

**INFORME N°295-2023-MTPE/2/14.1**

PARA : DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

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

ASUNTO : Opinión técnica sobre la compensación de licencias con goce de haber

REFERENCIA : Carta N° 004-2022/SONAT

FECHA : 10 de febrero de 2023

I. ANTECEDENTES

1.1 Mediante documento de la referencia, el Sindicato de Oficiales de Naviera Transoceánica S.A (en adelante SONAT), compuesto por trabajadores que desarrollan sus labores en buques de la empresa Naviera Transoceánica SA, que opera en el litoral del Perú transportando combustible, solicita lo siguiente:

"Solicitamos a su despacho realizar una interpretación extensiva de la normativa laboral respecto a la compensación de las licencias con goce impuestas al trabajador en las jornadas atípicas, teniendo en cuenta el espíritu de la norma, la protección a los derechos laborales fundamentales y los principios que protegen al trabajador."

1.2 La presente tiene como hecho previo que los trabajadores afiliados al SONAT desarrollan una jornada atípica acumulativa de 95 días de trabajo (embarcados en los buques) por 30 días de descanso en tierra (que comprenden 10 días de vacaciones y 20 días de descanso por la jornada de trabajo).

1.3 Que, ante la Declaratoria de Emergencia Nacional y Sanitaria en el año 2020, el sindicato señala que fue objeto de vulneración de derechos laborales con extenuantes campañas de embarco ininterrumpidas al encontrarse restringidos el embarque y desembarque (relevos) de las tripulaciones los primeros meses de pandemia, lo que trajo consigo largas licencias con goce para el personal que se quedó en tierra impedido de embarcar.

1.4 El sindicato señala que se ha presentado una acumulación de prolongados descansos médicos de varios trabajadores, quienes al ser dados de alta deben someterse a una serie de procedimientos y exámenes de reincorporación para lograr obtener el certificado de aptitud laboral por el médico ocupacional, procedimiento que puede demorar más de 7 días, tiempo en tierra que la empresa considera como licencia con goce.

1.5 Aunado a lo anterior, el sindicato añade que, dentro del grupo afectado se encontraban personas del grupo de riesgo, quienes han permanecido por periodos prolongados en tierra con licencia con goce, dado que las labores, al ser netamente operativas, resultó imposible realizar trabajo remoto.



- 1.6 Finalmente, el sindicato considera que la compensación debe ser de manera proporcional y equitativa, por lo cual precisan que la compensación debería realizarse a razón de 1 día dejado de trabajar por 1 día adicional de trabajo (día adicional a la campaña de embarque), contrario a lo que la empresa, viene exigiendo, esto es, una compensación en función de la jornada de embarque, es decir a razón de 1 día dejado de trabajar por 3.16 días de trabajo a bordo (95/30).
- 1.7 Sin perjuicio de lo indicado, 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 (Resolución Ministerial N° 308-2019-TR), por el cual la Dirección de Normativa de Trabajo atiende lo consultado por los administrados, es que esta Dirección solicita al SONAT una reunión para abordar la problemática presentada.
- 1.8 De esta manera, la referida reunión se llevó a cabo el 19 de octubre de 2022 en horas de la mañana, durante la cual, el SONAT expresó lo siguiente:
- Sobre la jornada atípica, el SONAT precisa que tiene un régimen de 95 días embarcados en buques de la empresa Naviera Transoceánica S.A. y descansan 30 días.
 - Sobre las largas licencias con goce para el personal que se quedó en tierra impedido de embarcar debido al Estado de Emergencia Nacional, el SONAT señala que la empresa ha indicado que la compensación se dará en función a 1 día dejado de trabajar por 3.16 días de trabajo a bordo. Asimismo, el SONAT señala que no hay acuerdo por escrito sobre la referida compensación, sino que la empresa lo está aplicando unilateralmente.
 - Sumado a lo anterior, el SONAT puso a conocimiento de esta Dirección que, los exámenes de aptitud para el trabajo para los trabajadores, sean de Lima o de otras regiones del Perú, son llevados únicamente a cabo en la ciudad de Lima, cuya duración es de 3 a 22 días. De igual manera, señalan que la empresa se encuentra aplicando licencias con goce de haber, donde el criterio de compensación es de 1 día dejado de trabajar por 3.16 días de trabajo a bordo.
- 1.9 Teniendo en cuenta lo expuesto, 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° 1138, Ley de la Marina de Guerra del Perú.
- 2.4. Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (TUO de la LPCL).

