



UNIVERSIDAD
DE PIURA

FACULTAD DE DERECHO

**Análisis del régimen jurídico de las horas extraordinarias
en el Perú: ¿Es posible celebrar de manera previa un pacto
de horas extras vinculante para el trabajador?**

Tesis para optar el Título de
Abogado


Ana Gabriela Troya Rodríguez

Asesor(es):
Mgtr. Mayra Liset López Castillo

Piura, marzo de 2024

Aprobación

La tesis titulada “Análisis del régimen jurídico de las horas extraordinarias en el Perú: ¿Es posible celebrar de manera previa un pacto de horas extras vinculante para el trabajador?”, presentada por la bachiller Ana Gabriela Troya Rodríguez en cumplimiento con los requisitos para obtener el Título de Abogado, fue aprobada por la Directora de tesis Mgtr. Mayra Liset López Castillo.



Directora de Tesis





Declaración Jurada de Originalidad del Trabajo Final

Yo, Ana Gabriela Troya Rodríguez, egresado del Programa Académico de Derecho de la Facultad de Derecho de la Universidad de Piura, identificado(a) con DNI N° 70317504.

Declaro bajo juramento que:

1. Soy autor del trabajo final titulado:
“Análisis del régimen jurídico de las horas extraordinarias en el Perú: ¿Es posible celebrar de manera previa un pacto de horas extras vinculante para el trabajador?”
El mismo que presento bajo la modalidad de Tesis¹ para optar el Título profesional² de Abogado.
2. Que el trabajo se realizó en coautoría con los siguientes alumnos de la Universidad de Piura.
 - Haga clic o pulse aquí para escribir texto, identificado con DNI N° Escribir número
3. La asesoría del trabajo estuvo a cargo de:
 - Mgtr. Mayra Liset López Castillo, identificado con DNI N° 44194649
4. El texto de mi trabajo final respeta y no vulnera los derechos de terceros o de ser el caso derechos de los coautores, incluidos los derechos de propiedad intelectual, datos personales, entre otros. En tal sentido, el texto de mi trabajo final no ha sido plagiado total ni parcialmente, para la cual he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.
5. El texto del trabajo final que presento no ha sido publicado ni presentado antes en cualquier medio electrónico o físico.
6. La investigación, los resultados, datos, conclusiones y demás información presentada que atribuyo a mi autoría son veraces.
7. Declaro que mi trabajo final cumple con todas las normas de la Universidad de Piura.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad de Piura y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Fecha: 06/03/2024.


.....
Firma del autor declarante³
DNI 70317504

¹ Indicar si es tesis, trabajo de investigación, trabajo académico o trabajo de suficiencia profesional.

² Grado de Bachiller, Título profesional, Grado de Maestro o Grado de Doctor.

³ Idéntica al DNI; no se admite digital, salvo certificado.

Dedicatoria

Dedico la presente investigación a Dios por darme una nueva oportunidad en esta vida, por ser mi fortaleza y acompañarme en mi día a día.

A mis padres Wilmer y Teresa por su apoyo incondicional y por ser mi soporte a lo largo de la carrera.

A mi hermano Alfredo y mi querida sobrina Valentina quien es mi motivo para seguir creciendo de manera profesional.

A mis abuelos Esther, Segundo y Alejandrina por llevarme siempre en sus oraciones y darme consejos que me ayudan a ser una mejor persona.



Resumen

El presente trabajo de investigación analiza el régimen jurídico del trabajo en sobretiempo, el cual se realiza fuera de la jornada de trabajo establecida, teniendo como principal característica su carácter voluntario tanto en su otorgamiento como en su prestación. Asimismo, está dotado del carácter imperativo excepcional el cual permite que se cumpla la jornada en sobretiempo en casos donde la prestación de servicios es completamente necesaria por tratarse de situaciones provocadas por un hecho fortuito o fuerza mayor. Se analizará la posibilidad que el empleador y trabajador puedan pactar de manera previa una jornada laboral en sobretiempo, de llegar a tener una respuesta positiva se profundizará en los límites que se deben tener en cuenta al momento de efectuarse el trabajo en sobretiempo.



Tabla de contenido

Introducción.....	8
Capítulo 1 Jornada de trabajo	9
1.1 Definición de jornada de trabajo.....	9
1.2 Ámbito de aplicación	12
1.3 Jornada máxima de trabajo como derecho constitucional	12
1.4 Tipos de jornada de trabajo.....	13
1.4.1 Jornada ordinaria.....	13
1.4.2 Jornada atípica	13
1.4.3 Jornada extraordinaria.....	14
1.4.4 Jornada a tiempo parcial	14
1.4.5 Jornada nocturna	14
1.4.6 Jornada mixta	15
1.5 Trabajadores excluidos de la jornada máxima.....	15
1.5.1 Trabajadores de dirección	15
1.5.2 Trabajadores que no se encuentran sujetos a fiscalización superior inmediata	16
1.5.3 Trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia	16
1.5.4 Trabajadores de confianza no sujetos a un control efectivo de tiempo de trabajo	17
1.6 Importancia de la jornada máxima de trabajo en el proceso productivo	18
1.7 Facultades del empleador respecto a la jornada y el horario de trabajo	19
1.8 Irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Perú.....	20
1.9 Horario de trabajo	22
1.9.1 Definición	22
1.9.2 Modificación de horario de trabajo	22
1.10 Refrigerio	23
1.10.1 Definición	23
1.11 Registro y control de asistencia	24
Capítulo 2 El trabajo en sobretiempo	28
2.1 Definición y alcances.....	28
2.2 Características.....	29
2.2.1 Voluntariedad.....	29

2.2.2	Carácter imperativo excepcional.....	30
2.3	Compensación.....	32
2.3.1	Pago en sobretiempo	32
2.3.2	Descanso compensatorio.....	34
2.3.3	Supuestos especiales	34
	Capítulo 3 El pacto de trabajo en sobretiempo	38
3.1	Evolución de su tratamiento	38
3.2	Organización Internacional del Trabajo	39
3.3	En el ordenamiento jurídico peruano.....	42
3.4	Jurisprudencia peruana	44
3.4.1	Plenos jurisdiccionales.....	44
3.4.2	Jurisprudencia de la Corte Suprema	44
3.4.3	Jurisprudencia de las Cortes Superiores	47
3.4.4	Resolución de Sunafil	48
3.5	Limitación de las horas extraordinarias	48
3.6	Pacto de sobretiempo individual.....	50
3.7	Pacto de sobretiempo colectivo	52
	Capítulo 4 Consecuencias del incumplimiento al pacto de horas extras.....	55
4.1	Incumplimiento del pacto individual	55
4.2	Incumplimiento del pacto colectivo.....	56
	Conclusiones	59
	Lista de abreviaturas	60
	Referencias.....	61

Introducción

El trabajo es un elemento importante en la vida del hombre porque permite el desarrollo económico de una sociedad, mientras que a nivel individual procura una mejora en su calidad de vida. Como sabemos el hombre se encuentra en una lucha constante por su bienestar económico, buscando la mejora de los estándares de vida, es por ello que, a fin de cubrir dichas necesidades brinda sus servicios a cambio de una contraprestación económica.

Sin embargo, muchas veces se ve obligado a aceptar el trabajo en sobretiempo, pese a que este hecho le pueda causar cansancio, desgaste emocional o enfermedades. Es en este contexto que la intervención del Derecho Laboral es de suma importancia, toda vez que es responsable de establecer normas que eviten que el trabajador pueda pactar cláusulas que afecten sus derechos laborales.

Producto del principio constitucional de irrenunciabilidad de derechos laborales, el trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto para el empleador pues no se le puede obligar a otorgar horas extras, como para el trabajador ya que nadie puede ser obligado a trabajo en sobretiempo. Si bien nuestro ordenamiento reconoce la posibilidad de realizar trabajo en sobretiempo, cabe preguntarnos si el trabajador puede comprometerse previamente a realizar horas extraordinarias; es decir, si el trabajador puede negociar con su empleador y en consecuencia obligarse con anterioridad a realizar dichas horas de manera diaria mediante un convenio individual o colectivo.

En caso de obtener respuesta afirmativa, conviene analizar qué medidas, mecanismos y/o límites se deben adoptar para que se pueda firmar dicho pacto, sin que la firma del convenio obligue a los trabajadores a ir contra de los derechos laborales amparados por la ley. Y es que, pese a la retribución económica que dicho compromiso conlleva, es necesario analizar hasta qué punto el trabajador podría quedar obligado a cumplir con las horas extras pactadas.

Nuestro análisis se realizará teniendo como base lo estipulado por la Organización Internacional del Trabajo, nuestra Constitución Política del Perú y demás normas sobre la jornada extraordinaria, respecto de las cuales se han definido como aquellas jornadas que se efectúan fuera de la jornada ordinaria, es decir aquella que es fijada legal o convencionalmente. En atención a ello se analizará si es viable jurídicamente celebrar un convenio individual o colectivo para la realización futura de una determinada cantidad de horas extras que sea exigible para ambas partes.

Capítulo 1

Jornada de trabajo

1.1 Definición de jornada de trabajo

La jornada de trabajo puede tener muchos enfoques a partir del cual se puede elaborar una definición, ya sea sociológico, filosófico, normativo, económico, entre otros, pero a fin de dar un concepto acorde a la presente línea de investigación abordaremos la definición partiendo del aspecto normativo. Para ello resulta importante iniciar con lo establecido en la Constitución Peruana (en adelante CP) mediante art. 25 ha prescrito que: “la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo”; quedando establecido un tope máximo a la semana, ello con la finalidad de que el trabajador goce de su derecho al descanso que por ley le corresponde. Seguidamente el referido art. menciona que, “en caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo”. Esto quiere decir que nuestra Carta Magna permite que los empleadores utilicen este tipo de jornadas atípicas, sin embargo, precisa que las mismas no podrán exceder el límite máximo establecido.

De lo señalado, podemos dar cuenta que no existe una definición como tal acerca de la jornada de trabajo, ya que lo que hace nuestra Constitución es dejar en claro los límites de las horas en que puede realizarse la jornada de trabajo de manera semanal, el cual debe ser respetado por los empleadores al momento de establecer su horario de trabajo.

En atención a lo mencionado pasaremos a revisar lo que han señalado algunos autores respecto a la Jornada de Trabajo, así tenemos a Toyama Miyagusuku quien la define como “aquel tiempo diario, semanal, mensual y en algunos casos anual que debe destinar el trabajador para prestar sus servicios en favor del empleador, en el marco de una relación”¹.

Asimismo, expresa que: “la jornada de trabajo no constituye un elemento esencial del contrato de trabajo, pero sí es uno de los elementos que integran el contrato típico de trabajo. Los contratos de trabajo pueden ser- en función a la jornada de trabajo, la duración del contrato, el número de empleadores para los cuales se labora y la prestación de servicios en el centro de trabajo o fuera de el- típicos o atípicos”². Como vemos este autor define a la jornada de trabajo con aquel tiempo destinado por el trabajador a fin de efectuar sus labores en favor del empleador, entendemos que este tiempo no puede ser utilizado para la recreación, sino que se utiliza en atención a una actividad humana que le ha sido ordenada.

¹ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge, *El derecho Individual del trabajo en el Perú*. Un enfoque teórico-práctico, Gaceta Jurídica, Lima, 2015, p. 159.

² Idem.

Por otro lado, el autor Tulio Obregón Sevillano expresa que: “la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual-en forma diaria, semanal o mensual-, el trabajador se encuentra a disposición de su empleador, con el fin de cumplir la prestación laboral que este le exija”³. En esta definición podemos observar que el autor utiliza la palabra “disposición” con la finalidad de hacer referencia a la facultad que tienen los empleadores para disponer del tiempo del trabajador.

Asimismo, mediante Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N°00027-2006-PI a través del fundamento 19 ha definido la jornada de trabajo como: “una unidad de tiempo y señala que la misma se mide por lapsos en los que el trabajador está a disposición del empleador para el desarrollo de una actividad productiva, bien sea prestando un servicio, realizando actos o ejecutando obras, además precisa que dicho lapso no puede ser empleado en beneficio personal”⁴; esto último quiere decir que se debe tratar de una labor que implique un beneficio para su empleador, en el ámbito de su productividad.

De esta manera, la jornada de trabajo dependerá de las necesidades de cada empleador, en función a las actividades propias de la empresa, siendo importante que el empleador establezca la jornada de trabajo, ello facilita y permite al trabajador su organización para el cumplimiento de las labores encomendadas. En consecuencia, el período laboral que el empleador le exige a su trabajador es una potestad que este ejerce en cuanto a su poder de dirección, sin embargo, dicha jornada debe ser instaurada con observancia de los límites legales que dispone nuestro ordenamiento, sobre los cuales hablaremos a detalle más adelante.

Conviene analizar lo establecido a través del art. 01 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°854 Ley de Jornada de trabajo, horario de trabajo y trabajo en sobretiempo (en adelante Decreto Legislativo N°854) el cual respecto a la jornada ordinaria establece que: “la jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo”⁵. De ello se desprende el máximo de horas que los trabajadores brindan a un empleador, pero también se permite el establecimiento de jornadas inferiores a la máxima antes señalada, ya sea mediante ley, decisión unilateral del empleador o convenio colectivo.

Asimismo, debemos tomar en cuenta lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) por medio del Convenio N°01 denominado Convenio sobre las

³ OBREGÓN SEVILLANO, Tulio, “Manual de relaciones individuales del trabajo”, Pacifico Editores, Lima, 2018, p. 283.

⁴ EXP N°00027-2006-PI, fundamento 19.

⁵ Decreto Legislativo N°854, Ley de Jornada de trabajo, horario de trabajo y trabajo en sobretiempo modificado por Ley N°27671, Diario Oficial El Peruano, 01 de octubre de 1996, Artículo 01.

horas de trabajo, el cual a través del art. 02 establece que: “en todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación (...)”⁶. Podemos observar que en la misma línea el tope máximo legal establecido por el Convenio de la OIT es de cuarenta y ocho horas semanales.

Por otro lado, mediante Art. 5 inciso 1 indica de manera textual que “en los casos excepcionales en que se consideren inaplicables los límites establecidos en el art. 2, y únicamente en dichos casos, los convenios celebrados entre las organizaciones patronales y las organizaciones obreras, en que se fije el límite diario de las horas de trabajo basándose en un período de tiempo más largo, podrán tener fuerza de reglamento si el gobierno, al que deberán comunicarse dichos convenios, así lo decide”⁷. Este convenio acepta que el trabajador y empleador puedan llegar a un acuerdo respecto a un periodo de tiempo más allá del establecido.

Mediante Casación Laboral 3577-2015, Callao emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República se ha establecido criterios sobre el concepto de jornada de trabajo tal es así que mediante el fundamento décimo primero menciona que: “la jornada de trabajo u horario de trabajo debe entenderse como el lapso de tiempo durante el cual el trabajador debe prestar servicios al empleador según lo pactado en el contrato de trabajo, siendo en este espacio de tiempo que el trabajador se obliga a poner su actividad laboral a favor del empleador; cabe indicar que la jornada de trabajo puede ser legal, convencional o por decisión unilateral del empleador menor a la máxima legal, la cual no debe exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, conforme ha sido reconocido mediante Convenio N°01 – Organización Internacional de Trabajo (OIT)”⁸.

De lo analizado podría definirse la jornada de trabajo como el tiempo en forma diaria, semanal, mensual, diurna o nocturna, durante el cual el trabajador se encuentra en la obligación de realizar las labores encomendadas por su empleador, o estar en las condiciones de brindar sus labores cuando su empleador le requiera hacer alguna actividad.

⁶ Artículo N°02 del Convenio (núm. 1) relativo a las horas de trabajo (industria) del año 1919, aprobado por Resolución Legislativa N°10195 ratificado por el Perú el 08 de noviembre de 1945.

⁷ Artículo N°05 del Convenio (núm. 1) relativo a las horas de trabajo (industria) del año 1919, aprobado por Resolución Legislativa N°10195 ratificado por el Perú el 08 de noviembre de 1945.

⁸ Poder Judicial (2016). Casación N°3577-2015-Callao:02 de noviembre de 2016, fundamento 11.

1.2 **Ámbito de aplicación**

La legislación sobre jornada de trabajo tiene un ámbito de aplicación a todos los empleadores y trabajadores que se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, regulados por el Decreto Legislativo N°728 (hoy Decreto Supremo N°003-97-TR T.U.O Ley de productividad y competitividad Laboral), independientemente de la naturaleza de la empresa.

En el Sector Público la regulación en materia laboral ha determinado la prohibición de realizar horas extraordinarias y en caso en caso de producirse, las mismas no generan una remuneración, sino que podrán ser compensado con periodos equivalentes de descanso físico⁹.

1.3 **Jornada máxima de trabajo como derecho constitucional**

Dicha jornada se encuentra establecida en la CP, tal es así que mediante el art. 25 establece que: “la jornada de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo”. En atención a lo mencionado podríamos decir que existe un límite respecto al número de horas que puede laborar de manera semanal, de manera que aquellos empleadores que impongan jornadas superiores a tope máximo establecido están atentando con el contenido dispuesto por nuestra Constitución.

Asimismo, el segundo párrafo del referido artículo ha establecido que: “los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio”. Lo que implica que el límite antes señalado, está vinculado con el derecho al descanso, entendido como el disfrute al tiempo libre que tienen todos los trabajadores, tiempo necesario para recuperar las horas de cansancio que le produce el trabajo.

