

¿AHORA LAS HORAS EXTRA PUEDEN PRESUMIRSE COMO AUTORIZACIÓN TÁCITA?



Mediante la Resolución del TFL N°899-2023, la SUNAFIL ha establecido un nuevo criterio sobre la presunción de horas extras a favor de los trabajadores.

Recordemos que, la normativa laboral vigente determina que la ejecución de horas extra es voluntaria tanto para el trabajador como para el empleador, teniendo que constar por escrito su plena autorización para que en la base del cálculo de la remuneración mensual, pueda determinarse la existencia de trabajo en sobretiempo y de esa manera, realizar el pago del 25% o 35% respectivamente.

Sin embargo, este nuevo criterio adoptado por la SUNAFIL indica que lo especificado en la norma no sería relevante en tanto las horas extra podrían presumirse si es que el trabajador permanece en las instalaciones del centro de trabajo fuera de la jornada de trabajo.

Siendo así, resulta bastante cuestionable la última decisión adoptada por la entidad, toda vez que implica un nuevo esfuerzo del empleador en procurar que todos sus trabajadores no se encuentren en las instalaciones del centro de trabajo una vez culminada la jornada laboral.

Asimismo, dentro de esta resolución se recomienda el cabal cumplimiento de la obligación de contar con el registro de control de entrada y salida, debido a que es el único medio por el cual se acreditará la existencia o no de horas extra, motivo por el cual, el empleador también deberá velar por el cumplimiento de esta obligación para evitar una generación incorrecta de horas extras.

Finalmente, es necesario que se tomen en cuenta estas consideraciones a fin de evitar eventuales contingencias de índole administrativa que pudiesen derivar en procesos de carácter judicial.



**ANA LUCÍA
RUBIO**

Asociada - Jefa del Área
Laboral

arubio@zegarralaw.com