tienen un impacto cinco veces mayor al canal verbal³⁰.

En consecuencia, si bien el trabajo remoto ha servido para evitar contagios de la COVID-19, esto ha sido a costa del cumplimiento efectivo de la jornada máxima de trabajo hasta el tardío y reciente reconocimiento legal del derecho a desconexión (más de 7 meses después); por lo que, consideramos importante analizar su regulación para determinar si la espera ha valido la pena.

4.2. El colapso de los medios de transporte públicos genera mayor agotamiento en los trabajadores

Debemos indicar que antes de la llegada de la COVID-19 al Perú ya había una afectación en el tiempo que demoraba y en las condiciones en las que viaja un trabajador para ir a su centro de labores, todo ello influyendo en su nivel de agotamiento, que como vimos líneas arriba, trae consecuencias negativas en su salud, productividad y aspectos sociales. Con esto no pretendemos que los trabajadores no tengan un desgaste de energía al trasladarse, pero, ya es momento de que se haga hincapié de que ese desgaste de energía debe ser razonable, utilizando un ejemplo algo extremista, pero a la vez real, de nada sirve que se respete la jornada máxima de un trabajador (8 o 9 horas diarias) si en trayectos acumula más de 3 horas también diarias como es el caso del 23% de limeños³¹.

Mucho antes del inicio de la pandemia, en el año 2016 el Banco de Desarrollo de América Latina - ECAF 2016 concluía que “el latinoamericano promedio

30 Pease, A., & Pease, B. El Lenguaje del Cuerpo cómo interpretar a los demás a través de sus gestos, 2006, p. 28.

31 MARKETWIN. Estudio de tráfico y tendencias de movilidad urbana en Lima, 2018, p. 12. <<http://willardmanrique.pe/wp-content/uploads/2021/02/Estudio-de-Trafico-y-Tendencias-de-Movilidad-Urbana-2018.pdf>>

dedica aproximadamente 1 hora y 20 minutos al día a desplazarse de su casa al trabajo. Como cualquier promedio, esta cifra esconde variaciones importantes entre ciudades de la región³², haciendo la precisión de que “[e]n ciudades como San Pablo, Bogotá, Quito, Ciudad de México, Ciudad de Panamá y Lima, el 25% de los trabajadores invierte más de dos horas al día, en total, en trasladarse entre su casa y su trabajo³³, siendo los más afectados con el mayor tiempo de viaje los trabajadores que usan el sistema de transporte público³⁴.

Centrándonos en Lima recogemos un estudio del año 2018, en el cual si bien el sujeto de análisis no es el trabajador de forma exclusiva sí señala que el 64% de personas encuestadas indicaron que se movilizan por motivos de trabajo³⁵, por lo cual, las conclusiones del estudio recogerán las problemáticas de transporte de un importante sector de trabajadores. En ese sentido, la Consultora Marketwin concluye que los limeños, ya en el 2018, dedican en promedio 2 horas al día a trasladarse en medios de transportes, pero, lo que es aún más dramático es que el 51% de ciudadanos de Lima se encuentra sobre el promedio de 2 horas al día, divididos de la siguiente manera: el 28% entre 2 a 3 horas al día, el 16% entre 3 a 4 horas al día y el 7% más de 4 horas al día³⁶. La razón de ello, según los encuestados puede deberse principalmente a la saturación de vehículos, falta de respeto a las normas de tránsito, exceso de carros y conductores imprudentes, entre otros³⁷. Sobre el impacto en la salud de los usuarios de los medios de transporte público podemos advertir que en el 2016, el Instituto Nacional de Salud, organismo público ejecutor del Ministerio de Salud, advertía que se puede contraer gripe, resfrío, alergias, dermatitis, conjuntivitis, TBC, pediculosis, etc.³⁸, por su parte los usuarios afirman que el impacto de pasar horas en los medios de transporte les genera problemas de estrés (72% de encuestados),

32 Banco de Desarrollo de América Latina. Crecimiento urbano y acceso a oportunidades: un desafío para América Latina. 2017, p. 138.
<<https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1090/RED%202017%20esp.pdf?sequence=13&isAllowed=>>

33 Ídem, p. 139.

34 Ídem.

35 Marketwin. Op. Cit., p. 10.

36 Ídem, p. 12.

37 Ídem, p. 33.

