



# CONSORCIO DE CENTROS EDUCATIVOS CATÓLICOS

NOTA INFORMATIVA N° 096 -AL-2021

ASUNTO : TRIBUNAL DE SUNAFIL ACLARA SOBRE EL TRABAJO EN SOBRETIEEMPO

FECHA : MIÉRCOLES 13 DE OCTUBRE DE 2021



Mediante Resolución N° 281-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala de fecha 06 de septiembre del 2021<sup>1</sup>, el Tribunal de Fiscalización Laboral aclaró sobre el trabajo en sobretiempo, para lo cual, es **necesario la existencia de una conjunción en la toma de decisión entre el empleador y el trabajador**.

En el presente caso, el ex empleador interpuso recurso de revisión contra Resolución de Intendencia N° 080-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 11 de junio de 2021, por considerar que **“no cumplió con pagar las horas extras laboradas por la extrabajadora, al haber excedido los 48 semanales, conforme la verificación efectuada del registro de ingreso y salida”**.

## Sustento del ex empleador

Señalo que existe una interpretación errónea del artículo 18 del Decreto Supremo N° 008-2012-TR, toda vez, que se pretende:

*“paguen horas de sobretiempo por la sola permanencia en el centro laboral, sin justificación de las labores efectivas realizadas en beneficio del trabajador, y el tiempo que puedan dedicar los trabajadores fuera de la jornada ordinaria en actividades distintas no serán consideradas como sobretiempo, y no puede efectuarse en base a presunciones”*

*“La trabajadora fue capacitada, pues no estuvo presente en la capacitación de los otros profesores, y luego de concluida dicha capacitación la trabajadora pidió ayuda, porque no lograba desenvolverse adecuadamente, la que fue prestada por los coordinadores, tal como se evidencia del memorándum 331-IELB-2019, capacitaciones que solo eran para ella, por lo que no están obligados a pagar las horas extras”*.

## Fundamento destacado del Tribunal

**6.17** Por su parte el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, en el artículo 9, establece: “El trabajo en sobretiempo **es voluntario**, tanto en su otorgamiento como en su prestación. 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”**.

<sup>1</sup> [https://drive.google.com/file/d/1BOjgeOWrceVTMJPIJ-m5mBxKYEqiYd\\_W/view](https://drive.google.com/file/d/1BOjgeOWrceVTMJPIJ-m5mBxKYEqiYd_W/view)



## CONSORCIO DE CENTROS EDUCATIVOS CATÓLICOS

6.25 “(...) de lo actuado en el procedimiento, que acreditan que la ex trabajadora para el cumplimiento de sus funciones como profesora, para la que fue contratada, realiza actividades de mucha responsabilidad y como recién estaba aprendiendo el sistema de trabajo del colegio, permanecía en el centro educativo, mayor tiempo, en el cumplimiento de sus funciones. **Por tanto, no se puede considerar que se le haya solicitado que ejerza horas extras, para otras actividades en favor del empleador, lo que hacía era cumplir con su trabajo**, de acuerdo al contrato de trabajo al que estaba sujeta.

6.26 De los documentos analizados, se corrobora que **no se ha acreditado que la trabajadora afectada haya prestado su consentimiento a fin de efectuar horas extras ni que las mismas hayan sido solicitadas por su empleador**. Pues, de la interpretación sistemática de la norma y de acuerdo a lo actuado en el procedimiento, **resulta necesario que para efectuar trabajo en sobretiempo haya una conjunción en la toma de decisión entre el empleador y el trabajador (...)**. 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.

### IMPORTANTE

Para efectuar trabajo en sobretiempo deben darse una conjunción en la toma de decisión entre el empleador y el trabajador; es decir:

- i) ni el trabajador puede estar obligado a realizar horas extras (salvo en casos fortuitos o fuerza mayor), y
- ii) ni el empleador a otorgarlas, sea que el trabajador necesite generar más horas de trabajo (e incrementar su salario) o incluso que la empresa tenga la necesidad de producir más.

Muy atentamente,

DRA. ISELA SANCHEZ BAEZ

ASESORA LEGAL

CONSORCIO DE CENTROS EDUCATIVOS CATÓLICOS