

## Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo

### DECRETO LEGISLATIVO N° 854

(El Peruano: 01-10-96)

NOTA.- De conformidad con el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, El Peruano: 04-07-2002, se aprueba el Texto Único Ordenado de este Decreto Legislativo.

CONCORDANCIA: D.S. N° 004-2006-TR (Disposiciones sobre registro de control de asistencia y de salida en régimen laboral de actividad privada)

REGLAMENTO: **D.S. N° 008-02-TR**

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República mediante Ley N° 26648 ha delegado en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar mediante Decreto Legislativo, entre otras materias las destinadas a promover la generación de empleo, eliminando trabas a la inversión, e inequidades, con énfasis en el incremento de la exportación y el desarrollo de mercado de capitales;

Que en consecuencia, es necesario dictar una ley que trate integralmente sobre la jornada de trabajo, el horario y el trabajo en sobre tiempo, superando los vacíos y omisiones de la legislación vigente, a fin de otorgar a empleadores y trabajadores un marco jurídico en armonía con el texto constitucional vigente;

Con el Voto Aprobatorio del Consejo de Ministros; y

Con cargo a dar cuenta al Congreso de la República;

Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:

### LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEPMO

#### Jornada de Trabajo

**“Artículo 1°.-** 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. La jornada de trabajo de los menores de edad se regula por la ley de la materia. El incumplimiento de la jornada máxima de trabajo será considerada una infracción de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias.”

(\* Artículo 1° modificado por el Art. 1° de la Ley N° 27671 El Peruano: 21-02-2002, [ver texto anterior](#)

**"Artículo 2º.-** El procedimiento para la modificación de jornadas, horarios y turnos se sujetará a lo siguiente:

1. El empleador está facultado para efectuar las siguientes modificaciones:

a) Establecer la jornada ordinaria de trabajo, diaria o semanal.

b) 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.

c) Reducir o ampliar el número de días de la jornada semanal de trabajo, encontrándose autorizado a prorratar las horas dentro de los restantes días de la semana, considerándose las horas prorratedas 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 periodo correspondiente no puede superar dicho máximo.

d) Establecer, con la salvedad del Artículo 9º de la presente Ley, turnos de trabajo fijos o rotativos, los que pueden variar con el tiempo según las necesidades del centro de trabajo.

e) Establecer y modificar horarios de trabajo.

2. Consulta y negociación obligatoria con los trabajadores involucrados en la medida.

El empleador, previamente a la adopción de alguna de las medidas señaladas en el numeral 1 del presente artículo, 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.

Dentro de este plazo, el sindicato, o a falta de éste los representantes de los trabajadores, o en su defecto, a 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 está 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.

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."

(\*) Artículo 2º modificado por el Art. 1º de la Ley Nº 27671 El Peruano: 21-02-2002, [ver texto anterior](#)

**Artículo 3º.-** En los centros de trabajo en que rijan jornadas menores a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas a la semana, el empleador podrá extenderlas unilateralmente hasta dichos límites, incrementando la remuneración en función al tiempo adicional. Para tal efecto se observará el criterio de remuneración ordinaria contenido en el Artículo 11º de la presente Ley. (\*)

(\*) RECTIFICADO POR FE DE ERRATAS

**Artículo 4º.-** 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 Artículo 1º.

**Artículo 5º.-** No se encuentran 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.

### Horarios

**Artículo 6º.-** Es facultad del empleador establecer el horario de trabajo, entendiéndose por tal la hora de ingreso y de salida, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 2º, inciso (d). Igualmente está facultado a modificar el horario de trabajo sin alterar el número de horas trabajadas. Si la modificación colectiva del horario es mayor a una hora y la mayoría de los trabajadores no estuviera de acuerdo, podrán acudir a 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. La resolución es apelable dentro del tercer día.

Si la modificación tiene carácter individual, la impugnación de la medida por el trabajador se efectuará conforme a las disposiciones de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

**"Artículo 7º.-** En el caso de trabajo en horario corrido, el trabajador tiene derecho a tomar sus alimentos de acuerdo a lo que establezca el empleador en cada centro de trabajo, salvo convenio en contrario. El tiempo dedicado al refrigerio no podrá ser inferior a cuarenta y cinco (45) minutos. El tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada ni horario de trabajo, salvo que por convenio colectivo se disponga algo distinto."

(\*) Artículo 7º modificado por el Art. 1º de la Ley Nº 27671 El Peruano: 21-02-2002, [ver texto anterior](#)

### Trabajo nocturno

**"Artículo 8º.-** En los centros de trabajo en que las labores se organicen por turnos que comprenda jornadas en horario nocturno, éstos deberán, en lo posible, ser rotativos. El trabajador que labora en horario nocturno no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago con una sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) de ésta.

Se entiende por jornada nocturna el tiempo trabajado entre las 10.00 p.m. y 6.00 a.m."

(\*) Artículo 8º modificado por el Art. 1º de la Ley Nº 27671 El Peruano: 21-02-2002, [ver texto anterior](#)

### Sobretiempo u horas extras

**"Artículo 9º.-** El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación.

Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, 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 imposición del trabajo en sobretiempo será considerada una infracción administrativa de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias. Igualmente, el empleador infractor deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra, cuando éste demuestre que le fue impuesta.