38 Instituto Nacional de Salud. Estas son las enfermedades que se puede contraer en el transporte público, 8 de junio de 2016.
<<https://web.ins.gob.pe/es/prensa/noticia/estas-son-las-enfermedades-que-se-puede-contraer-en-el-transporte-publico>>

dolores generales (24% de los encuestados), problemas respiratorios (24% de los encuestados), contracturas musculares (16% de los encuestados), entre otros³⁹.

Por todo lo dicho, podemos concluir que antes del inicio de la pandemia ocasionada por la COVID-19, Lima tenía un sistema de transporte público ineficiente, cuyo funcionamiento implicaba que el 51% de los usuarios dispongan de más de 2 horas diarias solo en traslado, si a ello le sumamos que no existía un aforo máximo por cada unidad, permitiendo, más aún en la hora pico, que las unidades de transporte se conviertan en auténticas “latas de sardinas”, pero con personas, quienes por estas condiciones sufrían de un agotamiento adicional que podría traer perjuicios a su salud física y/o mental, problemas en la productividad de su trabajo y en su vida personal.

Durante la cuarentena, como resulta obvio el sistema de transporte público no tuvo los inconvenientes antes señalados porque se redujo el número de usuarios, ya que durante el distanciamiento social obligatorio impuesto por el Gobierno, solo se permitió que los trabajadores vinculados a labores esenciales sigan desempeñando sus funciones con normalidad. Sin embargo, el 1 de julio de 2020, ya en el escenario post cuarentena, algunos sectores empresariales empezaron a reactivarse, requiriendo la presencia física de sus trabajadores, quienes tenían que hacer uso del sistema de transporte, ante lo cual el Gobierno dispuso medidas para evitar contagios en dichos medios, en un primer momento se comunicó que las unidades de transporte tendrían que respetar la distancia de un metro entre cada pasajero, para lo cual además del uso obligatorio de mascarilla se tendría que dejar un asiento libre entre cada pasajero; no obstante, esta solución aplicada a una industria acostumbrada a que las personas viajen hacinadas resultaba demasiado perjudicial en términos económicos; por lo que, se les autorizó a operar con la totalidad de sus asientos llenos (prohibiendo que los pasajeros viajen de pie), siempre que estos utilicen una mascarilla y protector facial a la vez; además, las empresas de transporte se harían acreedores de un subsidio (en dinero o en especie) por parte del Estado que les permita seguir operando pese al perjuicio económico causado por la reducción de su aforo, ello conforme el Decreto de Urgencia No. 079-2020.

Lamentablemente, a causa de las medidas preventivas se reportaron aglomeración de personas en paraderos y en los propios buses ocasionando fastidio

39 Marketwin. Op. Cit., p. 23.

en los usuarios del transporte público⁴⁰; por lo que, en la nueva normalidad post cuarentena, no solo se mantienen los largos periodos de tiempo que involucraba trasladarse al centro de trabajo, sino que, ahora se le debe sumar el tiempo de espera en los paraderos para poder abordar una unidad o en el peor escenario el usuario asume el riesgo de contagio abordando una unidad con un aforo prohibido.

Entonces nos preguntamos, teniendo en cuenta los problemas que arrastraba el sistema de transporte antes de la llegada de la COVID19 y las políticas de nuevo aforo establecidas post cuarentena ¿Estamos presenciando el colapso del sistema de transporte público de la capital?, Si bien no podemos asegurarlo de forma categórica, sí resulta evidentemente que el funcionamiento post cuarentena del sistema de transporte público de Lima no está evitando el contagio de la COVID-19 o no está siendo tan eficiente como se esperaba y para fines más concretos del presente trabajo no está evitando que los trabajadores, usuarios del sistema de transporte, acumulen agotamiento vaciando de contenido al derecho de jornada máxima de trabajo. Posiblemente este último punto ni haya sido tomado en cuenta por el Gobierno al momento de tomar las medidas para el reinicio del transporte en la “nueva normalidad” post cuarentena.

