



A PROPÓSITO DE UNA DECISIÓN DEL TRIBUNAL DE LA SUNAFIL

La jornada de trabajo y las actividades preparatorias

Es muy importante que los lineamientos internos de las empresas en cuanto a marcación de asistencia y permanencia en el lugar de trabajo se actualicen respecto al tratamiento de estas tareas.

Un tema laboral que ha vuelto a aparecer en escena el primer trimestre del año es el relativo a la extensión o alcance de la jornada de trabajo, específicamente en cuanto se refiere a si las actividades preparatorias y/o complementarias de la labor regular de un trabajador deben ser consideradas dentro de la jornada.

Sobre el particular, el 16 de enero del 2023, mediante la Resolución N° 038-2023-Sunafil/TFL, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la Sunafil confirmó una sanción administrativa por incumplimiento de normas sobre jornada de trabajo y sobretiempo, y estableció que el tiempo dedicado a ponerse el uniforme de trabajo, equipos de protección y encender la maquinaria de trabajo (camiones) debió formar parte de la jornada de trabajo y, por ende, el marcado del ingreso o asistencia debía hacerse en forma previa a dichas acciones, que califican –según la doctrina– como actos preparatorios [Ver numerales 6.12 y 6.13 de la resolución].

Asimismo, el 14 de marzo de este año, el grupo parlamentario Perú Democrático



OMAR
DÍAZ

SOCIO DEL ESTUDIO
REBAZA, ALCÁZAR
& DE LAS CASAS

ESTÁNDARES

A la fecha es posible afirmar que el Poder Judicial estaría inclinándose por resolver las reclamaciones sobre labor en sobretiempo con estándares más objetivos y razonables de probanza, y ya no solo con base en presunciones o “conclusiones en contra”, lo cual se condice con las garantías de seguridad jurídica y predictibilidad en las resoluciones judiciales, evitando así que se promuevan pretensiones en las que se terminen reconociendo, por ejemplo, pagos solo a partir de la imposibilidad de contar con el registro de asistencia de todos los años materia de la demanda (superior a los cinco años de conservación que prevé la ley).

Recientemente, esta última postura judicial ha sido reflejada en la Casación Laboral N° 4348-2019-La

Libertad de fecha 20 de octubre del 2022, mediante la cual la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema –por mayoría– destintó en última y definitiva instancia una demanda de pago de horas extras, estableciendo que la parte demandante no había cumplido con aportar medios probatorios suficientes orientados a acreditar la realización de labores en sobretiempo no pagados. Al respecto, dicha casación concluye que, tratándose de trabajo en sobretiempo, la carga de la prueba corresponde a quien alega haberlo realizado, conforme al artículo 23, numeral 23.1, de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, concordante con el artículo 10-A de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Sobretiempo.

presentó el Proyecto de Ley N° 04483/2022-CR, titulado Ley del Código de Trabajo, el cual recoge –una vez más– la exposición de motivos y fórmula legislativa del Anteproyecto de Código de Trabajo elaborado por la Comisión Sectorial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Al margen de no ser la primera iniciativa de unificación de la normativa laboral, es pertinente destacar la regulación sobre tareas preparatorias o complementarias que contempla el proyecto (artículo 254), y a partir de la cual se establece que cualquier tarea preparatoria o complementaria a la labor regular (o central) deberá considerarse tiempo laborado y remunerable como labor en sobretiempo, bajo la premisa que –en la práctica– las tareas preparatorias ocurren antes del inicio de la labor regular (por ejemplo, puesta de uniforme o equipos de protección personal, charlas de seguridad, encendido de maquinarias, entre otros) o, tratándose de tareas complementarias, que tienen lugar luego de concluida la labor regular (por ejemplo, cuadre de caja, limpieza de lugar de trabajo, acciones para el relevo, y similares).

Definición específica

Si bien a nivel normativo no existe, hasta la fecha, una definición específica de jornada de trabajo, en los instrumentos antes referidos puede advertirse un criterio basado en el intervalo de “puesta a disposición del empleador”, es decir, que se considera jornada de trabajo el tiempo efectivo a partir del cual el trabajador está a disposición de su empleador (sin ocupar su tiempo en asuntos ajenos a la dinámica laboral). Esta acepción se condice con uno de los pocos pronunciamientos judiciales sobre la materia [y que es invocado como sustento por el Tribunal de Fiscalización Laboral]; nos referimos a la Casación Laboral N° 9387-2014-LimaNorte, emitida por la Corte Suprema el 21 de julio del 2016, en virtud de la cual, en un proceso de impugnación de reglamento interno de trabajo, estableció que: “[...] se determina que el tiempo que el trabajador utiliza para cambiarse de ropa, cuando la laborlo exige, debe incluirse dentro de la jornada de trabajo, en razón a que el trabajador ya ingresó a su centro laboral a trabajar y está a disposición de su empleador, no siendo justificable ni legal desconocer dicho lapso de la jornada ordinaria de trabajo [...]”.

En forma adicional al ámbito de la fiscalización laboral, este criterio y conceptualización de jornada de trabajo debería adquirirse especial relevancia en el ámbito judicial, en reclamaciones de pago de labor en sobretiempo (horas extras) y reintegro de beneficios sociales, razón por la cual es muy importante que los lineamientos internos de las empresas en cuanto a marcación de asistencia y permanencia en el lugar de trabajo se revisen, actualicen y adecuen –según corresponda– respecto al tratamiento de las tareas preparatorias o complementarias requeridas en la operación.