Por otro lado, La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 reconoce el derecho a la jornada máxima de trabajo como derecho humano, tal es así que el art. 24 menciona que: “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”¹⁰. De lo

⁹ En el sector público, en caso de producirse trabajo en sobretiempo, este podrá ser compensado con periodos equivalentes de descanso físico, en este sentido independientemente del régimen laboral que las regule, las entidades públicas no se encuentran autorizadas para efectuar gastos por conceptos de horas extras, ello en virtud del numeral 8.4 del art.8° de la Ley N°31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024. Por lo mencionado las entidades de la Administración Pública deberán regular el procedimiento para el otorgamiento de la compensación por descanso físico respecto de las jornadas en sobretiempo. Podemos dar cuenta que se trata de una prohibición que tiene por finalidad que no se genere un gasto adicional a la entidad empleadora. Resulta claro que en el caso del Sector Público se trata de una cuestión controversial, ello pues aun cuando se ha establecido la prohibición de efectuar el gasto respecto a dicho concepto, en la realidad existen trabajadores que efectúan la prestación de horas extras, las cuales, a manera de opinión personal de no existir acuerdo respecto a su devolución por medio del descanso, las mismas deberían ser remuneradas.

¹⁰ Artículo N°24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948) norma internacional aprobada en Perú mediante Resolución Legislativa N°13282 el 09 de diciembre de 1959.

expuesto, podemos dar cuenta que no basta con que exista un límite en el número de horas de trabajo semanal, sino que el derecho al descanso va más allá, pues lo que se pretende es que todos los trabajadores tengan derecho a disfrutar de su tiempo libre, tiempo que le sirve para compartir con su familia y amigos. Por ello más adelante hablaremos de la importancia del derecho al descanso y de qué manera esto influye en el desarrollo de las personas.

En esta misma línea el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, mediante art. 7 también reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren: “(...) d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos”¹¹.

Por tanto, según la norma se reconoce la jornada máxima de trabajo, como un Derecho Constitucional; formando así parte de una lista de Derechos Humanos Laborales y, como tal, no puede ser afectado de manera arbitraria.

1.4 Tipos de jornada de trabajo

Si bien es cierto no existe una relación taxativa de los tipos jornadas de trabajo, conviene analizar la normativa en materia laboral, de la cual podemos considerar algunos tipos de jornada que van a ser mencionados a continuación.

1.4.1 Jornada ordinaria

La jornada ordinaria es de 8 horas diarias o 48 semanales, como máximo, así se encuentra establecida en el art. 25 en la CP, en concordancia con el art. 1 del Decreto Legislativo N°854. Este tipo de jornadas es utilizado por la mayoría de empleadores en nuestro país, pues la misma permite que los trabajadores utilicen el día para realizar sus labores, con una jornada que no resulta ser tan extenuante, y facilita el desarrollo de actividades diarias.

1.4.2 Jornada atípica

Las jornadas atípicas o también denominadas acumulativas se componen de días de trabajo y días de descanso, en el cual el trabajador realiza días de trabajo efectivo y luego goza de descansos compensatorios. Al respecto el art. 04 del Decreto Legislativo N°854, menciona que: “en los centros de trabajo en los que existan regímenes alternativos, acumulativos o atípicos de jornada de trabajo y descanso en razón de la naturaleza especial de las actividades de la empresa, el promedio de horas trabajadas en el ciclo o periodo correspondiente no puede

¹¹ Artículo N°07 del El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU, 1966), suscrito en Nueva York (Estados Unidos), el 16 de diciembre de 1966, firmado por el Perú el 11 de agosto de 1977 y ratificado en abril de 1978.

superar el límite máximo de la jornada legal ordinaria”.¹² A manera de ejemplo tenemos a las empresas mineras y petroleras las cuales al encontrarse en campamentos alejados de la zona urbana, tienen jornadas atípicas que les permiten maximizar la presencia de los trabajadores mediante jornadas de trabajo consecutivas, que generalmente ocupan gran parte del día, con la condición de obtener periodos de descanso por varios días y de esta manera obtener un mayor rendimiento en el ejercicio de sus funciones.

1.4.3 Jornada extraordinaria

Al respecto, el art. 10 del Decreto Legislativo N°854 puntualiza que: “el tiempo que exceda a la jornada diaria o semanal se considera en sobretiempo y se abona con un recargo a convenir que no podrá ser menor del (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes”. Por tanto, este tipo de jornada es aquella que excede a la jornada de trabajo vigente en el centro de trabajo, ya sea la establecida por el empleador o aquella dispuesta por la ley.

Por tanto, si un empleador ha establecido una jornada laboral de 8:00 am a 5:00 pm, y un trabajador llega antes del horario de trabajo o se queda en las instalaciones después del horario, ello se considera trabajo en sobretiempo razón por la cual el empleador deberá cumplir con abonar al trabajador la tasa que corresponda.

1.4.4 Jornada a tiempo parcial

La jornada a tiempo parcial es aquella en la que un trabajador presta servicios en una jornada de trabajo que, dividida entre cinco o seis días, lo cual depende de la jornada habitual establecida por el empleador, resulta en promedio menor de cuatro horas diarias. Si bien es cierto no hay una definición respecto a este tipo de jornada, de la lectura del art. 11 del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de fomento del empleo se advierte que: “los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales, siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro (4) horas diarias de labor”¹³.

1.4.5 Jornada nocturna

Se considera como jornada nocturna el tiempo trabajado entre las 10:00 p.m. y 6:00 a.m. En atención a ello el art. 08 del Decreto Legislativo N°854 menciona que: “El trabajador que

¹² Decreto Legislativo N°854, Ley de Jornada de trabajo, horario de trabajo y trabajo en sobretiempo modificado por N°27671, Diario Oficial El Peruano, 01 de octubre de 1996, Art.04.

¹³ Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de fomento del empleo, Decreto Supremo N°001-96-TR, art.11.

laboral en horario nocturno no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago con una sobretasa del 35% de esta”. Este tipo de jornada usualmente es utilizada para aquellos trabajadores que realizan labores de vigilancia. En contraposición tenemos a la jornada diurna la cual se encuentra comprendida entre las 6:00 am y las 10:00 pm.

1.4.6 Jornada mixta

Es aquella jornada que se cumple en horario diurno y nocturno, tal es así que mediante el art. 17 del Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°854 se ha precisado que: “cuando la jornada del trabajador se cumpla en horario diurno y nocturno, la sobretasa, para determinar la remuneración mínima a que se refiere el Art. 8 de la Ley¹⁴, se aplicará en forma proporcional al tiempo laborado en horario nocturno”. Ante este tipo de jornada nuestra normativa es clara al momento de señalar la remuneración, pues como sabemos quiénes cumplen con una jornada nocturna tienen una sobretasa del 35%, es por ello que el pago de su remuneración deberá cancelarse teniendo en cuenta de forma proporcional las horas que labore en horario nocturno.

1.5 Trabajadores excluidos de la jornada máxima

Existe un determinado grupo de trabajadores que están excluidos de la jornada máxima de trabajo, lo cual implica que pueden trabajar más horas de las establecidas por nuestro ordenamiento, lo que implica que el empleador no se encuentre obligado a una contraprestación por las horas trabajadas en sobretiempo. Así lo establece el art. 5 del TUO del Decreto Legislativo N°854 y el art. 10 de su Reglamento, los cuales han señalado a determinados grupos de trabajadores, quienes no gozan de esta protección de la jornada máxima, es por ello que mediante el presente apartado se realizará un análisis de cada uno de estos grupos.

1.5.1 Trabajadores de dirección

Considerados como aquel trabajador “que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros o que lo sustituye, o que comparte con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial”¹⁵.

En la siguiente jurisprudencia, recaída en la Casación Laboral N°14847-2015 Del Santa emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República se ha definido al personal de dirección como: “aquel que ejerce la

¹⁴ Decreto Legislativo N°854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.

¹⁵ Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, art. 43.

representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquel las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial, conforme el primer párrafo del art. 43° del Decreto Supremo N°003-97-TR”¹⁶.

Asimismo, la referida Casación indica que en nuestra legislación de manera expresa ha señalado los siguientes casos de personal de dirección:

- “a. Los gerentes de las empresas del Estado o sociedades de economía mixta (segundo párrafo del art. 40° de la CP y el Decreto Legislativo N°1031).
- b. El gerente de una sociedad anónima (art. 187° de la Ley N°26887, Ley General de Sociedades).
- c. El gerente de una cooperativa (art. 35° del Texto Único Ordenado de la Ley General de Cooperativas, aprobado por el Decreto Supremo N°074-90-TR).
- d. Los jefes de relaciones industriales o los que hagan sus veces (Decreto Ley N°14371).
- e. Todos aquellos casos que la ley lo establezca así”¹⁷.

1.5.2 Trabajadores que no se encuentran sujetos a fiscalización superior inmediata

Considerados como "aquellos que prestan sus servicios sin la supervisión inmediata de su empleador, o que lo hacen parcial o totalmente fuera del centro de trabajo”¹⁸, en este sentido solo acuden para informar sobre las labores realizadas y coordinar lo necesario para su labor. Como ejemplo tenemos a los vendedores, ya que los mismos se encargan de comercializar productos en lugares que se encuentran ubicados fuera del establecimiento de la empresa. Así también tenemos a los mensajeros, trabajadores a domicilio, procuradores, abogados que prestan servicios fuera del centro laboral, en la medida que por la naturaleza de los servicios que brindan, la empresa no controla ni fiscaliza toda la jornada laboral.

1.5.3 Trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia

Se considera dentro de este grupo a quienes de manera regular prestan servicios efectivos de manera alternada con lapsos de inactividad con prestaciones de servicio discontinuas, en consecuencia, se puede decir que tienen momentos de libre disposición durante su jornada de trabajo. Por ejemplo, un chofer de ambulancia no realiza un trabajo activo de manera permanente, sino que se encuentra sujeto a la emergencia o necesidad que se presente en su centro de labores, las mismas que no siempre suponen un servicio continuo.

¹⁶ Poder Judicial (2017). Casación N°14847-2015-Santa: 08 de agosto de 2017, fundamento N°07.

¹⁷ Poder Judicial (2017)..., fundamento N°05.

¹⁸ Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, Decreto Supremo N°008-2002-TR, art. 10.

Para el caso concreto tenemos el Pleno Jurisdiccional en materia laboral del año 2012, el cual acordó lo siguiente: “Los trabajadores de espera, vigilancia o custodia, no están comprendidos en la jornada máxima sólo si es que su prestación de servicios se realiza de manera intermitente”.

Toyama considera que: “en estos casos no hay trabajo en sobretiempo en la medida en que los trabajadores tienen periodos de inactividad laboral con otros de laboralidad”¹⁹. Por tanto, para que un trabajador sea excluido de la jornada máxima resulta necesario que presten servicios intermitentes. Dicha exclusión está justificada pues de acuerdo a las características de sus labores existen momentos de libre disposición respecto al tiempo de espera; es decir estos trabajadores tienen periodos de tiempo durante los cuales no realizan labor efectiva ni tampoco están a disposición de su empleador sino hasta otro momento del día.

1.5.4 Trabajadores de confianza no sujetos a un control efectivo de tiempo de trabajo

Dentro de este grupo se encuentran los trabajadores que laboran en contacto directo con el empleador o con el personal de dirección, para ello cuentan con acceso a secretos industriales, y a toda documentación e información confidencial y de carácter reservado, siempre y cuando no se encuentren sujetos a un control efectivo de tiempo de trabajo. Asimismo, se incluye a aquellos trabajadores cuyas opiniones o informes son presentados de manera directa al personal de dirección contribuyendo así a la formación de las decisiones de la empresa con la presentación de informes al personal de dirección que ayudan a fijar los lineamientos corporativos. Como ejemplos tenemos a los asesores de la Gerencia General tales como abogados, auditores comerciales y financieros, contadores y, en general con quienes se pacte una relación de dependencia, es decir se trata de aquellos que, sin tener la responsabilidad directa de las decisiones empresariales, manejan información confidencial bajo la supervisión del personal de dirección.

Blancas Bustamante brinda una definición acerca del personal de confianza de la siguiente manera: “Los que laboran personal y directamente con el empleador (...) En este grupo se comprende (...) a personal que realiza labores de asistente, secretaria, chofer o conserje, para dicha categoría de empleados. Su calificación como “trabajador de confianza” no depende, por ello, de la jerarquía del cargo que desempeñan, sino del hecho de tener una relación personal y directa, de carácter laboral (...)”²⁰.

¹⁹ Toyama Miyagusuku, Jorge, El derecho individual del trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-práctico, Gaceta Jurídica, Lima, 2015, p. 411.

²⁰ Blancas Bustamante, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”. Tercera Edición. Perú: Jurista Editores, 2013, p. 588-589.

Al respecto el art.11 del Reglamento del TUO del Decreto Legislativo N°854 ha establecido de manera textual que: “no se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de confianza, cuyas características se encuentran definidas en el Art. 43 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por Decreto Supremo N°003-97-TR²¹, exceptuándose de lo previsto en este artículo, a los trabajadores de confianza sujetos a un control efectivo del tiempo de trabajo”.

En consecuencia, podemos decir que los trabajadores de confianza se encuentran protegidos de jornada máxima de trabajo, pero no por ser trabajadores de confianza sino por encontrarse dentro de la categoría denominada no sujetos a fiscalización inmediata.

Habiendo realizado un análisis de los trabajadores excluidos legalmente de la jornada máxima de trabajo podemos concluir que respecto a este grupo el empleador no se encuentra obligado a pagar las horas laboradas en sobretiempo, sin embargo el hecho que no se encuentren protegidos de la jornada máxima, no significa que el empleador le asigne jornadas excesivas que sobrepasen su límite humano, pues al igual que los demás trabajadores tienen derecho a gozar de tiempo libre para su esparcimiento familiar, social y personal, se trata de un descanso que resulte suficiente hasta el inicio de su siguiente periodo laboral.

1.6 Importancia de la jornada máxima de trabajo en el proceso productivo

La jornada laboral tiene una limitación temporal, por múltiples factores, entre ellos salud, integridad, fisiológicos, y económicos. En tal sentido, existen motivos de salud suficientes que exhortan establecer límites a la jornada de trabajo, ello con la finalidad de fijar tiempos de descanso durante los cuales los trabajadores se recuperen del agotamiento ocasionado durante el desarrollo de su jornada laboral, toda vez que los trabajadores no pueden estar sometidos durante largos periodos de trabajo ya que esto puede producir graves daños a su salud física y emocional. Esta limitación tiene una finalidad preventiva toda vez que permite una regulación acorde a las normas de seguridad y salud en el trabajo. Así en palabras de José Manuel Lastra señala que “(...) la medicina del trabajo repite, con insistencia, que el trabajo continuo puede ser perjudicial para la salud del trabajador, puede ocasionar un decaimiento y agotamiento de sus energías físicas e intelectuales y, con ello, un menor rendimiento y disminución de la producción, siendo el rendimiento inversamente proporcional a la duración

²¹ Art. 43 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por Decreto Supremo N°003-97-TR señala que: “Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales”.

de la jornada laborable, además del peligro que representa el cansancio natural que puede producir accidentes de trabajo”²².

Respecto a este punto tenemos la Casación N°1684-2003-La Libertad, la cual ha señalado que: “ni el empleador ni el trabajador puede pretender exigirse que la jornada legal ultrapase su duración y si la admiten voluntariamente, tiene el carácter de jornada extra, que por su naturaleza y propia denominación no puede ser permanente, sino ocasional, contingente o eventual. No es legal ni puede existir pacto que importe la prestación diaria y, continúa de horas extras, pues ésta determina no solamente el rendimiento, sino lo que es más importante, el desgaste fisiológico del trabajador que no puede ser compensado por ningún salario”²³. En este sentido podemos decir que el aumento de las horas de trabajo reduce la capacidad y motivación de los trabajadores, ya que este desgaste fisiológico perjudica gravemente la salud, el cual no puede ser compensado con una remuneración.

1.7 Facultades del empleador respecto a la jornada y el horario de trabajo

Respecto a la jornada de trabajo nuestro ordenamiento ha determinado las facultades de las cuales se encuentran dotados los empleadores en nuestro país, así pues, mediante Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°854 a través del art.02 ha señalado que el procedimiento para la modificación de jornadas, horarios y turnos se sujetará a lo siguiente:

“1. El empleador está facultado para efectuar las siguientes modificaciones

- a. Establecer la jornada ordinaria de trabajo, diaria o semanal.
- b. Establecer jornadas compensatorias de trabajo de tal forma que en algunos días la jornada ordinaria sea mayor y en otra menor de ocho (8) horas, sin que en ningún caso la jornada ordinaria exceda en promedio de cuarenta y ocho (48) horas por semana.
- c. Reducir o ampliar el número de días de la jornada semanal del trabajo, encontrándose autorizado a prorratear las horas dentro de los restantes días de la semana, considerándose las horas prorrateadas como parte de la jornada ordinaria de trabajo, en cuyo caso ésta no podrá exceder en promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.
- d. Establecer, con la salvedad del Art. 9 de la presente Ley, turnos de trabajo fijo o rotativo, los que pueden variar con el tiempo según las necesidades del centro de trabajo.
- e. Establecer y modificar horarios de trabajo.

