Calle Las Garzas 250, San Isidro
Telefax (511) 222-3815
93501119 – 93501120
93501122 - 93501123
central@galvezconsultores.com
www.galvezconsultores.com

# Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo

## DECRETO SUPREMO Nº 008-2002-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el Decreto Legislativo Nº 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, regula de manera integral el tratamiento de la jornada de trabajo, el horario y el trabajo en sobretiempo, a fin de otorgar a los trabajadores y empleadores un marco jurídico en armonía con el texto constitucional vigente;

Que, el Congreso de la República mediante Ley Nº 27671 ha modificado diversos artículos del Decreto Legislativo Nº 854, Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, así como incorporado articulado al mismo;

Que, por Decreto Supremo Nº 007-2002-TR se ha aprobado el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, el mismo que incorpora las modificaciones introducidas por la Ley Nº 27671;

Que, es necesario dictar las normas reglamentarias que permitan la adecuada aplicación del Decreto Legislativo Nº 854 con las modificaciones introducidas por la Ley Nº 27671;

De conformidad con el inciso 8) del Artículo 118 de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

Artículo 1.- Cuando en el presente Decreto Supremo haga mención a la Ley, se entenderá referida al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo aprobado por Decreto Supremo Nº 007-2002-TR.

Artículo 2.- El empleador deberá dar a conocer por medio de carteles colocados en un lugar visible de su establecimiento o por cualquier otro medio adecuado, las horas en que se inicia y culmina la jornada de trabajo. Asimismo, el empleador deberá dar a conocer la oportunidad en que se hace efectivo el horario de refrigerio.

Artículo 3.- La reducción de la jornada por convenio o decisión unilateral del empleador a que se refiere el segundo párrafo del Artículo 1 de la Ley, no podrá originar una reducción en la remuneración que el trabajador haya venido percibiendo, salvo pacto expreso en contrario.

Artículo 4.- Las modificaciones que se introduzcan en los horarios de trabajo de acuerdo a lo establecido en el literal e), del inciso 1) del Artículo 2 de la Ley, se regirán por el procedimiento establecido en el Artículo 6 de la Ley.

Artículo 5.- La facultad del empleador de establecer jornadas compensatorias de trabajo, o el prorrateo de horas de trabajo previstos en los incisos b) y c) del Artículo 2 de la Ley, no podrá afectar el derecho del trabajador al descanso semanal obligatorio ni al que corresponde a los días feriados no laborables, los cuales deberán hacerse efectivos de acuerdo a lo dispuesto por el Decreto Legislativo Nº 713.

Artículo 6.- La reducción de días laborables de la jornada semanal a que se refiere el inciso c) del Artículo 2 de la Ley, independientemente de que se aplique el prorrateo de horas de trabajo, no afectará el respectivo récord vacacional de los trabajadores.

Artículo 7.- La solicitud del sindicato, o a falta de éste de los representantes de los trabajadores, o en su defecto, de los trabajadores afectados, para llevar a cabo la reunión a que hace referencia el segundo párrafo, inciso 2) del Artículo 2 de la Ley deberá realizarse dentro de los tres días siguientes de recibida la comunicación del empleador. En dicha solicitud se deberá sustentar la medida distinta a la propuesta por el empleador y justificar las razones de la oposición a la medida planteada por éste. Recibida la solicitud, el empleador citará a la correspondiente reunión dentro de los tres días siguientes.

De ocurrir un supuesto de caso fortuito o fuerza mayor que haga indispensable introducir alguna de las modificaciones previstas en el numeral 1) del Artículo 2 de la Ley será suficiente para proceder a ellas, contar con la aceptación escrita del o los trabajadores involucrados.

Artículo 8.- En el caso previsto en el Artículo 3 de la Ley, no se podrá ampliar la jornada de trabajo para alcanzar la jornada ordinaria máxima, cuando la reducción de ésta haya sido establecida por ley o convenio colectivo, salvo que se haga por la misma vía.

Artículo 9.- El establecimiento de la jornada ordinaria máxima diaria o semanal no impide el ejercicio de la facultad del empleador de fijar jornadas alternativas, acumulativas o atípicas de trabajo, de conformidad con el Artículo 4 de la Ley, siempre que resulte necesario en razón de la naturaleza especial de las labores de la empresa.