- 2.5. 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. 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 al marco legal.
- 3.2. Sobre el particular, entendemos que en la consulta del administrado subyace la necesidad de aclarar los límites del poder de dirección del empleador, respecto a la compensación de licencias con goce de haber como causa del Estado de Emergencia Nacional. Así como la regulación en torno a la jornada atípica en el ordenamiento laboral peruano.

IV. ANÁLISIS

a. **Sobre la jornada atípica de trabajo en el Perú**

- 4.1 En primer lugar, esta Dirección tiene a bien desarrollar la regulación correspondiente a las jornadas atípicas en el marco normativo peruano. A saber, en el plano internacional, el C001, Convenio sobre las horas de trabajo (1919) de la Organización Internacional del Trabajo estableció 8 horas diarias y 48 horas semanales como límite a la jornada de trabajo:

“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:

“(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 apartado 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 período

de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana.”¹

4.2 Todo análisis sobre el régimen de jornadas ordinarias y atípicas de trabajo debe partir de lo establecido por la Constitución Política del Perú. Tal como señala Rubio Correa, la actual Carta Marga es la primera norma positiva dentro de nuestro sistema legislativo, lo cual debe entenderse, entre otros sentidos, de modo que se comprenda que *“contiene normas que no pueden ser contradichas ni desnaturalizadas por ninguna otra norma del sistema legislativo ni por ningún otro pronunciamiento jurídico dentro del Estado”*.²

4.3 Lo indicado en concordancia con lo establecido en el artículo 51:

*“Artículo 51.- **La Constitución prevalece sobre toda norma legal; la ley, sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente. La publicidad es esencial para la vigencia de toda norma del Estado.**”*

4.4 En lo que respecta a la jornada laboral, el artículo 25, establece lo siguiente:

“Artículo 25º.- La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. [...]”³

4.5 Como se aprecia, la jornada máxima legal es aquella que busca equilibrar el tiempo que el trabajador le proporciona a su empleador con el suyo propio. Es decir, la jornada de trabajo es aquel periodo de tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador, en tanto no puede disponer de su actividad en beneficio propio.

4.6 De acuerdo al artículo 1 del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada, Horario y Trabajo en Sobretiempo, la jornada ordinaria de trabajo constituye un máximo de derecho necesario, por lo que independientemente que sea impuesta por convención o decisión unilateral del empleador, debe ser igual a 8 horas diarias o 48 horas semanales.

4.7 Cabe precisar que, la referida normativa no contiene una definición de jornadas acumulativas o atípicas, motivo por el cual se desprende que estos regímenes de jornadas de trabajo consisten en organizar las jornadas de trabajo por encima de las 8 horas diarias y las 48 horas semanales.

4.8 Arce señala que los regímenes especiales o excepcionales, tienen como fundamento 2 razones: por un lado, que la naturaleza de la actividad empresarial debe ser especial, o, en otras palabras, debe ser una situación indispensable para la producción de la actividad empresarial que requiera aplicar un régimen acumulativo o atípico; y, por otro lado, que el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no exceda los tope máximos previstos.⁴

¹ Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1). Ginebra.

² RUBIO, Marcial. El Sistema Jurídico. Introducción al Derecho. Octava edición. Lima: Fondo Editorial PUCP, 2002; p. 135.

³ Constitución Política del Perú 1993. Lima, Perú.

⁴ ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho Individual del Trabajo. Desafíos y deficiencias. Palestra, Lima, 2008, pp. 445 y 446.

