



Proyecto de Ley N° 2306/2021-CR

Congresista Isabel Cortez Aguirre

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

Proyecto de Ley N° _____



PROYECTO DE LEY QUE PRECISA EL ÁMBITO DEL HORARIO DE TRABAJO Y MODIFICA EL TRABAJO NOCTURNO DE LA LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEMPO

El **Grupo Parlamentario Cambio Democrático - Juntos por el Perú**, a propuesta de la Congresista de la República que suscribe **Isabel Cortez Aguirre** en ejercicio de las facultades previstas en el artículo 107° de la Constitución Política del Estado, en concordancia con el artículo 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente proyecto de ley:

I. FÓRMULA LEGAL

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL TRABAJO NOCTURNO DE LA LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEMPO

Artículo 1°. - Objetivo de la ley

El objetivo de la presente ley es modificar los artículos 1°, 6° y 8° de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo para garantizar y proteger de manera adecuada la salud física y mental de los trabajadores; a partir de reconocer los efectos la jornada de trabajo y el trabajo nocturno, en los mismos.

Artículo 2°. - Modificaciones normativas

Modifíquese los artículos 1° y 8° del Decreto Legislativo N° 854, Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo modificado por la ley N° 27671, quedando el texto de la siguiente manera:

Artículo 1.- Jornada Ordinaria

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.

La jornada laboral comprende el periodo de tiempo en el que el trabajador está a disposición del empleador, sea dentro o fuera del centro laboral, con motivo de su trabajo.

La jornada laboral no implica necesariamente el trabajo efectivo que pueda desempeñar el trabajador a favor del empleador, sino la puesta a disposición al empleador, de su fuerza laboral; bajo una relación de subordinación.

En caso que exista controversia, sobre el inicio exacto de la jornada laboral, se presume como tal, el primer control de ingreso que el trabajador realice.

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 considerado una infracción de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección de Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias.

Artículo 6.- Facultad del empleador

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 2, inciso (d). **Debe entenderse que el horario de trabajo inicia desde que el trabajador pone a disposición de su empleador, bajo una relación de subordinación, su tiempo y fuerza de trabajo.**

El empleador no puede modificar el horario de trabajo, ni alterar el número de horas trabajadas, sin autorización previa del trabajador. Si la modificación del horario de trabajo es colectiva y 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.

Ello, en concordancia con el artículo 2° del Decreto Legislativo N° 854, Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo modificado por la ley N° 27671.



Congresista Isabel Cortez Aguirre

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

De considerarse la necesidad en ambos casos de impugnar las medidas del empleador, se efectuarán conforme a las disposiciones de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Artículo 8.- Trabajo nocturno

En los centros de trabajo en que las labores se organicen por turnos que comprenda jornadas en horario nocturno, **estos deberán ser rotativos, salvo restricción relativa a seguridad y salud en el trabajo.**

Cuando se realice la jornada en horario nocturno debe garantizarse un periodo de descanso de, por lo menos, doce horas antes de que inicie el siguiente turno, salvo situaciones de fuerza mayor. En ningún caso, podrá realizarse dos turnos consecutivos, a tiempo completo.

El trabajador que labora en horario nocturno percibirá el pago de una sobretasa por trabajo nocturno del treinta y cinco por ciento (35%) del valor diario de la remuneración básica de cada jornada laborada en el horario diurno; salvo convenio en contrario, que sea más beneficioso para el trabajador y su salud.

La sobretasa que se le aplique al trabajador que labora en horario nocturno no podrá ser inferior al del treinta y cinco por ciento (35%) de la remuneración mínima vital.

Se entiende por jornada nocturna el tiempo trabajado entre las 10:00pm y 6:00am.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. Vigencia de la Ley

La presente ley entra en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Segunda. Implementación

La presente ley no se opondrá a condiciones más beneficiosas que el trabajador venga gozando, a su entrada en vigencia.

Tercera. Adecuación del reglamento



Congresista Isabel Cortez Aguirre

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

Adecúese el Reglamento de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, aprobado mediante Decreto Supremo 008-2002-TR y las demás disposiciones legales a la presente norma.



Firmado digitalmente por:
CORTEZ AGUIRRE Isabel FAU
20161749126 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 07/06/2022 10:23:15-0500

Lima, junio de 2022.



Firmado digitalmente por:
SANCHEZ PALOMINO Roberto
Helbert FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 09/06/2022 11:40:58-0500



Firmado digitalmente por:
BAZAN NARRO Sigrid Tesoro
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 08/06/2022 14:04:20-0500



Firmado digitalmente por:
LUQUE IBARRA Ruth FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 08/06/2022 13:05:19-0500



Firmado digitalmente por:
LUQUE IBARRA Ruth FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 08/06/2022 13:05:43-0500



CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **15** de **junio** del **2022**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 2306/2021-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:
1. TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

HUGO ROVIRA ZAGAL
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA



II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Dentro de nuestro marco laboral vigente, el Decreto Legislativo N.º 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, es la norma que aborda el mandato constitucional del límite de la jornada de trabajo, el cual en nuestro país es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo.

Habiendo sido establecido de manera clara la duración de la jornada tanto normativa como constitucionalmente, lo que nos aborda con la presentación del presente proyecto de ley es qué actividades comprende la jornada establecida anteriormente.

De este modo, es menester precisar por medio de la norma que aborda dicho mandato constitucional que el inicio de la jornada laboral comprende el periodo de tiempo en el que el trabajador inicia con la ejecución de directivas y actividades previas con motivo de su trabajo, lapso en el cual está a disposición del empleador.

Anotamos de este modo que, dentro del marco internacional, dicho criterio en cuanto al inicio de la jornada de trabajo se encuentra reflejado en el Convenio N.º 30 de la OIT, a razón de lo siguiente:

"Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, **la expresión horas de trabajo significa el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador;** estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador.

(Las negritas son nuestras)

De este modo, dentro del marco internacional se recoge pacíficamente que el tiempo desde que el trabajador pone a disposición del empleador sus actividades en el marco de la naturaleza de sus servicios se consideran como parte de la jornada de trabajo. No obstante, si bien es cierto que este último convenio no ha sido ratificado por el Perú, como podremos observar a continuación, de nuestro ordenamiento interno se desprende el mismo criterio adoptado por la Organización Internacional del Trabajo.

Habiendo señalado lo anterior, nos es preciso mencionar que nuestra legislación nacional ha adoptado de reconocer como relación laboral a la prestación de servicios en donde concurren los elementos de Remuneración, Prestación Personal de Servicios y Subordinación. Ello se encuentra recogido en el artículo 9º del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, del modo siguiente:

"Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, **el cual tiene facultades para normar**



reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, (...)

(Las negritas son nuestras)

Considerando la norma glosada, se ha precisado que, por medio del elemento de Subordinación, el empleador direcciona dicta las órdenes necesarias a fin de que el trabajador pueda cumplir, efectivamente, el servicio al cual está obligado a realizar producto de la relación de trabajo.

Dentro de este marco normativo, el mismo Decreto Legislativo N.º 854, Ley de Jornada y Sobretiempo, en su artículo 10º, reconoce que el tiempo trabajado en "sobretiempo puede ocurrir antes de la hora de ingreso o de la hora de salida establecidas", con el cual, el empleador tiene la obligación del pago sobre el tiempo excedente al horario de trabajo que el trabajador realiza rutinariamente.

En este orden de ideas, para efectos del presente proyecto de modificación normativa, se debe entender como parte de la jornada de trabajo tanto los preparativos que realizan los trabajadores direccionados por su empleador; como por ejemplo, el tiempo para el cambio de uniforme, instructivos previos a la ejecución del servicio, o tiempo en el que el trabajador se encuentra a la espera –por orden directa del empleador- de ejecutar una actividad previo o después del horario de trabajo.

A mayor precisión de lo anterior, previamente se ha pronunciado la Corte Suprema por medio de la Casación N.º 9387-2014 – Lima Norte, en el siguiente sentido:

"Décimo Octavo: En el caso en concreto, se concluye que la recurrente pretende que el trabajador ingrese al centro de trabajo minutos previos al horario regular a fin de que se pueda cambiar la ropa por el uniforme, sin que interfiera con la jornada de trabajo, y que a la hora de ingreso (hora exacta) el trabajador se encuentre ya en su puesto de trabajo; de igual manera para la hora de salida, obligando de esta forma a que el trabajador se quede tiempo después de su hora de salida (...), el tiempo trabajado que exceda la jornada diaria o semanal se considerará sobretiempo y deberá ser remunerado, de acuerdo a lo señalado en el artículo 10º de la norma citada; no obstante, el artículo 34º del Reglamento Interno de Trabajo prevé que el tiempo utilizado para el cambio de ropa no es considerado como sobretiempo. **Décimo Noveno:** De lo expuesto, se determina que el tiempo que el trabajador utiliza para cambiarse de ropa, **cuando la labor lo exige, debe incluirse dentro de la jornada de trabajo, en razón a que el trabajador ya ingresó a su centro laboral a trabajar y está a disposición del empleador, no siendo justificable ni legal desconocer dicho lapso de la jornada ordinaria de trabajo (...)**"

(Las negritas son nuestras)

Habiendo traído a colación lo dispuesto por la Corte Suprema, se hace la precisión de que el tiempo en el que el trabajador está bajo órdenes del



empleador, pudiendo ser antes o después de su horario de trabajo, debe ser incluido dentro de la jornada laboral de trabajo, puesto que es tiempo que el trabajador pone en disposición de su empleador para el cumplimiento de la actividad que motiva la relación de trabajo con este último.

Para un mejor entendimiento del problema a abordar, nos es preciso en señalar la distinción que existe entre la jornada de trabajo con el horario de trabajo, el cual fue motivo para abordar la Casación anteriormente traída a colación. Así, la jornada de trabajo la podemos identificar como el tiempo que el trabajador destina a la realización de actividades propias o con motivo de su actividad central dentro de la relación laboral que mantiene con su empleador; de manera complementaria, el horario de trabajo comprende a la gestión del empleador sobre las 48 horas máximas semanales de la jornada laboral, la cual es detallada por el tiempo exacto en donde inicia y termina la jornada diaria de trabajo. Habiendo identificado esta distinción, se hace más sencillo poder observar el trabajo en sobretiempo, el cual estaría enmarcado en el tiempo a disposición del trabajador antes o después del horario rutinario/diario establecido por su empleador.

Advertimos del mismo modo que una comprensión errada o contraria de la jornada laboral haría entender que solo "la labor efectiva del trabajo" forma parte de la jornada laboral, toda vez que ello no es acorde a la normativa laboral actual.

Sobre lo anterior, podemos otorgar a manera de ejemplo que las capacitaciones realizadas por la empresa hacia los trabajadores para la mejora de la productividad del servicio que brindan es considerado dentro de la jornada de trabajo por nuestra legislación vigente; asimismo, de manera análoga en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo se reconoce las capacitaciones en la materia, así como las reuniones que mantiene el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, como parte de la jornada de trabajo. De dicho modo, en el artículo 98° del Reglamento de la norma en mención, se establece el pago en sobretiempo de las actuaciones fuera del horario de trabajo, del mismo modo se advierten el tratamiento de otras materias como las capacitaciones que previenen el Hostigamiento Sexual del cual está obligado el empleador en cumplimiento de lo dispuesto por el Decreto Supremo N.° 014-2019-MIMP.

Por otro lado, respecto a la jornada laboral nocturna, ella también se encuentra regulada en nuestra legislación mediante el Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo en el cual se establece en primer lugar que este tipo de labores debe ser en la medida de lo posible rotativas.

Ello se encuentra en consonancia con lo establecido por la OIT en la Recomendación sobre el trabajo nocturno, núm. 178, en 1999; en donde, señala que "en ningún caso deberían realizarse dos turnos consecutivos a tiempo completo, salvo en caso de fuerza mayor o de accidente real o inminente".



Sin embargo, la simple consideración de rotar los turnos cuando sea posible no garantiza que el trabajador no sea perjudicado en las jornadas de trabajo extenuantes; por ello, consideramos que deben añadirse las dos recomendaciones planteadas por la OIT, en el sentido de regular un periodo de intervalo de descanso entre el turno nocturno y el siguiente turno de, por lo menos, once (11) horas antes que se inicie el siguiente turno; de tal forma que se permita un real descanso del trabajador, dejando a salvo las situaciones de fuerza mayor.

En esa línea, también se añade de forma expresa que no deben existir turnos consecutivos, a tiempo completo; para que, de esa forma, en las situaciones en las que el empleador se vea imposibilitado de rotar los turnos no se permita que el trabajador labore dos turnos completos.

Existen diversos estudios que han demostrado el impacto negativo que tiene en la salud de los trabajadores laborar en horarios nocturnos. Pese a ello, en palabras de Renato Mejía Madrid, nuestra legislación "no establece regulación alguna respecto a sus posibles límites que tienen que tener este tipos de jornadas, ello pese al impacto en la seguridad, salud y la productividad de los trabajadores¹.

Tomando en cuenta esas consideraciones se han añadido los límites y precisiones ante expuestos recomendados por la OIT y recogidas por nuestro ordenamiento laboral interno, siendo plasmadas finalmente por el cambio normativo que persigue el presente proyecto de modificación normativa.

Por otro lado, nuestra legislación contempla en el artículo 8, del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo lo siguiente:

"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."

La interpretación de la doctrina y la jurisprudencia sobre los alcances de dicha disposición ha dejado fuera a un sector de trabajadores que pese a trabajar en jornada nocturna no puede recibir dicha sobretasa por el hecho de tener una remuneración mayor a la remuneración mínima vital.

¹ Mejía Madrid, Renato. La regulación del tiempo de trabajo. Revista IUS ET VERITAS, N° 45, Diciembre 2012, pág. 310.



Para poner un ejemplo, la Casación Laboral N° 14239-2015-Lima de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, en su décimo fundamento, señalo lo siguiente:

"(...) la sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) prevista en el artículo 8° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR solo resulta aplicable para aquellos trabajadores que laboren en horario nocturno, siempre que perciban como remuneración un monto equivalente a la remuneración mínima. Por lo que solo en dicho supuesto procederá el otorgamiento de la remuneración mínima más la sobretasa referida"².

En esa línea se encuentra Víctor Ferro Delgado, quien considera que "nuestro ordenamiento no contempla una sobretasa por cada hora laborada en horario nocturno, sino más bien una remuneración mínima nocturna"³.

Tal como puede observarse, no existe una sobretasa por los esfuerzos desarrollados por el trabajador en cada hora laborada en turno nocturno, pese a que las recomendaciones de la OIT se han orientado a compensar el trabajo nocturno y que "tales compensaciones sean adicionales a las remuneraciones pagadas por un trabajo idéntico al efectuado durante el día"⁴.

En respuesta a ello, se ha considerado dos modificaciones: la primera, referida a considerar expresamente una sobretasa adicional respecto de la remuneración ordinaria percibida por el trabajador; y, la segunda, conservando la remuneración mínima por jornada nocturna.

III. EFECTOS DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN

La presente iniciativa legislativa modifica el artículo 8 del Decreto Legislativo N° 854, Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo. No contraviniendo ninguna otra norma.

IV. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa, no genera costo al erario nacional puesto que su función es reforzar el cumplimiento de las obligaciones de promoción de condiciones para el progreso social y económico.

² Casación Laboral N° 14239-2015-Lima de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, f.j. 10.

³ Ferro Delgado, Víctor. Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, 2019, pág. 125.

⁴ OIT. Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 178)



Congresista Isabel Cortez Aguirre

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

V. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La iniciativa legislativa encuentra coincidencia en el marco de las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional siguientes:

- Política 1. Fortalecimiento del régimen democrático y del Estado de Derecho.
- Política 14. Acceso al empleo digno y productivo.
- Política 28. Plena vigencia de la Constitución y de los derechos humanos.