

ÍNDICE GENERAL

Presentación 5

ARTÍCULOS DE INVESTIGACIÓN

CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS RELACIONES LABORALES

ANDREA MILVIA CEDEÑO ESPINOZA / FLOR DEL ROCÍO ESPINOZA
HUACÓN (ECUADOR): Evolución histórica de la flexibilización de la jornada laboral en el Ecuador 27

I. Introducción 28

II. Antecedentes 30

III. Reformas al Código del Trabajo y Ley Orgánica del Servicio Público. 35

 1. Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional en la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo. 35

 2. Ley Orgánica Reformativa a diversos cuerpos legales para garantizar los derechos laborales de las personas con discapacidad, enfermedades raras, huérfanas, catastróficas y de alta complejidad y sus sustitutos. 37

 3. Ley Orgánica Reformativa a varias leyes para la Defensa y Garantía de los Derechos Individuales y Colectivos de los Trabajadores. 37

 4. Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19. 38

 5. Acuerdo Ministerial N.º MDT-2026-059, que regula el procedimiento de autorización de turnos u horarios especiales de trabajo. 39

IV. Jurisprudencia constitucional..... 40

1. Sentencia Constitucional N.º 49-20-IN/25 y acumulados.....	40
2. Sentencia 20-20-IN/25 y acumulados.	40
V. Convenios de la OIT ratificados por Ecuador relacionados con la jornada laboral.....	41
1. Convenio 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación) y Convenio 100, sobre igualdad de remuneración.....	42
2. Convenio 101 sobre las vacaciones pagadas (agricultura).....	43
3. Convenio 106, sobre el descanso semanal (comercio y oficinas)...	43
4. Convenio 153, sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera).	44
5. Convenio 029 sobre el trabajo forzoso, Convenio 105 sobre abolición del trabajo forzoso y Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil	44
VI. ¿Flexibilidad o flexibilización?.....	47
VII. Conclusiones y recomendaciones.....	47
VIII. Bibliografía.....	49

14

HEIDY ANGÉLICA JIMÉNEZ MORALES (COLOMBIA): La debida diligencia del empleador más allá del cumplimiento formal: garantía de condiciones de trabajo seguras frente a riesgos emergentes.....	53
I. Introducción	54
II. Marco conceptual y jurídico de la debida diligencia del empleador en SST	55
1. Concepto y fundamentos de la debida diligencia en el ámbito laboral.....	55
III. Peligros emergentes y su impacto en las condiciones de trabajo.....	62
1. Concepto y elementos característicos de los peligros emergentes..	62
2. La Estrategia Global en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y Plan de Acción (2024-2030)	64
IV. La debida diligencia sustantiva como herramienta idónea para garantizar las condiciones de trabajo seguras ante los riesgos emergentes	67
V. Conclusiones.....	74
VI. Referencias bibliográficas	74

FIGURELLA PIA PEYRONE VILLACORTA: Apuntes sobre los principales riesgos laborales de las trabajadoras de plataformas digitales.....	77
I. Introducción	78
II. Consideraciones previas.....	79
III. El trabajo de la mujer en las plataformas digitales	81
IV. Los principales riesgos laborales	84
V. La negociación colectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo: una vía de tutela que no depende de la laboralidad	89
1. La SST como materia negociable colectivamente.....	89
2. El fundamento internacional.....	91
3. Propuesta	92
3.1. Formación.....	92
3.2. Indicadores (Peyrone, 2021).....	93
3.3. Difusión.....	94
VI. Apuntes finales	95
VII. Referencias	96

CAROLINA SARMIENTO MANSILLA: El Tiempo de Vestuario en el Derecho Laboral peruano: Hacia un Test de Razonabilidad en la potestad sancionadora de la Sunafil	99
I. Introducción	100
1. Planteamiento del problema.....	100
2. Relevancia práctica.....	101
3. Tesis central.....	101
II. Marco normativo peruano	102
1. La jornada de trabajo en la Constitución Política del Perú.....	102
2. El TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.....	102
3. El Decreto Supremo Nro. 004-2006-TR sobre Registro de Control de Asistencia	103
4. La tipificación de los numerales 25.6 y 25.19 del artículo 25 del RLGIT.....	104
5. El poder de dirección del empleador según la LPCL.....	104

