

Guía

# ¿Cómo calcular las horas extras?



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo



BICENTENARIO  
PERÚ  
2024

## ¿En qué consisten las horas extras?

El trabajo en sobretiempo u horas extras supone la prestación efectiva<sup>1</sup> de servicios en beneficio del empleador – antes de la hora de ingreso o después de la hora de salida – que excede la jornada ordinaria de trabajo diaria, aun cuando se trate de una jornada reducida.

Fuente: artículo 10 del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo; artículo 10 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Aprueban Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo; y artículos 18 y 20 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, Aprueban Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.



## ¿Cómo se calcula el pago de las horas extras?

Las horas extras se remuneran con un recargo a convenir, que se calculará del modo siguiente:

- Para las dos primeras horas extras no podrá ser inferior al 25% por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente.
- Para las horas extras posteriores, la sobretasa no podrá ser inferior al 35% del referido valor hora.

<sup>1</sup>Los tiempos que puedan dedicar los trabajadores fuera de la jornada ordinaria en actividades distintas, no serán consideradas como sobretiempo.

**Ejemplo:**

Remuneración mensual: S/1,300 soles

Días: 30 días

Jornada de trabajo: 8 horas

**Cálculo del valor hora<sup>2</sup>**

$1,300 / 30 / 8 = 5.42$  valor hora

**Cálculo de la primera hora extra**

$5.42$  (valor hora) +  $1.35$  (25% del valor hora)

S/6.77 = Valor de la primera hora extra

**Cálculo de la segunda hora extra**

$5.42$  (valor hora) +  $1.35$  (25% del valor hora)

S/6.77 = Valor de la primera hora extra

**Cálculo de la Tercera y siguientes horas extras**

$5.42$  (valor hora) +  $1.90$  (35% del valor hora)

S/7.32 = Valor de la tercera hora extra

\*Cuando el sobretiempo es menor a una hora se pagará la parte proporcional del recargo horario.

Fuente: artículos 10 y 12 del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo; artículos 10 y 12 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Aprueban Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo; y artículo 24 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, Aprueban Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.

## La remuneración para el cálculo de las horas extras:

Se entiende por remuneración ordinaria aquella que perciba el trabajador, semanal, quincenal o mensualmente, según corresponda, en dinero o en especie, incluido el valor de la alimentación principal<sup>3</sup>. 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.

Fuente: artículo 11 del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo; artículo 11 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Aprueban Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo; artículo 6 del Decreto Supremo N° 003-97-TR que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; y artículo 24 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, Aprueban Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.

## ¿Cuándo se pagan las horas extras?

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.

Fuente: artículo 25 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, Aprueban Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.

<sup>2</sup>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.

<sup>3</sup>Según lo previsto en el Artículo 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, se considerará remuneración a las sumas que el empleador entregue al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya, o cena. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

## ¿Pueden compensarse las horas de sobretiempo con períodos equivalentes de descanso?

Sí, el empleador y el trabajador podrán acordar compensar el trabajo prestado en sobretiempo con el otorgamiento de períodos equivalentes de descanso. Dicho acuerdo debe constar por escrito, debiendo realizarse tal compensación dentro del mes calendario siguiente a aquél en que se realizó dicho trabajo, salvo pacto en contrario.

Fuente: artículo 10 del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo; artículo 10 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Aprueban Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo; y artículo 26 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, Aprueban Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.



## Para reclamar el pago de horas extras, ¿debo acreditar las horas laboradas en exceso?

En caso de acreditarse una prestación de servicios en 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.

La prestación efectiva de servicios en sobretiempo puede acreditarse con medios técnicos o manuales seguros y confiables (registro obligatorio de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada), o con otros medios probatorios. La deficiencia en el sistema de registro no impedirá el pago, si el trabajador acredita mediante otros medios su real y efectiva realización.

Fuente: artículos 9 y 10-A del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo; artículo 9 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Aprueban Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo; y artículo 22 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, Aprueban Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.

## ¿Es obligatorio trabajar horas extras?

El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento (por el empleador) como en su realización (por el trabajador).

### \*Excepción:

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.

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.

Fuente: artículo 9 del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo; artículo 9 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Aprueban Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo y artículo 19 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, Aprueban Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.

## Mi empleador me está obligando a realizar horas extras ¿Qué puedo hacer?

La imposición del trabajo en sobretiempo será considerada una infracción administrativa muy grave, de conformidad con la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806, y sus normas reglamentarias<sup>4</sup>. 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.

Fuente: artículo 9 del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo; artículo 9 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Aprueban Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo; numeral 25.6 del artículo 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Aprueban Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

<sup>4</sup>Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Aprueban Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

## ¿El empleador está obligado a registrar las horas extras?

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.

Si desea conocer más sobre el registro de control de asistencia, puede revisar nuestra [Guía: Registro de Asistencia](#)

Fuente: artículo 10-A del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo; artículo 10-A del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Aprueban Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo; y artículo 27 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, Aprueban Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.



## Trabajadores excluidos del pago de horas extras:

- Trabajadores de dirección, es decir, aquellos que ejercen la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituyen, o que comparten con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.
- Trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia, es decir aquellos que regularmente prestan servicios efectivos de manera alternada con lapsos de inactividad.
- Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata, es decir 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

Fuente: artículo 5 del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo; artículo 5 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Aprueban Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo; artículo 10 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, Aprueban Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo y artículo 43 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.





PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Dirección: Av. Salaverry 655, Jesús María

Teléfono: 630 60 00

[www.gob.pe/mtpe](http://www.gob.pe/mtpe)



CONSULTA GRATUITA  
**0800 16 872**

Síguenos en:

