



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Dirección Regional
de Trabajo y Promoción
del Empleo de Tacna



DIFUNDIENDO LA LEGISLACIÓN LABORAL

“JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO”

BASE LEGAL:

Constitución Política del Perú, Art. 25, Decreto Supremo N° .007-2002-TR “TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° .854, LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEMPLO, modificado por Ley N° .27671 y su Reglamento el D.S. N° .008-2002-TR.; D.S. 004-2006-TR “Dictan disposiciones sobre el Registro de Control de Asistencia y de Salida en el Régimen Laboral de la Actividad Privada, modificada por el Decreto Supremo No.011-2006-TR.

¿CUÁL ES LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO PARA VARONES Y MUJERES MAYORES DE EDAD?

Es de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo.

¿PUEDE ESTABLECERSE UNA JORNADA MENOR?

Si, por Convenio o por Decisión Unilateral del Empleador.

¿EL INCUMPLIMIENTO DE LA JORNADA MAXIMA DE TRABAJO ES CONSIDERADA COMO INFRACCIÓN?

Si, y constituye una Infracción Muy Grave, contemplado en la Ley N° .28806 “Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador y el D.S. N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley.

¿CUÁL ES LA JORNADA DE TRABAJO DE ADOLESCENTES?

El Trabajo de adolescentes entre los doce y catorce años no excederá de cuatro (4) horas diarias ni de veinticuatro (24) horas semanales, entre los quince y diecisiete años no excederá de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas semanales. Asimismo se tendrá que tener presente el art. 51 de la Ley No.27337 Código de los Niños y Adolescentes.

¿SE ENCUENTRA PROHIBIDO EL TRABAJO NOCTURNO DE ADOLESCENTES?

Si, entendiéndose por éste el que se realiza entre las 19.00 y las 7.00 horas.



¿EXISTE CASOS EXCEPCIONALES EN LA QUE LOS ADOLESCENTES PUE DAN TRABAJAR EN HORARIOS NOCTURNOS?

Si, cuando es autorizado por un Juez, y en los casos que los adolescentes posean quince y diecisiete años de edad, siempre cuando su jornada laboral no exceda de cuatro (4) horas diarias.

¿EXISTEN TRABAJOS PROHIBIDOS PARA LOS ADOLESCENTES?

1. Subsuelos y en labores de manipulación de pesos excesivos.
2. Actividades Peligrosas o nocivas para su salud física o moral.
3. Actividades en las que se seguridad o las de otras personas esté sujeta a la responsabilidad del adolescente.
4. Todo aquello implique el manejo de sustancias explosivas o inflamables.

¿PUEDE MODIFICARSE LAS JORNADAS, HORARIOS Y TURNOS DE TRABAJO?

Si, sujetándose a un procedimiento que faculta al empleador a modificar lo siguiente:

1. Establecer la jornada ordinaria de trabajo, diaria o semanal.
2. Establecer jornadas compensatorias de trabajo de tal forma que en algunos días la jornada ordinaria sea mayor y en otras, menor de ocho (8) horas, sin que en ningún caso la jornada ordinaria exceda en promedio de cuarenta y ocho (48) horas por semana.
3. Reducir o ampliar el número de días de la jornada semanal del trabajo, encontrándose autorizado a prorratear las horas dentro de las restantes días de la semana, considerándose las horas prorrateadas como parte de la jornada ordinaria de trabajo, en cuyo caso ésta no podrá exceder en promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede separar dicho máximo.
4. Establecer, con la salvedad del artículo 9 de la presente Ley, turnos de trabajo fijos, o rotativos, los que pueden variar con el tiempo según las necesidades del centro de trabajo.
5. Establecer y modificar horarios de trabajo.

Consulta y negociación obligatoria con los trabajadores involucrados en la medida:

1. El empleador, previamente a la adopción de alguna de las medidas señaladas en el numeral 1 del art. 2 , debe comunicar con ocho (8) días de anticipación al sindicato, o a falta de éste a los representantes de los trabajadores, o en su defecto, a los trabajadores afectados, la medida a adoptarse y los motivos que la sustentan.
2. Dentro de este plazo, el Sindicato o a falta de éste los representantes de los trabajadores, o en su defecto, los trabajadores afectados, pueden solicitar al empleador la realización de una reunión a fin de plantear una medida distinta a la propuesta, debiendo el empleador señalar la fecha y hora de la realización de la misma.. A falta de acuerdo el empleador esta facultado a introducir la medida



propuesta, sin perjuicio del derecho de los trabajadores a impugnar tal acto ante la Autoridad Administrativa de Trabajo a que se refiere el párrafo siguiente.