²² Lastra Lastra, José Manuel. “La jornada de trabajo. En: *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*”, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México D.F., 1997, p. 424

²³ Poder Judicial (2005). Casación N°1684-2003-La Libertad: 18 de enero de 2005, fundamento N°07.

2. Consulta y negociación obligatoria con los trabajadores involucrados en la medida”.²⁴

Frente a lo mencionado conviene revisar lo señalado mediante el art. 06 del Decreto Supremo N°008-2002-TR a través del cual se advierte que: “la reducción de días laborables de la jornada semanal a que se refiere el inciso c) del Art. 2 de la mencionada Ley, independientemente de que se aplique o no el prorrateo de horas de trabajo, ello no deberá afectar el récord vacacional de los trabajadores”.

Debemos advertir que antes de adoptar cualquiera de las medidas antes señaladas, el empleador se encuentra obligado a comunicar al órgano responsable (ya sea al sindicato o en su defecto al representante de los trabajadores) la medida que necesita establecer y la justificación que la fundamenta, con una anticipación no menor a ocho días, ello a fin de que los trabajadores que resulten afectados puedan solicitar una reunión mediante la cual puedan señalar una medida diferente a la propuesta, para ello el empleador deberá indicar fecha y hora en que se realizará dicha reunión en la cual se analizarán los motivos de ambas partes. En caso las partes no lleguen a un acuerdo, el empleador se encontrará facultado a introducir la medida propuesta, sin embargo, esto no impide que los trabajadores puedan impugnar dicha decisión ante la Autoridad administrativa dentro de los diez días siguientes hábiles, tal y como lo señala la Ley.

1.8 Irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Perú

En atención al principio de autonomía de la voluntad, vale preguntarnos si un trabajador puede pactar con su empleador la renuncia de algún beneficio laboral en su contrato de trabajo. Ante tal pregunta, la legislación laboral comparada española no reconoce la capacidad de los trabajadores para modificar las condiciones de sus contratos de trabajo cuando ello implique una disminución de los beneficios convenidos²⁵. Para el caso peruano, nuestra legislación reconoce mediante el art. 2, inciso 14 de la CP como derecho de toda persona: “a contratar con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público”.

Sin embargo, cabe preguntarnos si esta capacidad de contratar puede suponer la renuncia de un derecho laboral, para ello analizaremos los alcances de este principio con la finalidad de tener claro hasta qué punto el trabajador puede modificar sus condiciones de trabajo.

²⁴ Decreto Supremo N°0007-2002-TR, del TUO de la Ley de Jornada de trabajo, horario de trabajo y trabajo en sobretiempo modificado por N°27671, Diario Oficial El Peruano, 01 de octubre de 1996, Art.02.

²⁵ El art. 3.5 del Estatuto de los Trabajadores (ET) establece que “los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición de los derechos que tenga reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo”.

El origen de la institución de la irrenunciabilidad de los derechos laborales se remonta a las primeras normas de Derecho del Trabajo, cuya finalidad era: “evitar que un empresario logre mediante presiones actos de renuncia de parte de los trabajadores respecto a los derechos que las leyes laborales le reconocen”²⁶.

Tal como lo ha expresado Américo Plá Rodríguez: “la irrenunciabilidad se puede expresar como la imposibilidad jurídica de una persona de poder privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio”²⁷. Esto quiere decir que este principio imposibilita al trabajador a renunciar beneficios en materia laboral.

Este acto de renuncia de derechos parte de un acto unilateral ya que depende exclusivamente de la manifestación de voluntad de quien lo realiza, el cual puede ser expreso o tácito, en la cual media el consentimiento del agente por el cual renuncia a un determinado derecho. Cabe señalar que con dicha decisión el agente pierde un derecho de manera definitiva, poniéndose en evidencia el efecto extintivo de la renuncia.

En el plano del Derecho Laboral, nuestra Constitución ha señalado la prohibición que tiene el trabajador de renunciar a los derechos otorgados por ella y por la ley. De esta manera podemos indicar que el acto de renuncia implica un perjuicio para el trabajador, pues tal y como se ha explicado en el párrafo anterior el acto de renuncia tiene un carácter extintivo lo cual tendría como consecuencia que el titular pierda un derecho que le ha sido otorgado de manera previa.

Un claro ejemplo es la licencia por maternidad en el cual un aspecto irrenunciable es que la madre trabajadora tiene derecho a gozar de noventa (98) días de descanso por maternidad, cuarenta y nueve (49) días antes del nacimiento y cuarenta y nueve (49) días posteriores al nacimiento, en consecuencia, el aspecto disponible tiene que ver con la voluntad de la trabajadora quien puede decidir acumular todo o en parte, los cuarenta y nueve (49) días del descanso prenatal al periodo posnatal²⁸.

Bajo este contexto el trabajador al encontrarse frente a una desventaja económica y laboral frente a su empleador no está facultado para renunciar a los derechos que le han sido reconocidos por el ordenamiento jurídico. Por tanto, el principio de irrenunciabilidad de derechos permite salvaguardar los derechos de los trabajadores, funcionando como un freno

²⁶ Pacheco Zerga, Luz, *Características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en Perú y en el derecho comparado*, Universidad de Piura, 2011, p. 3.

²⁷ Plá Rodríguez, Américo, *Los principios del Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Depalma, 1998, p. 118.

²⁸ El art. 02 del Decreto Supremo N°002-2016-TR establece que: “el descanso por maternidad es el derecho de la trabajadora derivado del proceso biológico de la gestación que le permite gozar de noventa y ocho (98) días naturales de descanso distribuido en un período de cuarenta y nueve (49) días naturales de descanso prenatal y un período de cuarenta y nueve (49) días naturales de descanso posnatal”.

que impide el perjuicio de sus intereses, así el Tribunal Constitucional mediante sentencia recaída en el expediente N.º2906-2002-AA/TC ha señalado a través del fundamento N°04 que: “la Constitución protege al trabajador, aun respecto de sus actos propios, de manera que cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponden, evitando que, por desconocimiento o ignorancia –y sobre todo, en los casos de amenaza, coacción o violencia–, se perjudique”²⁹. Como podemos ver, nos encontramos frente a una Constitución proteccionista, toda vez que impide que el trabajador atente en contra de sus propios derechos reconocidos.

1.9 Horario de trabajo

1.9.1 Definición

El horario de trabajo es el periodo durante el cual el trabajador presta sus servicios a su empleador, encontrándose a su disposición; claramente, dicho periodo no podrá ser mayor al de la jornada fijada por ley o aquella establecida por el propio empleador. De esta manera, el horario comprende la hora de ingreso y de salida del centro de trabajo, así lo ha determinado el art.06 del Decreto Supremo N°007-2002-TR.

1.9.2 Modificación de horario de trabajo

Nuestro ordenamiento mediante el art. 6 del Decreto Supremo N°007-2002-TR y el art. 4 del Decreto Supremo N°008-2002-TR ha establecido el empleador tiene la facultad de modificar el horario de trabajo sin alterar el número de horas trabajadas. Esto quiere que el empleador podrá disponer cual será el horario de trabajo de cada uno de sus trabajadores, teniendo en cuenta la necesidad de la empresa, respetando siempre la cantidad de horas de trabajo.

Pero ¿qué pasa cuando el empleador modifica el horario de trabajo de un trabajador y este no se encuentra de acuerdo? Ante este supuesto tenemos que, si se trata de una modificación individual, el trabajador afectado podrá impugnar dicha decisión. Para ello podrá realizarla en la vía judicial, de acuerdo con el procedimiento de cese de hostilidad regulado por el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, conforme a las disposiciones de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

Al respecto según Jurisprudencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N°4169-2004-AA/TC, Caso Sindicato Unificado de Trabajadores del Servicio (SUTSERP) nos ha dejado en claro el empleador se encuentra facultado para modificar el horario de trabajo sin alterar el número de horas de trabajadas. En el presente caso quedó comprobado que la

²⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional, EXP. N.º 2906-2002-AA/TC-AREQUIPA, fundamento 4.

empleadora modificó el horario de trabajo sin embargo dicha modificación no alteró el número de horas trabajadas, sino que más bien la redujo en quince minutos, es por ello que se señaló que la demandada actuó dentro del marco de las facultades que le reconoce la Ley.

1.10 Refrigerio

1.10.1 Definición

El refrigerio es el periodo de tiempo establecido por la Ley que tiene como finalidad que: “el trabajador lo destine a la ingesta de su alimentación principal cuando este coincida con la oportunidad del desayuno, almuerzo o cena; o de un refrigerio propiamente dicho, y/o al descanso”³⁰. Tomando una interpretación personal, considero que el legislador al incluir la palabra “descanso”, pretende establecer un ámbito de aplicación más amplio, pues no solo se trataría de un periodo de tiempo para ingerir los alimentos, sino que se trataría de una pausa en la jornada de trabajo que evita el desgaste tanto físico como mental.

En esta misma línea, nuestro ordenamiento mediante el art. 7 del Decreto Supremo 007-2002-TR menciona que: “en el caso de trabajo en horario corrido, el trabajador tiene derecho a tomar sus alimentos de acuerdo con lo que establezca el empleador en cada centro de trabajo, salvo convenio en contrario. El tiempo dedicado al refrigerio no podrá ser inferior a cuarenta y cinco (45) minutos. El tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada ni horario de trabajo, salvo que por convenio colectivo se disponga algo distinto”. En consecuencia, durante este periodo el empleador no podrá señalar ordenes al trabajador, no existe subordinación por lo que el trabajador podría utilizarlo tanto para alimentarse como para descansar.

Ahora bien, la modificación del horario del refrigerio, de ninguna manera deberá implicar un incremento en la jornada de trabajo, por tanto, si el empleador toma como medida la exclusión del tiempo dedicado al refrigerio, incrementándose de esta manera el número de horas de la jornada ya establecida, resulta obligatorio por parte del empleador otorgar un aumento de la remuneración al trabajador en atención al aumento de las horas, pues como ya mencionamos el refrigerio bajo ningún contexto forma parte de la jornada de trabajo.

Por otro lado, el art. 16 del Decreto Supremo N°008-2002-TR determina que: “el empleador para poder adecuar el horario de refrigerio podrá optar entre incrementar el tiempo de permanencia en 15 minutos o en adecuar a los turnos el tiempo de refrigerio”.

Respecto a este apartado conviene mencionar la Casación N°12584-2015-Callao la cual ha señalado que: “en principio debe establecerse que el horario de trabajo es el periodo dentro

³⁰ Decreto Supremo N°008-2002-TR, Reglamento del Decreto Legislativo N°854 modificado por la ley N°27671, sobre jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, Diario Oficial El Peruano, 13 de julio de 2002, Art.14.

del cual se encuentra la jornada diaria, legal o contractual que debe cumplir todo trabajador. Asimismo, deja establecido que debe entenderse como horario de trabajo, la hora de ingreso y salida que fija el empleador; y finalmente por refrigerio deberá entenderse como el periodo de tiempo que utiliza el trabajador para tomar sus alimentos”³¹. En consecuencia, queda claro que el horario de refrigerio no forma parte de la jornada de trabajo, salvo que se encuentre pactado por las partes.

Finalmente, mediante Resolución de Intendencia N°303-2020-SUNAFIL/ILM de fecha 29 de julio del 2020, después de haberse realizado las actuaciones inspectivas de investigación se corroboró que los trabajadores no disfrutaron de manera íntegra de los 45 minutos del refrigerio de forma continua sino únicamente de 30 minutos. En consecuencia, se dispuso una sanción a la empresa debido a que sus trabajadores tenían un horario de refrigerio inferior al establecido por nuestra normativa.

1.11 Registro y control de asistencia

La legislación laboral exige a los empleadores la obligación de tener un registro de asistencia en el centro de labores, por lo que deberá contar con un medio que le permita llevar un control sobre la hora de entrada y salida de sus trabajadores. Cabe señalar que para llevar el registro de control y asistencia “el empleador puede utilizar un soporte físico o digital debiendo adoptar medidas de seguridad que no permitan su adulteración, deterioro o pérdida”.

Así también es necesario precisar que nuestra normativa prescribe que: “en el lugar del centro de trabajo donde se establezca el control de asistencia debe exhibirse a todos los trabajadores, de manera permanente, el horario de trabajo vigente, la duración del tiempo de refrigerio, y de los tiempos de tolerancia de ser el caso”.

Respecto a este punto, conviene citar la Casación Laboral 5703-2017, Lima la cual ha señalado que el registro de entrada y de salida constituyen pruebas idóneas para acreditar las horas extras, tal es así que de manera textual mediante el fundamento décimo tercero expresa que: “En el caso concreto, corre en autos las pruebas suficientes para acreditar que la demandante laboró fuera de la jornada laboral establecida por la demandada por el periodo comprendido de enero de dos mil uno a octubre de dos mil cuatro, constituyendo prueba idónea los registros de entrada y salida que corren en fojas sesenta y cuatro a noventa que fueron exhibidos por la demandada; no habiendo esta parte desvirtuado tales medios probatorios con otros que le resten valor probatorio; motivo por el que la causal declarada precedente deviene en fundada”³².

³¹ Poder Judicial (2006). Casación N°12584-2015-Callao:18 de agosto de 2016, fundamento 12.

³² Poder Judicial (2006). Casación N°12584-2015-Callao:18 de agosto de 2016, fundamento 13.

Asimismo, solo podrá impedirse el registro de ingreso cuando el trabajador acuda al centro de trabajo después del horario de trabajo, ya sea de manera posterior a la hora de ingreso o del tiempo de tolerancia fijado por el empleador. En consecuencia, si se permite el ingreso del trabajador, después del horario establecido debe registrarse la asistencia.

Finalmente, el art. 10-A del Decreto Supremo N°007-2002-TR nos habla del registro de las horas extras precisando que: “el empleador está obligado a registrar el trabajo prestado en sobretiempo mediante la utilización de medios técnicos o manuales seguros y confiables”. Por último, menciona que la deficiencia del sistema de registro no impedirá el pago del trabajo realizado en sobretiempo, ello siempre y cuando el trabajador demuestre mediante otros medios (por ejemplo, registro manual de asistencia, videos de las cámaras de vigilancia, correos electrónicos) su efectiva realización.

Como consecuencia de lo antes expuesto, la norma nos lleva a afirmar que tener un registro forma parte de una obligación por parte del empleador, sin embargo, el hecho que no exista un registro o el mismo haya sufrido un defecto, ello no impide que el empleador pueda efectuar el pago que corresponde. Es por ello que el trabajador en su momento deberá demostrar haber laborado en sobretiempo con la finalidad de recibir el pago de horas extras. Lo mencionado ha sido recogido mediante jurisprudencia de la Corte Suprema recaída en la casación N°3759-2015-La Libertad³³.

Respecto al contenido del registro, el art. 02 del Decreto Supremo N°004-2006-TR advierte que: “el registro debe contener información mínima tal como el nombre, denominación o razón social del empleador, número de Registro Único de Contribuyentes del empleador, nombre y número del documento obligatorio de identidad del trabajador, fecha, hora y minutos del ingreso y salida de la jornada de trabajo y las horas y minutos de permanencia fuera de la jornada de trabajo”. Seguidamente el Art. 3 de la norma sustantiva prescribe que: “el control de asistencia puede ser llevado en soporte físico o digital, adoptándose medidas de seguridad que no permitan su adulteración, deterioro o pérdida. En el lugar del centro de trabajo donde se establezca el control de asistencia debe exhibirse a todos los trabajadores, de manera permanente, el horario de trabajo vigente, la duración del tiempo de refrigerio, y los tiempos de tolerancia, de ser el caso”.

Tal y como se ha mencionado en el apartado anterior la falta de este registro no impide el pago de las horas extras, es por ello que en caso se encuentre al trabajador en el centro de trabajo antes o después del horario establecido se presume que el empleador dispuso la

³³ Poder Judicial (2017). Casación N°3759-2015-La Libertad: 29 de marzo de 2017, fundamento 10.

realización de trabajo en sobretiempo, en consecuencia y a fin de evitar presunciones resulta necesario que el empleador cumpla con las obligaciones referidas al contenido del registro de asistencia.

El art. 1 del Decreto Supremo 011-2006-TR ha prescrito que: "el empleador debe poner a disposición el registro, cuando lo requieran La Autoridad Administrativa de Trabajo; el sindicato con respecto a los trabajadores que representa; a falta de sindicato, el representante designado por los trabajadores; el trabajador sobre la información vinculado con su labor; y, toda Autoridad Pública que tenga tal atribución determinada por Ley". En este sentido queda claro que cuando dicho registro sea requerido por las autoridades mencionadas el empleador deberá ponerlo a disposición el registro de asistencia para los fines que crean convenientes.

Por otro lado, los empleadores se encuentran obligados a conservar los registros de asistencia hasta por cinco (5) años después de haber sido producidos, así lo determina de manera explícita el art. 6 del Decreto Supremo N°004-2006-TR.

Conservar dichos registros de asistencia consiste en una obligatoriedad, así lo ha señalado la Jurisprudencia de la Corte Suprema mediante la Casación N°08218-2015-LIMA a través de la cual se ha precisado que: "de acuerdo a lo establecido en los artículos 5° y 6° del Decreto Supremo N°004-2006-TR es deber de los empleadores conservar los registros de asistencia hasta por cinco (05) años después de generados y poner los mismos a disposición de las entidades señaladas por ley cuando le sean requeridos. El incumplimiento por parte del empleador de tal obligación, faculta al Juez a extraer conclusiones en contra de los intereses de la parte requerida en razón a la conducta asumida en el proceso, de conformidad con el art. 29° de la Ley N°29497"³⁴.

Finalmente tenemos el art. 7 del Decreto Supremo N.º 011-2006-TR que modifica los alcances del Decreto Supremo N.º 004-2006-TR establece disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada, de esta manera prescribe que: "si el trabajador se encuentra en el centro de trabajo antes de la hora de ingreso y/o permanece después de la hora de salida, se presume que el empleador ha dispuesto la realización de labores en sobretiempo por todo el tiempo de permanencia del trabajador, salvo prueba en contrario, objetiva y razonable"³⁵. Por tanto, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias que faciliten la salida inmediata de los trabajadores del centro de trabajo

³⁴ Poder Judicial (2017). Casación Laboral 5703-2017, Lima: 06 de octubre de 2017, fundamento 5.

³⁵ Decreto Supremo 011-2006 TR, que modifica Decreto Supremo N.º 004-2006-TR, que establece disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada, Diario Oficial El Peruano, 06 de abril de 2006, Art.07.

una vez culminado su horario de trabajo, de lo contrario se generarían presunciones de generación de horas extras que podrían llegar al extremo que el empleador resulte multado por el Ministerio de Trabajo por el no pago del trabajo en sobretiempo.



Capítulo 2

El trabajo en sobretiempo

2.1 Definición y alcances

Tal y como lo advertimos en el primer capítulo la jornada de trabajo es el periodo de tiempo en el cual el trabajador efectúa labores en el centro laboral, en este sentido el empleador se encuentra obligado a informar a sus trabajadores el horario de trabajo el cual dependerá de las propias necesidades de la empresa, debiendo colocarse en un lugar visible para conocimiento de todo el personal. Vale preguntarnos qué pasa cuando esta necesidad invita a que el empleador requiere que sus trabajadores continúen laborando después del término de su jornada; ante dicha pregunta debemos decir que el trabajo en sobretiempo es un mecanismo favorable para el empleador el cual permite hacer frente a estas necesidades de la empresa.

Al respecto José Luis Monereo y Juan Gorelli, señalan que: “las horas extraordinarias son aquellas que se desarrollan en casos en los que se producen circunstancias anómalas que requieren una ampliación puntual de la jornada de trabajo”³⁶, es decir debido a estas circunstancias existe una obligación de continuar con las labores, en consecuencia, el empleador utiliza dicho mecanismo con la finalidad que de manera excepcional el trabajador cumpla con dichas necesidades.

Podemos decir que el trabajo en sobretiempo es aquella labor realizada por el trabajador en el centro de trabajo y que no está contemplada dentro de la jornada laboral. Así pues, la Organización Internacional del Trabajo, nuestra Constitución Política del Perú y demás normas sobre la jornada ordinaria de trabajo, señalan que es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales en promedio como máximo, en consecuencia, el trabajo en sobretiempo o las comúnmente denominadas horas extras serán aquellas horas que exceden la jornada ordinaria (fijada legal o convencionalmente), aun cuando se trate de una jornada a tiempo parcial.

Al respecto la casación N°2338-97-Chincha ha señalado lo siguiente: “Las horas extras siendo de naturaleza voluntaria tiene como exigencia que exista consentimiento de ambas partes para percibirlo, presupuesto que no ha sido acreditado dentro del proceso, resultando entonces improcedente el pago de las horas extras y por ende innecesario emitir pronunciamiento sobre la causal que figura en el punto a) debe obviarse el concepto de movilidad toda vez que al trabajador solo se le hizo entrega de este monto para el cabal desempeño de sus labores, en cantidades que hacen llegar a la conclusión que razonablemente eran empleadas para dicho fin”.

³⁶ Monereo Pérez, José Luis; y Gorelli Hernández, Juan. *Tiempo de Trabajo y Ciclos Vitales*. Granada, España: Ed. Comares, 2009, p. 137.

Se advierte entonces que se necesita del consentimiento tanto del empleador como trabajador para poder realizar horas extras.

Como ya se ha mencionado el trabajo en sobretiempo puede producirse antes de la hora de ingreso o después de la hora de salida determinada por el empleador; esto supone una prestación efectiva de labores en beneficio del empleador, por tanto, no será considerada como sobretiempo el tiempo que un trabajador dedique fuera de la jornada ordinaria en actividades distintas a las encomendadas por su empleador.

En nuestro ordenamiento, el art. 9 y 10 del Decreto Supremo N°007-2002-TR que corresponde al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°854, establecen la posibilidad que el trabajador acuerde con el empleador el trabajo en sobretiempo, siempre que sea voluntario y se retribuya con una sobretasa legal, la misma que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes. Estas premisas resultan importantes en la presente investigación, toda vez que las mismas permiten un acuerdo entre las partes (empleador y trabajador), para ello debe mediar la voluntad y una retribución económica adicional y proporcional al número de horas trabajadas. Por tanto, ante la siguiente pregunta ¿Es posible celebrar de manera previa un pacto de horas?, podemos decir que la normativa si permite este pacto, siempre y cuando se lleve a cabo bajo los lineamientos antes señalados.

2.2 Características

2.2.1 Voluntariedad

El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación, en consecuencia, vale decir que es determinación del trabajador efectuarlas o no, así lo ha determinado el art. 9 del Decreto Legislativo N°854.

Pese a lo señalado en el párrafo anterior, de comprobarse una prestación personal de servicios fuera del horario establecido (ya sea antes o después del horario de trabajo) que impliquen trabajo en sobretiempo, incluso en el supuesto que la misma no haya sido ordenada por el empleador, se entenderá que aquella ha sido otorgada de manera tácita, debiendo otorgarse el pago de la remuneración que corresponde por la labor realizada en sobretiempo.

En consecuencia, el empleador no puede obligar al trabajador a prestar sus servicios después de la jornada ordinaria establecida ni el trabajador puede exigir al empleador extender su jornada de trabajo bajo el concepto de horas extras, así como el pago por dicha labor. Aun cuando el empleador considere una labor de suma importancia, no puede obligar al trabajador

al cumplimiento de horas extras, por tanto, ante una negativa el empleador no puede considerarlo como una falta disciplinaria.

En esta línea, en el ámbito laboral el tercer párrafo del art. 09 del Decreto Legislativo N°854 establece que: “(...) el empleador infractor deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra, cuando este demuestre que le fue impuesta”.

Asimismo, en el ámbito administrativo mediante la Ley 28806 Ley General de Inspección de Trabajo se ha establecido que: “corresponde a una infracción muy grave el incumplimiento de las disposiciones de trabajo en sobretiempo”³⁷.

Finalmente, en el ámbito penal, el Código Penal (1991) mediante art. 168-B nos habla del trabajo forzoso, indica de manera textual que: “El que somete u obliga a otra persona, a través de cualquier medio o contra su voluntad, a realizar un trabajo o prestar un servicio, sea retribuido o no, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de seis ni mayor de doce años”³⁸. En este punto debemos dejar en claro que este ilícito, se aleja por completo del supuesto analizado en la presente investigación, pues el principio de voluntariedad cumple un rol importante al momento de efectuarse el trabajo en sobretiempo.

A diferencia de otros países en los cuales se ha restringido el número de horas extras (en España no puede ser más de 80 horas al año³⁹ y Colombia no más de 12 a la semana⁴⁰) en la normativa peruana vigente, no existe ningún tipo de límite, dejándose abierta la posibilidad de que los empleadores cometan excesos que de ninguna manera deberían permitirse en nuestro país.

2.2.2 *Carácter imperativo excepcional*

Si bien es cierto nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, existe la posibilidad en la cual los trabajadores se encuentren obligados a cumplir con la jornada en sobretiempo, y esto es cuando: “cuando la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o

³⁷ El Art.25.6 del Reglamento de la Ley general de inspección del trabajo establece que: “El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general”.

³⁸ Código Penal, art.168-B (modificado por el art.2 de la Ley 30222, del 11/07/2014)

³⁹ El art.34 del Estatuto de los Trabajadores (ET) (Real Decreto Legislativo 2/2015) regula el tiempo de trabajo, precisando mediante Numeral 02 lo siguiente: “del art.35 del Estatuto de los Trabajadores establece que 2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado”.

⁴⁰ Art.22 de la ley 50 de 1990-Colombia establece que: “Límite del trabajo suplementario. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras”.

fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes de la empresa, o cuando dicho hecho impida la continuidad de la actividad productiva”⁴¹.

En tal sentido, dichas circunstancias gozan de un carácter inevitable, indispensable e irresistible resultando necesaria la continuación de la prestación de servicios fuera de la jornada ordinaria. Para tal caso queda claro que se trata de un imperativo excepcional en los cuales la jornada en sobretiempo solo resulta aplicable cuando nos encontremos frente a casos justificados.

Nuestro ordenamiento jurídico mediante el art. 9 del Decreto Legislativo N°854, no formula distinción de las horas extras, salvo la referencia señalada en el segundo párrafo a las trabajadas a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor, cual de manera textual indica lo siguiente: “Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor Resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva”.

La normativa de la OIT recoge los motivos y circunstancias que permiten sobrepasar el máximo autorizado de horas extraordinarias en varios convenios y recomendaciones, sin embargo, todos ellos con una nota de excepcionalidad, así lo expresa el art. 03 del Convenio sobre las horas de trabajo (industria), cuando señala: “que el límite de horas de trabajo previsto en el art. 2 podrá ser sobrepasado en caso de accidente o grave peligro de accidente, cuando deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas o en las instalaciones, o en caso de fuerza mayor; pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa”⁴².

Partiendo de esta idea, a manera de ejemplo podemos señalar las siguientes situaciones referidas casos fortuitos o fuerza mayor, en los cuales se requiere que el trabajador brinde trabajo en sobretiempo porque así lo amerita la circunstancia:

- a. La paralización de actividades producto de una interrupción de energía eléctrica lo cual pone el peligro la continuidad de actividad productiva, causando daño en productos alimenticios. Por ejemplo, en la industria pesquera, con la finalidad de cumplir con la entrega de producción sobre todo evitar la descomposición de productos del mar, se precisa continuar

⁴¹ Decreto Supremo N°854, Ley de Jornada de trabajo, horario de trabajo y trabajo en sobretiempo modificado por N°27671, Diario Oficial El Peruano, 01 de octubre de 1996, Art.09.

⁴² C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) Convenio por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales (Entrada en vigor: 13 junio 1921), art.3.

con las labores unas horas más después de la culminación de la jornada de trabajo establecida.

- b. Cuando se produce un temblor que causa daño a las instalaciones del centro de labores, situación que hace imprescindible la participación de algunos trabajadores después de la jornada de trabajo, ello con el fin de organizar los ambientes de la empresa y de esta manera evitar mayores daños.

En este sentido podemos decir que el trabajador podría verse comprometido a realizar horas extras cuando los bienes de la empresa se encuentran en peligro o riesgo inminente y solo en lo indispensable con la finalidad de evitar un daño mayor que cause una grave perturbación en su buen funcionamiento. Cabe señalar que dicho trabajo en sobre tiempo se remunera como horas extras de acuerdo con lo regulado por nuestro ordenamiento.

2.3 Compensación

2.3.1 Pago en sobretiempo

La normativa ha señalado que el trabajo en sobretiempo debe ser remunerado en la misma oportunidad de pago de las remuneraciones, tal es así que mediante el art. 10 del Decreto Legislativo N°854 se ha señalado que: “el tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo”; asimismo menciona que se abona con un recargo a convenir, sin embargo, establece los límites mínimos de esta compensación, de manera que “el pago de las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento para las horas restantes”⁴³.

Siguiendo lo señalado por nuestra normativa, ha quedado establecido mediante el párrafo cuarto del art. 10 de la Ley de Jornada de Trabajo en Sobretiempo que el acuerdo entre empleador y trabajador respecto a la compensación de horas extras con el otorgamiento de periodos equivalentes de descanso, debe constar por escrito, pero además la norma señala que dicha compensación debe cumplirse dentro del mes calendario siguiente a aquel en el que se realizó la labor, salvo que las partes acuerden una compensación distinta.

De acuerdo a lo mencionado tenemos claro que la compensación del trabajo en sobretiempo puede darse de dos formas, una de ellas es el pago de acuerdo con los porcentajes antes señalados y la otra con el otorgamiento de periodos equivalentes de descanso.

Respecto a este punto vale destacar la Casación N°1196-2016-Lima, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria la cual ha prescrito lo siguiente:

⁴³ Auris Gutiérrez, Fredy B, *Summa Laboral*, Nomos & Thesis, 2021, p. 664

“Décimo Segundo. - Sobre la base de la normativa antes señalada, es claro que el trabajo en sobretiempo se puede realizar con la autorización expresa o tácita del empleador. Sin embargo, si la autorización es tácita, el solo hecho de que el trabajador acredite haberse quedado a laborar más allá de la hora de salida del centro de labores, genera la presunción de que ha realizado trabajo sobretiempo con autorización del empleador, correspondiendo a este último la carga probatoria de demostrar que el trabajador permaneció en las instalaciones de la empresa por cualquier otra razón distinta a la de ejecutar trabajo adicional”⁴⁴.

“Décimo Tercero. - Corresponde a los empleadores fiscalizar que sus trabajadores no permanezcan en el centro laboral luego de su hora de salida, pues de ocurrir ello, se presumirá que dicha permanencia ha sido acordada con el empleador y que, por ende, debe ser remunerada como trabajo en sobretiempo”⁴⁵.

“Décimo Cuarto. - En el caso concreto, el actor ha cumplido con aportar pruebas suficientes de que laboró fuera de la jornada laboral establecida por la demandada, constituyendo prueba idónea los registros de entradas y salidas de los trabajadores; no habiendo enervado tales pruebas la demandada con otras que le resten valor probatorio”⁴⁶.

Podemos concluir que la referida sentencia ha precisado un nuevo criterio para el pago de horas extras del trabajador, señalando que los registros tanto de entrada como de salida, resultan suficientes para corroborar que el trabajador realizó trabajo en sobretiempo. Además, los magistrados han precisado que: “el trabajo en sobretiempo se puede realizar con la autorización expresa o tácita del empleador”⁴⁷; en este sentido, bastaría con que el trabajador demuestre que realizó labores antes o después del horario establecido, para generar la presunción de que ha realizado horas extras.

Como ya lo hemos advertido el art. 23 de nuestra Constitución mediante párrafo cuarto establece que: “nadie está obligado a prestar trabajo sin la debida retribución o sin su libre consentimiento”, es decir todo trabajo merece ser retribuido mediante su debido pago. Asimismo, una de las características más resaltantes del trabajo en sobretiempo es la voluntariedad, por ello se debe interpretar que cualquiera que fuese la labor efectuada fuera de la jornada de trabajo tiene que ser pagado al trabajador, de acuerdo a lo establecido por el art. 10 del Decreto Supremo N°008-2002-TR el cual prescribe que: “el tiempo trabajado que exceda a la jornada ordinaria se considera en sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que

⁴⁴ Poder Judicial (2016). Casación N°1196-2016-Lima, del 23 de setiembre de 2016 a fojas 12-14, fundamentos 11, 12 y 13

⁴⁵ Idem

⁴⁶ Idem.

⁴⁷ Idem.

para las dos primeras horas no podrá ser inferior al 25% por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función al valor hora que corresponde y el 35% para las horas restantes”.

Finalmente, la falta de pago de trabajo en sobretiempo es considerada como infracción muy grave, ello de conformidad con lo establecido mediante Decreto Supremo N°019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo. En atención a lo mencionado la autoridad administrativa de Trabajo podrá disponer la realización de inspecciones permanentes con la finalidad de garantizar el cumplimiento del pago de las horas extras laboradas.

2.3.2 Descanso compensatorio

El art. 10 del Decreto Legislativo N°854 menciona que: “el empleador y el trabajador podrán acordar compensar el trabajo prestado en sobretiempo con el otorgamiento de períodos equivalentes de descanso”. En este sentido podemos observar que nuevamente nuestra normativa permite establecer un pacto entre el trabajador y su empleador, con la finalidad de llegar a un acuerdo respecto a la compensación de trabajo en sobretiempo.

Al respecto el art. 26 del Reglamento del TUO del Decreto Legislativo N°854, señala que dicho acuerdo debe constar por escrito, asimismo refiere que la compensación deberá realizarse dentro del mes siguiente a aquel en que se efectuaron las labores, salvo que en el acuerdo escrito las partes hayan pactado que la compensación podrá realizarse en una fecha distinta.

2.3.3 Supuestos especiales

2.3.3.1 Compensación en horario nocturno. Tal y como lo hemos mencionado, la jornada en horario nocturno comprende el tiempo trabajado entre las 10:00 p.m. y 6:00 a.m., así lo ha dispuesto expresamente nuestra legislación. Podemos decir que la jornada en horario nocturno, resulta agobiante para el trabajador en primer lugar pues las mismas son contrarias a nuestro reloj biológico, lo que a la larga genera un daño perjudicial a la salud, pues resulta difícil cumplir con las horas de sueño durante el día, lo que hace que dicho descanso no sea del todo reparador. En segundo lugar, este tipo de jornada altera las relaciones en el entorno familiar y social del trabajador, privándose de compartir momentos especiales de su vida con sus más cercanos. Ante ello nuestro ordenamiento ha pretendido darle mayor protección al trabajador que labora en horario nocturno, dejando en claro que, en la medida de posible dicho horario deberá ser rotativo, asimismo establece el pago de la sobretasa a la que se encuentra obligado el empleador.

