

INFORMATIVO LEGAL SEMANAL

Semana del 18 al 24 de diciembre de 2022

- 1** Pre publican el Proyecto de Reglamento de la Ley del Teletrabajo
- 2** Decisiones del TFL - Jornadas atípicas y pago por trabajo en día de descanso semanal obligatorio

PRE PUBLICAN EL PROYECTO DE REGLAMENTO DE LA LEY DEL TELETRABAJO



Mediante R.M. N° 347-2022-TR pre publican el “Proyecto del decreto supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo y su exposición de motivos”.

Dada la nueva ley que rige el teletrabajo, y a efecto de recibir las sugerencias, comentarios o recomendaciones de los y las empleadores/as y trabajadores/as, o sus respectivas organizaciones, de las entidades públicas o privadas y de la ciudadanía en general, se dispuso que estas puedan hacerse llegar al correo electrónico: jnaupas@trabajo.gob.pe durante el plazo de 10 días calendario, desde la vigencia de la referida resolución ministerial, publicada en fecha 22 de diciembre.



DECISIONES DEL TFL - JORNADAS ATÍPICAS Y PAGO POR TRABAJO EN DÍA DE DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO



Con los argumentos expuestos en la reciente Resolución N° 1132-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala el Tribunal de Fiscalización Laboral realizó algunas precisiones que nos hacen recordar los criterios aplicables a la distribución de horas de trabajo en las jornadas atípicas, así como la obligación de pago por el trabajo en el día feriado.



En su decisión precisa:

1. *“...si bien las jornadas atípicas se encuentran reconocidas legalmente, éstas deben respetar el parámetro referido a que el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar el máximo de 8 horas diarias y/o 48 semanales. Por lo tanto, la jornada de trabajo acumulativa es válida si el promedio de horas trabajadas en un periodo de 3 semanas no supera la jornada máxima de 8 horas o 48 semanales.”*

2. Asimismo, habiendo quedando evidenciado que los trabajadores han laborado durante su día de descanso semanal obligatorio sin sustituirlo por otro día de la misma semana, el empleador debió de haber efectuado el pago al trabajo realizado más una sobretasa del 100%, conforme con el artículo 3° del Decreto Legislativo N° 713.

También resaltó que *“...si bien existe la facultad de plantear el horario de trabajo por parte del empleador, esta no es una facultad ilimitada, ya que, por un lado, debe responder a las necesidades de la empresa y al mismo tiempo respetar los derechos de los trabajadores, así como la regulación existente en la materia.”*

Referencia normativa de la decisión emitida por el Tribunal:

Decreto Legislativo N° 713:

Artículo 1°: Derecho mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, de preferencia en día domingo.

Artículo 3°: Derecho al pago de la retribución por labor efectuada más una sobretasa del 100% para los trabajadores que laboren en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana.

TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, D.S. N° 007-2002-TR:

Artículo 1°: Jornada ordinaria de trabajo de 08 horas diarias o 48 horas semanales como máximo para varones y mujeres mayores de edad.