6. Los principios de razonabilidad y de la potestad sancionadora del TUO de la LPAG	105
III. La posición de la Corte Suprema de Justicia	106
1. El concepto de jornada de trabajo	106
2. Los tres criterios doctrinarios de Pasco Cosmópolis	106
3. La regla específica sobre tiempo de vestuario	107
4. El supuesto fáctico que originó la regla.....	108
IV. La posición del tribunal de fiscalización laboral	108
1. El precedente de observancia obligatoria: Resolución de Sala Plena Nro. 016-2023-SUNAFIL/TFL	108
2. La calificación del cambio de vestuario como acto comprendido en la subordinación	109
3. Los tres supuestos habilitantes fijados por el TFL	109
4. Aplicación reciente y matización del precedente en la Resolución Nro. 69-2026-SUNAFIL/TFL-Segunda Sala	110
5. Los límites del control fiscalizador.....	111
V. La objeción de las empresas fiscalizadas: argumentos de proporcionalidad y tipicidad.....	112
1. El argumento de la “no indispensabilidad”	112
2. El argumento de tipicidad	113
3. Balance crítico.....	113
VI. Reflexión: hacia un test de razonabilidad	114
1. Crítica a la aplicación mecánica de la regla	114
2. Propuesta de elementos objetivos para el test de razonabilidad	115
A. Obligatoriedad real del uso del uniforme o EPP	115
B. Necesidad funcional del implemento.....	116
C. Ubicación física del cambio de vestuario.....	116
D. Existencia de consecuencia disciplinaria por omitir el uniforme al marcar	116
E. Duración razonable del lapso empleado (proporcionalidad temporal)	117
3. Referencia doctrinaria	117
4. Propuesta de conclusión.....	118
VII. Conclusiones y recomendaciones prácticas.....	119
1. Sistematización de supuestos	119

2. Recomendaciones para empleadores	120
3. Recomendaciones para la autoridad inspectiva	121
4. Respeto a la presunción de licitud.	122
Bibliografía.....	123

INTERNACIONAL

MATHIAS WOUTERS: Relaciones laborales en la economía de plataformas.....	127
I. Introducción	128
II. El concepto de «trabajo en plataformas»	130
A. ¿Qué es el «trabajo»?.....	130
B. ¿Qué es una «plataforma»?.....	134
C. El trabajo en plataformas es un concepto construible	139
III. La relación laboral y el trabajo en plataformas	145
A. La ley de relaciones laborales	145
B. La ley de relaciones laborales aplicada al trabajo en plataformas... ..	153
1. Las resoluciones de la Comisión Administrativa de Relaciones Laborales.....	153
2. Las sentencias del Tribunal Laboral francófono.....	156
3. La sentencia Deliveroo del Tribunal Laboral de Bruselas... ..	165
C. El proyecto de directiva sobre el trabajo en plataformas y el acuerdo laboral.....	166
1. El proyecto definitivo de Directiva sobre el trabajo en plataformas.....	166
2. El «Acuerdo Laboral», inspirado en el proyecto de Directiva	169
IV. El trabajador de plataforma como empleado.....	179
A. Tres ejemplos típicos	179
B. La aplicación del derecho laboral a los tres tipos de ejemplos.....	181
1. Introducción	181
2. El contrato de trabajo	184
3. El Derecho laboral colectivo	197

4.	Los horarios de trabajo	217
5.	El salario	224
V.	Reflexiones finales.....	227

COYUNTURA

HÉCTOR OMAR GARCÍA:	Desregulación de la relación de trabajo e intervencionismo estatal sobre la negociación colectiva y la huelga en el ciclo de reformas laborales libertarias de la Argentina 2023-2026	231
I.	Una reforma laboral en capas superpuestas	233
1.	Primer decreto de necesidad y urgencia	234
2.	Segunda reforma: la denominada Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos	238
3.	Tercera reforma, tercer embate contra el derecho de huelga.....	240
4.	Cuarta reforma: la denominada Ley de Modernización Laboral...	241
5.1.	Los Fondos de Asistencia Laboral	244
IV.	La reforma de la ley 27.802 Al régimen de negociación colectiva.....	247
1.	Modificación de las reglas de articulación y sucesión de convenios	248
a)	Prevalencia del ámbito o nivel de empresa	248
b)	Ámbito de negociación y agente negociador sindical	249
2.	Limitación de la ultraactividad legal indefnida	253
a)	Caducidad de las cláusulas obligacionales vigentes por ultraactividad	253
b)	Facultades exorbitantes de la autoridad administrativa.....	255
3.	Limitación de las cláusulas de financiación sindical	256
3.1.	Un bizarro canon por negociación para organizaciones de empleadores	258
VII.	La reforma de la Ley 27.802 A la regulación de la huelga en los servicios esenciales	259
1.	La metodología de la restricción	260
2.	Los nuevos servicios esenciales	262
3.	Las denominadas actividades de importancia trascendental.....	265
4.	La determinación de los servicios mínimos.....	268