En atención a lo mencionado la Decreto Legislativo N°854 mediante el art. 08 dispone que: “en los centros de trabajo en que las labores se organicen por turnos que comprenda

jornadas en horario nocturno, éstos deberán, en lo posible, ser rotativos. El trabajador que labora en horario nocturno no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago con una sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) de ésta”.

Teniendo en cuenta que con fecha 03 de abril del 2022 fue publicado el Decreto Supremo N°003-2022-TR, mediante el cual en su art. 01, el Gobierno se dispuso incrementar en S/ 95.00 (Noventa y cinco y 00/100 soles) la Remuneración Mínima Vital, es por ello que pasó de S/ 930.00 (Novecientos treinta y 00/100 soles) a S/ 1,025.00 (Mil veinticinco y 00/100 soles); incremento que ha tenido eficacia desde el primero de mayo del 2022. En consecuencia, respecto a la sobretasa de 35% de la RMV, actualmente la compensación por la jornada nocturna corresponde S/.1,383.75 soles (Mil trescientos ochenta y tres y 75/100 soles) mensuales o S/.46.13 soles por día.

2.3.3.2 Compensación en día de descanso semanal obligatorio. Como sabemos producto de la jornada de trabajo se produce el desgaste del trabajador el cual no solo se compensa con las vacaciones luego de haber cumplido un año de servicios, sino que también necesita de un descanso que le permita reponer sus energías en el transcurso del año, para ello de manera constitucional mediante art. 25 se ha establecido que los trabajadores tienen derecho al descanso semanal remunerado.

De lo manifestado deberá entenderse que todo trabajador tiene derecho como mínimo a veinticuatro horas consecutivas de descanso en la semana, el que se otorgará preferentemente en día domingo, así lo ha establecido el art. 1 del Decreto Legislativo N°713. Sin embargo, de acuerdo a las necesidades o requerimientos de producción, el empleador podrá designar el descanso semanal cualquier otro día distinto al domingo debiendo determinar el día en que el trabajador disfrutará de su descanso sustitutorio, o establecer jornadas acumulativas y descansos respetando la debida proporción.

En atención a lo mencionado resulta conveniente revisar lo prescrito mediante Reglamento del Decreto Legislativo N°713 el cual nos habla sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, prescribiendo que: “la remuneración por el día de descanso obligatorio de los trabajadores remunerados semanalmente es equivalente a la de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados en dicho período. La remuneración de los

trabajadores que prestan servicios a destajo, es equivalente a la suma que resulte de dividir el salario semanal entre el número de días de trabajo efectivo⁴⁸.

Por tanto, concluimos que, la remuneración por el día de descanso semanal obligatorio será equivalente al de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de horas efectivamente laborados. Para línea de nuestro análisis conviene rescatar que, en caso de realizar horas extras en el día de descanso semanal obligatorio, deberá efectuarse el pago antes señalado más la sobretasa que se aplicará de manera proporcional al número de horas extras trabajadas.

2.3.3.3 Compensación en día de feriado. Al igual que el supuesto anterior, los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados, para ello el art. 6 del Decreto Legislativo N°713⁴⁹, modificado por la Ley N°31530 de fecha 25 de julio del 2022 de manera taxativa, ha hecho un listado de los días feriados en nuestro país.

Estos feriados son de extensión absoluta, es decir se disfrutan en todo el país; tampoco hace distinción sobre la situación personal del trabajador ya que igualmente descansará aun cuando no tenga nacionalidad peruana o no profese la religión católica que si se justificarían el descanso en conmemoración de fiestas cívico-patrióticas o propias de la religión católica⁵⁰.

Ahora bien, siguiendo lo establecido por la normativa, los feriados antes señalados se celebrarán en la fecha respectiva, sin embargo, es completamente válido que, en atención a los propios intereses del trabajador o por razones vinculadas a las necesidades o productividad de la empresa el empleador y el trabajador pueden acordar sustituir la fecha en que corresponda gozar el descanso físico de los estos feriados, en este supuesto resulta necesario que el empleador comunique a la autoridad administrativa de este acuerdo arribado con el trabajador.

En consecuencia, si el trabajador cumple labores en día feriado, resulta claro que el empleador deberá cumplir con el pago de una sobretasa. A modo de ejemplo, si un trabajador percibe una remuneración mensual de S/ 2,400.00 soles, su remuneración diaria equivale a S/

⁴⁸ Reglamento del Decreto Legislativo N.º 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada Decreto Supremo N°012-92-TR, art.1.

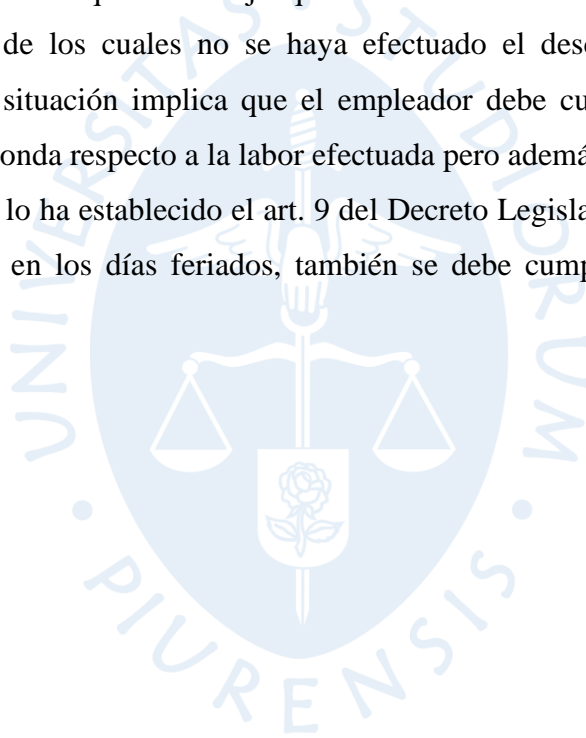
⁴⁹ El art. 06 del Decreto Legislativo N°713, Legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada modificado mediante Ley N°31530 de fecha 25 de julio del 2022 señala que son días feriados los siguientes: Año Nuevo (1 de enero), Jueves Santo y Viernes Santo (movibles), Día del Trabajo (1 de mayo), San Pedro y San Pablo (29 de junio), Fiestas Patrias (28 y 29 de julio), Batalla de Junín (06 de agosto), Santa Rosa de Lima (30 de agosto), Combate de Angamos (8 de octubre), Todos los Santos (1 de noviembre), Concepción (8 de diciembre), Batalla de Ayacucho (9 de diciembre), Navidad del Señor (25 de diciembre)". Asimismo con fecha 15 de junio de 2023, se publicó en el diario oficial El Peruano la Ley N°31788, Ley que declara feriado nacional El 7 de junio en conmemoración de la batalla de Arica y del día de la bandera. Finalmente, el art. 04 de la Ley N°31822, declara Día de la Fuerza Aérea del Perú y feriado nacional el 23 de julio de cada año, en conmemoración al heroico sacrificio del Capitán FAP José Abelardo Quiñones Gonzales, cabe señalar que dicho feriado se hará efectivo a partir del año 2024.

⁵⁰ García Manrique, Álvaro, *Remuneraciones y beneficios sociales*, Gaceta Jurídica S.A, Lima, 2014, pág. 170.

80.00 soles. En consecuencia, el empleador deberá pagar el valor del trabajo realizado en día feriado en la suma de S/80.00 soles, más el pago de sobretasa del 100% de ese valor, por tanto, el trabajador recibirá la suma de S/160.00 soles.

Por otro lado, tal como se desprende del art. 8 del Decreto Legislativo N°713 respecto a los días no laborales, es decir aquellos que son dictados por medio de normas infralegales tales como Decretos Supremos, entendidos como días de descanso que deben ser compensados por el trabajador previo acuerdo con el empleador, la norma señalada que: “los trabajadores tienen derecho a percibir por el día feriado no laborable la remuneración ordinaria que corresponde a un día de trabajo”, dicha remuneración se efectuará en forma proporcional a los días efectivamente trabajados.

Finalmente, tenemos que el trabajo que ha sido efectuado en los días feriados no laborables y respecto de los cuales no se haya efectuado el descanso sustitutorio, se ha establecido que dicha situación implica que el empleador debe cumplir con el pago de la retribución que corresponda respecto a la labor efectuada pero además se le deberá abonar una sobretasa de 100%, así lo ha establecido el art. 9 del Decreto Legislativo N°713, asimismo de realizarse horas extras en los días feriados, también se debe cumplir con la sobretasa que corresponda.



Capítulo 3

El pacto de trabajo en sobretiempo

3.1 Evolución de su tratamiento

La jornada de trabajo es una de las condiciones de trabajo de mayor lucha que ha venido afrontando la sociedad a lo largo del tiempo, sin duda se ha constituido como uno de los derechos universales de mayor transcendencia en el ámbito del respeto de la dignidad humana.

En palabras de Jorge Toyama de una legislación flexible estamos pasando a una regulación controlista y con una mayor fiscalización laboral⁵¹. Con el paso del tiempo en nuestro ordenamiento se han implementado una serie de reformas, las mismas que si bien es cierto cumplen su finalidad, las mismas como menciona el autor: “no sirven por completo para canalizar relaciones laborales necesarias ni las prácticas de gestión humana”⁵².

El mencionado art. 25 de nuestra Constitución ha establecido la presunción de horas extras y con ello podemos advertir que los trabajadores no pueden quedarse en los establecimientos de las empresas fuera del horario de trabajo a menos que se generen mecanismos formales a fin de que no se originen horas extras. En atención a lo mencionado cabe preguntarnos ¿qué pasaría si un trabajador, por tema de horarios, decide quedarse en la empresa a fin de llevar clases virtuales de un post grado?, a mi parecer no habría inconveniente siempre que el trabajador afirme tal hecho, sin embargo, esto no siempre resulta suficiente, debiendo crearse procedimientos a fin de que la empresa no reciba multas por no pagar horas extras.

Como ya lo hemos mencionado a lo largo de la presente investigación, la normativa peruana no ha establecido límites respecto a la generación de horas extras, pese a ello las mismas deberán realizarse en concordancia con la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Peruana la cual expresa que: “las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Americana de los Derechos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú”.

En este sentido, conviene mencionar que la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), en su art. XV establece que: “Toda persona tiene derecho a

⁵¹ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge, El derecho Individual del trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-práctico, Gaceta Jurídica, Lima, 2015, p. 399.

⁵² Idem.

descanso, a honesta recreación y a la oportunidad de emplear útilmente el tiempo libre en beneficio de su mejoramiento espiritual, cultural y físico”.⁵³

Tal y como se ha mencionado en el primer capítulo tanto la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) a través del art. 24 como Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) mediante art. 07, han establecido que “toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración de trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.”

De lo manifestado, a raíz de la interpretación de los Convenios Internacionales ratificados por el Perú podemos encontrar que existe una obligación de poner límites a las horas de trabajo, prevaleciendo el derecho al descanso, entendido como aquel tiempo que permite que el trabajador recupere fuerzas a fin de reincorporarse a sus labores, además existe un énfasis en la limitación razonable de las horas de trabajo.

Al respecto es necesario mencionar la Casación Laboral 3780-2014, La Libertad la cual, mediante el primero considerando, respecto a los límites máximos de la jornada de trabajo expresa que: “si bien no existe norma que establezca en doce horas diarias el límite máximo de la jornada de los trabajadores con labores intermitentes, dicho límite viene impuesto por el principio de razonabilidad que impiden jornadas extenuantes que contravengan el derecho al trabajo”⁵⁴.

Por tanto, se debe entender que la razonabilidad se encuentra relacionada con el contenido del derecho al tiempo libre y al descanso, ya que este es un derecho que tiene una protección constitucional el cual no puede ser vulnerado.

3.2 Organización Internacional del Trabajo

La OIT es uno de los entes máximos de las normas internacionales referidas al Derecho del Trabajo, a través de su normativa se ha definido y regulado el tiempo de Trabajo. El art. 02 del Convenio N°01 de la OIT trata sobre la jornada máxima y de manera explícita prescribe lo siguiente: “En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que solo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación:

⁵³ Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana Bogotá, Colombia, 1948, art. XV.

⁵⁴ Poder Judicial (2014). Casación Laboral 3780-2014 La Libertad, del 06 de julio de 2016 de setiembre de 2016 a fojas 03, fundamentos 01.

- a. Las disposiciones del presente Convenio no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza.
- b. Cuando en virtud de una ley de la costumbre o de convenios entre las organizaciones patronales y obreras (a falta de dichas organizaciones, entre los representantes de los patronos y de los obreros) la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas, una disposición de la autoridad competente, o un convenio entre las organizaciones o representantes supradichos, podrá autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana. El exceso del tiempo previsto en el presente párrafo nunca podrá ser mayor de una hora diaria.
- c. Cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un periodo de tres semanas, o un periodo más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un periodo de tres semanas, o un periodo de tres semanas, o un periodo más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana”⁵⁵.

Se observa que en dicho Convenio no existe una definición exacta de tiempo de trabajo como tal, toda vez que solo hace referencia a la jornada máxima establecida para el sector industrial, definiendo únicamente cuando nos encontramos dentro de la jornada a fin de poder aplicar el límite temporal el cual es de ocho horas diarias y cuarenta y ocho por semana. Por otro lado, de la lectura se advierte que el convenio resulta aplicable únicamente al sector Industrial, sin embargo, pese a tratarse de un sector representativo donde se presentaron abusos respecto al trabajo en horas extras, no se trata del único sector aplicable; podemos decir que la redacción puede tratarse de los referentes que se tenían en la época toda vez que hablamos de los inicios del siglo XX.

El art. 03 del Convenio N°01 de la OIT trata sobre el límite de horas de trabajo y de manera explícita prescribe que “el límite de horas de trabajo previsto en el art. 2 podrá ser sobrepasado en caso de accidente o grave peligro de accidente, cuando deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas o en las instalaciones, o en caso de fuerza mayor; pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal

⁵⁵ C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) Convenio por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales (Entrada en vigor: 13 junio 1921), art.2.

de la empresa”.⁵⁶ Respecto del mencionado artículo podemos observar la limitación que existe respecto a las horas de trabajo, y es que tal y como se desprende nos señala que el límite de horas podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana en caso de accidente o grave peligro de accidente, es decir cuando se trate de situaciones imprevisibles para el empleador de carácter excepcional, razón por la cual podemos decir que conduce de la buena fe laboral del trabajador.

Otro punto importante para analizar es el art. 06 del Convenio N°01 de la OIT ya que el mismo puntualiza la posibilidad de que cada país mediante reglamentos pueda determinar el número máximo de horas extraordinarias que pueden ser autorizadas, precisando en el apartado N°02 que: “la tasa del salario de dicho trabajo en sobretiempo será aumentada en un 25% con relación al salario normal”. Es necesario precisar que en nuestro país la normatividad laboral si contenía un límite a las horas extras, el cual se encontraba comprendido en el art. 21 del Reglamento del TUO del Decreto Legislativo N°854, Decreto Supremo N°008-2002-TR, el cual prescribía lo siguiente que “el trabajo efectuado en sobretiempo, es por naturaleza extraordinario, por lo que en promedio mensual no podrá exceder de cuatro quintos de la jornada ordinaria semanal”⁵⁷; en este sentido de manera expresa en nuestro ordenamiento si existía un límite de las horas extras.

De lo expresado por la norma advertimos que la misma había establecido dos límites, el primero está referido al carácter extraordinario, ello pues su realización es excepcional, de manera que solo podrán efectuarse cuando se trate de casos justificados. El segundo límite enfocado en el promedio mensual en que podrá realizarse dichas horas, para ello utilizaremos un ejemplo, si un trabajador labora 48 horas semanales en razón a 8 horas diarias de lunes a sábado, el promedio mensual de horas extras que podrá realizar corresponde a 38 horas con 40 minutos como máximo.

Sin embargo, dicho artículo fue derogado por el art. 3 del Decreto Supremo N°012-2002-TR, publicado el 9 de agosto de 2002, bajo la idea que se requería modificar la mencionada norma reglamentaria a fin de lograr una mejor aplicación de las disposiciones legales vigentes, llevándose con ello el límite de horas extras que debía existir entre jornadas. De esta manera bajo mi punto de vista se ha dejado carta abierta a la posibilidad de efectuar horas extras de manera ilimitada vulnerando el principio de irrenunciabilidad, ya que al margen

⁵⁶ C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) Convenio por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales (Entrada en vigor: 13 junio 1921), art.3.

⁵⁷ Art.21 del Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, derogado por el art.3 del Decreto Supremo N°012-2002-TR, publicado el 9 de agosto de 2002.

de que exista una compensación económica, esta renuncia voluntaria ha afectado de manera directa lo establecido por el art. 25 de la Constitución Política del Perú.

Finalmente tenemos que para el caso peruano no existe un límite al trabajo en sobretiempo, hecho que implica una afectación constitucional máxima si el convenio N°01 de la OIT ha establecido que cada país debe regular dicho límite. Pese a ello debemos analizar cada situación en armonía con los límites establecidos en los Convenios Internacionales que han sido ratificados por nuestro país.

3.3 En el ordenamiento jurídico peruano

Resulta necesario detenernos un poco más en la manera como el Constituyente peruano ha recogido el concepto de jornada de trabajo, para ello debemos remontarnos primero a las regulaciones en materia de jornada de trabajo, las cuales se establecieron con motivo de la lucha obrera que en nuestro país se iniciaron a finales del siglo 19, pero fue en enero del 1919 cuando el presidente José Pardo decreto de manera oficial la jornada de trabajo de ocho horas en sector público y privado.

A partir de lo mencionado analizaremos el desarrollo de la jornada de trabajo en el ordenamiento jurídico peruano, así también aquella normativa relacionada al horario de trabajo, jornada en sobretiempo y descansos.

En atención a lo señalado en la Constitución Política del Perú de 1920, mediante el art. 47 prescribía lo siguiente: “El Estado legislará sobre la organización general y la seguridad del trabajo industrial y sobre las garantías en él de la vida, de la salud y de la higiene. La ley fijará las condiciones máximas del trabajo y los salarios mínimos en relación con la edad, el sexo, la naturaleza de las labores y las condiciones y necesidades de las diversas regiones del país. Es obligatoria la indemnización de los accidentes del trabajo en las industrias y se hará efectiva en la forma que las leyes determinen”.

En esta misma línea, la Constitución Política de 1933 mediante art. 46 prescribe lo siguiente: “El Estado legislará sobre la organización general y la seguridad del trabajo industrial, y sobre las garantías en él de la vida, la salud y la higiene. La ley fijará las condiciones máximas de trabajo, la indemnización por tiempo de servicios prestados y por accidentes, así como los salarios mínimos en relación con la edad, el sexo, la naturaleza de las labores y las condiciones y necesidades de las diversas regiones del país.”

Podemos corroborar que ambas constituciones priorizaron la regulación de las condiciones máximas de trabajo, con la finalidad de salvaguardar el bienestar de los trabajadores. Pese a que en la propia Constitución no existía una regulación específica respecto a la jornada de trabajo, remitía a la norma para regular dicho alcance.

Por otro lado, en el marco del trabajo remoto producto de la pandemia provocada por el Covid-19, mediante Decreto de Urgencia N°127-2020 se ha regulado el derecho a tiempo de descanso del trabajador, tal es así que establece que “el empleador no puede exigir al trabajador la realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral durante el tiempo de desconexión digital. Tratándose de trabajadores no comprendidos en la jornada máxima de trabajo, de conformidad con la normativa vigente en la materia, el tiempo de desconexión debe ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, además de los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral”⁵⁸. Cabe señalar que el trabajo remoto se encuentra regulado por el Decreto de Urgencia N°026-2020, solo tuvo vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022, pese a ello el Ministerio de Trabajo ha señalado que su aplicación se extendería hasta inicios de marzo de 2023, sin embargo, a la fecha no existe norma que lo haya establecido.

En esta misma línea tanto la Ley N°31572, Ley del Teletrabajo y su Reglamento, también reconocen el derecho a la desconexión, estableciendo un tope máximo entre jornadas, es por ello que mediante el art. 22.3 ha precisado que: “para los teletrabajadores de dirección, para los que no se encuentren sujetos a fiscalización inmediata y para los que presten labores intermitentes o hubieran distribuido el tiempo de su jornada laboral, se establece un lapso diferenciado de, al menos, doce horas continuas en un período de veinticuatro horas, además de los días de descanso, licencias y períodos de suspensión de la relación laboral, a fin de que puedan ejercer su derecho de desconexión”⁵⁹.

De acuerdo a lo prescrito podemos observar que si bien es cierto que el límite entre jornadas no se encuentra regulado, a la fecha existe una regulación respecto a la desconexión digital en el ámbito del trabajo remoto y teletrabajo, por medio del cual se ha precisado que los trabajadores deben tener doce horas de descanso entre jornadas, en este sentido nuestra normativa da luces respecto al tope máximo que debería laborar un trabajador entre cada jornada; en consecuencia nada impediría que esta regulación se aplique al trabajo presencial, toda vez que dicho concepto está ligado con el derecho al descanso por el trabajo realizado.

⁵⁸ Decreto Supremo N°004-2021-TR, Decreto Supremo que dicta disposiciones reglamentarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N°127-2020, Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones, Diario Oficial El Peruano, 11 de marzo de 2021, art 9-A.

⁵⁹ Ley N°31572, Ley del Teletrabajo, Diario Oficial El Peruano, 11 de setiembre de 2022, Artículos 22.3 y Reglamento de la Ley del Teletrabajo, Diario Oficial El Peruano, 26 de febrero del 2023, art.24

3.4 **Jurisprudencia peruana**

A continuación, realizaremos un análisis de Plenos jurisdiccionales, Sentencias de la Corte Suprema, sentencia de Cortes Superiores y Resoluciones de Sunafil a fin de recabar pronunciamientos respecto al acuerdo de trabajo en sobretiempo que puede existir entre trabajador y empleador.

3.4.1 *Plenos jurisdiccionales*

3.4.1.1 Pleno Jurisdiccional Distrital Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa realizado en la ciudad de Chimbote, en el día 19 de octubre del 2018, el cual mediante Tema N°01 está referido al pago de horas extras. A través del referido Pleno se planteó el problema siguiente: “¿Las horas extraordinarias por su propia naturaleza de trabajo más allá de la jornada de trabajo debe acreditarse con medios de prueba objetivos y ante la falta de exhibición de los cuadernos o tarjetas de control de asistencia de parte de la empleadora resulta de aplicación la presunción legal derivada del art. 29 de la Ley N°29496, Nueva Ley Procesal del Trabajo?”.

Al respecto el Pleno adoptó por empate las dos posiciones que habían sido sometidas a votación, en este sentido se precisaron dos posiciones, la primera menciona que a fin de se efectúe el pago de horas extras, resulta necesario que el trabajador cumpla con demostrar a través de pruebas fehacientes el trabajo realizado después de su jornada ordinaria, mientras que la segunda posición señala que en caso el empleador no cumpla con exhibir el cuaderno o tarjetas de control diaria deberá aplicarse la presunción legal derivada de la conducta de la demandada, en este sentido se aplica lo estipulado en el art. 29 de la Nueva Ley Procesal Laboral Ley N°29497, y así ordenar pago de horas extras que demanda.

3.4.1.2 Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2000, celebrado en Tarapoto, los días 5 al 08 de julio del 2000. Tema N°02. A través de este Pleno se acordó que la autorización del empleador para el trabajo y pago de horas extras puede ser expresa o tácita y segundo deja en claro que corresponde al empleador instrumentar la autorización y control del trabajo efectivo en sobretiempo.

Queda claro que los referidos plenos jurisdiccionales apuntan a que más allá del acuerdo expreso o tácito, se requiere que el empleador cumpla con utilizar medios de prueba objetivos que permitan demostrar el trabajo en sobretiempo efectuado por sus trabajadores, ya que no ser así se encontraría obligada a cumplir con el pago de horas extras.

3.4.2 *Jurisprudencia de la Corte Suprema*

3.4.2.1 Casación 1196-2016-Lima. Mediante el fundamento Décimo Segundo la referida casación destaca que es claro que “el trabajo en sobretiempo se puede realizar con la

autorización expresa o tácita del empleador. Sin embargo, si la autorización es tácita, el solo hecho de que el trabajador acredite haberse quedado a laborar más allá de la hora de salida del centro de labores, genera la presunción de que ha realizado trabajo sobretiempo con autorización del empleador, correspondiendo a este último la carga probatoria de demostrar que el trabajador permaneció en las instalaciones de la empresa por cualquier otra razón distinta a la de ejecutar trabajo adicional”. Asimismo, a través del fundamento Décimo Tercero expresa que: “corresponde a los empleadores fiscalizar que sus trabajadores no permanezcan en el centro laboral luego de su hora de salida, pues de ocurrir ello, se presumirá que dicha permanencia ha sido acordada con el empleador y que, por ende, debe ser remunerada como trabajo en sobretiempo”. Finalmente, mediante el fundamento Décimo Cuarto y realizando un análisis del caso concreto, se corroboró que: “el actor ha cumplido con aportar pruebas suficientes de que laboró fuera de la jornada laboral establecida por la demandada, constituyendo prueba idónea los registros de entradas y salidas de los trabajadores; no habiendo enervado tales pruebas la demandada con otras que le resten valor probatorio”⁶⁰.

De lo expuesto podemos observar que al igual que los plenos jurisdiccionales la Jurisprudencia de la Corte Suprema insiste en señalar que en caso el trabajador logre acreditar mediante pruebas haberse quedado más allá del horario de trabajo establecido, se presume que ha realizado trabajo en sobretiempo con autorización de su empleador, en consecuencia, deberá ser remunerada como corresponde.

3.4.2.2 Casación N°1383-2018-Lima. En esta casación la Corte Suprema ha señalado que: “el termino voluntario representa un elemento esencial generador de la relación jurídica laboral de horas extras, el cual en esencia constituye lo que se denomina una “declaración de voluntad”, cuyas formas de exteriorización se encuentran previstas en el art. 141 del Código Civil⁶¹ que admite como válida tanto la declaración voluntaria como la expresa”⁶². En el caso concreto la entidad impugnante alegó no haber otorgado en forma expresa su voluntad para que el demandante efectúe trabajos en sobretiempo, sin embargo, del análisis del caso se ha precisado que sí lo hizo de forma tácita, toda vez que permitió y aceptó la realización de horas

⁶⁰ Casación 1196-2016-Lima, de fecha 23 de setiembre del 2016 emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, fundamento 12, 13 y 14.

⁶¹ Art.141 sobre la Manifestación de voluntad señala que: “puede ser expresa o tácita. Es expresa cuando se realiza en forma oral o escrita, a través de cualquier medio directo, manual, mecánico, electrónico u otro análogo. Es tácita cuando la voluntad se infiere indubitablemente de una actitud o de circunstancias de comportamiento que revelan su existencia. No puede considerarse que existe manifestación tácita cuando la ley exige declaración expresa o cuando el agente formula reserva o declaración en contrario”.

⁶² Casación N°1383-2018-Lima, del 26 de marzo del 2009. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, fundamento 7.

extras a fin de beneficiarse, es por ello que el no expresar su voluntad no afecta la validez y exigibilidad de dicha relación jurídica.

3.4.2.3 Casación N°1103-2001-Lima. Por medio de la referida casación podemos observar dos puntos importantes advertidos en fundamento cuarto ya que enfatiza en primer lugar lo estipulado por el art. 9° del Decreto Legislativo N°854 en cual menciona que “el trabajo en sobre tiempo es voluntario en consecuencia nadie puede ser obligado a realizar trabajo extraordinario sin su previo consentimiento, salvo los casos justificados que la misma ley prevé”; en segundo lugar determina que el acuerdo para la realización de horas extras no tiene que ser necesariamente expreso por tanto “la existencia de las horas extras pueden demostrarse con documentos en el que se indique de manera expresa e inequívoca su realización fuera del horario establecido”⁶³.

3.4.2.4 Casación N°2501-98 Sala de Derecho Constitucional y Social. La presente Casación tiene mucha importancia para la presente investigación toda vez que si bien es cierto no existe una normativa en la cual señale de manera expresa que se puede permitir un acuerdo previo entre trabajador y empleador por medio del cual el trabajador se comprometa a realizar horas extras, dicha jurisprudencia entiende por trabajo extraordinario al “realizado más allá de la jornada ordinario, precisa que su otorgamiento y realización son voluntarios, de manera que no se puede exigir al empleador otorgarlos ni al trabajador realizarlos; en consecuencia debe ser el resultado de un acuerdo, salvo que sea resultado de un hecho fortuito o fuerza mayor”⁶⁴. De lo expuesto y a manera de opinión en caso exista justificación para que el trabajador realice trabajo en sobretiempo, es necesario que de manera previa exista un acuerdo mediante el cual se pueda precisar las horas que va a realizar, las funciones que la empresa considere necesarias y la sobretasa respecto a la jornada en sobretiempo.

3.4.2.5 Casación N°19456-2017-La Libertad, del 25 de setiembre del 2019. En la misma línea que las sentencias anteriores, mediante la referida se declaró que las horas extras se pagarán de acuerdo con los medios probatorios que demuestren la realización efectiva del trabajo fuera del horario establecido, tal es así que mediante el fundamento Decimo establece que: “conforme a los medios probatorios ofrecidos por las partes en su oportunidad, no existe prueba alguna referida al registro de trabajo realizado fuera del horario; es decir, de trabajo en sobretiempo; en ese sentido, de manera que si bien la demandada cumplió con reconocerle determinadas sumas por dicho concepto, los mismos no se han suscitado en todo el periodo

⁶³ Casación N°1103-2001-Lima, del 25 de octubre del 2001. Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social, fundamento 4.

⁶⁴ Auris Gutiérrez, Fredy B, *Summa Laboral*, Nomos & Thesis, 2021, p. 664

laborado; por lo que, de otorgarle un pago o reintegro, este deberá circunscribirse en lo plenamente reconocido por la demandada. Máxime si esta última presentó un registro de asistencias por el periodo febrero de dos mil nueve a mayo de dos mil trece, en donde figura que la hora de entrada era a las seis de la mañana y la hora de salida era a las dos de la tarde (ocho horas laboradas), documental que no ha sido cuestionada por el demandante, demostrando su conformidad”⁶⁵.

3.4.2.6 Casación N°1697-98-Chincha. Nuevamente la jurisprudencia de la Corte Suprema mediante insiste en señalar que la prestación de servicios efectuados sin conocimiento del empleador no genera pago, ya que debe existir un consentimiento de ambas partes. De expuesto confirmamos las afirmaciones antes expuestas, y es que a fin de que se configure el pago respecto de horas extras resulta necesario un acuerdo de ambas partes, es decir no basta que el trabajador se quede efectuando labores fuera del horario establecido, ya que debe existir un conocimiento por parte del empleador.⁶⁶

3.4.2.7 Casación N°2171-2012-Lima de 24 de octubre del 2012. La Corte Suprema mediante la presente nos brinda alcances del trabajo en sobretiempo, en este sentido y de conformidad con lo establecido en el art. 09 del Decreto Legislativo 854 indica que: “el trabajo en sobretiempo se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes”, es decir la remuneración de la sobretasa se puede fijar en atención a los acuerdos que adopten las partes, sin embargo el monto no podrá ser inferior a los montos ya establecidos por la Ley.⁶⁷

3.4.3 Jurisprudencia de las Cortes Superiores

3.4.3.1 Expediente N°5720-79. Esta sentencia respecto a las horas extras efectuadas antes de iniciada la jornada de trabajo nos dispone que en caso de establecerse que: “el trabajador deba cumplir con presentarse media hora antes a la señalada como jornada habitual, implica trabajo en sobretiempo y como consecuencia debe ser remunerado como tal”⁶⁸.

3.4.3.2 Expediente 1436-98-BS. En el presente caso, esta sentencia mediante el primer fundamento menciona que “el Decreto Ley, Ley 26136 (Ley que ha sido derogada), que regula que las jornadas Ordinarias y Extraordinarias de Trabajo, estableció en su art. 3 que el

⁶⁵ Casación N°19456-2017-La Libertad de fecha del 25 de setiembre del 2019, fundamento 10.

⁶⁶ Casación N°1697-98-Chincha de fecha 22 de diciembre de 1999, fundamento 10.

⁶⁷ Casación N°2171-2012-Lima de fecha 24 de octubre del 2012

⁶⁸ Auris Gutiérrez, Fredy B, *Summa Laboral*, Nomos & Thesis, 2021, p. 669

trabajo en calidad de sobretiempo es voluntario para el trabajador y el empleador entendiéndose entonces que para la concesión de estas debe haber un acuerdo entre ambas partes, no pudiéndose entender que el haberlas efectuado por un periodo determinado y, reconocido por el empleador signifique la prolongación estable y sistemática de la jornada ordinaria de trabajo”⁶⁹, en consecuencia no podrá exigirse el pago de trabajo en sobretiempo en caso no se haya acordado con el empleador, por tanto la jurisprudencia insiste que debe tratarse de un acuerdo entre las partes.

3.4.4 Resolución de Sunafil

3.4.4.1 Resolución N°281-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala de 06 de setiembre de 2021. Respecto al trabajo en sobretiempo el Tribunal ha señalado que para efectuar trabajo en sobretiempo es necesario que haya una conjunción en la toma de decisión entre el trabajador y su empleador. Tal es así que del análisis del caso concreto se corroboró que no se ha acreditado que la trabajadora haya prestado su consentimiento a fin de efectuar horas extras ni que las mismas hayan sido solicitadas por su empleador, es por ello que precisa la necesidad de un acuerdo entre las partes. Asimismo, menciona que: “otro ámbito de la voluntariedad del trabajo en sobretiempo es que el empleador no puede sancionar al trabajador por oponerse o no querer trabajar en sobretiempo, salvo en el supuesto de excepción o que exista un pacto o acuerdo”⁷⁰. Esto último nos lleva a una reflexión, y es que el Tribunal nos puntualiza que: “ningún empleador puede sancionar al trabajador que no cumpla con efectuar horas extras, ello debido a la característica de la voluntariedad que involucra efectuar el trabajo en sobretiempo, sin embargo, dicha situación cambia cuando existe de por medio un acuerdo entre las partes, es decir cuando trabajador y empleador hayan pactado la realización de las mismas”.