La autoridad administrativa de trabajo dispondrá la realización de inspecciones en forma permanente con el objeto de velar por el estricto cumplimiento del pago de las horas extras laboradas.

No obstante, en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo aun cuando no hubiera 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."

(\*) Artículo 9° modificado por el Art. 1° de la Ley N° 27671 El Peruano: 21-02-2002, [ver texto anterior](#)

**"Artículo 10°.-** El 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 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.

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.

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.

El empleador y el trabajador podrán acordar compensar el trabajo prestado en sobretiempo con el otorgamiento de períodos equivalentes de descanso.

El trabajo prestado en día de descanso semanal obligatorio o de feriado no laborable se regula por el Decreto Legislativo N° 713 o norma que lo sustituya.

La falta de pago del trabajo en sobretiempo será igualmente considerada una infracción de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias."

(\*) Artículo 10° modificado por el Art. 1° de la Ley N° 27671 El Peruano: 21-02-2002, CONCORDANCIA: D.S. N° 004-2006-TR (Disposiciones sobre registro de control de asistencia y de salida en régimen laboral de actividad privada)

**"Artículo 10-A°.-** El empleador está obligado a registrar el trabajo prestado en sobretiempo mediante la utilización de medios técnicos o manuales seguros y confiables. La deficiencia en el sistema de registro no impedirá el pago del trabajo realizado en sobretiempo, si el trabajador acredita mediante otros medios su real y efectiva realización."

(\*) Artículo 10°-A adicionado por el Art. 1° de la Ley N° 27671 El Peruano: 21-02-2002.

**Artículo 11°.-** Se entiende por remuneración ordinaria aquella que, conforme a lo previsto por el Artículo 39° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, perciba el trabajador,

semanal, quincenal o mensualmente, según corresponda, en dinero o en especie, incluido el valor de la alimentación.

No se incluyen las remuneraciones complementarias de naturaleza variable o imprecisa, así como aquellas otras de periodicidad distinta a la semanal, quincenal o mensual, según corresponda.

**Artículo 12º.-** Para efectos de calcular el recargo o sobretasa, el valor hora es igual a la remuneración de un día dividida entre el número de horas de la jornada del respectivo trabajador.

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES**

**Primera.-** Los regímenes o sistemas de trabajo especiales se rigen por sus propias normas en lo que no se opongan a la presente Ley.

**Segunda.-** Deróganse el Decreto Ley N° 26136 y las normas que se opongan a la presente Ley.

**Tercera.-** La presente Ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla, dando cuenta al Congreso de la República.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veinticinco días del mes de septiembre de mil novecientos noventa y seis.

ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI  
Presidente Constitucional de la República

ALBERTO PANDOLFI ARBULU  
Presidente del Consejo de Ministros

JORGE GONZALEZ IZQUIERDO  
Ministro de Trabajo y Promoción Social

---

## MODIFICACIONES: DECRETO LEGISLATIVO N° 854

**Artículo 1° modificado por el Art. 1° de la Ley N° 27671 El Peruano: 21-02-2002, texto anterior:**

**Artículo 1°.-** 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.

La jornada de trabajo de los menores de edad se regula por la ley de la materia.

[Regresar](#)

**Artículo 2° modificado por el Art. 1° de la Ley N° 27671 El Peruano: 21-02-2002, texto anterior:**

**Artículo 2°.-** Son facultades del empleador:

- a) Establecer la jornada ordinaria de trabajo, diaria o semanal.
- b) 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.
- c) Reducir o ampliar el número de días de la jornada semanal de trabajo, encontrándose autorizado a prorratear las horas dentro de los 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.
- d) 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.

**Artículo 7° modificado por el Art. 1° de la Ley N° 27671 El Peruano: 21-02-2002, texto anterior:**

**Artículo 7°.-** En caso de trabajo en horario corrido, el trabajador tiene derecho a tomar sus alimentos de acuerdo a lo que establezca el empleador en cada centro de trabajo, salvo convenio en contrario. El tiempo dedicado al refrigerio no forma parte de la jornada ni horario de trabajo.

**Artículo 8° modificado por el Art. 1° de la Ley N° 27671 El Peruano: 21-02-2002, texto anterior:**

**Artículo 8°.-** En los centros de trabajo en que las labores se organicen por turnos que comprenda jornadas en horario nocturno, estos deberán, en lo posible, ser rotativos. El trabajador que labora en horario nocturno no podrá percibir una remuneración mensual inferior a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago con una sobretasa del treinta por ciento (30%) de ésta.

Se entiende por jornada nocturna, el tiempo trabajado entre las 10.00 p.m. y 6.00 a.m.

**Artículo 9º modificado por el Art. 1º de la Ley N° 27671 El Peruano: 21-02-2002, texto anterior:**

**Artículo 9º.-** El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, 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.

**Artículo 10º modificado por el Art. 1º de la Ley N° 27671 El Peruano: 21-02-2002, texto anterior:**

**Artículo 10º.-** El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir que no podrá ser menor, del 25% por hora calculado sobre la remuneración ordinaria. 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.

El empleador y el trabajador podrán acordar compensar el trabajo prestado en sobretiempo con el otorgamiento de períodos equivalentes de descanso.

El trabajo prestado en el día de descanso semanal obligatorio o de feriado no laborable se regula por el Decreto Legislativo N° 713 o norma que lo sustituya.