

A photograph of two women in professional attire sitting at a table, engaged in a conversation. The woman on the left has long blonde hair and is wearing glasses and a light blue shirt. The woman on the right has dark hair and is wearing a grey blazer over a white shirt. They are both smiling and looking towards each other. The background is a blurred office setting with a clock visible on the wall. A red vertical bar is on the left side of the image.

# JORNADA DE TRABAJO EN EL PERÚ

¿Qué se debe tomar en cuenta?

De acuerdo con la legislación nacional, la jornada máxima legal aplicable al personal dependiente es de 8 horas diarias o 48 horas semanales, debiendo las organizaciones empresariales respetar dichos límites.

Conjuntamente con la disposición indicada, las empresas deben tener en consideración una serie de aspectos relacionados al reconocimiento y aplicación de la jornada de trabajo. Por ello, compartimos a continuación algunas nociones respecto a las principales interrogantes que pueden generarse sobre la materia.

### ¿EXISTEN TRABAJADORES EXCLUIDOS DE LA JORNADA MÁXIMA LEGAL?



No se encuentran comprendidos en la jornada máxima legal los siguientes trabajadores:

- ▶ El personal calificado como de "dirección".
- ▶ El personal cuyo cargo no se encuentra sujeto a fiscalización inmediata; esto es, que las labores son realizadas sin la supervisión inmediata de la entidad empleadora.
- ▶ El personal que presta servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia.

Lo indicado conlleva que el personal comprendido en los supuestos anteriores pueda, inclusive, tener una jornada ordinaria superior al máximo legal, sin derecho al pago en sobretiempo por dicho exceso.

### ¿CUÁNDO SE CONFIGURA EL TRABAJO EN SOBRETIENTO U "HORAS EXTRAS"?



El trabajo en sobretiempo consiste en aquellas labores realizadas fuera de la jornada de trabajo, que conllevan al reconocimiento de remuneraciones adicionales al trabajador.

Para ello, el trabajo en sobretiempo podrá darse bajo las siguientes condiciones:

- ▶ En principio, deberá ser voluntario para el trabajador y para la entidad empleadora, siendo el resultado de un acuerdo entre ambas partes.

Sin embargo, salvo prueba en contrario, objetiva y razonable, de acreditarse la realización de horas extras por parte del trabajador, se considerará que estas han sido tácitamente aprobadas por parte del empleador.

- ▶ Podrá ser realizado de forma previa a la hora de ingreso, o de forma posterior a la hora de salida.
- ▶ Únicamente en casos debidamente justificados, a consecuencia de hechos fortuitos o de fuerza mayor, podrá exigirse al trabajador el cumplimiento de trabajo en sobretiempo.
- ▶ Para las dos primeras horas de trabajo en sobretiempo se abonará un recargo no inferior al 25% por hora calculado sobre la remuneración del trabajador, en función al valor hora correspondiente.  
  
A partir de la tercera hora de trabajo, se abonará un recargo no inferior al 35%.
- ▶ Se podrá pactar, por medio escrito, la compensación del trabajo en sobretiempo con el otorgamiento de períodos equivalentes de descanso, dentro del mes calendario siguiente a la realización de dichas horas extras.

### ¿CUÁNDO SE CONFIGURA EL TRABAJO NOCTURNO?



El trabajo nocturno es aquél desarrollado entre las 22:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente.

Aquel personal que desarrolla trabajo nocturno tendrá derecho a percibir, como mínimo, una Remuneración Mínima Vital mensual incrementada en un 35%.

## ¿EN QUÉ CONSISTEN LAS JORNADAS ATÍPICAS?



En caso que resulte necesario por la naturaleza de las actividades de una organización empresarial, podrá establecerse al interior del centro de labores regímenes alternativos, acumulativos o atípicos de jornadas de trabajo y descanso.

Ello implica la instauración de ciclos de trabajos continuos y prolongados, con el consecuente reconocimiento de descansos proporcionales a dicha labor acumulativa. En otras palabras, el trabajador labora diariamente más horas de las establecidas por Ley, siempre y cuando disfrute igualmente de descansos prolongados.

Para dichos efectos, se debe tener en cuenta que el promedio de horas de trabajo deberá ser calculado en un período de 3 semanas o en un período menor, el cual no debe exceder las 8 horas diarias o 48 horas a la semana.