En este caso, el promedio de horas trabajadas en el ciclo o período correspondiente no podrá exceder los límites máximos previstos por la Ley. Para establecer el promedio respectivo deberá dividirse el total de horas laboradas entre el número de días del ciclo o período completo, incluyendo los días de descanso.

Artículo 10.- Para efectos del Artículo 5 de la Ley se considera como:

a) Trabajadores de dirección, a los que reúnen las características previstas en el primer párrafo del Artículo 43 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR.

b) Trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia, a aquellos que regularmente prestan servicios efectivos de manera alternada con lapsos de inactividad; y,

c) Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata, aquellos trabajadores que realizan sus labores o parte de ellas sin supervisión inmediata del empleador, o que lo hacen parcial o totalmente fuera del centro de trabajo, acudiendo a él para dar cuenta de su trabajo y realizar las coordinaciones pertinentes.

Artículo 11.- No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de confianza, cuyas características se encuentran definidos en el Artículo 43 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo Nº 03-97-TR. (*)

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 012-2002-TR, publicado el 09-08-2002, cuyo texto es el siguiente:

"Artículo 11.- No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de confianza, cuyas características se encuentran definidas en el Artículo 43 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por Decreto Supremo Nº 003-97-TR, exceptuándose de lo previsto en este artículo, a los trabajadores de confianza sujetos a un control efectivo del tiempo de trabajo."

Artículo 12.- Para impugnar la modificación del horario de trabajo mayor a una hora, de acuerdo al Artículo 6 de la Ley, se observarán los siguientes procedimientos:

a) Tratándose de una modificación colectiva del horario de trabajo, los trabajadores afectados, dentro del plazo de 5 días siguientes de la adopción de la medida, podrán presentar el recurso correspondiente, debidamente sustentado, ante la Subdirección de Negociaciones Colectivas o dependencia que haga sus veces, adjuntando una declaración jurada suscrita por la mayoría de los trabajadores afectados y la documentación que acredite la modificación del horario de trabajo.

Dentro del segundo día hábil de admitido el recurso impugnatorio, la Autoridad Administrativa de Trabajo notificará de éste al empleador, quien dentro del tercer día hábil de su recepción podrá contradecir los hechos alegados por los trabajadores o justificar su decisión en base a un informe técnico.

Recibida la contestación del empleador o vencido el término para tal efecto, la Autoridad Administrativa de Trabajo resolverá la impugnación dentro del quinto día hábil, determinando si existe o no justificación para la modificación del horario. La Resolución de primera instancia es apelable dentro del término de tres días hábiles de recibida la notificación.

b) Tratándose de una modificación individual del horario de trabajo, de conformidad con el último párrafo del Artículo 6 de la Ley, el trabajador podrá impugnar dicha medida ante el Poder Judicial, de acuerdo al procedimiento de cese de hostilidad regulado por el T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en cuyo caso el trabajador deberá cumplir previamente con el emplazamiento a que se refiere el párrafo final del Artículo 30 de la indicada Ley.

Artículo 13.- Para efectos de la impugnación administrativa regulada en el Artículo 2 de la Ley, ésta deberá interponerse ante la Subdirección de Negociaciones Colectivas o dependencia que haga sus veces.

Dentro de los dos días siguientes de recibida la impugnación, la Autoridad Administrativa de Trabajo, correrá el correspondiente traslado al empleador, para que en el término de tres días se pronuncie.

La resolución de primera instancia es apelable dentro del término de tres días hábiles de recibida la notificación.

Artículo 14.- Horario de refrigerio es el tiempo establecido por la Ley que tiene como finalidad que el trabajador lo destine a la ingesta de su alimentación principal cuando coincida con la oportunidad del desayuno, almuerzo o cena, o de un refrigerio propiamente dicho, y/o al descanso.

Artículo 15.- En el caso de las jornadas que se cumplan en horario corrido según el Artículo 7 de la Ley, el tiempo de refrigerio no podrá ser inferior a cuarenticinco (45) minutos y deberá coincidir en lo posible con los horarios habituales del desayuno, almuerzo o cena. El empleador establecerá el tiempo de refrigerio dentro del horario de trabajo, no pudiendo otorgarlo, ni antes ni luego del mismo.

El horario de refrigerio no forma parte de la jornada ordinaria, salvo que por convenio colectivo o pacto individual se disponga lo contrario.

La adecuación del horario del refrigerio a lo establecido en el Artículo 7 de la Ley, no implicará un incremento en la jornada de trabajo.

