



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

INFORME N°305-2023-MTPE/2/14.1

PARA : **EDWARD CAMPOS ABENSUR**
Director General de Trabajo (e)

DE : **SERGIO SALGUERO AGUILAR**
Director de Normativa de Trabajo

ASUNTO : Solicitud de opinión sobre la jornada de trabajo y otros de los Controladores de Tránsito Aéreo - CTAs

REFERENCIA : Carta N° SP.MTPE.01.2023

FECHA : 13 de febrero de 2023

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle muy cordialmente y al mismo tiempo informar a usted lo siguiente:

I. ANTECEDENTES

1.1 Mediante el documento de la referencia, el Sindicato Unificado de Controladores de Tránsito Aéreo del Perú (SUCTA) solicita a la Dirección General de Trabajo que absuelva una consulta sobre la aplicación de la Cláusula Cuarta del Acta de Conciliación Extra Proceso vinculada con la aplicación de la Jornada de Trabajo de los Controladores de Tránsito Aéreo-CTAs. En esa línea, en el punto 5 del documento, plantea las siguientes consultas:

- “1.- Cuando se labora en un mes de 31 días ¿a cuánto equivale el valor del trigésimo primer día que debe ser pagado por CORPAC?
- 2.- Cuando en el mes de 31 días se labora efectivamente el trigésimo primer día ¿cuál es la sobretasa que se aplica: (i) 25%-35% o (ii) 100%?
- 3.- Cuando en el mes de 31 días se produce un día de inasistencia legal o convencional permitida, por tanto, de inasistencia justificada ¿Se debe producir un descuento o impago total del trigésimo primer día?
- 4.- Cuando en el mes de 31 día se produce un día de inasistencia injustificada ¿se debe producir un descuento o impago del trigésimo primer día? De ser afirmativa la respuesta ¿en qué proporción se debería producir tal descuento?”

1.2 Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 64 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, la Dirección de Normativa de Trabajo cuenta con la función de emitir opinión técnica en materia de trabajo; por lo cual, esta Dirección procede a emitir la correspondiente opinión técnica en el marco de sus competencias.

II. BASE LEGAL

- 2.1. Constitución Política del Perú.
- 2.2. Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y modificatorias (LOF del MTPE).



- 2.3. Decreto Legislativo N° 713, que consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- 2.4. Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (TUO LPCL).
- 2.5. Decreto Supremo N° 007-2002-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (TUO Ley de Jornada).
- 2.6. Decreto Supremo N° 008-2002-TR, que aprueba el Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (Reglamento del TUO Ley de Jornada).
- 2.7. Decreto Supremo N° 001-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (TUO CTS)
- 2.8. Decreto Supremo N° 004-2006-TR, Dictan disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada.
- 2.9. Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (ROF del MTPE).

III. ANÁLISIS

Naturaleza de la presente opinión técnica

- 3.1. A través de una opinión técnica, la Dirección de Normativa de Trabajo emite criterios generales sobre los alcances de la legislación laboral, por lo que una opinión técnica no resuelve, ni se pronuncia sobre casos concretos, pues ello corresponde a las instancias administrativas o judiciales competentes de acuerdo con el marco legal.
- 3.2. En ese marco, de la revisión de la documentación alcanzada, se advierte que la consulta versa sobre la regulación de la jornada laboral, el derecho al descanso semanal obligatoria y el pago de horas extras por sobretiempo.

Sobre el acuerdo colectivo

- 3.3. Sobre la base de la autonomía colectiva y la libertad sindical, las partes (organización sindical y empleador), pueden acordar regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad, entre otros, relativos a las relaciones entre trabajadores y empleadores, subrayando que dicho acuerdo tiene fuerza vinculante entre las partes¹. De este modo, pueden establecer el alcance, las

¹ Cabe resaltar que esto tiene reconocimiento constitucional en el artículo 28 de la Carta Magna, el cual señala lo siguiente: “Artículo 28.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: (...)”

limitaciones o exclusiones que acuerden siempre que las mismas no establezcan diferencias injustificadas entre los trabajadores del ámbito o sean contrarias al ordenamiento jurídico, conforme el artículo 28 del RLRCT².

- 3.4. Al respecto, en el marco de la negociación colectiva, el ordenamiento laboral regula la posibilidad de que las partes utilicen alguno de los mecanismos alternativos de solución de conflictos laborales colectivos, como son la conciliación, el extra proceso o el arbitraje, según la normativa aplicable, siendo que el acuerdo o modificaciones de determinadas cláusulas que arriben, tendrá efecto inmediato entre las partes, salvo disposición expresa en contrario.