V. NUEVOS DESAFÍOS DE LA JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO

Planteamos la tesis que la “nueva normalidad” producto de la pandemia de la COVID-19 ha impactado de forma negativa en la jornada máxima de trabajo generando nuevas formas de incumplimiento y/o restándole eficacia en la protección de sus fines; por lo que, es pertinente reflexionar en torno a

40 Los diarios informaban al respecto de la siguiente manera:

“Pese a que personal de ATU (Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao) supervisa cumplimiento de restricciones en el transporte público, varios buses lucen llenos convirtiéndose en un foco infeccioso de la COVID-19. Asimismo, los peatones se pelean para lograr subir a una unidad”. Véase: La República. Así se vivió la ‘nueva normalidad’ en Puente Nuevo: aglomeración en buses y paraderos colapsados, 2 de julio de 2020.

<<https://larepublica.pe/sociedad/2020/07/01/cuarentena-peru-lima-paraderos-colapsados-y-pugnas-por-subir-a-buses-en-puente-nuevo-ante-inicio-de-la-nueva-normalidad-coronavirus-fotos/>>

“En las primeras horas de la mañana se reportaron algunos problemas al momento de abordar los buses y combis debido a que las personas se aglomeraban para utilizar estos vehículos a fin de acudir a sus centros de trabajo. Algunos de los usuarios expresaron su malestar por el tema del aforo limitado y las largas colas en los paraderos”. Véase: El Comercio. Coronavirus en Perú: así se vive el primer día de la nueva convivencia social, 8 de julio de 2020 <<https://elcomercio.pe/lima/sucesos/cuarentena-focalizada-coronavirus-peru-asi-se-vive-el-primer-dia-del-fin-del-confinamiento-en-lima-estado-de-emergencia-covid-19-nndc-noticia/>>

medidas que puedan devolver a la jornada máxima de trabajo su razón de ser, generando para ello un nuevo paradigma en su aplicación y tutela.

5.1. Propuestas de solución respecto el trabajo a distancia: el derecho a la desconexión

Independientemente de la institución y/o nomenclatura que se utilice para definir el trabajo a distancia, consideramos que dentro de su estructura debe primar la salvaguarda de la jornada máxima de trabajo, consideramos que una de las formas para cumplir ese objetivo la encontramos en el derecho a la desconexión. A nivel teórico, el derecho a la desconexión consiste en la facultad que tiene el trabajador, dentro del escenario de hiperconectividad, de no responder o no comunicarse con su empleador mediante las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) u otras que tenga a su disposición dentro del periodo de descanso y a su vez en la posibilidad de negarse a cumplir requerimientos de su empleador sin el riesgo de ser sancionado o ser víctima de represalia por ello⁴¹.

No obstante, hay autores que señalan que “el contenido mínimo del derecho a la desconexión encuentra un espacio ya ocupado por los institutos clásicos que conforman el tiempo de trabajo, así como también se inserta en la finalidad protectora del derecho fundamental a la seguridad y salud en el trabajo. De manera que, este derecho vendría únicamente a ingresar a los sistemas jurídicos como una categoría autónoma, que resultaría sobreabundante y nada novedosa en cuanto a su contenido”⁴².

Nosotros no compartimos la posición del profesor Rosenbaum, toda vez que la pandemia generada por la COVID-19, ha traído consigo un nuevo escenario en el cual los propios derechos señalados por el autor citado vienen siendo incumplidos; como por ejemplo, la seguridad y salud en el trabajo (ya que al realizarse el trabajo fuera de las instalaciones de la empresa se difumina bastante la responsabilidad y obligaciones del empleador). Pero, entrando en el tema principal de nuestra investigación, la jornada máxima de trabajo también viene siendo vulnerada porque este derecho se pensó para una realidad distinta, en la cual, si un trabajador salía de su centro de labores no podía ser interrumpido durante su

41 Azócar, Rodrigo. Derecho a desconectarse del trabajo: una necesidad para conciliar la vida personal y laboral. Pontificia Universidad Católica de Chile, 2019, p. 13.
<<https://politicaspUBLICAS.uc.cl/wp-content/uploads/2020/03/PAPER-N%C2%BA-119-VE.pdf>>

42 Rosenbaum, Federico. “El “derecho” a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo”, Derecho y Sociedad No. 53, 2019, pp. 111-122.

tiempo de descanso (la tecnología de los años en los que se consagró este derecho no lo permitía), esta realidad fue modificada, primero con la llegada de las TICs que fue desvaneciendo parcialmente la frontera entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso; sin embargo, aún se mantenía determinadas conductas no verbales que mantenían la delimitación entre dichos tiempos. Reiteramos el ejemplo de un trabajador que sale de su oficina o de la fábrica donde labora, sin decirlo de forma textual claramente está manifestando que culminó su jornada de trabajo. No obstante, en el escenario peruano del trabajo remoto, institución creada producto de la emergencia sanitaria, se ha eliminado la posibilidad de ese tipo de conductas no verbales y se ha reforzado el uso de las TICs como herramienta de control.