3. Dentro de los diez (10) días siguientes a la adopción de la medida, la parte laboral tiene el derecho de impugnar la medida ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para que se pronuncie sobre la procedencia de la medida en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles, en base a los argumentos y evidencias que propongan las partes.

¿PUEDE INCREMENTARSE LAS HORAS EN JORNADAS MENORES A LAS OCHO HORAS?

Si, el empleador podrá extenderlas unilateralmente hasta dichos límites, incrementando la remuneración en función al tiempo adicional. Para tal efecto se observara el criterio de remuneración ordinaria contenida en el art. 12 de la presente Ley.

¿EN QUÉ CASOS SE DAN LOS REGÍMENES ATÍPICOS DE JORNADAS DE TRABAJO Y DESCANSO?

En los Centros de Trabajo en los que existan regímenes alternativos, acumulativos o atípicos de jornadas de trabajo y descanso, en razón de la naturaleza especial de las actividades de la empresa, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar los máximos a que se refiere el art1.

¿QUÉ TRABAJADORES NO ESTAN COMPRENDIDOS EN LA JORNADA MÁXIMA?

Los Trabajadores de Dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia.

¿EL EMPLEADOR POSEE FACULTAD DE ESTABLECER Y MODIFICAR EL HORARIO DE TRABAJO?

Si, debiendo respetar los procedimientos establecidos para el caso.

¿EL TRABAJADOR QUE LABORA EN HORARIO CORRIDO TIENE DERECHO A GOZAR DEL REFRIGERIO?

Si, tiene derecho a tomar sus alimentos de acuerdo a lo que establezca el empleador en cada centro de trabajo, el refrigerio no podrá ser inferior a cuarenta y cinco (45) minutos.

¿EL REFRIGERIO FORMA PARTE DE LA JORNADA DE TRABAJO?

No forma parte de la jornada de trabajo.

¿PUEDE SUSCRIBIRSE CONVENIO COLECTIVO SOBRE EL HORARIO DE REFRIGERIO?

Si



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Dirección Regional
de Trabajo y Promoción
del Empleo de Tacna



¿CÓMO SE ESTABLECE LA JORNADA NOCTURNA EN LOS CENTROS DE TRABAJO DONDE EXISTAN TRABAJOS A TURNOS?

Cuando comprenda jornadas en horario nocturno, estos deberán ser en lo posible rotativos.

¿CUÁL ES LA REMUNERACIÓN QUE PERCIBE UN TRABAJADOR CON HORARIO NOCTURNO?

No podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la Remuneración Mínima Vital, vigente a la fecha de pago, incluyendo una sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) de ésta.

¿A QUÉ SE ENTIENDE POR JORNADA NOCTURNA?

Es el tiempo de laborado entre las 10.00 p.m., y 6.00 a.m.

¿ES OBLIGATORIO EL TRABAJO A SOBRETIEMPO?

El trabajo a sobretiempo no es obligatorio por el contrario es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. **Salvo** en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.

¿LA SUPERVISIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA NORMA SE ENCUENTRA A CARGO DEL CUERPO INSPECTIVO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO?

Si, puede efectuarse de oficio o puede ser por denuncia, respecto del cual se guardara reserva del denunciante.

¿QUE OCURRE EN CASO DE ACREDITARSE TRABAJO A SOBRETIEMPO AÚN CUANDO NO HUBIERA UNA DISPOSICIÓN EXPRESA DEL EMPLEADOR?

Se entenderá que ésta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado.

¿CÓMO SE EFECTÚA EL PAGO DE SOBRETIEMPO?

Este se abonará con un recargo:

1. Para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función al valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes.
2. El sobretiempo puede ocurrir antes de la hora de ingreso o de la hora de salida establecidas. Cuando el sobretiempo es menor a una hora se pagará la parte proporcional del recargo horario.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Dirección Regional
de Trabajo y Promoción
del Empleo de Tacna



3. Cuando el sobretiempo se realiza en forma previa o posterior a la jornada prestada en horario nocturno, el valor de la hora extra trabajada se calcula sobre la base del valor de la remuneración establecida para la jornada nocturna.
4. El empleador y el trabajador podrán acordar compensar el trabajo prestado en sobretiempo con el otorgamiento de períodos equivalentes de descanso.

¿ES CONSIDERADA UNA INFRACCIÓN MUY GRAVES LEY N° 28806 Y D.S. N° 019-2006-TR, LA FALTA DE PAGO DEL TRABAJO A SOBRETIEMPO?

Si.

¿CUÁLES SON LAS NORMAS POR LAS QUE SE REGULA EL REGISTRO DE CONTROL Y ASISTENCIA Y SALIDA EN EL REGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA?

Es el Decreto Supremo N° 004-2006-TR, publicada en el Peruano el Jueves 06 de abril del 2006, su entrada en vigencia ha sido prorrogada, entrando en vigencia el 01 de Junio del 2006, mediante el Decreto Supremo N° 007-2006-TR, publicada en el Diario Oficial el Peruano el miércoles 10 de mayo del 2006, modificada por el Decreto Supremo N° 011-2006-TR., Publicada en el Diario Oficial el Peruano el Martes 6 de Junio del 2006.

¿SE ENCUENTRAN OBLIGADOS LOS EMPLEADORES A LLEVAR UN REGISTRO DE CONTROL DE ASISTENCIA Y DE SALIDA EN EL REGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA?

Si, todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada, debe tener un registro permanente de control de asistencia, en el que los trabajadores consignarán de manera personal el tiempo de labores.

¿A QUIENES INCLUYE ESTA OBLIGACIÓN?

Incluye a las personas bajo modalidades formativas y los destacados al centro de trabajo por entidades de intermediación laboral.

¿CON QUÉ TRABAJADORES NO TIENE OBLIGACIÓN EL EMPLEADOR DE LLEVAR REGISTRO?

Con los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes durante el día.

¿QUÉ DEBE CONTENER EL REGISTRO?

- Nombre o razón social del empleador.
- RUC del empleador.
- Nombre y número del documento obligatorio de identidad del trabajador.
- Fecha, hora y minutos del ingreso o salida de la jornada de trabajo.
- Las horas y minutos de permanencia fuera de la jornada de trabajo.



¿CUÁL ES EL MEDIO PARA LLEVAR EL REGISTRO?

El control de asistencia puede ser llevado en soporte físico o digital, adoptándose medidas de seguridad que no permitan su adulteración, deterioro o pérdida. En el lugar del centro de trabajo donde se establezca el control de asistencia debe exhibirse a todos los trabajadores de manera permanente, el horario de trabajo vigente, la duración del tiempo de refrigerio, y los tiempos de tolerancia de ser el caso.

¿EN QUÉ CASOS SE RETIRA EL CONTROL?

Solo podrá impedirse el registro de ingreso cuando el trabajador se presente al centro de trabajo después del tiempo fijado como ingreso o del tiempo de tolerancia de existir. Si se permite el ingreso del trabajador, debe registrarse la asistencia.

Toda disposición que establezca un registro de salida previo a la conclusión de labores esta prohibida.

¿A QUIÉNES ESTA OBLIGADO EL EMPLEADOR A EXHIBIRLE EL REGISTRO?

- La Autoridad Administrativa de Trabajo.
- El Sindicato con respecto de los trabajadores que representa.
- A falta de Sindicato, el representante designado por los trabajadores.
- El trabajador sobre la información vinculado con su labor.
- Toda Autoridad Pública que tenga tal atribución determinada por Ley.

¿CUÁL ES EL TÉRMINO DE CONSERVACIÓN DE LOS REGISTROS?

Los empleadores deben conservar los registros de asistencia hasta por cinco (5) años de ser generados.

¿QUÉ SUCEDE SI EL TRABAJADOR SE ENCUENTRA EN EL CENTRO DE TRABAJO ANTES DE LA HORA DE INGRESO Y/O PERMANECE DESPUES DE LA HORA DE SALIDA?

Se presume que el empleador ha dispuesto la realización de labores en sobretiempo por todo el tiempo de permanencia del trabajador, salvo prueba en contrario, objetiva y razonable.