3.5 Limitación de las horas extraordinarias

En primero lugar debemos partir de lo establecido mediante el art. 25 de la CP el cual ha establecido los límites de la jornada de trabajo, tal es así que prescribe que “la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales como máximo”⁷¹.

Por otro lado, el Decreto Legislativo N°854 ha dejado abierta la posibilidad de realizar horas extras toda vez que lo ha reconocido como trabajo en sobretiempo, dejando en claro que ello resulta aplicable en casos específicos de caso fortuito o fuerza mayor. En consecuencia, podemos decir que nuestro ordenamiento permite el trabajo en sobretiempo, pero de manera excepcional.

⁶⁹ Auris Gutiérrez, Fredy B, *Summa Laboral*, Nomos & Thesis, 2021, p. 670.

⁷⁰ Resolución N°281-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala de fecha 06 de setiembre de 2021 fundamento 6.26.

⁷¹ Art.25 de la Constitución Política del Perú.

De lo expuesto cabe preguntarnos ¿existen límites para la generación de trabajo en sobretiempo? ¿puede el empleador llegar a un acuerdo con su trabajador y en consecuencia obligarse a realizar horas extras sin ningún límite?; revisada la normativa podemos advertir que en nuestro ordenamiento no existe un límite máximo al trabajo en sobretiempo ni mucho menos existe una regulación que garantice un tiempo de descanso mínimo entre cada una de las jornadas, sin embargo, ello no debe ser motivo para que las partes acuerden horarios extenuantes, pues dicha situación genera una vulneración del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, ya que abre la posibilidad de renunciar a los derechos que las leyes sociales reconocen a los trabajadores, afectando de manera directa lo establecido por el art. 25 de la CP.

Teniendo en cuenta que la finalidad del Derecho Constitucional al descanso semanal y anual es la protección del trabajador en cuanto a un tema de salud físico y psicológico; y promover el desarrollo personal, el permitirse el sobretiempo de manera ilimitada vulnera por completo el principio de irrenunciabilidad del derecho al descanso.

Por otro lado, como ya se ha mencionado en capítulos anteriores tanto la Declaración Universal de los Derechos Humanos como El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales respecto al tiempo de trabajo han precisado toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración de trabajo y a vacaciones periódicas pagadas. y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos⁷².

En atención a lo mencionado conviene citar la Casación Laboral 3780-2014-La Libertad, ya que la Corte Suprema ha señalado que: “el límite de las horas extras viene impuesto por el principio de razonabilidad, en consecuencia podemos apreciar que en concordancia con los convenios internacionales antes mencionados la Corte Suprema recoge esta obligación de limitar la duración del trabajo en función a la razonabilidad, ya que el mismo va a impedir jornadas extenuantes que contravengan el derecho al trabajo”; asimismo expresa que esta razonabilidad está relacionada con el derecho al tiempo libre y de descanso, en consecuencia el límite a la jornada de trabajo está ligada a la posibilidad que tiene el trabajador de disfrutar su descanso.

⁷² Art.7 Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Por lo mencionado, podemos advertir que el derecho al descanso ya sea semanal y anual, y el derecho a una limitación razonable de la duración de trabajo son los límites respecto a la duración de las horas extras, premisas que deberán tener en cuenta las partes al momento de llegar a un acuerdo sobre la jornada en sobretiempo, ello pues no basta que se plasme la retribución por las labores efectuadas, sino que trabajador y empleador deberán tener en cuenta los límites antes mencionados.

Llegado a este punto, resulta necesario preguntarnos si es válida la extensión de la jornada de trabajo con la generación del trabajo en sobretiempo de manera permanente, ya que del análisis precedente se ha podido verificar que existe un vacío legal, es decir no se ha precisado el intervalo de tiempo que debe existir entre las jornadas laborales, lo que con el paso del tiempo ha provocado una desprotección del trabajador respecto al trabajo en sobretiempo. Sin embargo, debemos tener presente que las horas extras por su naturaleza tienen un carácter excepcional, con lo cual esta característica nos lleva a establecer otro límite respecto a la frecuencia del trabajo en sobretiempo, de esta manera se protege al trabajador con la finalidad que sus labores no se efectúen de manera continua a favor de su empleador. En este sentido y en atención a la pregunta planteada no podrán pactarse horas extras de manera permanente toda vez que dicha situación desnaturalizaría el carácter extraordinario que las mismas poseen.

Desde mi punto de vista al tratarse de un carácter extraordinario, el trabajador y su empleador de manera previa no podrán anticipar la realización de horas extras en un mediano o largo plazo, razón por la cual considero que el acuerdo al que arriben las partes en primer lugar deberá tratarse de periodos cortos que deriven de circunstancias que correspondan a la necesidad laboral de ese momento.

3.6 Pacto de sobretiempo individual

Si bien nuestro ordenamiento reconoce la posibilidad de realizar trabajo en sobretiempo, cabe preguntarnos si el trabajador puede comprometerse previamente a realizar horas extraordinarias; es decir, si el trabajador puede negociar con su empleador y en consecuencia obligarse con anterioridad a realizar dichas horas mediante un convenio individual o colectivo.

En primer lugar, debemos dejar en claro que el acuerdo de una jornada de trabajo mayor a 48 horas semanas es nulo y en consecuencia no tiene efectos, ello pues la normativa ha sido clara al momento de establecer un límite a la jornada de trabajo. Pero en el caso de un acuerdo de trabajo en sobretiempo, dicha situación no queda del todo clara, ya que, sin ningún límite en nuestra normativa, pareciera que estamos frente a una renuncia de un derecho, lo que implicaría una desprotección constitucional de la jornada de trabajo.

Conviene afirmar que nuestro ordenamiento permite un Pacto de Sobretiempo Individual, es decir el trabajador puede negociar con su empleador y en consecuencia obligarse con anterioridad a realizar trabajo en sobretiempo mediante un convenio individual, ello con la finalidad de enfrentar las necesidades operativas de su empleador, siempre y cuando dicha situación tenga como premisa principal que se trata de un mecanismo excepcional.

Debemos tener en cuenta que el acuerdo voluntario entre empleador y trabajador puede ser de manera verbal o escrita, ello pues nuestra normativa no exige una formalidad específica. Así tenemos que el Código Civil Peruano ha establecido reglas para la formación y validez de un contrato, para ello el art. 143° del Código Civil nos habla de la libertad de forma del acto jurídico, señalando de manera expresa que: “las partes pueden celebrar contratos bajo la forma que juzguen conveniente, salvo que la ley designe una forma específica”. En esta misma línea el art. 1411° del Código Civil prescribe que “se presume que la forma que las partes convienen adoptar anticipadamente y por escrito es requisito indispensable para la validez del acto, bajo sanción de nulidad”. Se debe hacer la salvedad que la normativa laboral acepta que un contrato pueda realizarse de forma verbal⁷³; en consecuencia, la forma en que se celebre el pacto de sobretiempo deberá ser respetada por las partes. Sin embargo, aquí debemos detenernos pues como ya se ha mencionado en dicho pacto no se podrá acordar una renuncia al carácter voluntario de las horas extraordinarias, en sentido estricto no se puede pactar que de manera general el empleador pueda exigirle a su trabajador y este último cumplir cabalmente la prestación de trabajo en sobretiempo. Por tanto, resulta necesario que ambas partes hayan acordado la generación específica de horas extras, en el cual se detalle los días y las horas en las cuales se efectuará el sobretiempo, pero sobre todo se precise la contraprestación por la realización de horas extras.

El trabajo en sobretiempo responde a una necesidad por parte del empleador, siendo un mecanismo que permite el incremento de la jornada de trabajo, hecho que se encuentra permitido por nuestro ordenamiento, el mismo que fija la sobretasa que debe pagar el empleador por el sobretiempo efectuado por el trabajador, en consecuencia el Pacto de Sobretiempo Individual no podrá contener un acuerdo del pago de sobretasa menor al establecido por la ley ni mucho menos pactar la renuncia al carácter voluntario de las horas extraordinarias.

⁷³ Art.4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala lo siguiente: “(...) En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. (...)”.

Por lo mencionado, el pacto de sobretiempo individual trata de un acuerdo voluntario entre las partes, la forma en que se celebre ya sea verbal o escrita debe ser respetada por las partes, no se podrá acordar una renuncia al carácter voluntario de las horas extraordinarias, se debe pactar la generación específica de horas extras, en el cual se detalle los días y las horas en las cuales se efectuará el sobretiempo ello teniendo en cuenta los límites del derecho al descanso y al carácter extraordinario que conlleva efectuar dichas horas extras y finalmente debe contener un acuerdo respecto al pago de sobretasa, el cual no podrá ser menor al establecido por la Ley.

3.7 Pacto de sobretiempo colectivo

Respecto a este punto debemos tener en cuenta lo establecido por nuestra carta Magna, la misma que mediante el artículo 28 menciona a la negociación colectiva como un derecho colectivo del trabajador⁷⁴, dicha negociación va a suponer un acuerdo entre trabajadores y empleadores en materia remunerativa, productividad, condiciones de trabajo, horas de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, entre otros, con el objetivo de alcanzar una relación laboral de paz. La celebración de este acuerdo implica concurrencia de la voluntad de las partes, pero siempre referido a cuestiones de trabajo.

Luis Valderrama Valderrama expresa que: “la negociación colectiva es una vía de canalización de conflictos laborales y puede ser aprovechada para transformar las formas de organización de las relaciones de trabajo⁷⁵.”

Ahora bien, teniendo en cuenta que nuestra Constitución señala la negociación colectiva como un derecho colectivo del trabajador, corresponde analizar si en dicha negociación está permitida cuestiones relacionadas al trabajo en sobretiempo, para ello conviene analizar el art. 41 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo del Decreto Supremo N°010-2003-TR el mismo que ha precisado que: “La Convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado para regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores. Sólo estarán obligadas a negociar colectivamente las empresas que hubieren

⁷⁴ El art.28 de la Constitución Política del Perú establece que “Derechos colectivos del trabajador. Derecho de sindicación, negociación colectiva y derecho de huelga El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical. 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones”.

⁷⁵ Valderrama Valderrama, *Luis, Remuneraciones y beneficios sociales*, Gaceta Jurídica, Lima, 2014, p. 266.

cumplido por lo menos un (1) año de funcionamiento”⁷⁶. En atención a esta definición podemos advertir que el objeto de la convención colectiva está orientada a cuestiones referidas a la relación de trabajo tales como remuneración, condiciones de trabajo y productividad y las concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores. En consecuencia y para el caso concreto de la presente investigación nos enfocaremos en las condiciones de trabajo enfocadas al trabajo en sobretiempo.

Así, tenemos que el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo del Decreto Supremo N°010-2003-TR mediante el art.43, indica de manera textual que: “el convenio colectivo tiene como características modificar de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador, rige desde el día siguiente al de caducidad de la convención anterior; o, si no la hubiera, desde la fecha de presentación del pliego, excepto las estipulaciones para las que señale plazo distinto que consistan en obligaciones de hacer o de dar en especie, que regirán desde la fecha de su suscripción, rige durante el período que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un (1) año, continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial, continúa en vigencia, hasta el vencimiento de su plazo, en caso de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del negocio y otras situaciones similares y finalmente precisa que debe formalizarse por escrito en tres (3) ejemplares, uno para cada parte y el tercero para su presentación a la Autoridad de Trabajo con el objeto de su registro y archivo”⁷⁷.

Por lo mencionado, a fin de que tenga validez el pacto de sobretiempo colectivo debe cumplir con los siguientes requisitos, el primero de ellos es que deberá tratarse de un acuerdo voluntario de negociación colectiva entre aquellos que tienen la calidad de empleadores y trabajadores, este convenio debe celebrarse bajo la forma escrita, deberá contener un acuerdo respecto al pago de sobretasa, el cual no podrá ser menor al establecido por la Ley y en definitiva no se podrá pactar la renuncia al carácter voluntario de las horas extraordinarias.

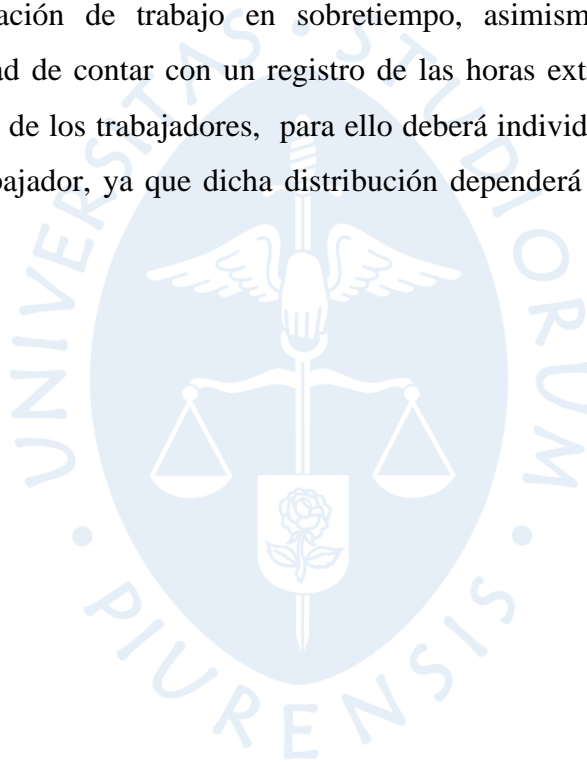
Finalmente, el art. 28 del Decreto Supremo N°014-2022-TR, que modifica el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, determina que: “en la convención

⁷⁶ Decreto Supremo N°010-2013-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Diario Oficial El Peruano, 5 de octubre de 2003, Artículos 41.

⁷⁷ Decreto Supremo N°010-2013-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Diario Oficial El Peruano, 5 de octubre de 2003, Artículos 43.

colectiva las partes podrán establecer el alcance, las limitaciones o exclusiones que acuerden siempre que las mismas no establezcan diferencias injustificadas entre los/as trabajadores/as del ámbito o sean contrarias al ordenamiento jurídico. El empleador no puede extender, de forma unilateral, los alcances de la convención colectiva a los trabajadores/as no comprendidos en su ámbito de aplicación”⁷⁸. De acuerdo a lo mencionado, se ha dejado en claro que en el convenio colectivo las partes podrán establecer el alcance, limitaciones o exclusiones, es decir de manera expresa se deberá precisar el contenido de dicho acuerdo.

Por tanto y para el caso concreto de trabajo en sobretiempo, teniendo en cuenta que se trata de una jornada de carácter extraordinario, se deben indicar la necesidad temporal de la empresa que conllevan a que el empleador se encuentre en la necesidad de solicitar a sus trabajadores la realización de trabajo en sobretiempo, asimismo el empleador deberá contemplar la necesidad de contar con un registro de las horas extras en las cuales se va a comprometer cada uno de los trabajadores, para ello deberá individualizarse las horas extras que realizará cada trabajador, ya que dicha distribución dependerá de las necesidades de la empresa.



⁷⁸ Decreto Supremo N°014-2022-TR, Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR, Diario Oficial El Peruano, 24 de julio de 2022, Artículos 28.

Capítulo 4

Consecuencias del incumplimiento al pacto de horas extras

4.1 Incumplimiento del pacto individual

En el capítulo 3 hemos advertido la existencia de un pacto de sobretiempo individual ello válidamente permitido por nuestro ordenamiento, frente a este contexto cabe preguntarnos, ¿Qué pasa si el trabajador ya no desea realizar las horas extras? ¿El empleador le puede obligar a cumplir dicha jornada en sobretiempo?, para ello deberá analizarse el acuerdo celebrado entre las partes.

Al respecto, tenemos claro que el pacto de sobretiempo supone un compromiso previo por parte del trabajador, en consecuencia, existe una obligación al cumplimiento de las horas extras, respetando la forma que en que celebraron el pacto, solo ante este supuesto en caso el trabajador no asista en el horario pactado o se niegue a realizar determinadas labores, estaríamos frente a un incumplimiento laboral.

En este sentido, deberá analizarse cada caso concreto, por tanto, se debe corroborar que el pacto individual haya establecido la generación específica de horas extras y su correspondiente compensación; en el cual se detalle los días y las horas en las cuales se efectuará el sobretiempo; ya que, si ello no se ha pactado, una carta abierta supondría una renuncia al carácter voluntario de las horas extras, en consecuencia, no existiría un acuerdo válido respecto al cual el trabajador se encuentre obligado a cumplir.

En caso de que el trabajador no desea realizar el trabajo en sobretiempo pese a la existencia de un acuerdo previo, el empleador no podrá exigirle su prestación, ello pues partimos de la idea de que las horas extras son voluntarias, sin embargo, ello no impide que se pueda imponer una sanción por el incumplimiento de una obligación que ya ha sido acordado previamente entre el empleador y trabajador. Ello pues el tiempo de trabajo acordado por las partes nos va a permitir medir la prestación de servicio, es decir el tiempo mediante el cual el trabajador estará sujeto a cumplir las órdenes de su empleador.

Nuestra normativa establece que en caso de incumplimiento el empleador podrá imponer una sanción disciplinaria en contra del trabajador, alegando el abandono del centro de labores, ya sea por tardanzas reiterativas o inasistencias, o el incumplimiento de sus obligaciones, así lo ha regulado el art. 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por el Decreto Supremo 03-97-TR – Ley de Productividad y Competitividad

Laboral mediante el cual se han determinado los deberes del contrato que suponen un incumplimiento de sus obligaciones.⁷⁹

Al respecto Palomeque López expresa que: “aun estableciendo el convenio de la obligación de trabajar horas extras, el trabajador podrá negarse siempre que las concretas circunstancias que rodean su negativa a realizar horas extraordinarias pongan de relieve que la misma no obedece a una decisión caprichosa”⁸⁰. Esto quiere decir que no siempre que exista un convenio previo, el trabajador se encontrará obligado a cumplir con el horario de horas extras, ya que ello dependerá de las circunstancias que rodeen el caso concreto, de manera que podrá negarse cuando se trate de una situación extraordinaria que no le permita cumplir con el acuerdo.

4.2 Incumplimiento del pacto colectivo

Como ya se ha mencionado en el capítulo anterior, la negociación o pacto colectivo supone: “el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores”⁸¹. En este sentido este pacto tiene carácter obligatorio para todas las partes que adoptaron dicho acuerdo, así ha quedado estipulado mediante el art. 42 del Decreto Supremo N°010-2013-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el cual prescribe que: “la convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza”⁸².

⁷⁹ Art.25.- “Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad. La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta; (... h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones...”

⁸⁰ PALOMEQUE LOPEZ Manuel Carlos, “*Voluntariedad y obligatoriedad en la prestación de las horas extraordinarias*”, en AA.VV.: Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, ACARL, 1991. P. 77.

⁸¹ Idem.

⁸² Decreto Supremo N°014-2022-TR, Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR, Diario Oficial El Peruano, 24 de julio de 2022, Artículos 42.

Respecto a este punto mediante Casación N°1381-2005-Cono Norte Lima establece que “la fuerza vinculante de una convención Colectiva alcanza no solo a los trabajadores en nombre de quienes se celebró, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, sino también a quienes les sea aplicable entendiéndose por tales entre otros supuestos por la textura abierta de tal prescripción a los trabajadores que comparten objetivamente la misma calidad profesional y condiciones en el centro de labores con aquellos en cuyo nombre se concluyó la Convención Colectiva y que vengan posteriormente a afiliarse al Sindicato que la adoptó”⁸³.

Por tanto, en caso de incumplimiento, el empleador podrá imponer la sanción disciplinaria correspondiente en contra del trabajador que quiebre los acuerdos adoptados en el acuerdo colectivo en atención a las circunstancias que rodeen al caso concreto.

Ahora bien, resulta necesario dejar en claro que mediante convenio colectivo no se puede pactar una jornada permanente mayor a la establecida en la Constitución. Así ha quedado establecido mediante precedente de observancia obligatoria de la Corte Suprema, recaída en la Casación N°1684-2003-La Libertad, la cual ha señalado que “la norma constitucional, fija la jornada ordinaria de trabajo de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo, puede reducirse por convenio o por la ley. Esta norma fija la jornada legal máxima, cuya reducción podía pactarse con carácter permanente, siendo en este caso obligatorio su cumplimiento para las partes, pero no puede pactarse lo contrario, es decir para aumentarla en forma permanente, pues en este caso la norma no tolera la autonomía de la voluntad; hacerlo sería violar el máximo legal establecido por dicha Carta Política”. Asimismo, mediante fundamento Séptimo puntualiza que: “(...) ni el empleador ni el trabajador puede pretender exigirse que la jornada legal ultrapase su duración y si la admiten voluntariamente, tiene el carácter de jornada extra, que por su naturaleza y propia denominación no puede ser permanente, sino ocasional, contingente o eventual. No es legal ni puede existir pacto que importe la prestación diaria y, continúa de horas extras, pues ésta determina no solamente el rendimiento, sino lo que es más importante, el desgaste fisiológico del trabajador que no puede ser compensado por ningún salario”⁸⁴.

De acuerdo a lo señalado anteriormente una vez más queda claro que cualquier tipo de convenio respecto a las horas extras deberán efectuarse teniendo en cuenta los límites del derecho al descanso, es decir no se puede prolongar la actividad de manera excesiva que genere un impacto directo en el trabajador ni tampoco debe tratarse de una labor continua ya que el

⁸³ Poder Judicial (2006). Casación N°1381-2005-Cono Norte Lima: 20 de marzo de 2006.

⁸⁴ Poder Judicial (2005). Casación N°1684-2003-La Libertad: 18 de enero de 2005, fundamento 6 y 7.

carácter extraordinario nos lleva a entender que se trata de necesidades de la empresa que son de carácter ocasional, en consecuencia, no es legal un convenio colectivo que vaya en contra de la norma Constitucional. Por tanto, este tipo de acuerdo no tiene fuerza vinculante con los trabajadores de manera que ante un incumplimiento el empleador no podrá imponer sanción disciplinaria.



Conclusiones

Primero. Todo trabajador tiene derecho al descanso, ello ha sido reconocido por nuestra Constitución. Este derecho es un límite que impide que las partes puedan acordar la prestación de horas extras de manera permanente pues ello afectaría a la posibilidad que tienen los trabajadores de disfrutar de su tiempo libre, por tanto, llegar a un acuerdo mediante el cual se pacte una jornada de sobretiempo habitual afectaría gravemente este derecho por lo que se trataría de una jornada ilegal.

Segundo. La normativa laboral peruana tiene un vacío legal respecto a la regulación del límite que debe existir entre jornadas; dicha situación genera una desprotección de los derechos laborales, en consecuencia, es necesario apoyarnos de la Jurisprudencia y de los Convenios Internacionales ratificados por nuestro país.

Tercero. Las horas extras por su propia naturaleza son excepcionales, pues tienen como finalidad cubrir necesidades ocasionales que podría atravesar una empresa las cuales podrían ser cubiertas por labores prolongadas más allá de la jornada de trabajo. En consecuencia, esta característica debería ser uno de los límites que deben tener las partes al momento de pactar una jornada en sobretiempo.

Cuarto. Un acuerdo nace de la voluntad de las partes, para el caso concreto si trabajador y empleador pactan de manera previa una jornada laboral en sobretiempo teniendo en cuenta los límites antes mencionados, estaríamos ante un acuerdo completamente válido en consecuencia el trabajador se encuentra obligado a cumplir con las funciones encomendadas caso contrario el empleador podrá imponer la sanción disciplinaria que corresponda.

Quinto. En caso de que el trabajador no desea realizar el trabajo en sobretiempo pese a la existencia de un acuerdo previo, el empleador no podrá exigirle su prestación, ello pues partimos de la idea de que las horas extras son voluntarias, sin embargo, ello no impide que se pueda imponer una sanción por el incumplimiento de una obligación acordada por las partes.

Sexto. Del análisis realizado en esta investigación sugiero modificar la normativa relacionadas al límite máximo a la generación de jornada en sobretiempo de manera que se garantice un tiempo de descanso mínimo entre jornadas, a fin de brindar protección a la salud de los trabajadores, buscando su desarrollo personal.

Lista de abreviaturas

CP:	Constitución Peruana
TC:	Tribunal Constitucional
EXP:	Expediente
DUDH:	Declaración Universal de Derechos Humanos
OIT:	Organización Internacional del Trabajo



Referencias

- Alva Canales, Armando. «Cómo resolver conflictos laborales.» *Gaceta Jurídica*, 2010.
- Auris Gutiérrez, Fredy. «Summa Laboral.» *Nomos & Thesis*, 2021.
- Blancas Bustamante, Carlos. *El despido en el derecho laboral peruano*. Tercera edición. Jurista Editores, 2013.
- Borrajo Dacruz, Efrén. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Tecno (Grupo Anaya S.A.), 2002.
- Casación Laboral N°11330-2015-Lambayeque. *Pago de beneficios sociales*. 5 de julio de 2017. http://www.dialogoconlajurisprudencia.com/boletines-dialogo-ar-boletin/Noti_26102018.pdf.
- Casación Laboral N°14847-2015 Del Santa. *Reintegro de beneficios sociales*. 8 de agosto de 2017. <https://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/CasLab148472015DelSanta.pdf>.
- Casación Laboral N°2525-2011-Lima. *Diario Oficial El Peruano*. 28 de febrero de 2014. <http://studylib.es/doc/5473582/criteriosjurisprudenciales-sobre-el-pago-de-horas-extras>.
- Casación Laboral N°3780-2014-La Libertad. *Desnaturalización de contrato y pago de beneficios sociales*. 6 de julio de 2016. <https://lpderecho.pe/cas-lab-3780-2014-la-libertad-no-corresponde-pago-de-horas-extras-a-conductores-de-jornada-intermitente/>.
- Casación Laboral N°4503-2012-La Libertad. *Sentencia CAS.LAB. N° 4503-2012 La Libertad*. 5 de mayo de 2013. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/a050e18040d1c29eba60fb726e1ea793/CAS.+LAB.+N%C2%BA+4503-2012+-+LA+LIBERTAD+-+13.05.2013.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=a050e18040d1c29eba60fb726e1ea793>.
- Casación Laboral N°5144-2015-Cajamarca. *Indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales*. 16 de diciembre de 2015. https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/272efe004fa962da8997bd3c2e1079b4/Resolucion_5144-2015.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=272efe004fa962da8997bd3c2e1079b4.
- Casación Laboral N°9850-2014-La Libertad. *Desnaturalización de contrato y pago de beneficios sociales*. 1 de setiembre de 2016. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/08/Casaci%C3%B3n-9850-2014-La-Libertad-Reiteran-que-no-corresponde-pago-de-horas-extras-a-ch%C3%B3feres-legis.pdf>.

- Casación Laboral N°3577-2015-Callao. *Reintegro de remuneraciones por extensión del horario de verano*. 2 de noviembre de 2016. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/06/Cas.-Lab.-N-3577-2015-Callao-jornada-de-trabajo-LP.pdf>.
- Castillo Guzmán, Jorge, y Fiorella Demartini Rivera. *Jornada y horario de trabajo*. ECB Ediciones. Lima: Thomson Reuters, 2015.
- Cebrian Carrillo, Antonio, y Luis Enrique De la Villa Gil. «Estudios sobre la jornada de trabajo.» *Asociación de Cajas de Ahorros para Relaciones Laborales*, 1991.
- Constitución Política del Perú. *Constitución Política del Perú de 1920*. 10 de enero de 1920. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H630896>.
- . *Constitución Política del Perú de 1933*. 29 de marzo de 1933. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H630897>.
- . *Constitución Política del Perú de 1979*. 13 de julio de 1979. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H630898>.
- . *Constitución Política del Perú de 1993*. 30 de diciembre de 1993. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H682678>.
- Córdova Schaefer, Jesús, y César Abanto Revill. *Los principios laborales en la jurisprudencia constitucional*. Ediciones Caballero Bustamante, 2010.
- Corte Suprema de Justicia de la República. *Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral*. mayo de 2012. <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/c4b5cc004612b0dfaae9ba021c5bb19c/PlenoCasatorioLaboral2.pdf?MOD=AJPERES>.
- De La Fuente Lavín, Mikel. *El régimen jurídico de las horas extraordinarias*. Granada: Comares, 2002.
- Decreto Legislativo N°295. *Nuevo Código Civil*. 24 de julio de 1984. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H682684>.
- Decreto Legislativo N°692. «Diario Oficial El Peruano, p. 101457.» 5 de noviembre de 1991. http://ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=32661&p_country=PER&p_count=1424&p_classification=13.01&p_classcount=25.
- Decreto Legislativo N°854. «Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.» *Diario Oficial El Peruano, N°5936, p. 143045*. 1 de octubre de 1996. <http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/00854.pdf>.
- Decreto Ley N°25921. «Se establece procedimiento de facultades dem epleador .» *Diario Oficial El Peruano, N° 4528, p. 112854*. 3 de diciembre de 1992.

http://ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=32659&p_country=PER&p_count=1424.

Decreto Ley N°26136. «Regulación de jornadas ordinarias y extraordinarias de trabajo.» 24 de diciembre de 1992.

https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=32660&p_clasificacion=13.01.

Decreto Supremo N°001-96-TR. *Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo / LPCL*. 26 de enero de 1996. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H769934>.

Decreto Supremo N°003-97-TR. «Legislativo 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL).» 27 de marzo de 1997.

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf).

—. *Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL)*. . 27 de marzo de 1997. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H774215>.

Decreto Supremo N°004-2006-TR. *Disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada*. 5 de abril de 2006. http://spij.minjus.gob.pe/normativa_libre/login.asp.

Decreto Supremo N°008-2002-TR. «Reglamento del Decreto Legislativo N°854 modificado por la ley N°27671, sobre jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo.» *Diario oficial El Peruano 13 de julio de 2002 Art. 14*. 2002. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H828330>.

Decreto Supremo N°010-2003-TR. «Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.» 30 de setiembre de 2003.

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/D8566D4EE46B526705257E2900588158/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_010_05_10_2003.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/D8566D4EE46B526705257E2900588158/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_010_05_10_2003.pdf).

Decreto Supremo N°011-2006-TR. «Modifica el Decreto Supremo No. 004-2006-TR (del 05/04/2006), disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada.» *Diario oficial El Peruano 6 de abril de 2006, Art. 07*. 2006. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H918649>.

Decreto Supremo N°012-92-TR. *Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 (07/11/1991) sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la*

- actividad privada*. 2 de diciembre de 1992. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H756953>.
- Decreto Supremo N°019-2006-TR. *Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo*. . 28 de octubre de 2006. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H930717>.
- Decreto Supremo N°021-2007-TR. *Reglamento de la Carrera del Inspector de Trabajo*. 26 de setiembre de 2007. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H950867>.
- Decreto Supremo N°007-2002-TR. *Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo*. . 3 de julio de 2002. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H828329>.
- Fita Ortega, Fernando. «Límites legales a la jornada de trabajo.» *Tirant To Blanch*, 1999.
- García Manrique, Álvaro. «¿Cómo se está aplicando los principios laborales en el Perú? Un enfoque teórico-jurisprudencial.» *Gaceta Jurídica*, 2010.
- García Manrique, Álvaro. «Jornada de trabajo, horario de trabajo y sobretiempo.» *Gaceta Jurídica*, 2015.
- García Manrique, Álvaro. «Jornada, horario de trabajo y horas extras.» *Gaceta Jurídica*, 2009.
- García Manrique, Álvaro. «Remuneraciones y beneficios sociales.» *Gaceta Jurídica*, 2014.
- Lastra Lastra, José Manuel. *La jornada de trabajo*. Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social, México D.F.: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 1997.
- Monereo Pérez, José Luis, y Juan Gorelli Hernández. *Tiempo de trabajo y ciclos vitales*. Granada: Comares, 2009.
- Monreal Bringsvaerd, Erik. *Régimen jurídico de las horas extraordinarias*. Madrid: Edersa, 2000.
- Neves Mujica, Javier. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Ara Editores, 1997.
- Obregón Sevillano, Tulio. *Manual de relaciones individuales del trabajo*. Lima: Pacífico Editores, 2018.
- Pacheco Zerga, Luz. *Características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en Perú y en el derecho comparado*. Universidad de Piura, 2011.
- Palomeque López, Manuel Carlos. «Voluntariedad y obligatoriedad en la prestación de las horas extraordinarias.» AA.VV.: *Estudios sobre la jornada de trabajo* (ACARL), 1991.
- Plá Rodríguez, Américo. *Los principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Depalma, 1998.

- Poder Judicial. «Casación Laboral 3780-2014 La Libertad, del 06 de julio de 2016 de setiembre de 2016 a fojas 03.» *Fundamentos 01*. 2014.
- . «Casación Laboral 5703-2017, Lima: 06 de octubre de 2017.» *Fundamento 5*. 2017.
- . «Casación N°12584-2015-Callao: 18 de agosto de 2016.» *Fundamento 12*. 2006.
- . «Casación N°1684-2003-La Libertad: 18 de enero de 2005.» *Fundamento N°07*. 2005.
- . «Casación N°1196-2016-Lima, del 23 de setiembre de 2016 a fojas 12-14.» *fundamentos 11, 12 y 13*. 2016.
- . «Casación N°1381-2005-Cono Norte Lima: 20 de marzo de 2006.» 2006.
- . «Casación N°3759-2015-La Libertad: 29 de marzo de 2017.» *Fundamento 10*. 2017.
- Rosas Alcántara, Joel. «El Derecho Laboral en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional.» *Gaceta Jurídica S.A.*, 2015.
- Sentencia del Tribunal Constitucional. «Recaía en el Expediente N°05924-2002-PA/TC.» 2009.
- Setencia del Tribunal Constitucional. «Recaída en el Expediente N.° 2906-2002-AA/TC-AREQUIPA.» 2002.
- Toyama Miyagusuku, Jorge. «El derecho individual del trabajo en el Perú. Un enfoque teórico+práctico.» *Gaceta Jurídica*, 2015.
- Toyama Miyagusuku, Jorge. «Instituciones del derecho laboral.» *Gaceta Juídica S.A.*, 2004.
- Toyama Miyagusuku, Jorge. «Jornadas Atípicas. En Los Contratos de Trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral (Primera edición),.» *Gaceta Jurídica S.A., Primera edición*, 2008.
- Valderrama Valderrama, Luis. «Remuneraciones y beneficios sociales.» *Gaceta Jurídica*, 2014.
- Vilela Espinosa, Ana, y Alfredo Chiendia Quiroz. *Jornada de trabajo: horario de trabajo en sobretiempo*. Lima: AELE, 2011.