Sobre la jornada de trabajo y la remuneración

- 3.5. El artículo 25 de la Constitución regula la jornada ordinaria de trabajo como máximo de 8 horas diarias o 48 horas semanales, y precisa que su disfrute y compensación pueden ser reguladas por ley o por convenio³. En esa línea, el artículo 1 del TUO Ley de Jornada⁴ en su segundo párrafo regula la posibilidad de que se establezca por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a la máxima ordinaria.
- 3.6. Por tanto, las organizaciones sindicales podrían pactar con su empleador, mediante convenio colectivo o a través de algún mecanismo alternativo de solución de conflicto (por ejemplo, extra proceso u arbitraje), jornadas inferiores a la máxima establecida en la Ley.
- 3.7. De otro lado, el artículo 3 de la citada Ley⁵, señala que en los centros de trabajo donde rijan jornadas inferiores a la máxima, el empleador podrá extenderlas unilateralmente hasta dichos límites, incrementando la remuneración de forma proporcional. No obstante, corresponde precisar que dicha facultad del empleador no resulta aplicable cuando exista un convenio colectivo vigente que se oponga a esta decisión unilateral (modificar la jornada de trabajo), o una

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***

² “Artículo 28.- Alcances de la convención colectiva

En la convención 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 (...).”

³ “**Artículo 25.- Jornada ordinaria de trabajo**

La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o a típicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio”.

⁴ Artículo 1.- *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.*

Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias.

⁵ “Artículo 3.- *En centros de trabajo en que rijan jornadas menores a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas a la semana, el empleador **podrá extenderlas unilateralmente hasta dichos límites**, incrementando la remuneración en función al tiempo adicional. Para tal efecto se observará el criterio de remuneración ordinaria contenido en el Artículo 12 de la presente Ley”.*

causa objetiva que justifique dicha modificación. A su vez, esto es concordante con el artículo 8 del Reglamento del TUO de la Ley de Jornada⁶.

- 3.8. Ello, en tanto la norma aplicable es el convenio colectivo, no la Ley. Esto, debido a que por convenio colectivo se pueden fijar jornadas inferiores a la máxima, lo cual impide la modificación de condiciones de trabajo de forma unilateral, como en el supuesto de hecho comentado.

Sobre la remuneración y su periodicidad

- 3.9. La remuneración está constituida por el íntegro que el trabajador recibe por sus servicios, conforme a lo establecido en los artículos 6 y 7 del TUO LPCL. Ahora bien, con referencia a la periodicidad, el artículo 8 del TUO LPCL precisa que el día de trabajo se obtiene dividiendo la remuneración ordinaria percibida en forma semanal, quincenal o mensual, entre siete, quince o treinta, según corresponda.
- 3.10. Asimismo, el artículo 10 del TUO CTS detalla que la remuneración computable se establece en base al sueldo o “*treinta jornales*” que percibe el trabajador, seguidamente, el artículo 11 precisa que las remuneraciones diarias se multiplican por treinta a fin de establecer la remuneración computable⁷. Por lo tanto, se infiere que existe una ficción jurídica de que la remuneración mensual se calcula en función a un mes de 30 días calendario.

Sobre el horario de trabajo, trabajo en sobretiempo y el descanso semanal

- 3.11. Siguiendo la línea argumentativa expuesta, resulta pertinente diferenciar los conceptos de jornada de trabajo, horario de trabajo, trabajo en sobretiempo y el descanso semanal. La jornada de trabajo es el tiempo (diario, semanal, mensual o incluso anual) durante el cual el trabajador se pone a disposición del empleador para brindar la prestación de su servicio en el marco de una relación laboral. En cambio, el horario de trabajo es el periodo temporal exacto en el que inicia y termina la jornada diaria de trabajo, es decir, desde el ingreso hasta la salida.
- 3.12. De otro lado, las horas extras (trabajo en sobretiempo) es voluntario tanto en su otorgamiento como en su prestación, y corresponden a una labor que excede la jornada ordinaria del trabajador, por lo cual, tiene carácter excepcional, conforme el artículo 9 del TUO de la Ley de Jornada. En esa línea, el artículo 20 del Reglamento señala que se considera trabajo en sobretiempo aquel que exceda la jornada ordinaria vigente en el centro de trabajo, aun cuando se trate de una jornada reducida⁸.

⁶ “Artículo 8.- En el caso previsto en el Artículo 3 de la Ley, no se podrá ampliar la jornada de trabajo para alcanzar la jornada ordinaria máxima, cuando la reducción de ésta haya sido establecida por ley o convenio colectivo, salvo que se haga por la misma vía”.

⁷ “Artículo 10.- La remuneración computable para establecer la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores empleados y obreros, se determina en base al sueldo o treinta jornales que perciba el trabajador según el caso, en los meses de abril y octubre de cada año, respectivamente, y comprende los conceptos remuneratorios señalados en el artículo precedente.

Artículo 11.- Las remuneraciones diarias se multiplicarán por treinta para efectos de establecer la remuneración computable. La equivalencia diaria se obtiene dividiendo entre treinta el monto mensual correspondiente”.

⁸ Artículo 20.- Se considera trabajo en sobretiempo a aquel que exceda de la jornada ordinaria vigente en el centro de trabajo, aun cuando se trate de una jornada reducida.