- 4.9 Ahora bien, del artículo 9 del Reglamento del TUO del Decreto Legislativo N° 854 se desprende que los regímenes acumulativos o atípicos de jornada de trabajo incluyen dentro del ciclo de la jornada tanto a los días de trabajo como a los días de descanso. Por lo demás, esta es la manera común de entender a una jornada atípica: trabajo prolongado y descanso extendido.
- 4.10 Así, en los regímenes acumulativos o atípicos de jornadas de trabajo, se puede ampliar el número de días de la jornada semanal, así como el número de horas diarias de trabajo, otorgándose luego los correspondientes días de descanso que se gozan de manera acumulativa.
- 4.11 Por su parte, las actividades con un régimen atípico están permitidas de sobrepasar las 8 horas diarias y las 48 horas semanales siempre que cumplan con los criterios que estableció el Tribunal Constitucional (Exp. 04635-2004-AA), los mismos que constituyen precedente vinculante de observación obligatoria, conforme a lo dispuesto por dicho órgano jurisdiccional.
- 4.12 Ahora bien, para el caso de jornada atípica de trabajo de trabajadores de mar, el Convenio sobre trabajo marítimo de la Organización Internacional del Trabajo⁵, establece que:
- “3. Todo miembro reconoce que la pauta en materia de horas normales de trabajo de la gente de mar, al igual que la de los demás trabajadores, deberá basarse en una jornada laboral de ocho horas, con un día de descanso semanal y los días de descanso que correspondan a los días festivos oficiales. Sin embargo, esto no deberá ser un impedimento para que los Miembros dispongan de procedimientos para autorizar o registrar un convenio colectivo que determine las horas normales de trabajo de la gente de mar sobre una base no menos favorable que la de la presente norma.”*
- 4.13 Para mayor referencia, el Convenio señala que los límites para las horas de trabajo o de descanso son los siguientes:
- “a) el número máximo de horas de trabajo no excederá de:*
i) 14 horas por cada período de 24 horas, ni de
ii) 72 horas por cada período de siete días,
b) el número mínimo de horas de descanso no será inferior a:
i) 10 horas por cada período de 24 horas, ni a
ii) 77 horas por cada período de siete días.”
- 4.14 Como se puede apreciar, el ciclo de las jornadas acumulativas o atípicas se compone de días de trabajo y días de descanso, en el cual el trabajador labora jornadas extendidas y luego goza de descansos compensatorios. Este régimen se justifica por la naturaleza especial de la actividad en donde los centros de labores pueden encontrarse ubicados en zonas alejadas de la residencia del trabajador. En esa línea, se debe tener en cuenta que para todo caso peruano han de seguirse los parámetros establecidos por el Tribunal Constitucional, por lo que la jornada atípica, como figura excepcional, debe encontrarse en el marco del respeto los derechos fundamentales de los trabajadores.

⁵ No ratificado por Perú.

b. Sobre la compensación de licencias con goce de haber en el marco del Estado de Emergencia Nacional decretado por el gobierno peruano

4.15 El pasado 11 de marzo de 2020, en virtud del Decreto de Urgencia N° 025-2020 y el Decreto Supremo N° 008-2020-SA, en nuestro país, se declaró el Estado de Emergencia Sanitaria a nivel Nacional, por el plazo de noventa (90) días calendario a raíz del brote del Coronavirus (COVID-19), el cual se ha venido prorrogando desde la referida fecha.

4.16 Relacionado a dicho contexto, mediante Decreto de Urgencia N° 026-2020, publicado el 15 de marzo del 2020, se estableció que mientras dure el Estado de Emergencia Sanitaria por el COVID-19, el empleador tenía posibilidad de otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior en caso de imposibilidad de trabajo remoto.

4.17 Posteriormente, mediante el artículo 4 del Decreto Supremo 011-2020-TR, se establecieron medidas a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el diálogo con los trabajadores, cuyo tenor indica:

- “a) Otorgar el descanso vacacional adquirido y pendiente de goce.
b) Acordar mediante soporte físico o virtual, el adelanto del descanso vacacional a cuenta del periodo vacacional que se genere a futuro. (...)
c) Acordar mediante soporte físico o virtual, la reducción de la jornada laboral diaria o semanal, con la reducción proporcional de la remuneración. (...)
d) Acordar mediante soporte físico o virtual, con los trabajadores la reducción de la remuneración. Dicha reducción consensuada debe guardar proporcionalidad con las causas que la motivan. En ningún caso, puede acordarse la reducción de la remuneración por debajo de la Remuneración Mínima Vital (RMV).
(...)”*

4.18 Luego, el 01 de diciembre de 2022 se emitió la Ley N° 31632, Ley que dispone medidas para garantizar los derechos de los trabajadores afectados por las disposiciones legales implementadas durante la emergencia sanitaria provocada por la COVID-19, el cual estableció que las horas acumuladas de licencia con goce de haber generadas en virtud del numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia 026-2020 y del numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia 029-2020 se pueden compensar de la siguiente manera:

- Con trabajo en sobretiempo realizado antes o después de la jornada de trabajo y con capacitaciones realizadas fuera de la jornada de trabajo, sin exceder dos (2) horas diarias.

Cada hora de trabajo en sobretiempo o dedicada a capacitaciones fuera de la jornada, compensará tres (3) horas de licencia con goce de haber.

La suma de dichas horas con la jornada laboral del trabajador no puede superar las cincuenta y dos (52) horas a la semana.

- Con vacaciones adquiridas y pendiente de goce. Cada día de vacaciones sujeto a la compensación equivaldrá a tres (3) días de licencia con goce de haber.

No se podrán compensar más de quince (15) días por periodo vacacional pendiente de goce.

- 4.19 De lo expuesto, todo empleador tenía la obligación de comunicar por escrito a los trabajadores sobre el total de horas de licencia con goce que adeudaban para su correspondiente compensación, las cuales, aun en el marco de una figura excepcional como la jornada atípica, deben respetar los derechos fundamentales de los trabajadores.
- 4.20 En esa línea, conviene señalar que el artículo 9 del TUO de la LPCL dispone que, por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.
- 4.21 De esta manera, el empleador cuenta con las facultades para organizar la ejecución del trabajo, cuyo sustento se encuentra en el artículo 59 de la Constitución, conforme ha señalado el Tribunal Constitucional:

“15. De este modo, cuando el artículo 59° de la Constitución reconoce el derecho a la libertad de empresa está garantizando a todas las personas una libertad de decisión no sólo para crear empresas (libertad de fundación de una empresa), y por tanto, para actuar en el mercado (libertad de acceso al mercado), sino también para establecer los propios objetivos de la empresa (libertad de organización del empresario) y dirigir y planificar su actividad (libertad de dirección de la empresa) en atención a sus recursos y a las condiciones del propio mercado, así como la libertad de cesación o de salida del mercado.”⁶

- 4.22 En tal sentido, el poder de dirección permite al empleador dirigir la ejecución de las labores, por lo cual, *“(...) el poder directivo que se reconoce en el empleador está conformada por un haz de facultades de diversa índole, todas las cuales tienen por función garantizar la organización y la eficiencia de la empresa, para que aquel realice su fin económico.”⁷*
- 4.23 Sobre el particular debe tenerse en cuenta que este derecho del empleador no es absoluto, es decir, su ejercicio no es ilimitado. En tal sentido, conforme señala el Tribunal Constitucional:

“(...) Los límites que puede imponérseles son intrínsecos o extrínsecos. Los primeros son aquellos que se deducen de la naturaleza y configuración del derecho en cuestión. Los segundos, en cambio, se deducen del ordenamiento jurídico, cuyo fundamento se encuentra en la

⁶ Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en Expediente N° 01405-2010-PA/TC, fj, 15.

⁷ BLANCAS, Carlos. Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Segunda Edición, 2016, pp. 94.

necesidad de proteger o preservar otros bienes, valores o derechos constitucionales”⁸.

- 4.24 De esta manera, en relación al límite interno debe tenerse en cuenta que, siendo la función de esta facultad la de dirigir la actividad empresarial, las decisiones que se ejecuten deberán (i) encontrarse dentro de un contexto laboral y (ii) ser razonables y proporcionales, justificadas en una causa objetiva, excluyendo así la arbitrariedad⁹.
- 4.25 Por tanto, no solo basta que la decisión y/u orden impartida por el empleador se encuentre dentro del contexto laboral, sino que esta deberá ser tomada objetivamente, siendo razonable y proporcional.
- 4.26 Por otro lado, en relación a los límites extrínsecos, debemos tener en cuenta lo señalado por el artículo 23 de la Constitución:

“Artículo 23°. - El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.”

- 4.27 De esta manera, el empleador debe respetar los derechos fundamentales del trabajador, así como su dignidad. En consecuencia, las decisiones laborales que éste tome, no pueden menoscabar los derechos reconocidos por la Constitución y/o cualquier otra fuente normativa.
- 4.28 Es así que, tenemos que las decisiones del empleador no solo deberán circunscribirse al ámbito laboral y revestir razonabilidad y proporcionalidad (límites intrínsecos), sino que no deberán menoscabar la dignidad del trabajador, ni limitar el ejercicio de los derechos constitucionales (límites extrínsecos); caso contrario, dicha decisión será ilegítima.
- 4.29 Por tanto, en el marco de la consulta realizada, esta Dirección concluye que toda compensación por licencias con goce de haber en el marco de la emergencia sanitaria, además de tener en cuenta lo dispuesto por la Ley N° 31632, debe realizarse de manera proporcional y razonable, más aún cuando se aplica un régimen atípico, ya que, el poder de dirección tiene como límite los derechos fundamentales de los trabajadores.

