Sobretiempo en jornadas atípicas



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

Las jornadas atípicas o acumulativas suponen la realización de un periodo de labor consecutivo o de trabajo seguido de un período de descanso pagado. En el período de trabajo se labora todos los días, durante una jornada que incluye la jornada ordinaria de ocho horas y además un lapso de sobretiempo que comprende usualmente dos a cuatro horas diarias. Durante el período de descanso se otorga unos días para que compensan los días de descanso semanal obligatorio y/o descanso en días feriados que fueran incluidos en el período laborado, así como las horas trabajadas en sobretiempo durante el ciclo de labor. Así, queda compensado cualquier trabajo adicional sin que se genere la obligación de la empresa de abonar algún importe distinto a la remuneración a fin de mes, derivado de la labor en alguno de los supuestos citados. Nuestro ordenamiento jurídico valida a las jornadas atípicas. Así lo dispone la Constitución en su artículo 25, el D. Leg. 713, Ley sobre descansos remunerados en su artículo 2, el TUO de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, D.S. 007-2002-TR, en su artículo 4 y su reglamento en el artículo 9. Inclusive, el Tribunal Constitucional estableció reglas para su validez (Expediente N° 4635-2004-AA/TC), que han sido recogidas por el Tribunal de Sunafil (RSP Nº 1-2021-Sunafil/TFL-Primera Sala). A propósito de una reciente sentencia de la Corte Suprema (Casacón Laboral Nº 30082-2022-Del Santa), es importante recalcar que si la jornada atípica ha sido adecuadamente estructurada, el trabajador no recibirá suma adicional a su remuneración mensual a fin de mes por concepto de trabajo en sobretiempo. Esto no significa que no se reconozca la existencia de labores en sobretiempo; por el contrario, es común la ejecución de dichas labores extras en una jornada atípica, pues al día se suele laborar más de ocho horas, sino que, al compensarse dicha labor con descanso, recordemos que la jornada atípica supone el otorgamiento de una cantidad de días de descanso compensatorio; no corresponde retribuir económicamente al trabajador por la labor realizada. Igual ocurre con el trabajo efectuado durante los días feriados. No es menos cierto que algunas compañías deciden retribuir al trabajador por los días feriados que coincidan con los días de trabajo en el ciclo respectivo, medida que no contraviene la naturaleza de la jornada atípica, pero si la misma guarda una adecuada equivalencia entre el ciclo de trabajo y el ciclo de descanso, tampoco sería necesario remunerar el trabajo en días feriados con la sobretasa respectiva porque estos ya vendrían siendo compensados con los días de descanso consecutivos propios de la jornada atípica. Recomendamos analizar la jornada atípica fijada en la empresa para determinar si compensa adecuadamente la labor extra que se desarrolla durante el ciclo de trabajo. Y si cumple además con las reglas de validez fijadas por el TC y la Sunafil.