- 3.13. Sobre el particular, conviene precisar que el ordenamiento laboral ha establecido una presunción de horas extras, que opera antes del horario de ingreso y/o si permanece después de la hora salida del centro de trabajo, salvo prueba en contrario, conforme el artículo 7 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR. De este modo, en el supuesto de trabajo de sobretiempo, se aplican 2 sobretasas: el 25% por las 2 primeras horas, y el 35% para las horas restantes.
- 3.14. Asimismo, el penúltimo párrafo del artículo 10 del TUO de la Jornada, establece una remisión normativa y diferencia de ambas figuras legales, subrayando que el trabajo prestado en el día de descanso semanal obligatorio o de feriado no laborable se regula por el Decreto Legislativo N° 713⁹.
- 3.15. Es así como, el mencionado Decreto Legislativo dispone que el trabajador tiene derecho como “*mínimo*” a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, precisando que esta regulación es un piso mínimo que podría ser ampliado por ley o convenio colectivo. Asimismo, esto tiene una finalidad garantista de que el trabajador descanse para retomar sus labores y restablecer sus fuerzas, así como proteger el derecho al disfrute del tiempo libre¹⁰.
- 3.16. Al respecto, el artículo 3 de la citada norma desarrolla que los trabajadores que laboren en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente más una sobretasa del 100%; en otras palabras, el pago remunerativo equivalente a 2 jornadas diarias ordinarias.
- 3.17. En conclusión, corresponde diferenciar el supuesto de hecho de ambas disposiciones normativas, a efectos de determinar cuáles son las consecuencias jurídicas que aplica en cada supuesto, conforme lo desarrollado previamente:
- Trabajo en sobretiempo: Ocurre cuando se trabaja fuera del horario de trabajo, antes o después del ingreso al centro o puesto de trabajo, en cuyo caso se aplican los 2 tipos de sobretasa, lo cual ha sido explicado en los numerales del 3.11 al 3.13.
 - Trabajo en día de descanso semanal: Ocurre cuando se trabaja en un día de descanso semanal obligatorio, en cuyo caso se aplica una sobretasa del 100%, solo cuando no se sustituye por otro día en la misma semana. El cálculo es equivalente al de una jornada ordinaria y se abonará de forma proporcional a los días efectivamente trabajados, lo cual ha sido explicado en los numerales del 3.14 al 3.15.
- 3.18. Por consiguiente, corresponde diferenciar ambos supuestos de hecho a efectos de aplicar la norma que corresponda. A ello, debe agregarse que existe la posibilidad de que, por convenio colectivo, se regulen, para las partes, supuestos

⁹ “Artículo 10.- El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y 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.

(...)

El trabajo prestado en el día de descanso semanal obligatorio o de feriado no laborable se regula por el Decreto Legislativo N° 713 o norma que lo sustituya”.

¹⁰ Cabe denotar que este es un criterio desarrollado en el Fundamento 6.10 de la Resolución de Sala Plena N° 008-2022-SUNAFIL/TFL, que constituye un precedente administrativo de observación obligatoria.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

*“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”*

mayores al piso mínimo establecido en la Ley, en el marco de los alcances del convenio colectivo, cuyas cláusulas pueden ser modificadas con efecto inmediato por alguna de los mecanismos alternativos de solución de conflictos colectivos laborales colectivo.

IV. CONCLUSIONES

- 4.1. El empleador y una organización sindical pueden acordar por convenio colectivo establecer una jornada inferior a la máxima establecida por Ley. En este supuesto, se limita la facultad del empleador de extender unilateralmente la jornada.
- 4.2. El ordenamiento laboral regula como ficción jurídica que la remuneración ordinaria mensual se calcula en función a un mes de 30 días calendario.
- 4.3. La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador se pone a disposición del empleador para prestar su servicio en el marco de una relación laboral; en cambio, el horario de trabajo es el periodo temporal exacto en el que inicia y termina la jornada diaria de trabajo (ingreso y salida).
- 4.4. El trabajo en sobretiempo (voluntario y excepcional) es aquel que exceda la jornada ordinaria vigente en el centro de trabajo, en cuyo caso aplican 2 tipos de sobretasa (25% por las 2 primeras horas y 35% para las horas restantes). Por otro lado, el descanso semanal tiene un piso mínimo de 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el cual se paga con una sobretasa del 100% si se labora sin sustituirlo por otro día. En ese sentido, el trabajo en sobretiempo y el descanso semanal regulan supuestos de hecho distintas con consecuencias jurídicas diferentes, lo cual corresponde identificar a efectos de aplicar la norma correspondiente.

V. RECOMENDACIONES

Se recomienda su derivación a la Dirección General de Trabajo, para continuar con el trámite correspondiente.

SERGIO SALGUERO AGUILAR
Director de Normativa de Trabajo

H.R. E-013758-2023

