



## Jornada de trabajo, horario y trabajo nocturno

### CONTENIDO

La jornada de trabajo  
Las jornadas compensatorias  
Las jornadas acumulativas o atípicas  
Trabajadores no comprendidos en la jornada  
El horario de trabajo  
Tolerancia al ingreso  
Duración del refrigerio

### AUTOR

Contenidos elaborados por el Dr. Germán Serkovic González\* para LEX Soluciones.

\*Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Con estudios de Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la UNMSM. Consultor Laboral.

Lima, agosto del 2015

---

### LA JORNADA DE TRABAJO

En el año 1919 se estableció la jornada de trabajo de ocho horas luego de una prolongada etapa de convulsión, corrían los últimos días del gobierno de José Pardo. Llama la atención que el límite de ocho horas diarias no haya sido determinado por una norma con rango de ley –se trató de un decreto supremo– más, si apenas unos meses antes se había dictado la Ley N° 2851, que entre otras materias estipulaba en 08 horas diarias y 45 semanales la jornada de las mujeres y menores.

En la actualidad, la Constitución y el TUO del Decreto Legislativo N° 854, regulan el tema. Sin embargo, y lamentablemente, no definen el concepto de jornada. Cabe preguntarse si el legislador laboral prefirió no entrar en definiciones por considerar obvia la figura o, al contrario, optó por dejar de lado las elucidaciones jurídicas y derivarlas a la jurisprudencia.

Se discute en la doctrina si la jornada comprende el tiempo que cotidianamente está el trabajador a disposición del empleador, o únicamente los períodos de labor efectiva. Se trata de una discusión relevante, el tiempo a disposición incluye las tareas previas al inicio de la labor efectiva, algunas posteriores y hasta los lapsos en los cuales no se prestan servicios por causas no imputables al trabajador. Nuestro ordenamiento legal parece decantarse por la segunda posición, el trabajo efectivo, que en la legislación comparada se aprecia claramente como minoritaria.

Hace ya mucho, el tratadista trujillano José Montenegro Baca planteaba una tercera posibilidad. Que la totalidad o parte del tiempo del transporte del domicilio del trabajador hacia su centro de labores se considere como integrante de la jornada. Es el *Período In Itinere*, y pese a que nos pueda parecer una posición extrema, tiene recepción en la normativa de Venezuela y de Brasil cuando las labores se desarrollan en una zona de difícil acceso y el empleador está obligado a brindar la movilidad.

El artículo segundo del Convenio N° 1 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece que “...la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana...”.

La Constitución de nuestro país del año 1979, en su artículo 44 disponía que la “jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho horas semanales”. Conviene destacar el uso de la conjunción copulativa “y” entre la limitación diaria y semanal de la jornada, lo que da la idea que ambos conceptos operan adicionalmente.

Por su lado, la Constitución vigente en su artículo 25 señala que la jornada “es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales”, redacción que coincide exactamente con el enunciado del TUO del D. Leg. N° 854. Si bien se trata de la modificación de una sola letra, hay un cambio sustancial entre ambos textos fundamentales. El actual ya no usa el conjuntivo “y” sino el disyuntivo “o”, haciendo factible que la limitación diaria o semanal sea alternativa.

Dejando la gramática de lado, se evidencia que el texto actual otorga una mayor flexibilidad al empleador para determinar las limitaciones de la jornada, en función a los criterios de razonabilidad y a las necesidades del centro de trabajo.

Ocho horas por día o 48 horas por semana, constituyen la jornada máxima. Nada impide que por ley, decisión del empleador, acuerdo colectivo o individual e incluso por costumbre, se reconozcan jornadas inferiores que, por lo demás, son bastante comunes.

El empleador, como encargado de la organización de las labores, está en la facultad –con ciertas condicionantes como el procedimiento de comunicación a los trabajadores– de modificar la jornada semanal de forma que se labore más horas en unos días y menos en otros, o de eliminar días

para repartir las horas dejadas de laborar entre los días restantes de la semana respetando siempre las 48 horas o de la jornada ordinaria correspondiente.

Esta facultad peca por la amplitud de sus términos, dado que se podría llegar a jornadas diarias agobiantes en demasía.

## **LAS JORNADAS COMPENSATORIAS**

El establecimiento de las llamadas jornadas compensatorias por parte del empleador tiene –aparte del necesario requisito de comunicación y consulta a los trabajadores– que respetar determinadas condiciones.

En principio, se trata de jornadas especiales que obedecen a las necesidades del centro de trabajo y, siempre, se establecen tomando como medida el lapso de una semana.

Como se conoce, las jornadas compensatorias tienen por objeto reducir el tiempo de trabajo en algunos días para aumentar la jornada en otros, es el caso del recorte de la jornada en día sábado de tal modo que se labore solo hasta el mediodía, adicionando las horas sustraídas del sábado a la jornada diaria desarrollada de lunes a viernes. Se trata de una redistribución de las horas de trabajo.

Es factible también, reducir los días de trabajo de la semana prorrateando las horas del día eliminado entre los restantes. Por ejemplo, si se recorta la semana de seis días de labor a solo cinco, sin variar las horas trabajadas en el período semanal. En ambos supuestos, el artículo 2° del TUO del Decreto Legislativo N° 854 limita la aplicación de las jornadas compensatorias para que no excedan “en promedio de 48 horas por semana”. El enunciado legal es equívoco al pretender aplicarse únicamente a las empresas que laboran la jornada hebdomadaria máxima legal. Debería tomarse en cuenta a los centros de trabajo en los que se labora una jornada semanal menor a 48 horas, siendo que el límite promedio no debiera exceder de la jornada ordinaria correspondiente.

Las jornadas compensatorias son –en principio– justificables. Sin embargo, debe señalarse que su aplicación irrestricta puede llevar a excesos. Así sucedería si como consecuencia de las horas recortadas en determinados días o los días de trabajo eliminados de la semana, las horas prorrateadas adicionales dan como resultado jornadas muy extensas o abusivas.

Acertadamente, nuestra legislación otorga al sindicato o a los trabajadores afectados la potestad de impugnar estas jornadas o plantear medidas alternativas.

## **LAS JORNADAS ACUMULATIVAS O ATÍPICAS**

Por las características inusuales de algunas labores las normas facultan el establecimiento de jornadas continuas de labor, incluso en exceso de las ocho horas diarias acumulando los correspondientes descansos derivados del trabajo efectuado. Son las denominadas jornadas acumulativas

o atípicas, con fundamento constitucional desde el año 93 y reguladas en el artículo segundo del Decreto Legislativo N° 713 y cuarto del TUO del Decreto Legislativo N° 854.

Las jornadas acumulativas pueden originarse en situaciones permanentes o esporádicas del empleador. Por ejemplo, estamos ante una situación de carácter permanente cuando se trata de labores en un campamento minero o petrolero alejado de centros poblados y ubicado en un lugar de complicado acceso. Una jornada acumulativa que responde a circunstancias temporales puede plantearse ante una institución científica que organiza una expedición en un paraje remoto con un plazo de duración muy estricto.

Los supuestos mencionados tienen en común que el respeto a los límites de la jornada diaria y los descansos semanales pierden buena parte de su significado debido al entorno geográfico, por lo que se prefiere laborar de forma seguida y adicionar los descansos.

En este tipo de jornadas el problema es determinar la forma correcta de calcular los descansos de acuerdo a la jornada diaria y a los días de trabajo realizados. Tanto la Constitución como el TUO del Decreto Legislativo N° 854 mencionan el respeto del **promedio** de horas trabajadas en el período correspondiente, se entiende que no más de 48 por semana o de la jornada ordinaria de la empresa. El Decreto Legislativo N° 713, por su parte, se inclina por mantener la **proporción** entre el trabajo efectuado y las horas totales del período.

El cálculo establecido en el artículo 9° del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, consistente en la división de las horas trabajadas entre los días del período completo incluidos los descansos, es poco feliz y perjudica a los trabajadores al no considerar adecuadamente los descansos generados.

## CÁLCULO DE LAS JORNADAS ACUMULATIVAS

En las jornadas acumulativas debe respetarse un hecho invariable, que las horas trabajadas en el período correspondiente no excedan de los límites máximos legales. Sin embargo, la determinación del mencionado límite implica un cálculo que no está exento de dificultades. Para establecer el promedio respectivo –reza el artículo 9° del Decreto Supremo N° 008-2002-TR– deberá dividirse el total de horas laboradas en la jornada acumulativa entre el número de días del período completo, incluyendo los días de descanso. Tomemos como ejemplo una jornada acumulativa compuesta por 14 días continuos de labor a razón de doce horas por día, seguidos de siete días consecutivos de descanso, con lo que el período sería de 21 días.

La jornada descrita cumpliría con los requisitos legales, las horas de trabajo –que suman 168– divididas entre los 21 días del período resultan en ocho horas diarias. En apariencia, se respeta el máximo de ocho horas laborables por día, pero este es un resultado engañoso. En la práctica, la fórmula legal no reconoce apropiadamente los descansos semanales obligatorios a que tiene derecho el trabajador luego de seis días de labor, solo está compensando con descansos las cuatro horas adicionales de labor por día. La forma de comprobarlo es sencilla, las 168 horas de trabajo equivalen

a 21 días de labor a razón de ocho horas diarias, de donde se hace claro que el cálculo olvida los descansos semanales y esconde una jornada diaria mayor, en agravio del empleado.

El artículo 2° del Decreto Legislativo N° 713, trata el tema de modo diverso, no menciona el promedio, sino establece que las jornadas acumulativas deben respetar la debida proporción.

¿Cuál es la proporción a **que se remite la ley?** No parece ser otra que la conformada por la relación entre las horas totales de la semana y las horas de la jornada máxima, a saber, 168 entre 48, resultando 3.5. **Las horas del período que comprende la jornada acumulativa deben ser no menores de tres veces y media del total de las horas trabajadas.**

En el supuesto de una jornada acumulativa en la que se labora catorce días a razón de doce horas por siete días de descanso, es conveniente determinar si la fórmula de la **proporción** recoge con propiedad el espíritu de la norma y respeta los derechos laborales.

De acuerdo a este criterio, en una semana normal –seis días más el día de descanso semanal obligatorio– el número máximo de horas laboradas debe ser 48, y esta proporción debe permanecer constante. En un período de dos semanas no se podrá exceder de 96 horas de trabajo, de 144 en tres semanas y de 192 en 28 días. En treinta días, las horas máximas de trabajo ordinario serán 208. Nótese que en todos los períodos semanales, la proporción entre las horas totales y las horas máximas laborables es de 3.5.

En el período de treinta días y en cualquier otro que no resulte múltiplo de siete, la proporción es algo menor, por efecto de los días laborados que no tienen un correlato en el descanso semanal obligatorio.

En la jornada acumulativa planteada, bastante extendida en su momento en el sector minero, las horas laboradas en tres semanas son 168, no pudiendo ser mayores de 144 siguiendo la proporción legal. Existen 24 horas trabajadas en exceso –56 horas por semana convirtiéndolas en un período normal de trabajo– que tendrían la naturaleza de horas extraordinarias, pero que no son reconocidas con el plus salarial correspondiente o compensadas con descansos adicionales.

El **promedio** a que se refiere el artículo 9° del Decreto Supremo N° 008-2002-TR arroja para el ejemplo planteado, una jornada diaria de **8 horas**. El de la **proporción**, a igualdad de condiciones, determina una jornada diaria de **9.33 horas**, más de una hora por encima del obtenido usando el procedimiento contenido en el aludido artículo.

La fórmula del artículo 9° reglamentario no es correcta y concluye en una jornada menor a la realmente laborada. Es claro que la jornada acumulativa planteada es contraria al ordenamiento laboral y lesiona los intereses de los trabajadores.

## Decreto Legislativo 713

ART. 2º.—Cuando los requerimientos de la producción lo hagan indispensable, el empleador podrá establecer regímenes alternativos o acumulativos de jornadas de trabajo y descanso respetando la debida proporción, o designar como día de descanso uno distinto al domingo, determinando el día en que los trabajadores disfrutarán del descanso sustitutorio en forma individual o colectiva.

## TRABAJADORES NO COMPRENDIDOS EN LA JORNADA MÁXIMA

De acuerdo al artículo 5º del TUO del Decreto Legislativo N° 854, 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. El enunciado legal trata de similar modo a dos grupos laborales que en realidad tienen características distintas:

**Trabajadores excluidos de la jornada máxima.** Son los que por su jerarquía casi se identifican con el empleador y de cuya voluntad depende la limitación o no de sus horas de trabajo.

Se incluye en esta categoría a los trabajadores de dirección.

Una norma reglamentaria ha pretendido incluir a determinados trabajadores de confianza en esta categoría, situación que podría derivar en odiosos excesos.

**Trabajadores exceptuados de la jornada máxima.** Se entienden por tales a los que por la propia naturaleza de sus funciones cuentan con períodos de relativa inactividad o que cumplen una labor de simple vigilancia, situación que permitiría que su jornada se extienda por sobre el máximo legal, pero no de modo indeterminado.

Son ejemplos de esta categoría los vigilantes nocturnos de una entidad fabril que cumplen una determinada ronda, el encargado de la guardianía de un predio desocupado o el chofer de ambulancia.

Los trabajadores excluidos de la jornada máxima no tienen otro límite a las horas de trabajo que el derivado de su propia voluntad. Los trabajadores exceptuados sí deberían tenerlo; sin embargo, nuestra legislación calla al respecto.

## EL HORARIO DE TRABAJO

El empleador tiene la facultad de establecer el horario de trabajo, esto es, determinar con claridad la hora de ingreso y de salida. **Es importante no confundir la definición de horario de trabajo con la de jornada laborable**, pues en realidad se trata de dos conceptos estrechamente

vinculados, pero no necesariamente coincidentes. Toda variación de la jornada conlleva una modificación de los horarios, pero la variación del horario no concluye inevitablemente en una modificación de la jornada.

El TUO del Decreto Legislativo N° 854 regula la potestad del empleador de modificar los horarios vigentes, y no lo hace del modo más comprensible.

De hecho, la norma mencionada establece dos procedimientos distintos para un mismo supuesto. Las aclaraciones se encuentran en su reglamento, el Decreto Supremo N° 008-2002-TR, que determina que el procedimiento aplicable será el establecido en el artículo 6° de la ley y no el contenido en su artículo 2°, que queda restringido a la variación de la jornada. Así, la decisión del empleador de variar el ingreso del trabajador en una hora o menos –sea tal medida aplicable a un trabajador, un grupo o a la totalidad de los mismos– no puede ser objetada.

Por el contrario, si el horario es modificado en más de una hora con alcances particulares o colectivos, los trabajadores que se sientan afectados tienen expedito su derecho de impugnación.

Para conocimiento de todos los trabajadores, debe publicarse de modo permanente y en el espacio físico donde se establezca el registro del control de asistencia creado por el Decreto Supremo N° 004-2006-TR, un cartel con el horario vigente en el centro de labores, la duración del tiempo de refrigerio y –de existir– el período de tolerancia al ingreso. Tal obligación no es novedosa en nuestro ordenamiento laboral, con leves cambios, existe desde el año 1936.

De acuerdo a las normas que regulan la función inspectiva incurre en una infracción leve en materia de relaciones laborales, el empleador que no exponga el horario de trabajo aplicable en un lugar visible de la empresa.

## **PERÍODO DE TOLERANCIA AL INGRESO**

El trabajador que llega a su centro de labores vencido el horario de ingreso incurre en una tardanza. Si la impuntualidad es injustificada, se configura una falta de carácter laboral por lo que procedería la sanción correspondiente –que puede llegar incluso al despido si las tardanzas son reiteradas– y el descuento remunerativo proporcional al lapso de la demora. En el supuesto de una impuntualidad justificada, sólo procede el descuento.

Si bien no es una obligación legal, sí es un uso bastante extendido entre los empleadores el establecimiento del llamado período de tolerancia al empezar la jornada diaria.

Determinada la hora de inicio de las labores, el período de tolerancia –como indica su nombre– no es otra cosa que un lapso durante el cual se permite el ingreso del trabajador al centro de labores, con la correspondiente deducción remunerativa equivalente a los minutos de tardanza.

De presentarse el trabajador vencido el tiempo de tolerancia, no se permite su ingreso al centro de labores aplicándose el descuento por el día no laborado. Lo mencionado puede ser también

pertinente cuando el trabajador tiene que salir de la empresa para tomar sus alimentos y demora su retorno más allá del tiempo establecido para el refrigerio.

La duración de la tolerancia, de existir, debe estar contemplada en el mismo cartel en el que se exhibe el horario de inicio y término de la jornada, así como el refrigerio.

Con alcances generales, el período de tolerancia al ingreso ha sido reconocido expresamente por nuestra legislación laboral desde el año 2006, en los artículos 3° y 4° del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, norma que regula el Registro de Control de Asistencia y Salida. Sin embargo, se dictaron preceptos anteriores con características particulares a fin de permitir el ingreso tardío de los trabajadores si la impuntualidad no les era atribuible. Tal era el caso, por ejemplo, cuando el incumplimiento del horario de ingreso se originaba en paralizaciones del servicio de transporte público.

### **Decreto Supremo 004-2006-TR**

ART. 3°.—**Modificado. D. S. 011-2006-TR, Art. 1°. Medio para llevar el registro.** El control de asistencia puede ser llevado en soporte físico o digital, adoptándose medidas de seguridad que no permitan su adulteración, deterioro o pérdida.

En el lugar del centro de trabajo donde se establezca el control de asistencia debe exhibirse a todos los trabajadores, de manera permanente, el horario de trabajo vigente, la duración del tiempo de refrigerio, y los tiempos de tolerancia, de ser el caso.

ART. 4°.—**Modificado. D. S. 011-2006-TR, Art. 1°. Retiro de control.** Sólo podrá impedirse el registro de ingreso cuando el trabajador se presente al centro de trabajo después del tiempo fijado como ingreso o del tiempo de tolerancia, de existir.

Si se permite el ingreso del trabajador, debe registrarse la asistencia.

Toda disposición que establezca un registro de salida previo a la conclusión de labores está prohibida.

## **DURACIÓN DEL REFRIGERIO**

La terminología usada por el artículo 7° del TUO del Decreto Legislativo N° 854, puede llevar a equívocos –se refiere al tiempo dedicado al “refrigerio”– si la concordamos con el texto de las leyes de compensación por tiempo de servicios y de productividad y competitividad laboral, que distinguen entre **alimentación** y **refrigerio**, de acuerdo a sus connotaciones en la remuneración.

Por Ley N° 27671 se amplió el tiempo de refrigerio en 15 minutos adicionales, antes era de treinta minutos, alcanzando en la actualidad los 45 minutos, como mínimo.



La ampliación no genera mayores problemas, salvo en las empresas que laboran tres turnos y que necesariamente verán disminuido su tiempo efectivo de trabajo.

Queda claro que la duración del refrigerio no puede ser menor de 45 minutos y que no forma parte de la jornada.

El empleador establecerá el tiempo del refrigerio dentro del horario de trabajo y deberá coincidir en lo posible con los horarios habituales para la ingesta de los alimentos, desayuno, almuerzo o cena.

## REGULACIÓN DEL TRABAJO NOCTURNO

Las labores en jornada nocturna son especialmente agobiantes para el trabajador, no sólo por ser contrarias a su reloj biológico, lo que causa que las horas de sueño en el día no sean lo reparadoras que debieran y a la larga su salud puede perjudicarse, sino –y es un aspecto de la mayor importancia– por alterar notablemente las relaciones con su entorno familiar y social.

El derecho del trabajo trata en lo posible hacer más llevaderas tales jornadas, ya sea limitándolas a una cantidad de horas menores a las de la jornada diurna –7 horas como en Argentina, Colombia y México– remunerándolas con un plus salarial –25% sobre el sueldo diurno en Ecuador, 20% más en Brasil– o estableciendo que su desempeño sea rotativo. Obviamente, los tres planteamientos mencionados no tienen que ser excluyentes, al contrario, de preferencia debieran ser coincidentes en protección del trabajador.

Usualmente, en las empresas que cuentan con sindicatos ha sido preocupación fundamental considerar alguna forma de paliar los perjuicios que ocasionan las labores en turno nocturno. En consecuencia se ha establecido la aplicación de turnos rotativos, y también el otorgamiento de un adicional salarial bajo la denominación de **“Bonificación por Jornada Nocturna”**.

El artículo 8° del TUO del Decreto Legislativo N° 854 dispone que **el trabajo nocturno –entendido como el efectuado entre las diez de la noche y las seis de la mañana–** será remunerado con una sobretasa equivalente a la Remuneración Mínima Vital (RMV) aumentada en un 35%. Siendo en la actualidad la RMV de S/. 750.00, la sobretasa ascendería a S/ 262.50 y el mínimo nocturno a S/. 1.012,50 mensuales.<sup>1</sup>

**La sobretasa por trabajo nocturno corresponde a quienes laborando de noche ganan menos de S/. 1.012,50**, y su monto es la resultante de restar de esta cifra la remuneración que se perciba. No deja de ser discutible el criterio de calcular el mínimo nocturno en función a la remuneración mínima, hubiese sido más comprensible computarlo a partir de la remuneración normal diurna del trabajador.

<sup>1</sup> El D. S. 005-2016-TR, publicado el 31 de marzo del 2016, dispone el incremento de la remuneración mínima vital (RMV) de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada de S/. 750 a S/. 850. El aumento será efectivo a partir del 01 de mayo del 2016.

## TUO D. Leg. 854

ART. 7°.—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.

### CUADRO COMPARATIVO: JORNADA DE TRABAJO, JORNADAS ESPECIALES Y JORNADA NOCTURNA

	Concepto	Duración	Jornadas compensatorias	Jornadas acumulativas	Interrupción de la jornada	Jornada nocturna
ARGENTINA	<p>Tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio.</p> <p>Integrarán la jornada de trabajo los períodos de inactividad a que obliguen la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador.</p>	<p>La duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o 48 semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro.</p>	<p>Los contratos individuales o convenios colectivos de trabajo podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad.</p>	<p>En los trabajos por equipos, la duración del trabajo podrá ser prolongada más allá de las 8 horas por día y de 48 semanales, a condición de que el término medio de las horas sobre un periodo de tres semanas a lo menos, no exceda de 8 horas por día o de 48 semanales.</p>		<p>La jornada de trabajo íntegramente nocturna no podrá exceder de 7 horas, entendiéndose por tal la que se cumpla entre la hora veintiuna de un día y la hora seis del siguiente.</p>

	Concepto	Duración	Jornadas compensatorias	Jornadas acumulativas	Interrupción de la jornada	Jornada nocturna
BRASIL	El tiempo destinado por el empleado de ida y vuelta de su trabajo por cualquier medio, no será considerado parte de la jornada, salvo que se trate de un lugar de difícil acceso, no exista servicio público de transporte y el empleador lo brinde.	La duración normal del trabajo para los empleados de cualquier actividad, no excederá de 8 horas diarias, desde que no se haya fijado expresamente otro límite.	El exceso de horas en un día puede ser compensado por la correspondiente disminución en otro, de manera que no se exceda el período máximo.		Si el trabajo excede de seis horas es obligatorio un reposo para la alimentación por el mínimo de una hora. El descanso será de 15 minutos si la labor es inferior a seis horas y mayor a cuatro. No forma parte de la jornada.	Se considera trabajo nocturno el laborado entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana. Se remunera con un incremento del 20% sobre la hora diurna. La hora de labor nocturna se considera como de 52 minutos con 30 segundos.

	Concepto	Duración	Jornadas compensatorias	Jornadas acumulativas	Interrupción de la jornada	Jornada nocturna
COLOMBIA	La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.	La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas al día y 48 a la semana.	<p>El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal 48 horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo 4 horas continuas y hasta 10 horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario.</p> <p>Pueden repartirse las 48 horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo</p>	Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de 8 horas, o en más de 48 semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres semanas, no pase de 8 horas diarias ni de 48 a la semana.	Las horas de trabajo durante cada jornada debe distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.	<p>Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).</p> <p>El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo diurno.</p> <p>Todo recargo por concepto de trabajo nocturno se determina por el promedio de la misma o equivalente labor ejecutada durante el día.</p>

	Concepto	Duración	Jornadas compensatorias	Jornadas acumulativas	Interrupción de la jornada	Jornada nocturna
CHILE	<p>Tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.</p> <p>Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.</p>	La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de 45 horas semanales.	<p>El máximo semanal de 45 horas no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.</p> <p>En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día.</p>	En los casos en que la prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, las partes podrán pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, al término de las cuales deberán otorgarse los días de descanso compensatorios de los días domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno.	<p>La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación.</p> <p>Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria.</p>	
ECUADOR	Para el cómputo de las ocho horas se considerará como tiempo de trabajo efectivo aquel en que el trabajador se halle a disposición de sus superiores o del empleador, cumpliendo órdenes suyas.	La jornada máxima de trabajo será de 8 horas diarias, de manera que no exceda de 40 horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.			La jornada ordinaria de trabajo podrá ser dividida en dos partes, con reposo de hasta de dos horas después de las cuatro primeras horas de labor, pudiendo ser única, a juicio del director regional del Trabajo.	Es jornada nocturna la que se realiza entre las 19.00 y las 06.00 del día siguiente. Tendrá la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un 25%.

	Concepto	Duración	Jornadas compensatorias	Jornadas acumulativas	Interrupción de la jornada	Jornada nocturna
México	Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.	La duración máxima de la jornada será: 8 horas la diurna.	Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad modalidad equivalente.	En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar del descanso semanal.	Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos. Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.	Jornada nocturna es la comprendida entre las 20.00 y las 6.00 horas. Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de 3 horas y media, pues si es mayor se reputará jornada nocturna.  La duración de la jornada nocturna será de 7 horas y 7 horas y media la mixta.

	Concepto	Duración	Jornadas compensatorias	Jornadas acumulativas	Interrupción de la jornada	Jornada nocturna
PERÚ		<p>La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo.</p> <p>Se puede establecer por ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias.</p>	<p>Se pueden establecer jornadas compensatorias de trabajo de tal forma que en algunos días la jornada ordinaria sea mayor y en otras menor de 8 horas, sin que en ningún caso la jornada ordinaria exceda en promedio de 48 horas por semana.</p> <p>Es factible reducir o ampliar el número de días de la jornada semanal de trabajo, prorrateando 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 48 horas semanales</p>	<p>En los 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 de ley. (Art. 4° TUO del D. Leg. 854) Para establecer el promedio respectivo deberá dividirse el total de horas laboradas entre el número de días del período completo, incluyendo los días de descanso. (Art. 9° D. S. 008 -2002-TR)</p>	<p>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 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.</p>	<p>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 inferior a la remuneración mínima mensual con una sobretasa del 35% de ésta.</p> <p>Se entiende por jornada nocturna el tiempo trabajado entre las 10.00 p.m. y 6.00 a.m.</p>

	Concepto	Duración	Jornadas compensatorias	Jornadas acumulativas	Interrupción de la jornada	Jornada nocturna
Venezuela	<p>Se entiende por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo, en el proceso social de trabajo.</p> <p>Cuando el patrono esté obligado legal o convencionalmente al transporte de los trabajadores desde un sitio determinado hasta el lugar de trabajo, se computará como jornada efectiva la mitad del tiempo que debe durar normalmente ese transporte; salvo que se acuerde no imputarlo, mediante el pago de la remuneración correspondiente.</p>	<p>La jornada de trabajo no excederá de cinco días a la semana y el trabajador tendrá derecho a dos días de descanso, continuos y remunerados durante cada semana de labor.</p> <p>La jornada diurna, comprendida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m., no podrá exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta horas semanales.</p>		<p>Cuando el trabajo sea continuo y se efectúe por turnos, su duración podrá exceder de los límites diarios y semanales siempre que el total de horas trabajadas por cada trabajador en un período de ocho semanas, no exceda en promedio el límite de 42 horas semanales. Las semanas que contemplen seis días de trabajo deberán ser compensadas con un día adicional de disfrute en el período vacacional correspondiente a ese año, con pago de salario y sin incidencia en el bono vacacional.</p>	<p>Durante los períodos de descansos y alimentación los trabajadores tienen derecho a suspender sus labores y a salir del lugar donde prestan sus servicios. El tiempo de descanso y alimentación será de al menos una hora diaria, sin que puedan trabajarse más de cinco horas continuas.</p>	<p>La jornada nocturna, comprendida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. no podrá exceder de 7 horas diarias ni de 35 semanales. Toda prolongación de la jornada nocturna en horario diurno se considerará como hora nocturna.</p> <p>La jornada nocturna será pagada con un 30% de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada diurna.</p> <p>Para el cálculo se tomará como base el salario normal devengado durante la jornada respectiva.</p>

**Elaboración:** Dr. Germán Serkovic González

## LEX Soluciones

Gestión, análisis y desarrollo del contenido jurídico y empresarial  
www.lexsoluciones.com

Teléfono: 7254790

Correo electrónico: lex@lexsoluciones.com

Atención al cliente: info@lexsoluciones.com