



# **Jornada Laboral en Colombia Durante el Covid-19 ¿Vestigio de un Presagio?**

por Jean José Tamarones Rosas

El tiempo de trabajo, desde la industrialización, ha sido un tema de discusión, de lucha, convirtiéndose desde 1919 con la creación de la OIT en una de las instituciones clásicas que busca la tan difícil y anhelada reducción de la jornada de trabajo; así, la reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, han sido medidas imprescindibles que persiguen mejorar las condiciones de trabajo, y la consecuente conciliación del trabajador con su vida privada, familiar, y/o social.

Inicialmente la era disruptiva ha venido a cambiar, o plantear el cuestionamiento sobre el esquema tradicional de cumplimiento de la jornada de trabajo, por ello, surgen para las normas laborales a nivel internacional propuestas como estructuras de organización del trabajo y formas de trabajo novedosas: work on demand, crowdworking, socios colaboradores, economía colaborativa, crowdsourcing, entre otras; incluso, zero hours contracts, jornadas de trabajo flexibles, y/o bancos de horas; siendo en este sentido obligada la transformación de las relaciones laborales y la forma de producción durante esta nueva era disruptiva, como la ha denominado el Dr. Javier González-Olaechea, y es que las relaciones laborales precisamente se establecen entre tres elementos esenciales como el trabajo, el salario, y finalmente el proceso productivo, los cuales convergen en la afectación de la jornada como ejecución del servicio personal.

Por otro lado, el SARS-COV-2 de algún modo ha transformado la manera de ejecutar el proceso medular para mantener la producción, con ello los ingresos y la nómina; entre las dificultades que impone el aislamiento preventivo obligatorio para contener el nuevo coronavirus, el Teletrabajo y/o el Home Office toman protagonismo, trayendo inevitablemente a la luz el secreto a voces del exceso de la jornada ejecutada por algunos sectores o grupo de trabajadores, que por cierto, para el caso de Colombia de entrada es una de las más largas, siendo su límite de 48 horas a la semana.

Entre las innumerables resoluciones, decretos y disposiciones generadas durante el primer semestre del año 2020 por el gobierno de Colombia para mitigar los efectos del Covid-19, así como su prevención y contención, la regulación de la jornada laboral pasó a convertirse en un tema de cambios importantes temporales que de algún modo evidencian la necesidad de transformación, en un futuro inmediato, del tiempo de ejecución de la misma, bien porque no existe forma de control efectivo frente a eventuales extensas jornadas de trabajo, salvo la irrisoria retribución de las horas extras en el mejor de los casos, o bien porque no existe límite a la exigencia de cumplimiento del llamado a ejecutar jornada extraordinaria.

En este sentido el Ministerio del Trabajo ha resaltado el tema de la jornada en sus recientes disposiciones y recomendaciones, y es así como en fecha 17 de abril del 2020, ese Despacho, mediante Circular N° 33, emitió medidas de protección al empleo, entre otras, la alternativa de

poder acordar los empleadores con los trabajadores (y nótese que depende netamente de la iniciativa de quien ejerce la facultad de dirección del negocio) reducir la jornada laboral, y concertar a su vez la carga laboral en ese mismo sentido, con la consecuencia económica de ajustar el salario mediante la reducción salarial temporal acorde a la jornada a ejecutar; a pesar que esto depende de la conducta volitiva del empleador, y no del trabajador para su procedencia, vale resaltar que de algún modo esta propuesta de posibilidad de reducción de jornada es el primer vestigio de cambio de la misma, aun cuando su razón o fundamento es la conservación del puesto de trabajo, y de carácter temporal.

