

HORAS EXTRAS

MARCO LEGAL

En nuestra legislación las horas extras se encuentran reguladas en el Art. 23 tercer párrafo de la constitución política de „ 1993; Art. 25 de la carta magna; Dec. Legal N° 854, Ley de Jornadas de trabajo, horario y trabajo en sobre tiempo modificado por ley N° 27671 - D. S. 007 - 2002 TR - de fecha 3 de julio del 2002, vigente desde el 05 de julio del 2002, Dec. Legal 713 sobre descansos remunerados, Dec. Legal N° 910, Ley General de inspección de trabajo y defensa del trabajador; convenio N° 1 de la O I T ratificado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 10195.

El trabajo independiente tiene como característica el desarrollo de una labor cumplida, la misma que implica un determinado número de horas diarias de servicio.

Dicho lapso es conocido con la denominación de Jornada Ordinaria de trabajo y de conformidad al Art. 25 de la constitución de 1993 es de 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo (Art. 1 Dec. Legal 854).

En determinadas circunstancias las jornadas pueden incrementarse en una o más horas, ya sea antes del inicio o al termino de la misma; o, también, desarrollando labores en el día ordinariamente no laborables. Esta labor condicional con lleva el pago de una remuneración que supera a la que corresponde por jornada diaria.

El tiempo adicional a la jornada normal de trabajo recibe la denominación de HORAS EXTRAORDINARIAS en el convenio N° 1 de la O I T (Ratificado por el Perú mediante resolución legislativa N° 10195). Y SOBRETIEPO en la Dec. Legal N° 854 dispositivos que reglamenta algunos aspectos de esta materia, siendo, obviamente, término equivalente.

CARÁCTER VOLUNTARIO

Las horas extras son voluntarias. El empleador no tiene la facultad de exigir al trabajador laboral sobre tiempo, salvo las causales expresamente contempladas en la ley, 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 del trabajo o la continuidad de la actividad productiva. Por ejemplo la destrucción parcial del almacén de productos tóxicos por un movimiento sísmico que requiere una urgente reubicación de dichas sustancias, el empleador podrá disponer labor extraordinaria que se remunerará como sobretiempo será considerada infracción administrativa de 3er grado conforme al decreto legislativo N° 910 "ley general de inspección del trabajo y defensa del trabajo, y sus normas reglamentarias". El empleador deberá además pagar el 100% del valor hora extra si el trabajador demuestra que le fue impuesta.

No obstante, en caso de acreditarse una aceptación de servicios en calidad de sobre tiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que esta ha sido otorgada se entenderá tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobre tiempo trabajado. Art. 9 Dec. Leg. N° 854. De la misma manera el trabajador no está facultado para exigir al empleador continuar prestando servicios horas extras.

En otras palabras, **es el trabajador quien debe decidir si labora o no en horas extras**, así como es facultad del empleador \brindar la oportunidad de laborar horas extraordinarias.

REMUNERACIÓN:

La remuneración por Horas Extras está constituida por dos conceptos básicos :

El monto de una hora común: que corresponde a cada trabajador según su remuneración vigente en el momento de laborar las horas extras, y una sobre tasa que en aplicación del convenio, es un porcentaje de la hora ordinaria o normal del trabajador.

Haber hora común: está en función a la calidad del trabajador, sea empleado u obrero. El caso de obreros tendríamos que dividir el jornal diario base de cálculo entre el número normal de horas de la jornada que labora el trabajador.

Sobre tasa: Esta sobre tasa generalmente es superada por convenio colectivo o por pacto unilateral del empleador. En concordancia con nuestro convenio colectivo Enero-Diciembre 2004 en su punto vigésimo tercero relacionado a las horas extras y horarios en su tercer párrafo señala para el personal de turnos rotativos (1°, 2° y 3° turno)

- 40% si las horas extras son efectuadas entre las 07:00 y las 20:00 horas inclusive.
- 25% si las horas extras se efectúan entre las 20:00 y las 07:00 del día siguiente.
- 100% si las horas extras se efectúan entre las 00:00 y las 24:00 horas en días domingos y/o feriados.

Observamos entonces que en caso de laborar horas extras en días de descanso obligatorio -Domingo o feriado- apreciamos que el porcentaje se eleva al 100% siempre que tal labor no resulte equiparado con un día de descanso compensatorio, si este fuera el caso.

CASO PRACTICO CON : Un trabajador que trabaja en el Turno "A" (7:00 - 15:00) y se le solicita trabajar tiempo extra hasta 19:00 horas, la tasa porcentual sera de 40% ya que el tiempo del servicio esta comprendida entre las 07:00 - 20:00. Para el calculo del costo total de este sobretiempo se efectua una sencilla operacion de multiplicación y división.

· **Jornada Laboral Diaria** = 8 horas

· **Jornada Extra** = 4 horas

· **Jornal Basico** = S/. 40.00

· **Jornal Hora** = S/. 5 (este se calcula dividiendo el costos del **Jornal Basico** entre **Jornada laboral diaria**)

· **Costos de la hora Extra** = S/. 7 (este se calcula multiplicando **Jornal hora** por la tasa del 40%)

Costo Total del Sobretiempo = S/. 7 X 4h = **28** (este se calcula multiplicando el **Costo de una (1) hora extra** por las horas de **Jornada Extra** trabajadas)

La falta de pago del trabajo en sobretiempo será igualmente considerado una infracción de tercer grado de conformidad con el Dec. Leg. 910 Ley general de inspección del trabajo y defensa del trabajador y sus normas reglamentarias. Salvo existencia de **acuerdo de partes** de compensar el trabajo prestado en horas extras con. otorgamiento de periodos equivalente de descanso; (Art.10 Dec. Leg. 854.)de lo contrario se pondría en peligro inminente a las personas, a los bienes del centro de trabajo o de la continuidad de la actividad productiva.

3.-Deben ser requeridas por el empleador.-El sobre tiempo para ser tal debe haber sido solicitado por el empleador y aceptado y cumplido por el trabajador.

Si un trabajador, por propia iniciativa, decide laborar más allá de la jornada ordinaria o semanal, ello no constituirá lo que legalmente se entiende como horas extras.

4.-Es compensable.- La labor realizada en sobre tiempo puede ser retribuida o compensada de acuerdo a lo establecido en el Art.10 del Dec. Leg. N° 854.

El empleador **podrá acordar** con el trabajador compensar el trabajo prestado en sobre tiempo con el otorgamiento de periodos equivalentes de descanso; así, de laborarse dos horas de sobre tiempo se puede pactar concederle al trabajador dos horas de descanso ordinarias pagadas en compensación, pero en este caso no hay pago adicional a la jornada realizada en sobre tiempo, esta sería una compensación que procede legalmente. **Pero el empleador no puede obligar al trabajador a aceptar la compensación en lugar del pago correspondiente, debe haber acuerdo de partes. TRABAJADORES EXCLUIDOS DEL PAGO DE HORAS EXTRAS.**

Existen determinados trabajadores que, de acuerdo a lo establecido en el Art.5 del Dec. Leg. N°854, se encuentran excluidos de la jornada máxima establecida en la empresa, por lo que la labor adicional a la jornada que efectúen no implica el pago de horas extras. Estos son:

a.-Trabajadores de dirección, es decir aquellos que ejercen la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que los sustituyen, o que comparten con aquel las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial. (Art.43 de la ley de productividad y competitividad laboral, TUO del Dec. Leg. N° 728).

b.-Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata. c.-Trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia tales como los que regularmente cumplen sus obligaciones de manera alternada con lapsos de inactividad.

"SI NO PIENSAS EN TU PORVENIR NO LO TENDRAS".

PROVERBIO CHINO.

Copyright © 2004 Sindicato Unico Nacional de Trabajadores Nestle Perú S.A