

Pago de horas extras requiere acuerdo entre empleador y trabajador

El pago de horas extras no se presume sino que se requiere acuerdo previo entre el empleador y trabajador, señaló la Gerencia Legal de la Cámara de Comercio de Lima (CCL).

Ello en base a una resolución de la **Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral (Res. 281-2021-SUNAFIL/TFL)**, publicada el 6 de setiembre de este año, mediante la cual se precisa que las horas extras **no se presumen, se requiere acuerdo previo entre el empleador y el trabajador.**

Así se pronunció el Tribunal de Sunafil, al resolver el reclamo del empleador quien fue sancionado con una multa de S/ 18.900, por tratarse de una infracción muy grave tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del Reglamento de la Ley de Inspección del Trabajo, por no haber acreditado el pago de horas extras que demandó una trabajadora.

«Recomendamos a los empleadores cursar un memorándum a los trabajadores, advirtiéndoles que una vez cumplida la jornada laboral, deben de marcar la hora de salida del centro de trabajo, para evitar que los trabajadores que se queden en el centro de trabajo aleguen horas extras presuntas; pues, para el pago de horas extras se requiere autorización expresa del empleador o del jefe inmediato del trabajador», refirió la Gerencia Legal de la CCL.

Explicó que la Primera Sala del Tribunal de Sunafil, al resolver el recurso de revisión interpuesto por la Asociación Educativa Paola García Medina, recordó que con relación a las horas extras están vigentes las normas que se indican:

- El artículo 18 del DS 008-2002-TR que establece: “El trabajo en sobretiempo supone la prestación efectiva de servicios en beneficio del empleador. En consecuencia, los tiempos que pueden dedicar los trabajadores fuera de la jornada ordinaria en actividades distintas, no son consideradas como sobretiempo”.
- Asimismo, el artículo 9 del DS 007-2002-TR dispone: “El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o de fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva”.

La Sala del Tribunal, luego de analizar los documentos del caso, concluye que no se ha acreditado que la trabajadora afectada haya prestado su consentimiento a fin de efectuar horas extras ni que las mismas hayan sido solicitadas por su empleador.

De la interpretación sistemática de las normas antes glosadas, resulta necesario que para efectuar trabajo en sobretiempo haya una conjunción de toma de decisión entre el empleador y el trabajador, es decir, ni el trabajador puede estar obligado a realizar horas extras (salvo caso fortuito o de fuerza mayor) ni el empleador a otorgarlas, sea que el trabajador

necesite generar más horas de trabajo e incrementar su salario o que la empresa tenga necesidad de producir más.

La CCL indicó que otro ámbito de la voluntariedad del trabajo en sobretiempo es que el empleador no puede sancionar al trabajador por oponerse o no querer trabajar en sobretiempo, salvo en los supuestos de excepción o que exista un pacto o acuerdo al respecto.

Finalmente, la Sala del Tribunal declaró fundado el recurso de revisión interpuesta por la entidad educativa de Arequipa, dejando sin efecto la multa indebidamente impuesta a la entidad empleadora.