

## Pronunciamientos de la SUNAFIL sobre jornadas atípicas de trabajo



Conoce en este Lexlaboral, recientes pronunciamientos emitidos por la Autoridad Administrativa de Trabajo respecto a las jornadas de trabajo atípicas, así como las principales obligaciones de los empleadores en la implementación del trabajo remoto.

### ÓRGANO RESOLUTOR

#### Comité para la emisión de Criterios Técnicos Legales sobre la aplicación de la normativa sobre inspección del trabajo (Comité)



Resolución de Intendencia 149-2021-SUNAFIL, de fecha 11 de mayo de 2021

#### Principales alcances del pronunciamiento

El empleador incurre en una **infracción muy grave** en materia de relaciones laborales cuando se acrediten las siguientes conductas:

1. Instaure o modifique jornadas atípicas cuyo promedio de horas laboradas exceda el límite máximo de 48 horas semanales; o
2. El ciclo de la jornada atípica -que combina los días laborables con los días de descanso acumulado- es mayor de 3 semanas.

### ÓRGANO RESOLUTOR

#### Tribunal de Fiscalización Laboral



Resolución 10-2021- SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 31 de mayo de 2021 | Este pronunciamiento coincide con lo señalado por el Comité.

#### Principales alcances del pronunciamiento

- Se establece **un límite de 8 horas diarias en una jornada acumulativa de 3 semanas, equivalente a 144 horas de trabajo como máximo**, en dicho ciclo.
- En el caso de autos, el Tribunal señaló que la Empresa superó el límite legal pues implementó un régimen de 20 días de trabajo con una jornada de 12 horas diarias.



Resolución 22-2021-SUNAFIL/TFL- Primera Sala, de fecha 10 de junio de 2021 | Este pronunciamiento no coincide con lo señalado por el Comité.

#### Principales alcances del pronunciamiento

- Debido a la situación creada por la pandemia (caso fortuito o fuerza mayor), las normas que ampliaron la cuarentena y el Estado de Emergencia Nacional, el test de protección de los derechos de los trabajadores no debe ser realizado conforme al precedente del Tribunal Constitucional recaído en el expediente 4635-2004-AA/TC.
- El empleador debe evaluar no solo el número de días (criterio cuantitativo), sino el impacto en la salud del trabajador respecto a la propagación de la COVID-19, el cual está vinculado al deber de prevención de en materia de seguridad y salud (criterio cualitativo).
- El Tribunal determina que el acuerdo celebrado entre la empresa y el sindicato que extiende la jornada a 10 horas, durante 30 días y otorgando 15 días de descanso constituyó una medida extraordinaria temporal que se ajustó a derecho.

**Cristina  
Oviedo**

Socia  
coa@prcp.com.pe

**Brian  
Ávalos**

Asociado Principal  
bar@prcp.com.pe