Entonces, si bien el derecho a la jornada máxima existe a nivel legal y constitucional este necesita de nuevas herramientas para su efectivo cumplimiento dentro de esta “nueva normalidad”. Dicho de otro modo, si hoy en día el trabajador no puede salir de su centro de labores de forma física, debería poder desconectarse de las TICs en clara señal de haber culminado su jornada de trabajo. ¿Por qué esto debe ser regulado como un nuevo derecho y no únicamente se interpreta a partir del derecho de jornada máxima de trabajo? Consideramos que la respuesta es simple, para que en este nuevo contexto las partes que conforman la relación laboral respeten la jornada máxima de trabajo, deberá transcurrir un lapso de tiempo, posiblemente con conflictos de por medio, tras el cual ambas concluyan que aplicar métodos de trabajo que no vulneren la jornada máxima es más favorable (muy parecido a lo ocurrido con la obtención de la jornadas e 8 horas de las primeras décadas del siglo XX) tiempo que podría ser simplificado con una legislación clara; además, teniendo en cuenta que ni el empleador ni el trabajador son necesariamente abogados, por ende, no tienen la obligación de hacer un ejercicio de interpretación de ese tipo, el Gobierno debió dotar desde un inicio (16 de marzo de 2020 en el caso peruano) al trabajador de una herramienta que permita el adecuado cumplimiento de la jornada máxima de trabajo y a su vez sirva de límite al empleador para poder distribuir los encargos laborales de una mejor manera, de esa forma ambos hubieran sido beneficiados, por un lado el trabajador obtiene un periodo de descanso efectivo y el empleador contará con un colaborador sin agotamiento acumulado.

Saludamos la publicación del Decreto de Urgencia No. 127-2020, que entró en vigencia recién el 2 de noviembre de 2020⁴³, el mismo que incorpora por primera vez en el Perú el derecho a la desconexión digital, asimismo el de-

43 El presente trabajo fue presentado con fecha anterior.

sarrollo adicional que se hizo mediante el Decreto Supremo No. 004-2021-TR; sin embargo, consideramos que esta respuesta por parte del Gobierno fue tardía porque tuvo que pasar más de 7 meses desde la entrada en vigencia del trabajo remoto para regular el derecho a la desconexión digital y 4 meses adicionales para detallar y afinar su regulación. Tiempo en el cual el trabajo remoto ha sido aplicado sin ninguna salvaguarda al derecho a la jornada máxima.

En consecuencia, consideramos que la actual legislación sobre el derecho a la desconexión digital, es un paso importante sobre el cual se deberá construir la futura legislación de trabajo a distancia que tome la posta al trabajo remoto, el cual en teoría solo tendrá vigencia mientras dure la emergencia sanitaria⁴⁴.

5.2. Propuestas de solución respecto el colapso del sistema de transporte

Antes de proponer alguna solución, invitamos al lector a desterrar dos ideas; la primera, no podemos afirmar que un sistema de transporte no tiene vinculación con los derechos laborales, ya que, justamente la problemática del primero afecta los fines que el derecho a la jornada máxima de trabajo busca proteger. La segunda, las partes que conforman la relación laboral, empleador y trabajador, no pueden esperar que los inconvenientes del sistema de transporte públicos sean resueltos únicamente por el Gobierno, ya que, los privados también podemos ser parte de la solución.

5.2.1. Aplicación de una modalidad laboral no presencial que respete la jornada máxima de trabajo

Sobre este punto, consideramos importante que exista en el Perú una modalidad de trabajo a distancia definida, la cual debe ser promocionada y difundida no solo durante la emergencia sanitaria, sino que, incluso después de superada esta, ya que, hay algunos puestos de trabajo que podrían seguir realizando labores a distancia evitando de esa forma contribuir con el tráfico o con la saturación de pasajeros en las unidades de transporte público.

