

TFL: LÍMITE A LAS JORNADAS ATÍPICAS

Con fecha 20 de setiembre de 2024, mediante **Resolución N° 1230-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**, el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL), se pronunció sobre los límites a las jornadas atípicas.

I. ANTECEDENTES

- En el presente caso se interpuso una (01) infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales a una empresa, por imponer una jornada de trabajo (atípica) no acorde a los parámetros constitucionales y legales vigentes en perjuicio de 46 trabajadores, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, imponiendo una multa de S/ 34,672.00.
- Por su lado, la empresa señaló que, la adecuación de la jornada se efectuaba en virtud de las exigencias organizativas de su cliente comercial.

II. FUNDAMENTOS DEL TFL

- El TFL señaló que, el empleador puede establecer jornadas atípicas cuando sea necesario, debido a la naturaleza especial de las labores de la empresa. Estas no deben superar el promedio de 8 horas diarias o 48 horas semanales, en un margen de 3 semanas, lo cual es equivalente a 144 horas de trabajo como máximo, en dicho ciclo.
- Así, el análisis de la jornada acumulativa debe ser analizada a razón de 3 semanas (21 días) cuyo número de horas límite es 144 horas. Un número de horas mayor en un período de 21 días será considerado como superior a la jornada máxima.
- De esta manera, es una infracción muy grave instaurar o modificar jornadas atípicas que en promedio excedan el máximo de 48 horas semanales, o cuyo ciclo (que conjuga días laborales con días de descanso acumulado) sea mayor a 3 semanas.

III. ANÁLISIS

- El criterio sobre jornadas atípicas se emite conforme lo regulado en el Convenio N° 01 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), ratificado por el estado Peruano con fecha 8 de noviembre de 1945; así como, por lo establecido en el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente N° 4635-2004-AA/TC, cuyos fundamentos 28, 29, 35, 39 y 41 constituyen precedente vinculante.
- En ese sentido, la adecuación sobre la jornada de trabajo que el empleador realice debe ejecutarse dentro del marco legal desarrollado, no pudiendo ser omitido en virtud de las exigencias organizativas de su cliente comercial, pues ello configura responsabilidad administrativa laboral.

Precisamos, que el criterio aplicado por el TFL **no es de carácter vinculante (obligatorio)** y que únicamente resuelve sobre el caso concreto, por lo cual podría ser aplicado o no para casos similares.

En caso de requerir más información, contactarnos al siguiente correo: alertalegal@sni.org.pe