

Enviar correos fuera del horario laboral no acreditaría trabajo en sobretiempo

Caso de España resuelto por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid se pronuncia sobre polémica interpretación que hoy en día se aplica en el Perú.



Hoy en día el envío de correos luego del horario de trabajo es considerado como un indicio de sobretiempo en el Perú.

Síguenos en Google News

Gabriel O'Hara Salini

gabriel.ohara@diariogestion.com.pe

Lima, 18/08/2023 05:30 a. m.

El envío de correos entre trabajadores y su empleador fuera del horario de trabajo no acreditaría que se está trabajando en sobretiempo, según una reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia de [Madrid](#).

El Tribunal argumenta en la [sentencia 6684/2023](#) que **el envío de estos correos no refleja un trabajo efectivo y continuo por parte de un trabajador**.

“No consta en los hechos probados que exista un intercambio de correos, de la actora con la empresa, que le obligue a enviar los correos que señala en las horas que constan. De los mismos solo se desprende que envió esos correos a la hora que dice, pero no que realice actividad en el tiempo que transcurre entre los distintos correos”, señala el Tribunal.

PUBLICIDAD

Repetir el video

Más info

En ese sentido, **la sentencia del tribunal español dificulta para los trabajadores probar la existencia de un trabajo en sobretiempo**. Pero, ¿cómo impacta esta sentencia al Perú?

LEA TAMBIÉN: [Sueldo mínimo: ¿Quiénes se beneficiarían con una eventual alza?](#)

La situación peruana

Hoy en día los correos enviados fuera del horario de trabajo son considerados como pruebas importantes por parte de los juzgados peruanos para demostrar la posibilidad de que un trabajador ha venido laborando en sobretiempo.

Según explica [Germán Lora](#), socio del estudio Damma, “*siempre se consideró que mandar un correo puede ser una prueba de las horas extras*”.

El abogado recalca, entonces, que “*con esta posición planteada por el tribunal español se podría argumentar que no hay horas extras pues no se demuestra un trabajo realizado*”. El abogado agrega que sería posible citar esta resolución al momento de debatir un caso en el Perú.

PUBLICIDAD

Repetir el video

Más info

“**Yo podría ir a un juzgado y decirles que el hecho que yo envíe un correo electrónico no representa necesariamente la realización de un trabajo y la jurisprudencia europea ya ha establecido eso**”, señala Lora. En ese sentido, la sentencia española serviría para futuras discusiones sobre el tema en Perú.

LEA TAMBIÉN: [Salario requerido llega a S/ 3,078 al mes. ¿aún hay espacio para negociar?](#)

El reglamento interno de trabajo

Según explica [Helga Irazola](#), asociada del estudio Rebaza, las empresas **usualmente establecen en su reglamento interno de trabajo que toda labor en sobretiempo debe ser aprobado de manera expresa por el empleador**.

Esto imposibilita que un trabajador pueda alegar que existió trabajo en sobretiempo ante la existencia de indicios del mismo, como podría ser el envío de correos luego de terminada la jornada laboral.

La abogada indica, empero, que “*si una empresa no tiene ninguna política al respecto es un poco más difícil tener ese control*”, caso en el que empezaría a aplicar el criterio mencionado anteriormente.

PUBLICIDAD

Últimas Noticias

Mindef confirma que EE. UU. proveerá radares e inteligencia para interdicción...

China publica directrices para atraer más inversión extranjera

Sorpresivo respaldo a Milei en primarias siembra incertidumbre en...

Ministra de Economía española, candidata a presidir Banco Europeo de...

PUBLICIDAD

PUBLICIDAD

PUBLICIDAD