Evidentemente, esta modalidad deberá ser respetuosa de la jornada máxima incluyendo dentro de su regulación el derecho a desconexión desarrollado líneas

⁴⁴ Actualmente, se encuentra pendiente de votación por insistencia el Proyecto de Ley No. 05408/2020-CR que establece una nueva regulación del teletrabajo.

arriba; asimismo, aprendiendo del fracaso del teletrabajo se deberá principalmente tener en cuenta lo siguiente (i) ser claros en las formalidades que se exijan y eliminar las formalidades innecesarias, (ii) difundir los beneficios a los que podrían acceder ambas partes si aplican la modalidad no presencial, (iii) evitar que el derecho a compensación se convierta en una traba en la aplicación del trabajo a distancia, para ello, consideramos que el Gobierno podría establecer un monto mínimo sobre el cual las partes puedan negociar, (iv) establecer con claridad las responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo y (v) no descartar beneficios tributarios para las partes, ya que, al optar por esta modalidad están contribuyendo indirectamente a mejorar el tránsito de la ciudad.

Actualmente, una renovada legislación de teletrabajo, que incluye al derecho de desconexión digital, estaría próxima a entrar en vigencia, ya que, el 21 de mayo de 2021 el pleno del Congreso aprobó el proyecto de ley, no obstante, la iniciativa fue observada por el Poder Ejecutivo el 7 de julio. Pese a ello, el Congreso podría aprobarla por insistencia en los próximos días, mientras ello no ocurra en el Perú continúa la incertidumbre sobre el futuro del trabajo a distancia, toda vez que coexisten dos instituciones por un lado el teletrabajo, institución poco utilizada en el mercado laboral peruano, y el trabajo remoto, institución flexibilizada creada en el contexto de la pandemia, pero, que su duración está condicionada a la subsistencia de la emergencia sanitaria. En consecuencia, urge aclarar el panorama laboral en este extremo, ya que, el trabajo a distancia no solo sirve para evitar el contagio por la COVID-19, si no que puede ayudar a mejorar los problemas de tráfico, lo que a su vez le devuelve el contenido a la jornada máxima de trabajo.

5.2.2. Flexibilización del horario de trabajo

Otro de los grandes problemas del tráfico en Lima es la saturación de personas dentro de una unidad de transporte público, esta se produce principalmente durante la hora pico; por ello, consideramos que las empresas empleadoras podrían asumir el reto de organizar a sus trabajadores de tal forma que la mayoría tenga un horario de ingreso y de salida que no colisione con la hora pico, en la medida de lo posible.

Para poder aplicarlo en el Perú, el empleador debe tener claro que solo puede hacer una modificación de horario máxima de una hora y de preferencia

pactada con el trabajador, escuchando sus razones en caso no estar de acuerdo, ya que, una modificación unilateral del horario mayor a una hora podría ser impugnada ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o ser tomada como un acto de hostilidad en contra del trabajador y ser impugnada ante el Poder Judicial, dependiendo si es una modificación de horario colectiva o individual⁴⁵⁴⁶. En consecuencia, un cambio normativo que permita al empleador un margen de maniobrabilidad claro en establecer horarios de ingreso y salida a sus trabajadores en el contexto de contribuir con la mejora en el sistema de transporte y por ende este excluida del riesgo de ser catalogado como acto de hostilidad sería favorable para incentivar este tipo de prácticas. Como se puede apreciar no será una labor sencilla, pero, tampoco imposible teniendo en cuenta que la finalidad es que los trabajadores pasen menos tiempo en el tráfico de la ciudad y en consecuencia se salvaguarde los fines que el derecho a la jornada máxima de trabajo busca proteger.

Por otro lado, cabe la posibilidad de que el Gobierno fomente a algunos sectores productivos privados y/o entidades gubernamentales a la utilización de horarios de ingreso y salida que eviten la hora pico, de esta forma el Estado también se involucraría en buscar una solución alternativa al tráfico de la ciudad.

5.2.3. Utilización de medios de transportes alternativos

Finalmente, el fomento de medios de transporte alternativos como puede ser la bicicleta, scooter, skate u otros puede ayudar también a reducir los estragos que genera un sistema de transporte público ineficiente. Al respecto en Perú está vigente la Ley No. 30936 y el Decreto Supremo No. 012-2020-MTC que promueven el uso de bicicleta por parte de los trabajadores del sector público, incentivándolos a acudir al centro de trabajo otorgando el beneficio de 1 día libre remunerado si se acredita haber asistido al centro de labores en bicicleta en 60 oportunidades.

