

TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL ESTABLECE CRITERIOS EXCEPCIONALES SOBRE LAS JORNADAS DE TRABAJO ATÍPICAS A RAÍZ DE LA PANDEMIA

El 10 de junio de 2021 la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL emitió la Resolución No. 022-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, en la cual se pronuncia sobre los límites de la jornada de trabajo atípica, que se configurarían a partir de la situación excepcional generada por el Covid-19. Los principales alcances de la resolución bajo referencia son los siguientes:

➤ **INAPLICACIÓN DEL PRECEDENTE EMITIDO POR EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EN MATERIA DE JORNADA ATÍPICA (EXPEDIENTE No. 4635-2004-AA/TC)**

- ✓ La Sala considera que la situación creada por la pandemia del COVID-19 constituye una diferencia fáctica que justifica la no aplicación del precedente vinculante del Tribunal Constitucional emitido en la sentencia recaída en el Expediente No. 4635-2004-AA/TC, pues constituye un supuesto de fuerza mayor que exigen un trato diferenciado y apropiado a dicha situación.
- ✓ En efecto, la Sala sostiene que es legítimo afirmar que el Decreto Supremo No. 044-2020.PCM y normas subsiguientes que ampliaron el Estado de Emergencia Nacional, justifican emplear criterios y reglas de excepción para solucionar las distintas consecuencias que trajeron consigo en las relaciones laborales. En el caso en concreto, ello exigía que la empresa adopte las medidas necesarias para continuar con la actividad económica considerada como esencial durante este contexto.
- ✓ Con relación a la seguridad y salud en el trabajo, la Sala considera que, en el contexto de la pandemia, el empleador tiene el deber primordial de identificar y mitigar los riesgos derivados de la exposición a la COVID-19 para los trabajadores y personas relacionadas con el lugar de trabajo, en términos cuantitativos (número de días) y cualitativos (impacto en la salud del virus), en ejercicio de su deber de prevención.

➤ **LA VARIACIÓN DE LA JORNADA ATÍPICA CUMPLE CON LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 42° DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO REFERIDO A LA FUERZA VINCULANTE DE LA CONVENCION COLECTIVA**

- ✓ La sala considera que la empresa ha cumplido con su deber de diálogo para lograr un entendimiento sobre las modificaciones del régimen de trabajo, e indica que la capacidad del empleador para variar los turnos o los calendarios de trabajo puede depender de los convenios colectivos o los contratos aplicables a sus trabajadores; más aún si estos convenios o contratos resuelven conflictos laborales que surgen de las normas que imponen restricciones para impedir la propagación de la pandemia.
- ✓ Respecto del caso en concreto, la Sala sostiene que, al haberse acreditado la existencia de un pacto entre la empresa y los trabajadores a fin de modificar temporalmente la jornada para compensar los días de licencia con goce de haber con horas de sobretiempo, así como para variar el régimen de jornadas

atípicas (cambiando el sistema de 09 días de labor por 05 de descanso, por uno de 30 días de labor y 15 de descanso), se cumplió con lo previsto por la legislación, tanto en la forma como en el fondo, pues esta se justifican en el contexto de la pandemia del Covid-19 y la emergencia nacional y sanitaria.

➤ **EN EL CASO RESUELTO LA VARIACIÓN DE LA JORNADA ATÍPICA NO VULNERA EL LÍMITE MÁXIMO DE HORAS DE TRABAJO**

- ✓ La Sala considera que el ordenamiento laboral peruano no prohíbe el trabajo una vez cumplido la jornada máxima, sea diaria o semanal; lo que ordena es pagar una sobretasa sobre la remuneración o compensar ese tiempo con descansos retribuidos. Sobre esta base, afirma que, en el caso en cuestión, el sindicato y la empresa acordaron añadir dos horas a la jornada habitual por ser la solución más adecuada, espaciando el plazo de retorno a sus hogares, a fin de disminuir al mínimo posible los desplazamientos del personal, evitando así crear más situaciones de posibles contagios del Covid-19.

Cualquier duda o consulta, nuestros equipos están a su disposición para ampliar sobre el asunto.

Equipo del área Laboral:



Jorge Luis Acevedo
Socio
jacevedo@bv.u.pe



Carlos Ciriaco
Abogado Asociado
cciriaco@bv.u.pe



Carla Benedetti
Socia
cbenedetti@bv.u.pe



Vanessa Verano
Abogada Asociada
vverano@bv.u.pe



Karla Zuta
Asociada Senior
kzuta@bv.u.pe



Dominick Vera
Abogado Asociado
dvera@bv.u.pe



M. Eugenia Tamariz
Asociada Senior
mtamariz@bv.u.pe



Natalia Peña
Abogada Asociada
npena@bv.u.pe



Franklin Altamirano
Asociado Senior
faltamirano@bv.u.pe



Jenner Huerta
Asistente
jhuerta@bv.u.pe



Roberto Vilchez
Abogado Asociado
rvilchez@bv.u.pe



José Galantini
Asistente
jgalantini@bv.u.pe

Av. 28 de Julio 1044 Lima 18 – Perú / Teléfono: (511) 615-9090 / Fax: (511) 615-9091
Calle Fray Bartolomé de las Casas 478, Urb. San Andrés, Trujillo / Teléfono: (044) 60-8866/ Fax: (044) 60-8867 Jr. Robles
Arnao 1055 – Urbanización San Francisco, Huaraz / Telefax: (043) 72-4408

La presente alerta es brindada por el estudio Benites, Vargas & Ugaz Abogados con la finalidad de presentar información general sobre normas vigentes y otros aspectos que considera relevantes para las necesidades profesionales y empresariales cotidianas. La difusión a terceros o el empleo de esta información sólo podrá efectuarse mediante la autorización previa del Estudio, por lo que no se asume responsabilidad por su utilización.