VIII. Epílogo	270
IX. Referencias.....	271

GUILLERMO MIRANDA HURTADO: La imputación de la relación laboral en el contexto de la tercerización de servicios, a propósito de la sentencia del TC.....	273
---	-----

I. Nuestra cuestión.....	274
--------------------------	-----

II. Perspectivas	275
------------------------	-----

1. Es la imputación del vínculo laboral ¿una cuestión “de conocimiento” o una de construcción jurídica”?	275
--	-----

2. El marco institucional: la estructura ¿Qué es la institucionalidad desde el derecho del trabajo?	277
---	-----

2.1. Los derechos fundamentales como idealidad.....	277
---	-----

2.2. Instituciones y derechos fundamentales	279
---	-----

2.3. De la comprensión de las instituciones a la pragmática jurídica.....	285
---	-----

2.4. Ideas breves sobre los principios de las instituciones.....	288
--	-----

2.5. Relación laboral y construcción de institucionalidad.....	291
--	-----

III. Sobre la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en la acción de amparo N.º 03097-2024-PA/TC.....	294
--	-----

IV. Conclusiones.....	298
-----------------------	-----

1. Superación del cognitivismo positivista hacia un constructivismo institucional	298
---	-----

2. La arquitectura dual del modelo productivo capitalista desde el derecho del trabajo:.....	298
--	-----

3. Demarcación axiológica: Falacia de la libertad de empresa y jerarquía de directrices.....	298
--	-----

4. El principio de no dominación y la irrelevancia del factor intencional	299
---	-----

5. Condición de validez previa para la tercerización de servicios	299
---	-----

6. La organización en red sobre la forma jurídica.....	299
--	-----

7. Efecto acumulativo, pragmática y estado de cosas inconstitucional	299
--	-----

8. La instrumentalización estratégica del tiempo y la necesidad de respuestas contra económicas y contrapolíticas como estrategia, y hasta táctica para modificar pragmáticas anti institucionales	300
--	-----

MARÍA ASCENSIÓN MORALES RAMÍREZ: Los claroscuros de la reforma mexicana sobre la jornada laboral de 40 horas	301
I. Introducción	302
II. Contexto histórico e institucional.....	303
1. Antecedentes.....	303
2. Inicio del debate.....	304
III. Reforma constitucional.....	305
1. Aprobación	305
2. Particularidades.....	306
IV. Reforma legal	308
V. Análisis del diseño normativo resultante	312
1. Ejes controvertidos.....	312
2. Omisión de la perspectiva de género	316
VI. Comentarios finales.....	317
VII. Referencias.....	318

CARLOS VALVERDE REYES: Análisis de la Opinión Consultiva de la Corte Internacional de Justicia que reconoce el derecho huelga en el Convenio 87 de la OIT: alcances directos e indirectos de la sentencia.....	321
I. Aspectos preliminares	322
1. De la discrepancia a la crisis institucional: La OIT y la interpretación del Convenio 87 sobre el reconocimiento del derecho de huelga.....	322
2. El alcance de la consulta formulada a la Corte Internacional de Justicia	324
II. La Corte Internacional de Justicia reconoce el derecho de huelga: el trabajo interpretativo del Convenio 87 y el valor de los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT.....	326
1. Qué interpretó y qué decidió la Corte Internacional de Justicia...	326
2. La aplicación de las reglas de interpretación de la Convención de Viena sobre el derecho de los tratados.....	329
2.1. Aplicación del artículo 31.....	329

2.2. Aplicación del artículo 32: medios complementarios de interpretación..... 335

III. Ideas finales 343

IV. Bibliografía..... 345