45 Trabajo y Promoción del Empleo. Decreto Supremo No. 007-2002-TR, 2002.

46 Artículo 6.- Es facultad del empleador establecer el horario de trabajo, entendiéndose por tal la hora de ingreso y salida, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 2 inciso d). Igualmente está facultado a modificar el horario de trabajo sin alterar el número de horas trabajadas. Si la modificación colectiva de horario es mayor a una hora y la mayoría de los trabajadores no estuviera de acuerdo, podrán acudir a la Autoridad Administrativa de Trabajo para que se pronuncie sobre la procedencia de la medida en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles, en base a los argumentos y evidencias que se propongan las partes. La resolución es apelable dentro del tercer día. Si la modificación tiene carácter individual, la impugnación de la medida por el trabajador se efectuará conforme a las disposiciones de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Lamentablemente para el sector privado no es obligatorio otorgar o promover ningún tipo de incentivos; no obstante, es una buena oportunidad en este contexto de emergencia sanitaria que los empleadores privados generen incentivos para que sus trabajadores asistan en bicicleta y de esa forma evitar contagios de la COVID-19 por aglomeraciones en unidades del transporte público y contribuir a reducir el tráfico de la ciudad.

Por otro lado, el Gobierno podría incentivar a que las empresas implementen o subcontraten un servicio de movilidad para sus propios trabajadores, estableciendo determinadas rutas y puntos de recojo de su personal, somos conscientes que ejecutar un proyecto de este tipo podría ser oneroso para las empresas, más aún en este contexto; sin embargo, iniciativas de este tipo disminuyen las posibilidades de contagio de los trabajadores que usen ese servicio; por lo que, el Gobierno podría premiarlas de alguna manera, por ejemplo asumiendo un porcentaje de los gastos de implementación del servicio o un porcentaje del costo si es que la empresa empleadora subcontrata el servicio de movilidad, ello siguiendo la lógica de los subsidios otorgados a las empresas que conforman el sistema de transporte en Lima y Callao, regulados en el Decreto de Urgencia No. 079-2020.

VI. CONCLUSIONES

En base a todo lo expuesto en el presente trabajo, creemos pertinentes detallar las siguientes reflexiones finales:

- El fin principal del derecho a la jornada máxima de trabajo es evitar el agotamiento del trabajador
- El derecho a la jornada máxima de trabajo no solo favorece al trabajador, ya que, también conlleva importantes beneficios al empleador.
- Las modalidades laborales a distancia (entiéndase teletrabajo o trabajo remoto) requieren del derecho a desconexión como elemento principal para la tutela de la jornada máxima de trabajo.
- El derecho a la desconexión dentro del escenario del trabajo a distancia reemplaza de alguna manera a la comunicación no verbal (salir físicamente de la oficina, por ejemplo) en las modalidades presenciales
- El sistema de transporte es una problemática que debe ser analizada tomando en cuenta su impacto en las relaciones laborales

- Se debe aspirar a contar con un sistema de transporte eficiente, caso contrario se estará vaciando de contenido el derecho a la jornada máxima
- El nuevo paradigma del derecho a la jornada máxima de trabajo consiste en la aplicación de medidas que permitan su vigencia y cumplimiento en esta nueva normalidad.

VII. BIBLIOGRAFÍA

Azócar, Rodrigo

- 2019 Derecho a desconectarse del trabajo: una necesidad para conciliar la vida personal y laboral. Pontificia Universidad Católica de Chile. <https://politicaspublicas.uc.cl/wp-content/uploads/2020/03/PAPER-N%C2%BA-119-VF.pdf>

Banco de Desarrollo de América Latina.

- 2017 Crecimiento urbano y acceso a oportunidades: un desafío para América Latina.

Obtenido de <https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1090/RED%202017%20esp.pdf?sequence=13&isAllowed=y> Basadre, Jorge

- 2014 Historia de la República del Perú (1822-1933) (Vol. 12). Basadre, Jorge
- 2014 Historia de la República del Perú (1822-1933) (Vol. 13). Chuquillanqui, Oscar
- 2020 “El trabajo remoto: ¿una “nueva cepa” del teletrabajo para afrontar la crisis?”, IUS 360: <https://ius360.com/notas/el-teletrabajo-una-nueva-cepa-para-afrontar-la-crisis/>

De Buen, Nestor

- 1979 Derecho del Trabajo (Tercera edición actualizada ed., Vol. Tomo segundo). México: Editorial Porrúa S.A.