Más adelante, el 3 de junio del presente año 2020, el mencionado Ministerio de Trabajo mediante Decreto N° 770 adoptó medidas alternativas respecto a la jornada de trabajo con ocasión a la pandemia derivada del Covid-19, planteando en este caso dos alternativas adicionales a lo dispuesto en el literal c) del artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo, mientras se encuentre vigente la Emergencia Sanitaria declarada por el estado colombiano, en ambos casos de manera excepcional y de mutuo acuerdo entre el trabajador y empleador:

- i) Por un lado, la posibilidad de organizar turnos de trabajos sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de ocho (8) horas al día y treinta y seis (36) horas a la semana.
- ii) Por otro lado, la posibilidad de distribuir la jornada ordinaria semanal de cuarenta y ocho (48) horas en cuatro (4) días a la semana, con una jornada diaria máxima de doce (12) horas.

En el primer supuesto, originalmente el límite máximo es de 6 horas al día, lo que representa una jornada semanal de 6 días; con la propuesta del nuevo turno especial temporal la jornada diaria aumenta 2 horas, pero reduce en la misma proporción la jornada semanal a 4 días y medio. A su turno, el segundo supuesto de la norma plantea temporalmente una jornada especial de máximo 4 días en caso de acogerse a ejecutar el tiempo de 12 horas diarias de trabajo; vale resaltar que el cambio es drástico, en el entendido que bajo condiciones normales la jornada diaria podía ser únicamente extendida hasta diez (10) horas diarias como máximo con la finalidad de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado, siempre con la salvedad que de aplicar esta ampliación no se podía trabajar horas extras adicionales.

El problema de la jornada, en cualquiera de estos casos, no es solo la reducción o ampliación de la jornada, sino el verdadero tiempo que tiene el trabajador para conciliar su vida privada o familiar en los tiempos de descanso como corolario de la extensión de trabajo extraordinario aún fuera de la jornada de trabajo; en tal sentido, los problemas derivados de la falta de desconexión del trabajador con la empresa se pueden plantear tanto en los supuestos en los que la jornada de trabajo se realiza de forma presencial en la empresa, como en los supuestos de teletrabajo. Cuando el trabajo es presencial el problema de la desconexión tecnológica se plantea por la posibilidad que ofrecen las nuevas tecnologías de mantenerse en continuo contacto con la empresa; por su parte, el problema del teletrabajo se presenta pendularmente en 2 puntos, por un lado, una prolongada o excesiva jornada provocada de manera voluntaria por el trabajador, y por otro lado un posible incumplimiento de metas y actividades por no tener la tradicional supervisión personal, siendo este un inconveniente extensivo a la modalidad home office. Y que, además, lo álgido de esta fórmula es que tiene como propósito resolver una opción de trabajo para generar empleo y no una modalidad de desconexión en sí misma.

De cualquier modo, las distintas propuestas como fórmulas para la conservación del empleo en tiempos del SARS-COV-2, se plantean como el presagio de un cambio necesario en materia de

jornada en Colombia, con el acento distintivo de la posibilidad que el trabajador tenga más tiempo para compartir con su familia, de conciliar su vida privada, y lograr una efectiva desconexión al término de su jornada ordinaria; la naturaleza de los cambios que pide a gritos el derecho laboral colombiano en materia de jornada presupone que su espíritu e intención sea la posibilidad que la decisión de trabajar horas extraordinarias, o trabajo complementario, dependa de la voluntad del trabajador, y no del ejercicio del poder de dirección y sancionatoria del empleador.

***Jean José Tamarones Rosas***

Abogado Litigante

Profesor de Derecho del Trabajo

Profesor del Seminario Internacional de Derecho del Trabajo (UNIVERSITAS- AIDTSS)

Profesor invitado en la Maestría de Derecho del Trabajo de la Universidad Libre de Colombia

Miembro de la Cámara de Comercio Internacional Colombia

Miembro del Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

\* Se señala que las consideraciones y opiniones contenidas en la presente intervención son fruto exclusivo del pensamiento del autor, y no tienen en modo alguno carácter vinculante con las instituciones de las que hace parte, en el entendido que el presente documento es de su libre albedrío jurídico y no representa la opinión de ninguna institución en este artículo.