## ¿PUEDE EL EMPLEADOR MODIFICAR LA JORNADA DE TRABAJO?



La modificación de la jornada de trabajo deberá ser realizada previa consulta, negociación y acuerdo con los trabajadores involucrados en la medida.

Para ello, deberá seguirse el procedimiento, plazos y formalidades establecidas por la legislación vigente.

### A CONSIDERAR

El incumplimiento de las disposiciones referidas a la jornada de trabajo podrían constituir infracciones calificadas como muy graves, siendo con ello **las entidades empleadoras pasibles de ser sancionadas con multas que oscilarían entre las 2.63 UIT a las 52.53 UIT (el valor de la UIT asciende a S/ 4,400.00)**, monto que dependerá del número de trabajadores afectados.

En base a ello, resulta de suma importancia que las organizaciones implementen al interior de sus centros de labores las medidas necesarias para asegurar el reconocimiento y protección de la jornada de sus trabajadores, así como para promover la mayor eficiencia durante el desarrollo de la misma; siendo algunas de estas medidas las siguientes:

- ▶ **Elaboración e implementación de políticas en materia de jornada y horario de trabajo**, estableciendo pautas y parámetros al respecto.

Por ejemplo, detallando en qué supuestos se configuraría el trabajo en sobretiempo; regulando específicamente la jornada atípica impuesta; entre otros.

- ▶ **Implementación de protocolos y herramientas frente al trabajo a distancia**, asegurando el correcto desenvolvimiento del personal que desarrolla labores bajo las figuras de “trabajo remoto” o “teletrabajo”.



## NUESTROS SERVICIOS

Contamos con el equipo idóneo para asistir a nuestros clientes en el cumplimiento de las disposiciones legales ligadas a la jornada de trabajo, reconociendo íntegramente los derechos de los trabajadores vinculados a esta.

Para dichos efectos, nuestros servicios son proporcionados de manera personalizada, de acuerdo con las necesidades específicas de nuestros clientes.

Siendo ello así, nos distinguimos por brindar servicios altamente eficientes, asegurando el cumplimiento íntegro de la legislación nacional por parte de nuestros clientes, así como reduciendo significativamente o suprimiendo cualquier riesgo legal que pudiere surgir en el desarrollo de sus negocios, ligado a la jornada de trabajo u otras aristas.

**CONOCE LOS SERVICIOS**

## PARA MAYOR INFORMACIÓN:



**CARINA DÁVILA**  
Gerente Legal  
cdavila@bdo.com.pe



**ANDRES FASSIOLI**  
Asesor Laboral y Migratorio  
afassioli@bdo.com.pe



Esta publicación ha sido elaborada detenidamente; sin embargo, ha sido redactada en términos generales y debe ser considerada, interpretada y asumida únicamente como una referencia general. Esta publicación no puede utilizarse como base para amparar situaciones específicas y usted no debe actuar o abstenerse de actuar de conformidad con la información contenida en este documento sin obtener asesoramiento profesional específico. Póngase en contacto con BDO Outsourcing S.A.C. para tratar estos asuntos en el marco de sus circunstancias particulares. BDO Outsourcing S.A.C., sus socios, empleados y agentes no aceptan ni asumen ninguna responsabilidad o deber de cuidado ante cualquier pérdida derivada de cualquier acción realizada o no por cualquier individuo al amparo de la información contenida en esta publicación o ante cualquier decisión basada en ella. Cualquier uso de esta publicación o dependencia de ella para cualquier propósito o en cualquier contexto es bajo su propio riesgo, sin ningún derecho de recurso contra BDO Outsourcing S.A.C. o cualquiera de sus socios, empleados o agentes.

BDO Outsourcing S.A.C., una sociedad anónima cerrada peruana, es miembro de BDO International Limited, una compañía limitada por garantía del Reino Unido, y forma parte de la red internacional BDO de empresas independientes asociadas.

BDO es el nombre comercial de la red BDO y de cada una de las empresas asociadas de BDO.

Copyright © Agosto 2021, BDO Outsourcing S.A.C. Todos los derechos reservados. Publicado en Perú.

[www.bdo.com.pe](http://www.bdo.com.pe)