Defensoría del Pueblo

- 2020 Sobrecarga de labores en las mujeres durante la cuarentena por la emergencia sanitaria. Obtenido de Defensoría del Pueblo: <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2020/07/Documento-de-trabajo-N-002-2020-DPADM-Sobrecarga-de-labores-en-las-mujeres-durante-la-cuarentena-por-la-emergencia-sanitaria.pdf>

El Comercio

- 2020 Coronavirus en Perú: así se vive el primer día de la nueva convivencia social. *El Comercio*. 8 de julio de 2020. Obtenido de <https://elcomercio.pe/lima/sucesos/cuarentena-focalizada-coronavirus-peru-asi-se-vive-el-primer-dia-del-fin-del-confinamiento-en-lima-estado-de-emergencia-covid-19-nndc-noticia/>

Instituto Nacional de Salud.

- 2016 Estas son las enfermedades que se puede contraer en el transporte público. 8 de junio de 2016. Obtenido de <https://web.ins.gob.pe/es/prensa/noticia/estas-son-las-enfermedades-que-se-puede-contraer-en-el-transporte-publico>

La República

- 2020 Así se vivió la ‘nueva normalidad’ en Puente Nuevo: aglomeración en buses y paraderos colapsados. *La República*. 2 de julio de 2020. Obtenido de <https://larepublica.pe/sociedad/2020/07/01/cuarentena-peru-lima-paraderos-colapsados-y-pugnas-por-subir-a-buses-en-puente-nuevo-ante-inicio-de-la-nueva-normalidad-coronavirus-fotos/>

MARKETWIN

- 2018 Estudio de tráfico y tendencias de movilidad urbana en Lima. Obtenido de <http://willardmanrique.pe/wp-content/uploads/2021/02/Estudio-de-Trafico-y-Tendencias-de-Movilidad-Urbana-2018.pdf>

Monicelli, Mario

- 1963 *I Compagni* [videgrabación] Italia: Coproducción Italia-Francia-Yugoslavia. Neves, Javier
- 2018 *Introducción al Derecho del Trabajo* (Cuarta ed.). Lima: Fondo Editorial PUCP. Organización Internacional del Trabajo
- 1919 *Convenio sobre las horas de trabajo (industria)*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORML EXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001

Organización Mundial de la Salud

- 2020 Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19). Obtenido de <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>

Pease, A., & Pease, B.

- 2006 *El Lenguaje del Cuerpo cómo interpretar a los demás a través de sus gestos*. Barcelona: Amat Editorial.

Rosenbaum, Federico

- 2019 “El “derecho” a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo”, *Derecho y Sociedad* No. 53, pp. 111-122.

RPP Noticias

- 2020 Trabajo Remoto: ¿Cuántas personas trabajan bajo esta modalidad?. 8 de octubre de 2020. Obtenido de RPP Noticias: <https://rpp.pe/economia/economia/empleo-trabajo-remoto-cuantas-personas-trabajan-bajo-esta-modalidad-mtpe-trabajadores-empresas-home-office-teletrabajo-noticia-1297299>
- 2020 Trabajo Remoto: Un 85% de limeños considera que labora más horas que antes de la pandemia. (6 de septiembre de 2020. Obtenido de RPP Noticias: <https://rpp.pe/economia/economia/trabajo-remoto-un-85-de-limeños-considera-que-labora-mas-horas-que-antes-de-la-pandemia-empleo-trabajadores-empresas-teletrabajo-home-office-coronavirus-en-peru-noticia-1292862?ref=rpp>

Seitz, Max

- 2017 “4 grandes huelgas que cambiaron el mundo”. BBC News. Obtenido de https://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/05/150430_economia_dia_del_trabajo_huelgas_cambiaron_historia_ms

Trabajo y Promoción del Empleo.

- 2002 Decreto Supremo No. 007-2002-TR. *Diario Oficial El Peruano*. 2002 Decreto Supremo No. 008-2002-TR. *Diario Oficial El Peruano*. UNESCO
- 2020 La campaña “La Nueva Normalidad” de la UNESCO. Obtenido de La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura: <https://es.unesco.org/campaign/nextnormalw>