Si como consecuencia de la exclusión del tiempo dedicado al refrigerio, se incrementara el número de horas efectivas de trabajo, a fin de alcanzar la jornada ordinaria máxima, corresponderá otorgar el aumento de remuneración previsto en el Artículo 3 de la Ley.

Artículo 16.- Para la adecuación a lo dispuesto por el Artículo 7 de la Ley se podrá optar entre incrementar el tiempo de permanencia en quince (15) minutos o en adecuar a los turnos el tiempo de refrigerio.

Artículo 17.- Cuando la jornada del trabajador se cumpla en horario diurno y nocturno, la sobretasa, para determinar la remuneración mínima a que se refiere el Artículo 8 de la Ley, se aplicará en forma proporcional al tiempo laborado en horario nocturno.

Artículo 18.- 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.

Artículo 19.- Para los fines del Artículo 9 de la Ley, constituye caso fortuito o fuerza mayor, el hecho que tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible que haga necesaria la continuación de la prestación de labores del trabajador fuera de su jornada ordinaria. En este caso el trabajo en sobretiempo es obligatorio para el trabajador y se remunera con la sobretasa que establece el Artículo 10 de la Ley.

Artículo 20.- 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.

Artículo 21.- El trabajo efectuado en sobretiempo, es por naturaleza extraordinario, por lo que en promedio mensual

no podrá exceder de cuatro quintos de la jornada ordinaria semanal. (*) RECTIFICADO POR FE DE ERRATAS (*)

(*) Artículo derogado por el Artículo 3 del Decreto Supremo N° 012-2002-TR, publicado el 09-08-2002.

Artículo 22.- En el caso del último párrafo del Artículo 9 de la Ley, la prestación de servicios en sobretiempo que no cuente con disposición expresa del empleador se entenderá prestada con su autorización tácita y en forma voluntaria por el trabajador.

La prestación efectiva de servicios en sobretiempo, deberá ser acreditada por los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo, con los medios técnicos o manuales a que hace referencia el Artículo 10-A de la Ley y con los demás medios probatorios previstos en la Ley Nº 26636, Ley Procesal del Trabajo.

Artículo 23.- Cuando el sobretiempo se realice en forma previa o posterior a la jornada prestada en horario diurno, el valor de la hora extra trabajada se calculará sobre la base del valor de la remuneración establecida para la jornada diurna. Igual criterio se aplicará para el sobretiempo realizado en forma previa o posterior a la jornada prestada en horario nocturno, conforme al tercer párrafo del Artículo 10 de la Ley.

Si el sobretiempo se realiza en forma previa o posterior a una jornada prestada en horario diurno y nocturno, el valor de la hora extra trabajada se calculará sobre la base del valor de la remuneración establecida para el horario en que se realiza la hora extra, según corresponda. En este caso y en forma complementaria debe tenerse en consideración el criterio de cálculo establecido en el primer párrafo del Artículo 10 de la Ley.

Artículo 24.- Para efectos de establecer las sobretasas a que se refiere el Artículo 10 de la Ley, se deberá tomar en consideración la remuneración ordinaria percibida por el trabajador de que trata el Artículo 11 de la Ley.

~~Artículo 25.- El pago de las labores prestadas en sobretiempo deberá realizarse dentro del mes calendario siguiente a aquel en que fueron prestadas, salvo pacto en contrario.~~ (*)

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 012-2002-TR, publicado el 09-08-2002, cuyo texto es el siguiente:

"Artículo 25.- El pago de las labores prestadas en sobretiempo deberá realizarse en la oportunidad en que se efectúe el pago de la remuneración ordinaria del trabajador."

Artículo 26.- El acuerdo referido a la compensación del trabajo en sobretiempo con el otorgamiento de períodos equivalentes de descanso, a que se refiere el cuarto párrafo del Artículo 10 de la Ley, deberá constar por escrito, debiendo realizarse tal compensación, dentro del mes calendario siguiente a aquel en que se realizó dicho trabajo, salvo pacto en contrario.

Artículo 27.- Para efectos de registrar las horas extras trabajadas, conforme lo señala el Artículo 10-A de la Ley, deberá entenderse como medios técnicos o manuales las planillas, boletas de pago u otros medios idóneos.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Derógase el Decreto Supremo Nº 008-97-TR.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Decreto Supremo entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los tres días del mes de julio del año dos mil dos.

ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República
FERNANDO VILLARÁN DE LA PUENTE
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo