

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4594/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica el Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, respecto a las jornadas atípicas de trabajo y el trabajo en sobretiempo.

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

PERÍODO ANUAL DE SESIONES 2022-2023

Señor presidente:

Ha ingresado para dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, Comisión de Trabajo) el Proyecto de Ley 4594/2022-CR, presentado por el Grupo Parlamentario **CAMBIO DEMOCRÁTICO - JUNTOS POR EL PERÚ**, a iniciativa de la Congresista Sigrid Bazán Narro, mediante el cual se propone la Ley que regula las jornadas atípicas de trabajo.

I. SITUACIÓN PROCESAL

I.1 Antecedentes procedimentales

El Proyecto de Ley 4594/2022-CR, que propone la Ley que regula las jornadas atípicas de trabajo, ingresó por trámite documentario el 29 de marzo de 2023 a iniciativa de la congresista Sigrid Bazán Narro y, con fecha 30 de marzo de 2023, fue remitido para estudio y dictamen a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social como única comisión.

I.2 Antecedentes parlamentarios

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República ha realizado una revisión de los archivos de los proyectos de ley presentados -y que resultan afines a la materia legislable- en los periodos parlamentarios 2006-2011; 2011-2016 y 2016-2021. Al respecto, se confirma que no se han ingresado a la Comisión de Trabajo iniciativas legislativas que aborden la regulación de la jornada de trabajo en regímenes atípicos o acumulativos.

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4594/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica el Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, respecto a las jornadas atípicas de trabajo y el trabajo en sobretiempo.

II. CONTENIDO DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

El proyecto de ley contiene la siguiente fórmula legal:

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.

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4594/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica el Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, respecto a las jornadas atípicas de trabajo y el trabajo en sobretiempo.

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 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

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4594/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica el Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, respecto a las jornadas atípicas de trabajo y el trabajo en sobretiempo.

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 período 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. MARCO NORMATIVO

III.1 Legislación nacional

- Constitución Política del Perú de 1993.
- Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo.
- Decreto Supremo 007-2002-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo.
- Decreto Supremo 008-2002-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo.

III.2 Legislación comparada

Respecto a los regímenes de trabajo atípicos, acumulativos o que excedan los límites normales, esta Comisión ha revisado diferentes legislaciones de la región, así como de España -las cuales son afines a la tradición jurídica romano germánica.

Con relación a ello, el siguiente cuadro muestra la regulación en cinco países en Latinoamérica:

Legislación laboral en Latinoamérica Normas sobre jornadas atípicas	
País	Legislación
Argentina	Ley de Contrato de Trabajo Art. 199. Límite máximo: Excepciones. El límite de duración del trabajo admitirá las excepciones que las leyes consagren en

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4594/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica el Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, respecto a las jornadas atípicas de trabajo y el trabajo en sobretiempo.

	<p>razón de la índole de la actividad, del carácter del empleo del trabajador y de las circunstancias permanentes o temporarias que hagan admisibles las mismas, en las condiciones que fije la reglamentación.</p> <p>Art. 202. Trabajo por equipos. En el trabajo por equipos o turnos rotativos regirá lo dispuesto por la ley 11.544, sea que haya sido adoptado a fin de asegurar la continuidad de la explotación, sea por necesidad o conveniencia económica o por razones técnicas inherentes a aquélla. El descanso semanal de los trabajadores que presten servicio bajo el régimen de trabajo por equipos se otorgará al término de cada ciclo de rotación y dentro del funcionalismo del sistema. La interrupción de la rotación al término de cada ciclo semanal no privará al sistema de su calificación como trabajo por equipos.</p>
Chile	<p>Código de Trabajo Artículo 29. Podrá excederse la jornada ordinaria, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones. Las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias.</p>
Colombia	<p>Código Sustantivo del Trabajo Artículo 165. Trabajo por turnos 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 ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.</p> <p>Artículo 166. Trabajo sin solución de continuidad El nuevo texto es el siguiente: También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana.</p>
Ecuador	<p>Código del Trabajo Artículo 59. De la jornada máxima. La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario. El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos</p>

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4594/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica el Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, respecto a las jornadas atípicas de trabajo y el trabajo en sobretiempo.

	correspondientes.
México	<p>Ley Federal del Trabajo Artículo 61. La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.</p> <p>Artículo 65. En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.</p> <p>Artículo 66. Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.</p>

Elaboración propia

Como se observa, la legislación comparada de los países listados no sigue un criterio en particular; sin embargo sí se considera la posibilidad de establecer jornadas atípicas siempre que se respete el derecho al adecuado descanso y disfrute del tiempo libre de los trabajadores. Cabe precisar que también el establecimiento de jornadas atípicas es considerado como un tema excepcional que obedece a circunstancias específicas relacionadas con la naturaleza de la actividad.

III.3 Normas convencionales

Instrumentos internacionales ratificados por el Estado peruano:

- Protocolo adicional a la Convención Interamericana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador.
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998.
- Convenio 1 de la OIT. Convenio sobre las horas de trabajo (industria).

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4594/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica el Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, respecto a las jornadas atípicas de trabajo y el trabajo en sobretiempo.

IV. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

IV.1 Análisis técnico

Sobre la conceptualización de la jornada de trabajo y su regulación convencional

De acuerdo a lo establecido en el artículo 22 de la Constitución Política del Perú, el trabajo es un deber y es un derecho, base del bienestar social y medio para la realización de las personas. Tal como señala también la citada norma fundamental, el trabajo es objeto de atención prioritaria del Estado, estableciéndose que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni afectar o rebajar la dignidad de los trabajadores.

En cuanto al derecho fundamental a la jornada de trabajo, tenemos que según el diseño constitucional, tiene un alcance universal. En otros términos, este presenta un alcance universal para todos los trabajadores, sin ninguna distinción. El artículo 25 de la Constitución Política establece lo siguiente:

Artículo 25.- La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. [...]

De igual manera, el citado artículo hace mención expresa al establecimiento de jornadas atípicas en los siguientes términos: *"En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo"*.

Los límites constitucionales a la jornada no son un tema aleatorio, tienen una razón de ser. De hecho, están estrechamente ligados al numeral 22 del artículo 2 que regula el derecho fundamental al tiempo libre y al descanso de todas las personas y que indirectamente inciden en el desarrollo de su personalidad y del logro de una situación de dignidad que es el fin último de la sociedad y del Estado. En ese sentido, teniendo en consideración esa premisa es que se extiende el siguiente párrafo del artículo 25 de la Constitución Política que indica que *"los trabajadores tienen derecho al descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y compensación se regulan por ley o por convenio."*

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4594/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica el Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, respecto a las jornadas atípicas de trabajo y el trabajo en sobretiempo.

En esa misma línea, el criterio del supremo intérprete de la Constitución, el Tribunal Constitucional¹, es que la regulación y los límites de la jornada de trabajo - sea o no atípica -, está ligada con el derecho al descanso. Teniendo así que en la sentencia recaída sobre el Expediente 04635-2004-AA, se establece que *"el artículo 25 de la Constitución establece que los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y compensación se regulan por ley o por convenio. A su turno, el artículo 2, inciso 22 de la Constitución, dispone que **toda persona tenga derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso. (...) Es evidente que el ejercicio del derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre guarda estrecha relación con la implantación de una jornada de trabajo razonable. Entonces, la jornada de trabajo no puede ser un impedimento para el adecuado ejercicio del mencionado derecho o convertirlo en impracticable.**"*

Cabe precisar que nuestra regulación constitucional interna guarda relación con la normativa convencional aplicable. Así, el Convenio 1² de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, en su artículo 2 establece que *"en todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación: (...)*

(c) 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 período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana."

Asimismo, en lo que refiere a jornadas acumulativas, alternativas o atípicas, que involucran una organización del trabajo distinta a la establecida convencionalmente, tenemos que el citado convenio de la Organización Internacional del Trabajo, señala lo siguiente:

¹ Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente 4635-2004-AA/TC, Fundamento Jurídico 18 y 20.

² Convenio ratificado por el Perú.

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4594/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica el Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, respecto a las jornadas atípicas de trabajo y el trabajo en sobretiempo.

"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."

A partir de lo antes señalado tenemos que sí está permitido el establecimiento de jornadas acumulativas o atípicas, siempre que resulte razonable en función a la naturaleza especial de las actividades a realizar y que se respeten los límites máximos que puedan garantizar un adecuado ejercicio del derecho al descanso; ello, para procurar la salvaguarda de la salud, vida e integridad de todos los trabajadores.

Sobre el abordaje de la jornada de trabajo en la normativa legal

La norma encargada de la regulación de la jornada de trabajo, dentro de los mandatos constitucionales establecidos es el Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. En dicha norma, en su artículo 1, se establece también que 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.

De igual manera se establece, en el artículo 4 de la citada norma, que en los centros de trabajo en donde se establezcan regímenes alternativos, acumulativos o atípicos de trabajo, que evidentemente involucren una organización distinta del tiempo de trabajo en atención a la naturaleza especial de las actividades a realizar, el promedio de horas trabajadas nunca puede superar los límites máximos establecidos en el artículo 1 y en la Constitución Política del Perú.

Ahora bien, parte fundamental de la materia abordada en el análisis del presente dictamen es también el establecimiento de las exclusiones a la jornada máxima, las cuales necesariamente son un listado taxativo y especial que atiende a situaciones particulares, específicas y abarca a una cantidad reducida de trabajadores. Así, el artículo 5 del Decreto Legislativo 854, señala que *"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."*

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4594/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica el Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, respecto a las jornadas atípicas de trabajo y el trabajo en sobretiempo.

Nótese que cada caso incluido en el citado artículo (no sujeto a fiscalización inmediata, servicios intermitentes de espera, servicios intermitentes de vigilancia y servicios intermitentes de custodia) cuenta con una particularidad especial. No obstante, desde la Comisión de Trabajo y Seguridad Social estima conveniente revisar, precisar y, de ser el caso, aclarar la regulación para poder garantizar adecuadamente el respeto de los límites máximos de la jornada para casos de establecimiento de jornadas atípicas y las exclusiones correspondientes.

Fundamentos para la modificación del régimen legal de jornadas atípicas y trabajo en sobretiempo

La presente iniciativa busca generar la claridad en la regulación en materia de jornada de trabajo, de tal manera que se alinee al respeto de los derechos fundamentales como 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.

En ese sentido, y en base a lo expuesto, se propone sistematizar los plazos de prescripción laboral en la norma sobre la materia, en los siguientes términos:

- Modificación del artículo 1 del Decreto Legislativo 854, para brindar mayor contenido y claridad. De esta manera, mediante la propuesta se establece que la jornada de trabajo comprende el tiempo en el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador e incluye también los períodos de inactividad requeridos para ejecutar la prestación.

Del mismo modo, se incluye un párrafo que establece, en la misma línea que la Constitución Política, el derecho al descanso físico entre la conclusión de la jornada de trabajo y el comienzo efectivo de la jornada siguiente, teniendo como mínimo un intervalo de doce horas. Este criterio es congruente con lo, en su momento, establecido para la desconexión digital, figura nacida en el marco de la Emergencia Sanitaria, especialmente para los trabajadores que realizaban labores en remoto; no obstante, el derecho para el debido descanso es el mismo y se reconoce y garantiza para todos los trabajadores, independientemente de la modalidad de labores que realizan.

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4594/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica el Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, respecto a las jornadas atípicas de trabajo y el trabajo en sobretiempo.

- Modificación del artículo 2 del Decreto Legislativo 854, para regular el procedimiento para la modificación de jornadas, horarios y turnos, a manera de salvaguarda de los derechos de los trabajadores. Es así que se establece como literal b) que es posible establecer una jornada ordinaria menor a la jornada máxima, sin embargo esto no puede implicar una reducción de remuneración.

En la misma línea, se señala como literal c) que sí es posible establecer o modificar horarios de trabajo, manteniéndose esto como una facultad del empleador en ejercicio de su poder de dirección.

- Modificación del artículo 4 del Decreto Legislativo 854, para regular el establecimiento de jornadas acumulativas o atípicas. De acuerdo a lo precisado en nuestra propuesta, siempre que se realicen labores por equipos o turnos debido a la naturaleza especial de las actividades, sí será posible implementar jornadas acumulativas o atípicas, siempre que se respeten algunas reglas que detallaremos a continuación:
 - La jornada nunca podrá exceder en promedio de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales para un período máximo de tres semanas.
 - La jornada debe incluir descansos adecuados al esfuerzo físico desplegado durante el tiempo de trabajo.
 - El empleador está encargado de garantizar la protección del derecho a la salud y adecuada alimentación.
- Modificación del artículo 5 del Decreto Legislativo 854, mediante el cual se excluye de la jornada máxima a los trabajadores de dirección, siendo que tienen un manejo independiente de su tiempo de trabajo considerando que realizan labores de liderazgo y supervisión en representación del empleador.

Por lo expuesto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social estima que la propuesta legislativa resulta técnicamente válida.

IV.2 Análisis sobre la necesidad, viabilidad y oportunidad de la propuesta legislativa

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4594/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica el Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, respecto a las jornadas atípicas de trabajo y el trabajo en sobretiempo.

Como se ha expuesto en el acápite anterior, la medida resulta técnicamente válida. Asimismo, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social estima que esta propuesta es necesaria, viable y oportuna.

La propuesta legislativa resulta necesaria toda vez que, de acuerdo con lo expuesto en los fundamentos de la modificación, la legislación requiere adecuar sus estándares a lo dispuesto en el Convenio 1. En tal sentido, los cambios normativos planteados resultan necesarios.

Por otro lado, la propuesta legislativa es viable. El desarrollo conceptual del concepto de jornada de trabajo y los estándares internacionales de las jornadas atípicas permiten justificar las modificaciones planteadas en el texto sustitutorio. De esta manera, la modificación propuesta resulta jurídicamente viable y respetuosa del ordenamiento vigente.

Asimismo, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social estima pertinente señalar que la propuesta normativa es coherente con los consensos alcanzados por las diferentes propuestas de reforma laboral:

Propuestas de reforma en materia de jornadas atípicas en el Perú		
Proyecto de Ley General de Trabajo - Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (2006)	Proyecto de Ley General de Trabajo - Comisión de Expertos (2011)	Proyecto de Ley General de Trabajo - Comisión Técnica MTPE (2014)
<p>Artículo 305. Plazo de prescripción y carga de la prueba en juicio La jornada máxima de trabajo es de ocho (8) horas diarias o de cuarenta y ocho (48) horas semanales. En caso de jornadas atípicas o acumulativas, el promedio de</p>	<p>Artículo 303. Plazo de prescripción y carga de la prueba en juicio La jornada máxima de trabajo es de ocho (8) horas diarias o de cuarenta y ocho (48) horas semanales. En caso de jornadas atípicas o acumulativas, el promedio de</p>	<p>Artículo 354. Plazo de prescripción y carga de la prueba en juicio La jornada máxima de trabajo es de ocho (8) horas diarias o de cuarenta y ocho (48) horas semanales. En caso de jornadas atípicas o acumulativas, el promedio de</p>

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4594/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica el Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, respecto a las jornadas atípicas de trabajo y el trabajo en sobretiempo.

<p>horas trabajadas en el período correspondiente debe observar dicho máximo. 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 período de tres semanas.</p> <p>El descanso semanal remunerado se redistribuye dentro del ciclo laboral. Los feriados no laborables se redistribuyen dentro del ciclo laboral o se compensan económicamente, de acuerdo a esta ley.</p> <p>El incumplimiento de la jornada máxima de trabajo por el empleador constituye una grave infracción laboral y se sanciona de conformidad con la Ley de la materia.</p> <p>El trabajo en sobretiempo en las jornadas atípicas o acumulativas no podrá ser mayor a nueve (9) horas durante el período o ciclo correspondiente, salvo las situaciones de caso fortuito o fuerza mayor reguladas en el artículo 268º de la presente Ley..</p>	<p>horas trabajadas en el período correspondiente debe observar dicho máximo. 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 período de tres semanas.</p> <p>El descanso semanal remunerado se redistribuye dentro del ciclo laboral. Los feriados no laborables se redistribuyen dentro del ciclo laboral o se compensan económicamente, de acuerdo a lo dispuesto por esta ley.</p> <p>El incumplimiento de la jornada máxima de trabajo por el empleador constituye una grave infracción laboral y se sanciona de conformidad con la Ley de la materia.</p> <p>El trabajo en sobretiempo en las jornadas atípicas o acumulativas no podrá ser mayor a nueve (9) horas durante el período o ciclo correspondiente, salvo las situaciones de caso fortuito o fuerza mayor reguladas en el artículo 247º de la presente Ley.</p>	<p>horas trabajadas en el período correspondiente debe observar dicho máximo. 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 período de tres semanas.</p> <p>El descanso semanal remunerado se redistribuye dentro del ciclo laboral. Los feriados no laborables se redistribuyen dentro del ciclo laboral o se compensan económicamente, de acuerdo a lo dispuesto por esta ley.</p> <p>El incumplimiento de la jornada máxima de trabajo por el empleador constituye una grave infracción laboral y se sanciona de conformidad con la Ley de la materia.</p> <p>El trabajo en sobretiempo en las jornadas atípicas o acumulativas no podrá ser mayor a nueve (9) horas durante el período o ciclo correspondiente, salvo las situaciones de caso fortuito o fuerza mayor reguladas en el artículo 248º de la presente Ley.</p>
---	---	---

Elaboración: CNTPE

Por lo expuesto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social considera que, luego del estudio sobre el contenido de las iniciativas legislativas anteriores, el derecho comparado, resulta necesario, viable y oportuno aprobar una modificación en materia de reglas de jornadas atípicas.

IV.3 Análisis del marco normativo y efecto de la vigencia de la norma

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4594/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica el Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, respecto a las jornadas atípicas de trabajo y el trabajo en sobretiempo.