⁸ Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 9426-2005-PHC/TC, fj. 3.

⁹ Ibid., pp. 104.

c. Sobre las actividades complementarias a la prestación de servicios

4.30 Finalmente, esta Dirección tiene a bien señalar que la jornada de trabajo se define como el tiempo que debe destinar el trabajador a prestar sus servicios a favor del empleador, en el marco de una relación laboral; es decir, el periodo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar las prestaciones que se derivan del contrato de trabajo.¹⁰

4.31 De esta manera, la jornada, sea típica o atípica, es entendida como el periodo de tiempo durante el cual el trabajador brinda sus servicios a un empleador con el fin de cumplir la prestación laboral que éste le exija. Sobre el particular, existen pronunciamientos, como el de la Casación Laboral N° 9387- 2014-Lima Norte, en los que se ha determinado que el **tiempo de preparación** para el inicio de las labores es considerado como tiempo de *labor efectivo*, debido a que el trabajador se encuentra a disposición del empleador:

“De lo expuesto, se determina que el tiempo que el trabajador utiliza para cambiarse de ropa, cuando la labor lo exige, debe incluirse dentro de la jornada de trabajo, en razón a que el trabajador ya ingresó a su centro laboral a trabajar y está a disposición del empleador, no siendo justificable ni legal desconocer dicho lapso de la jornada ordinaria de trabajo, por lo que la causal invocada deviene en infundada.”

4.32 Por su parte, mediante Resolución N° 004-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, el Tribunal de Fiscalización Laboral ha señalado, en otro caso, que es inaceptable que en el caso del tiempo que los trabajadores toman para **desplazarse desde y hacia la garita de ingreso**, así como el que le toma para cambiarse de ropa en los vestuarios, no se considere como jornada de trabajo.

4.33 En esa línea, esta Dirección considera que todo empleador debe considerar como “*labor efectiva*” aquellas situaciones donde las actividades previas a realizar las labores impliquen una puesta a disposición del trabajador al empleador. En dicho sentido, todas las actividades complementarias previas a la prestación efectiva de los servicios que impliquen una puesta a disposición de la fuerza de trabajo, debiese considerarse parte de la jornada de trabajo.

V. CONCLUSIONES

5.1 El régimen de las jornadas acumulativas o atípicas se compone de días de trabajo y días de descanso, en el cual el trabajador labora jornadas extendidas y luego goza de descansos compensatorios. Este régimen se justifica por la naturaleza especial de la actividad en donde los centros de labores pueden encontrarse ubicados en zonas alejadas de la residencia del trabajador. En esa línea, se debe tener en cuenta que para todo caso peruano han de seguirse los parámetros establecidos por el Tribunal Constitucional, por lo que la jornada atípica, como figura excepcional, debe encontrarse en el marco del respeto los derechos fundamentales de los trabajadores.

5.2 Esta Dirección concluye que toda compensación por licencias con goce de haber en el marco de la emergencia sanitaria, además de tener en cuenta lo dispuesto por la Ley N° 31632, debe realizarse de manera proporcional y razonable, más

¹⁰ Toyama, Jorge & Vinatea, Luis (2015). Guía Laboral, Séptima Edición. Lima: Gaceta Jurídica, pp. 287.



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”

aún cuando se aplica un régimen atípico, ya que, el poder de dirección tiene como límite los derechos fundamentales de los trabajadores. Caso contrario, nos encontraríamos ante una acción ilegítima y lesiva de derechos por parte del empleador.

- 5.3 Esta Dirección considera que todo empleador debe considerar como “*labor efectiva*” aquellas situaciones donde las actividades previas a realizar las labores impliquen una puesta a disposición del trabajador al empleador.

VI. RECOMENDACIÓN

Se recomienda que el presente informe sea puesto a consideración de la Dirección General de Trabajo, a fin de que previo visto bueno de la misma, continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,

SERGIO SALGUERO
Director de Normativa de Trabajo

H.R. E-26988-2022

