

3ra. Clase**JORNADA LABORAL**

Es el tiempo de duración de la prestación de la actividad del trabajador como contraprestación de la remuneración que recibe de su empleador.

En el Perú la jornada diaria ordinaria es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas atípicas, el promedio de horas trabajadas no puede superar el máximo de éstas.

El Convenio No. 1 de la OIT permite exceder en una hora la jornada laboral diaria con la finalidad de compensar la reducción de la jornada en otro día.

La limitación de la prestación de la actividad tiene por finalidad el cuidado de la integridad del trabajador.

La jornada laboral máxima determinada puede ser menos, mediante Convenio Individual o Pacto Colectivo, o por ley si la naturaleza de la actividad o la naturaleza del trabajador lo justifican.

Jornada atípica

Algunas actividades económicas por razones geográficas o especiales circunstancias para su ejecución, requiere de una jornada atípica; dado que, la jornada ordinaria no es razonable para el cumplimiento de la prestación laboral. Tal como lo requiere la actividad minera o gas natural o enfermería o policial; las cuales, necesitan maximizar la permanencia laboral de los trabajadores, mediante la acumulación de jornadas diarias trabajadas y acumulación de días de descanso.

El Artículo 25° de la Constitución Política del Estado dispone que, la jornada atípica o acumulativa no puede superar en el promedio de horas trabajadas a la jornada ordinaria (48 horas semanales o 8 horas diarias), mediante la siguiente fórmula:

$$Promedio = \frac{\text{Días trabajados} \times \text{Horas trabajadas}}{\text{Días trabajados} + \text{Días de descanso}}$$

Será legal si el igual (=) o menor (<) a la jornada ordinaria (8 horas).

DESCANSO

Es una obligación de todos los empleadores permitir la interrupción o cese temporal en el trabajo, transcurrido la jornada laboral permitida por la ley. En el periodo de descanso sigue vigente el vínculo laboral, no pudiendo despedirse al trabajador.

El descanso tiene una serie de variantes en el derecho laboral como: Descanso semanal, descanso para la mujer en estado grávido, descanso vacacional, descanso por accidente de trabajo, descanso por enfermedad, etc.

Descanso Semanal Obligatorio

De acuerdo a Ley, los obreros y empleados tienen derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso luego de cada semana de labor, el que puede otorgarse en cualquier día, pero preferentemente en día domingo.

El empleador está facultado legalmente a variar la oportunidad del Descanso Semanal Obligatorio, pero para ello es necesario que previamente exista un **requerimiento Indispensable de Producción**; por decir, que la empresa en una determinada época del año tiene un incremento extraordinario de producción, de tal manera que para atender esta eventualidad requiere que la jornada laboral sea continua, incluido el Descanso Semanal Obligatorio. Ante esta situación, el empleador tiene las siguientes facultades:

- a. Abonarlas como Horas Extras.
- b. De ser consideradas como horas extras, puede optar por establecer jornadas continuadas de trabajo, por decir, durante 30 ó 60 días continuos de labor, incluido los días de descanso semanal obligatorio; por lo que los trabajadores acumularan días de descanso semanal, los mismos que pueden tomarse fraccionadamente o en forma conjunta y consecutiva.

Esta jornada continua se puede hacer para la totalidad de trabajadores o sólo con una sección, departamento, planta, etc.; para ello, el empleador no requiere de Autorización del Ministerio de Trabajo, sólo es necesario el Requerimiento Indispensable de Producción.

- c. Cualquier otra alternativa que tome el empleador será perfectamente viable, si es que se hace respetando la debida proporción que en una jornada normal le correspondería descansar al trabajador.

Descanso en Días Feriados

Los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados señalados por Ley. Estos son:

1. Año Nuevo (1 ° de enero)
2. Jueves Santo y Viernes Santo.
3. Día del Trabajo (1 ° de mayo)
4. San Pedro y San Pablo (29 de Junio)

5. Fiestas Patrias (28 y 29 de julio)
6. Santa Rosa de Lima (30 de agosto)
7. Combate de Angamos (08 de octubre)
8. Todos los Santos (1 ° de noviembre)
9. Inmaculada Concepción (08 de Diciembre)
10. Navidad del Señor (25 de diciembre)

Oportunidad del Descanso de los Días Feriados

La legislación distingue dos situaciones para los fines del descanso en los días feriados; siendo la primera que los feriados correspondientes a: **Año Nuevo, Jueves y Viernes Santo, Día del Trabajo, Fiestas Patrias y Navidad** se celebran en las fechas respectivas. En Cambio, los demás feriados y los que se den en el futuro, se trasladarán al lunes inmediato posterior, aun cuando corresponde con el descanso del trabajador.

Cuando el feriado materia del traslado coincida con el día de descanso del trabajador; por decir que coincida con el domingo, de igual forma se traslada al lunes inmediato.

De existir dos feriados en una misma semana, sin que ninguno coincida con el día Lunes, el descanso de ambos se hará efectivo los días lunes y martes de la semana siguientes. En el supuesto que uno de los feriados coincida con el día lunes y el segundo con el día martes, se descansarán dichos días sin correr el descanso a la semana siguiente.

REFERENCIAS LEGALES SOBRE HORAS EXTRAS

- Decreto Supremo No. 007-2002-TR (04.07.2002). TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.
- Decreto Supremo 008-2002-TR (04.07.2002). Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo.
- Decreto Supremo N° 004-2006-TR (06.04.2006) Dictan disposiciones sobre el registro de control de asistencia y e salida en el régimen laboral de la actividad privada.
- Decreto Supremo N ° 021-2006-TR (28.12.2006) Disponen aplicación del Decreto Supremo N° 04-2006-TR en las entidades del sector público sujetas al régimen laboral de la actividad privada.
- Decreto Supremo N° 195-2007-TR (13.12.2007) Facultan a titulares de las entidades a disponer el período de goce vacacional.

HORAS EXTRAS



De acuerdo a la legislación laboral peruana, las horas extras u horas extraordinarias es la labor realizada por el trabajador por encima de la jornada diaria legal o convencional de trabajo. Es decir, que las horas trabajadas fuera de la jornada laboral ordinaria son consideradas como horas extras, con derecho a pago por parte del empleador.

De acuerdo a lo que precisa el Numeral 2 del artículo 6° del Convenio Nro. 1 de la OIT, el salario o sueldo que sirve de base para el pago de horas extras no será menor al 25% con relación al salario o sueldo normal del trabajador. Lo indicado implica que la tasa mínima que debe abonarse por horas extras es el 25% de la hora simple que gana el trabajador. Ahora bien, si por costumbre, pacto individual o colectivo se establece sobretasa mayores a la indicada, serán éstas las que se apliquen.

La normatividad vigente dispone que el tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considerada sobretiempo (Horas Extras) y se abona con un recargo a convenir, que **para las dos primeras horas no podrá ser inferior al 25% por hora**, calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente, **y 35% para las horas restantes**.

CÁLCULO DE LAS HORAS EXTRAS.

Primero debemos determinar el valor de la Remuneración Día (**RD**), para ello se divide la Remuneración Mensual (**RM**) entre 30 días. Determinada la RD, entonces ya se puede calcular la Remuneración Hora (**RH**); para ello bastará dividir la **RD** entre el **número de horas de la jornada ordinaria** del trabajador.

RD = Remuneración Computable Mensual / 30 Días

RH = Remuneración Día / Jornada Ordinaria

La **RH** se multiplicará por la cantidad de horas extras acumulado por el trabajador, con un incremento del 25% para las 02 primeras horas diarias y 35% para las restantes sobre el monto de la hora ordinaria.

Caso Práctico:

Un trabajador acumuló 09 horas extras en el mes; de las cuales 07 horas corresponde a las 02 primeras horas. ¿Cuánto percibirá por el total de horas extras? Si percibe una Remuneración Básica Mensual de S/ 1,200.00 y tiene una jornada diaria de 07 horas.

Datos

1. Remuneración Básica S/ 1,200.00
2. Horas Extras:
 - 02 Primeras horas (1ra. y 2da.): 07 Horas
 - Horas restantes (3ra. o más): 02 Horas
3. Jornada ordinaria 07 Horas diarias

Procedimiento

1ro. Calcular la Remuneración Diaria

Dividir la remuneración mensual

$$RD = S/ 1,200 / 30$$

$$RD = S/ 40.00$$

2do. Calcular la Remuneración Hora

$$RH = S/40.00 / 7$$

$$RH = S/ 5.71$$

3ro. Calcular el Porcentaje Adicional

Las 02 Primeras Horas

25% de la RH

$$5.71 \times 0.25 = 1.43$$

Para las restantes 35% de la RH

$$5.71 \times 0.35 = 2.00$$

4to. Calcular el Monto de las Horas Extras

Las 02 Primeras Horas

(RH + Porcentaje Adicional) X Número de Horas Extras

$$(5.71 + 1.43) \times 7 = 49.98$$

Para las restantes

(RH + Porcentaje Adicional) X Número de Horas Extras

$$(5.71+2.00) \times 2 = 5.42$$

Remuneración por Horas Extras

$$49.98 + 15.42 = 65.40$$

NOTA: De haberse acumulado minutos extras, el valor de hora extra será dividido entre 60; luego multiplicada por los minutos acumulados.

REFERENCIAS LEGALES SOBRE HORAS EXTRAS

- Decreto Supremo No. 007-2002-TR (04.07.2002). TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.
- Decreto Supremo 008-2002-TR (04.07.2002). Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo.
- Decreto Supremo N° 004-2006-TR (06.04.2006) Dictan disposiciones sobre el registro de control de asistencia y e salida en el régimen laboral de la actividad privada.
- Decreto Supremo N° 021-2006-TR (28.12.2006) Disponen aplicación del Decreto Supremo N° 04-2006-TR en las entidades del sector público sujetas al régimen laboral de la actividad privada.