



"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

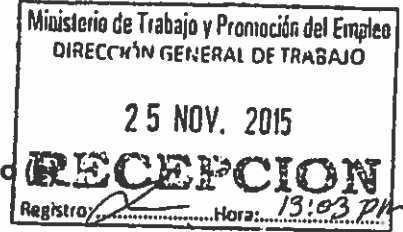
INFORME N° 02 -2015-MTPE/2/14.1

Para: Juan Carlos Gutiérrez Azabache
Director General de Trabajo

De: Víctor Renato Sarzo Tamayo
Director de Políticas y Normativa de Trabajo

Fecha: 24 de noviembre de 2015

Referencia: H.R. N° 95576-2015-EXT



Tengo el agrado de dirigirme a usted para remitirle una opinión técnica sobre la capacitación en seguridad y salud en trabajo para los trabajadores sujetos a jornadas de trabajo a tiempo parcial.

1. BASE LEGAL

- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783 (en adelante, LSST)
- Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR (en adelante, RLSST)
- Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, TUO de la LPCL)
- Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR (en adelante, TUO del Decreto Legislativo N° 854)
- Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2002-TR (en adelante, Reglamento del TUO del Decreto Legislativo N° 854).
- Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2014-TR

2. ANTECEDENTES

Mediante escrito con código RE) 1.1107.2014.DN-GRRHH, el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (en adelante, SENATI) nos consulta si es válido brindar, fuera de la jornada ordinaria de trabajo, las capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo previstas en la LSST a los trabajadores sujetos a jornadas de trabajo a tiempo parcial.

De acuerdo al artículo 49, literal "c", del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2014-TR, la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo tiene dentro de sus funciones la emisión de opinión técnica especializada en materia de trabajo. En tal sentido, desarrollamos a continuación nuestras consideraciones sobre la cuestión planteada por SENATI.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

3. ANÁLISIS

Conforme al literal "b" del artículo 35 de la LSST, el empleador tiene la obligación de realizar no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de seguridad y salud en el trabajo. En esa línea, el literal "f" del artículo 79 de la LSST establece que los trabajadores tienen la obligación de "participar en los organismos paritarios, en los programas de capacitación y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales que organice su empleador o la autoridad administrativa de trabajo, **dentro de la jornada de trabajo**". Igualmente, el artículo 28 del RLSST precisa que dichas capacitaciones deben efectuarse **dentro de la jornada de trabajo**¹.

Al respecto, el literal "f" del artículo 79 de la LSST y el artículo 28 del RLSST deben interpretarse sistemáticamente con lo previsto en el artículo 1 del TEO del Decreto Legislativo N° 854, el cual establece que "la jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo. **Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias (...)**".

En ese marco, cabe indicar que, conforme al artículo 4 del TEO de la LPCL, "pueden celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna".



Por otra parte, conforme al artículo 20 del Reglamento del TEO del Decreto Legislativo N° 854, "se considera trabajo en sobretiempo a aquel que exceda de la jornada ordinaria vigente en el centro de trabajo, **aun cuando se trate de una jornada reducida**".

Sin embargo, según lo previsto en el Reglamento del TEO del Decreto Legislativo N° 854, no cualquier tiempo que exceda de la jornada ordinaria califica como sobretiempo. Así, el artículo 18 de la referida norma precisa que "el trabajo en sobretiempo supone la **prestación efectiva de servicios en beneficio del empleador**. En consecuencia, los tiempos que puedan dedicar los trabajadores fuera de la jornada ordinaria en actividades distintas, no serán consideradas como sobretiempo".

No obstante la regla expuesta en el párrafo anterior, es importante precisar que existe una regulación particular en materia de capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo. Así, de acuerdo al artículo 98 del RLSST, "(...) **las capacitaciones [como las de seguridad y salud en el trabajo] realizadas fuera de la jornada de trabajo se remuneran conforme a la ley de la materia**". Sobre el particular, el reconocimiento legal del pago de una remuneración por el tiempo de capacitación que está fuera de la jornada de trabajo implica que aquel se considere como tiempo de trabajo. En esa línea, consideramos que la "ley de la materia" por la que se remunere dicho *tiempo extra* debe ser aquella relacionada al pago del trabajo en sobretiempo.

Así, en lo que concierne al régimen laboral de la actividad privada, dicha "ley de la materia" será el TEO del Decreto Legislativo N° 854 y su reglamento².

¹ De acuerdo al artículo 28 del RLSST, "[l]a capacitación, cualquiera que sea su modalidad, debe realizarse dentro de la jornada de trabajo".

² Al respecto, se debe tener en cuenta lo señalado en el artículo 10 del TEO del Decreto Legislativo N° 854, el cual menciona que "[e]l tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

Sin perjuicio de lo expuesto, no debiera perderse de vista que es obligación del empleador realizar las capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo dentro de la jornada ordinaria de trabajo, por lo que la posibilidad de realizar capacitaciones en dicha materia fuera de la jornada ordinaria de trabajo debiera entenderse como excepcional y tener lugar únicamente si los trabajadores involucrados manifiestan su aceptación. Repárese la importancia de ello en casos en los que, por ejemplo, los trabajadores tienen un contrato de trabajo a tiempo parcial.

4. CONCLUSIONES

Las capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo programadas por el empleador en virtud de la Ley N° 29783 y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, deben realizarse dentro de la jornada ordinaria de trabajo, aun cuando se trate de una jornada reducida. Excepcionalmente, y previo consentimiento de los trabajadores involucrados, dichas capacitaciones podrán realizarse fuera de la jornada ordinaria de trabajo, en cuyo caso el tiempo que impliquen dichas capacitaciones deben remunerarse conforme a las reglas del pago por sobretiempo previstas, para el régimen laboral de la actividad privada, en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR.

Sin otro particular,

RENATO SARZO TAMAYO
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)
Dirección General de Trabajo

veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes".