



Proyecto de Ley N° 4594/2022-CR

SIGRID BAZÁN NARRO

"Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



PROYECTO DE LEY QUE REGULA LAS JORNADAS ATÍPICAS DE TRABAJO

El Grupo Parlamentario Cambio Democrático-Juntos por el Perú, a iniciativa de la Congresista de la República que suscribe, **Sigrid Bazán Narro**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, proponen el siguiente **PROYECTO DE LEY**:

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE REGULA LAS JORNADAS ATÍPICAS DE TRABAJO

Artículo 1. Objeto de la ley

La presente ley tiene por objeto modificar el Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo para precisar los alcances de las jornadas atípicas de trabajo.

Artículo 2. Finalidad de la ley

La presente ley tiene por finalidad garantizar el derecho a una jornada razonable y al disfrute del tiempo libre y del descanso, a través de una adecuada regulación de la jornada de trabajo y jornadas atípicas.

Artículo 3. Modificación de los artículos 1, 2 y 4 del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo

Se modifican los artículos 1, 2 y 4 del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, en los siguientes términos:

"Artículo 1.- La jornada

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta el servicio contratado con el empleador. Integran dicha jornada los periodos de inactividad requeridos por la prestación contratada.

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 considerado 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.

Los trabajadores tienen derecho a que se garantice el descanso físico entre la conclusión de la jornada del día de trabajo y el comienzo efectivo del día siguiente, mediando, como mínimo un intervalo de doce (12) horas".

"Artículo 2.- 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 una jornada ordinaria de trabajo menor a la jornada máxima, la cual no podrá originar una reducción de la remuneración que el trabajador venía percibiendo.

c) Establecer y modificar horarios de trabajo.

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.

Estas facultades pueden ser ejercidas a falta de convenio colectivo.

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 4.- En los centros de trabajo en donde se realizan labores por equipos o turnos de trabajo, y en razón de la naturaleza especial de las actividades de la empresa, el empleador puede solicitar ante la Autoridad Administrativa de Trabajo

la autorización para establecer jornadas atípicas o acumulativas de trabajo y descanso, o jornadas compensatorias de trabajo, de tal forma que en algunos días la jornada diaria sea mayor y en otras menor de ocho (8) horas; o jornadas variables, que reduzcan o amplíen el número de días de la jornada semanal de trabajo, prorrateándose las horas dentro de los restantes días de la semana.

En cualquier caso, la jornada semanal no puede exceder en promedio de cuarenta y ocho (48) horas. Para establecer el cumplimiento de dicho promedio debe dividirse el número de horas laboradas entre el número de días del periodo o ciclo. El periodo máximo de una jornada atípica o acumulativa no puede superar el ciclo o periodo de tres semanas.

La Autoridad Administrativa de Trabajo se pronuncia sobre la procedencia de la medida en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles. La resolución es apelable dentro del tercer día."

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. - Vigencia

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

SEGUNDA. - Reglamentación

El Poder Ejecutivo adecúa las disposiciones reglamentarias según lo dispuesto en la presente Ley en un plazo de cuarenta y cinco (45) días hábiles contados a partir de su entrada en vigencia.

Lima, marzo de 2023.



Firmado digitalmente por:
CORTEZ AGUIRRE Isabel FAU
20161740126 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 16/03/2023 10:38:48-0500



Firmado digitalmente por:
BAZAN NARRO Sigrid Tesoro
FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 16/03/2023 09:39:35-0500



Firmado digitalmente por:
LUQUE IBARRA Ruth FAU
20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 15/03/2023 21:08:29-0500



Firmado digitalmente por:
LIMACHI QUISPE Nieves
Esmeralda FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/03/2023 10:52:12-0500



Firmado digitalmente por:
KAWICHE MORANTE Luis
Roberto FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 28/03/2023 15:02:59-0500



Firmado digitalmente por:
LUQUE IBARRA Ruth FAU
20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 15/03/2023 21:08:11-0500



CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **30** de **marzo** de **2023**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° **4594/2022-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.



JAVIER ANGELES ILLMANN
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

1. Sobre la jornada laboral

En la historia del derecho laboral, la jornada máxima de 8 horas es, sin duda, la conquista paradigmática de la clase obrera. La así llamada jornada máxima laboral quedó fijada, al menos en sus primeras manifestaciones, en 8 horas por día, y proyectada a la semana en 48 horas. Así quedó plasmada en el Convenio N° 1 de la OIT que, no por coincidencia, fue el primero adoptado por tan importante organización¹.

Nuestro ordenamiento jurídico no cuenta con una definición, en sentido estricto, de la jornada laboral. En efecto, tanto la Constitución Política como las leyes que la desarrollan se limitan a señalar el número de horas diarias y horas semanales que conforman la jornada máxima de trabajo. "Podría cuestionarse la necesidad de la definición de la jornada de trabajo; sin embargo, es vital pues ayuda a entender en qué momento inicia y termina (horario), si comprende el traslado al centro de trabajo, si incluye el tiempo que demora en cambiarse, en qué momento se puede sancionar o cuándo comienza el tiempo de desconexión, las pausas entre la jornada, el traslado dentro del poder de sujeción, entre otros casos límites"².

En el caso peruano podríamos decir que la regulación no considera a la jornada máxima de trabajo como una jornada efectiva (donde se controla el tiempo real que se presta el servicio, excluyendo la inactividad), ni tampoco en el extremo opuesto de incluir hasta el tiempo de traslado. Así, la jornada de trabajo sería aquel espacio de tiempo donde el trabajador está a disposición del empleador en un centro de trabajo u operaciones, tiempo que es utilizado -o no- por el empleador, pues es este último quien asume el riesgo de la operación y eso genera la posibilidad de control, dirección y sanción³.

En esa línea, la presente iniciativa legislativa modifica el artículo 1 del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, estableciendo la siguiente definición: la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta el servicio contratado con el empleador. Integran dicha jornada los periodos de inactividad requeridos por la prestación contratada.

Complementario a ello, también se agrega un párrafo al mencionado artículo 1 incorporando la garantía del descanso inter jornada, al señalar que los trabajadores tienen derecho a que se garantice el descanso físico entre la conclusión de la jornada del día de trabajo y el comienzo efectivo del día siguiente, mediando, como mínimo un intervalo de doce (12) horas.

¹ Pasco, M. (2016). Contratos de trabajo de jornada atípica. En: Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano. México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, p. 619.

² Ávalos, B. (2021). Alcances y definiciones de las jornadas atípicas. En: Análisis Laboral (529), p. 18.

³ *Ídem*, p. 19.

Al respecto, el derecho al descanso se encuentra comprendido en nuestra legislación a nivel constitucional. En efecto, el artículo 2, inciso 22 de la Constitución Política del Perú dispone que toda persona tiene derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso.

Asimismo, a nivel internacional, este derecho está regulado en el artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, así como en el artículo 7, literal d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el artículo 7, literal h) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales.

Po su parte, el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente N° 4635-2004-AA/TC, concluye que la jornada laboral, para ser compatible con el artículo 25 de la Constitución, deberá considerar que las personas tienen derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre.

A nivel de derecho comparado, por ejemplo, en España el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 34, numeral 3, establece que "entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas". Esto a efectos de garantizar el efectivo disfrute del derecho al descanso durante un tiempo razonable.

Tal como señala la Organización de las Naciones Unidas (ONU)⁴, ya en el siglo XIX se reconocía que trabajar demasiadas horas representaba un peligro para la salud de los trabajadores y para sus familias. El derecho de cada persona al desarrollo personal y a la educación se encuentra vinculado a horarios laborales razonables, al tiempo libre y a las vacaciones pagadas. La protección de la salud física y mental de los trabajadores no sólo es un acto compasivo, sino que también ayuda a garantizar una alta productividad.

Por otro lado, el exceso de trabajo (demasiadas horas y sobrepasar la capacidad de uno mismo) puede ser fatal. Sobre el particular, la ONU⁵ señala lo siguiente:

"En Japón, hay una palabra para la "muerte por exceso de trabajo": Karōshi, que se identificó por primera vez en 1969. Este fenómeno no sólo se limita a Japón. Las muertes por Karōshi son con frecuencia causadas por ataques cardíacos y accidentes cerebrovasculares debidos al estrés y a periodos de inanición.

La OIT informó sobre el caso de un hombre que trabajó en una importante empresa de procesamiento de refrigerios en Japón hasta 110 horas a la semana y murió de un ataque cardíaco, con 34 años de edad. En otro caso, una viuda recibió la compensación 14 años después de la muerte de su esposo de 58 años, empleado de una importante empresa dedicada a la imprenta de Tokio, que había trabajado 4.320 horas al año (el equivalente a 16 horas al día), incluyendo trabajo nocturno".

Como se puede apreciar, son numerosos los argumentos en defensa de un razonable número de horas para el descanso del trabajador. Aspecto que también fue recogido en las dos propuestas de Código del Trabajo elaboradas en años recientes. En efecto, tanto el Proyecto de Ley General

⁴ Organización de las Naciones Unidas. (3 de diciembre de 2018). *Artículo 24: derecho al descanso y al tiempo libre*. <https://news.un.org/es/story/2018/12/1447471>

⁵ *Ibidem*.

de Trabajo, elaborado por expertos en el año 2002 y el Anteproyecto de Código del Trabajo pre publicado en el año 2022, se regula un intervalo mínimo o descanso entre jornadas de trabajo.

2. Sobre la jornada atípica

Las jornadas acumulativas o atípicas consisten en (i) ampliar el número de horas de la jornada diaria de trabajo por encima de las 8 horas inclusive, de modo que se reduzca el número de días de la jornada semanal y hayan más días de descanso (por ejemplo, régimen de 4x3), o (ii) ampliar tanto el número de horas de la jornada diaria como el número de días de trabajo, inclusive por encima de la jornada semanal, acumulando los correspondientes días de descanso (por ejemplo, régimen de 14x7); sin que, en ningún caso, el promedio de horas laboradas en un periodo o ciclo determinado (actualmente, de 3 semanas como máximo) exceda de 8 horas diarias y de 48 horas semanales. Desde luego, los días de descanso acumulado, en el marco de una jornada atípica, deben ser remunerados⁶.

Como se puede apreciar, el ciclo de las jornadas acumulativas o atípicas se compone de días de trabajo y días de descanso, en el cual el trabajador labora jornadas extendidas y luego goza de descansos compensatorios. Este régimen se justifica por la naturaleza especial de la actividad, como sucede, por ejemplo, en los casos del sector minero o de hidrocarburos, en donde los centros de labores pueden encontrarse ubicados en zonas alejadas de la residencia del trabajador⁷.

Conforme al artículo 25 de la Constitución Política del Perú "la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo". Asimismo, el Convenio N° 01 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre las horas de trabajo, señala en el artículo 2, inciso c), que "cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un periodo de tres semanas, o un periodo más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana".

En adición a ello, el artículo 2, inciso c), del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo y el artículo 9 de su Reglamento establecen que el promedio de las horas trabajadas en el periodo correspondiente para casos de jornadas acumulativas o atípicas no podrá exceder el tope constitucional referido.

A nivel jurisprudencial, en la sentencia recaída en el Expediente N° 4635-2004-AA/TC, el Tribunal Constitucional se pronunció sobre la aplicación del sistema acumulativo de las horas de trabajo que obliga a los obreros mineros de Toquepala a trabajar 12 horas diarias durante 4 días seguidos por tres días de descanso. Al respecto, el tribunal analiza el contexto en el que se desarrolla la actividad de los trabajadores mineros.

Así, la minería es considerada como una actividad de alto riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, así como el trabajo en soledad: "los campamentos, en su mayoría, solo otorgan

⁶ Conforme al Informe N° 0011-2021-MTPE/2/14.1.

⁷ Conforme al Informe N° 0113-2022-MTPE/2/14.1.

alojamiento a los trabajadores. Con la implantación de los sistemas acumulativos de trabajo, el trabajador, en esas circunstancias adquiere comportamientos ansiosos y depresivos en diferentes grados, que en algunos casos son enfrentados con la ingesta excesiva de alcohol".

Otro aspecto al cual hace referencia el tribunal es que la alimentación en la mayoría de trabajadores mineros es, por muchas causas, deficiente, al igual que sus condiciones de salud. En efecto, "en la actividad minera se han reconocido alrededor de treinta enfermedades profesionales (...) también están expuestos a riesgos físicos como el ruido, vibraciones, humedad extrema, radiaciones, así como a riesgos biológicos y químicos, entre otros".

En lo que respecta a la jornada de trabajo, la sentencia en mención indica que, según las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el promedio de horas de trabajo en la minería supera las 48 horas semanales (el rango de 48 horas a más representa el 91.6%) y que la mayor parte de las empresas mineras adecúan su sistema al denominado 14x7, es decir, 14 días continuos de trabajo con 12 horas diarias de labor, por 7 de descanso.

Asimismo, señala que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la Organización Internacional del Trabajo, estimó que el sistema de 14x7 aplicable en el Perú no cumple con lo que dispone el artículo 2 del Convenio N° 1 de la OIT, ya que la media de horas de trabajo semanales por un periodo de tres semanas llega a 56 horas por semana y excede el límite prescrito por el artículo 2, literal c).

En ese sentido, el Tribunal Constitucional realiza un desarrollo de los derechos involucrados, tales como el respeto de la dignidad de la persona, derecho a la jornada de trabajo de ocho horas, derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso, derecho a la salud y protección del medio familiar, y concluye que, "en el caso particular de los trabajadores mineros, la jornada razonable de trabajo no puede ser mayor de ocho horas diarias y debe considerar una jornada semanal razonable, atendiendo a las específicas condiciones laborales de los trabajadores mineros" (fundamento 28).

Asimismo, ha establecido que "tratándose de jornadas atípicas, en cualquier tipo de actividades laborales, no pueden superar el promedio de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana, ya sea que se trate de un periodo de tres semanas, o de un periodo más corto, como lo dispone la Constitución y el Convenio N° 01 de la OIT" (fundamento 29).

Los fundamentos de la sentencia antes reseñados obedecen a las siguientes razones:

"35. Un sistema de turnos de trabajo como el implementado por la demandada no es compatible con el parámetro constitucional descrito, puesto que afecta la dignidad de las personas, principio-derecho que reconoce el artículo 1 de la Constitución, y constituye, en el mediano plazo, una acelerada disminución de la esperanza de vida y una amenaza del derecho a la vida de los trabajadores mineros.

"41. Esas variaciones no pueden convertirse en la regla del trabajo minero, como ocurre en el presente caso, en que un sistema excepcional se ha convertido en la regla durante más de cinco años, imponiendo a los trabajadores mineros jornadas de 12 horas diarias que reducen ostensiblemente su expectativa de vida y afectan

su derecho al descanso diario, vulnerando de esta manera el carácter irrenunciable de los derechos, precepto basilar reconocido por la Constitución".

En ese marco, la presente iniciativa legislativa modifica los artículos 2 y 4 del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, a efectos de regular adecuadamente las jornadas atípicas o acumulativas. Así, se establece que este tipo de jornadas son aplicables en los centros de trabajo donde se realizan labores por equipos o turnos de trabajo, y en razón de la naturaleza especial de las actividades de la empresa.

En esos casos, el empleador podrá solicitar ante la Autoridad Administrativa de Trabajo la autorización para establecer jornadas atípicas o acumulativas, la cual analizará el cumplimiento de los supuestos antes dichos, así como el cumplimiento del límite temporal señalado a continuación: en cualquier caso, la jornada semanal no puede exceder en promedio de cuarenta y ocho (48) horas; para establecer el cumplimiento de dicho promedio debe dividirse el número de horas laboradas entre el número de días del periodo o ciclo que no puede superar las tres semanas.

La propuesta se basa principalmente en el derecho a la jornada de trabajo de ocho horas y el derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso, así como en la jurisprudencia constitucional reseñada previamente. Con ello se busca establecer límites adecuados a la aplicación de jornadas acumulativas o atípicas y, a su vez, disponer de una vía a nivel administrativo que haga el control previo de las mismas.

Al respecto, cabe señalar que "la aplicación de jornadas atípicas no es extensible a todo tipo de actividades, sino a aquellas que por la locación en la que se ejecutan -centros de trabajo situados en zonas inhóspitas o remotas, alejados de los centros poblados y en situación de aislamiento- o, la naturaleza de sus servicios demanda la implementación de jornadas excepcionales. Situaciones que deberán ser acreditadas por el empleador en base a criterios técnicos suficientes"⁸.

Es por ello, precisamente, que Elmer Arce, citado por Brian Ávalos⁹, critica que actualmente el control de los requisitos de la naturaleza especial de la actividad de la empresa que busca aplicar jornadas atípicas es únicamente por vía judicial, es decir, que simplemente el empleador implementa la medida y si se cuestiona, será la vía judicial la que evalúe dicha actividad. Por tanto, la presente propuesta dispone que será la Autoridad Administrativa de Trabajo la encargada de autorizar la implementación de las jornadas atípicas, a la par, que evaluará previamente el cumplimiento del máximo de horas que son permitidas a nivel constitucional.

Finalmente, cabe indicar que la limitación a las jornadas atípicas o acumulativas no es algo novedoso en nuestra legislación. En efecto, la Constitución de 1979, "disponía en su artículo 44 que la jornada ordinaria de trabajo era de ocho horas diarias y 48 semanales, y que podría reducirse por convenio colectivo o por ley, así como todo trabajo realizado fuera de la jornada ordinaria debía remunerarse extraordinariamente. Según hemos resaltado, el uso de la conjunción y creaba un esquema de enorme rigidez, pues implicaba una virtual prohibición a

⁸ Avalos, B. *Óp. Cit.*, p. 20.

⁹ *Ibíd.*

cualquier modulación de jornada que conllevara un desborde del máximo legal. La Constitución vigente de 1992, en cambio ha previsto expresamente lo contrario"¹⁰.

II. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente ley tiene por finalidad garantizar el derecho a una jornada razonable y al disfrute del tiempo libre y del descanso, a través de una adecuada regulación de la jornada de trabajo y jornadas atípicas, por lo cual se modifican los artículos 1, 2 y 4 del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, tal como se detalla a continuación:

DECRETO LEGISLATIVO N° 854	TEXTO MODIFICADO
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.- La jornada La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta el servicio contratado con el empleador. Integran dicha jornada los periodos de inactividad requeridos por la prestación contratada. 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 considerado 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. Los trabajadores tienen derecho a que se garantice el descanso físico entre la conclusión de la jornada del día de trabajo y el comienzo efectivo del día siguiente, mediando, como mínimo un intervalo de doce (12) horas".
Artículo 2.- 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.	Artículo 2.- 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.

¹⁰ Pasco, M. *Óp. Cit.*, p. 631.

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. 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 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.

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

b) Establecer una jornada ordinaria de trabajo menor a la jornada máxima, la cual no podrá originar una reducción de la remuneración que el trabajador venía percibiendo.

c) Establecer y modificar horarios de trabajo.

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.

Estas facultades pueden ser ejercidas a falta de convenio colectivo.

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.

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 4.- 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 1.	Artículo 4.- En los centros de trabajo en donde se realizan labores por equipos o turnos de trabajo, y en razón de la naturaleza especial de las actividades de la empresa, el empleador puede solicitar ante la Autoridad Administrativa de Trabajo la autorización para establecer jornadas atípicas o acumulativas de trabajo y descanso, o jornadas compensatorias de trabajo, de tal forma que en algunos días la jornada diaria sea mayor y en otras menor de ocho (8) horas; o jornadas variables, que reduzcan o amplíen el número de días de la jornada semanal de trabajo, prorrateándose las horas dentro de los restantes días de la semana. En cualquier caso, la jornada semanal no puede exceder en promedio de cuarenta y ocho (48) horas. Para establecer el cumplimiento de dicho promedio debe dividirse el número de horas laboradas entre el número de días del periodo o ciclo. El periodo máximo de una jornada atípica o acumulativa no puede superar el ciclo o periodo de tres semanas. La Autoridad Administrativa de Trabajo se pronuncia sobre la procedencia de la medida en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles. La resolución es apelable dentro del tercer día.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no genera costos económicos al erario nacional por cuanto no tiene efectos en el presupuesto de las entidades públicas más que el ya asignado. Por el contrario, busca regular los límites y alcances de la jornada atípica o acumulativa de trabajo.

La propuesta está acorde a los derechos fundamentales como el respeto de la dignidad de la persona, derecho a la jornada de trabajo de ocho horas, derecho a la salud y protección del medio familiar, y en particular al derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso. Al respecto, cabe indicar que dicho derecho se encuentra regulado en el artículo 2, inciso 22 de la Constitución Política del Perú.

Asimismo, a nivel internacional, este derecho está regulado en el artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, así como en el artículo 7, literal d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el artículo 7, literal h) del Protocolo Adicional a la

Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales.

Cabe mencionar que una adecuada regulación de las jornadas atípicas o acumulativas, no solo beneficiará a los trabajadores, sino también a las empresas y a los sectores económicos que requieren este tipo de jornadas por la naturaleza especial de sus actividades. Así, "debe destacarse la acogida que en nuestro país han tenido los sistemas acumulativos de trabajo y descanso, en particular en las actividades mineras y petroleras o personal embarcado. En efecto, en atención a que estas operaciones se desarrollan usualmente en locaciones remotas o de difícil acceso, no es factible que el trabajador retorne a su hogar al término de su jornada diaria de trabajo y de ahí deba permanecer en campamentos ubicados en el propio lugar de las operaciones. A su vez, tampoco resulta razonable estimar que el trabajador pueda asignar ocho horas diarias a la recreación, habida cuenta de que no le resulta factible desplazarse fuera del lugar de trabajo. (...) Sin embargo, el establecimiento de un sistema acumulativo de trabajo y descanso debe encontrarse sustentado en sólidas razones objetivas que justifiquen su implantación y no así en meras preferencias del empleador"¹¹.

Finalmente, cabe hacer hincapié en los beneficios en la salud y calidad de vida de los trabajadores, al contar con jornadas adecuadas de trabajo que no los expongan a riesgos de enfermedades, estrés laboral o al trabajo en soledad.

IV. RELACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

La presente propuesta legislativa está en línea con la decimocuarta Política de Estado del Acuerdo Nacional, relativa al Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo, la misma que señala:

"Nos comprometemos a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible"¹².

Finalmente, guarda relación con el tema N° 52 "Modificación y desarrollo de la normativa laboral vigente" de la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2022-2023, aprobada mediante Resolución Legislativa del Congreso 002-2022-2023-CR.

¹¹ Ferro, V. (2019). Derecho individual del trabajo en el Perú. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial, p. 120.

¹² Acuerdo Nacional. Políticas de Estado. Recuperado de <http://www.acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado%E2%80%8B/politicas-de-estado-castellano/>



Firmado digitalmente por:
SANCHEZ PALOMINO Roberto
Helbert FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 21/03/2023 17:40:16-0500