La norma propuesta no colisiona ni afecta el orden constitucional o legal vigente. Por el contrario, adopta los estándares desarrollados por el Tribunal Constitucional y el Convenio 1 de la OIT. En ese sentido, se propone la modificación de los artículos 1, 2, 4 y 5 del Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, de acuerdo al cuadro que se detalla a continuación:

Modificaciones al Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo	
Texto vigente	Propuesta de modificación
<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Artículo 1. La jornada de trabajo comprende el tiempo en el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador e incluye los periodos de inactividad requeridos para ejecutar la prestación.</p> <p>La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo.</p> <p>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.</p> <p>El trabajador tiene derecho a que se garantice el descanso físico entre la conclusión de la jornada diaria de trabajo y el comienzo efectivo de la jornada siguiente, mediando como mínimo un intervalo de doce horas.</p>
<p>Artículo 2.- El procedimiento para la modificación de jornadas, horarios y turnos se sujetará a lo siguiente:</p>	<p>Artículo 2. El procedimiento para la modificación de jornadas, horarios y turnos se sujetará a lo siguiente:</p>

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4594/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica el Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, respecto a las jornadas atípicas de trabajo y el trabajo en sobretiempo.

<p>1. El empleador está facultado para efectuar las siguientes modificaciones:</p> <p>a) Establecer la jornada ordinaria de trabajo, diaria o semanal.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>[...].</p>	<p>1. El empleador está facultado para efectuar las siguientes modificaciones:</p> <p>a) Establecer la jornada ordinaria de trabajo, diaria o semanal.</p> <p>b) Establecer una jornada ordinaria de trabajo menor a la jornada máxima, la cual no podrá implicar una reducción de la remuneración.</p> <p>c) Establecer y modificar horarios de trabajo.</p> <p>[...].</p>
<p>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.</p>	<p>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, el empleador puede implementar jornadas atípicas o acumulativas de trabajo y descanso. Se rige por las siguientes reglas:</p> <p>a) La jornada atípica o acumulativa, en promedio, no puede exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales para un periodo de máximo de tres semanas.</p> <p>b) La jornada atípica incluye descansos adecuados al esfuerzo físico desplegado durante el tiempo de trabajo.</p> <p>c) El empleador debe garantizar la protección del derecho a la salud y adecuada alimentación.</p>
<p>Artículo 5.- No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización</p>	<p>Artículo 5. No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección.</p>

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4594/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica el Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, respecto a las jornadas atípicas de trabajo y el trabajo en sobretiempo.

inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia.

IV.4 Análisis de las opiniones e información solicitada

La Comisión de Trabajo, el 4 de abril de 2023, solicitó opinión a ocho entidades y organizaciones, conforme al siguiente detalle:

Nº	Entidad	Nº oficio	Respuesta
1	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE	Oficio No. 1553-PL004594-2022-2023-P-CTSS-CR	No
2	Presidencia de Consejo de Ministros - PCM	Oficio No. 1554-PL004594-2022-2023-P-CTSS-CR	No
3	Ministerio de Economía y Finanzas - MEF	Oficio No. 1555-PL004594-2022-2023-P-CTSS-CR	No
4	Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP	Oficio No. 1556-PL004594-2022-2023-P-CTSS-CR	No
5	Confederación de Trabajadores del Perú - CTP	Oficio No. 1557-PL004594-2022-2023-P-CTSS-CR	No
6	Sociedad Nacional de Industrias - SNI	Oficio No. 1558-PL004594-2022-2023-P-CTSS-CR	En contra
7	Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas - CONFIEP	Oficio No. 1559-PL004594-2022-2023-P-CTSS-CR	No
8	Central Autónoma de Trabajadores del Perú - CATP	Oficio No. 1560-PL004594-2022-2023-P-CTSS-CR	No

Cabe precisar que, a la fecha, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social solo ha recibido respuesta por parte de la Cámara de Comercio de Lima. En ese sentido, procedemos a indicar la posición institucional recibida.

- El gremio empresarial ha señalado, con relación al descanso mínimo de doce horas que *"la propuesta normativa no precisa si se excluye o no de esta obligación a los centros de trabajo donde se implemente las jornadas atípicas"*.

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4594/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica el Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, respecto a las jornadas atípicas de trabajo y el trabajo en sobretiempo.

- Por otro lado, con relación a la regulación planteada en el proyecto de ley sobre las jornadas atípicas, indican que *"la necesidad de tramitar una autorización del Ministerio de Trabajo para implementar jornadas atípicas o acumulativas, no solo es contraproducente, sino lesiva a la libertad de contratación, y una barrera burocrática ilegal"*.

IV.5 Análisis costo beneficio

La presente iniciativa legislativa tiene el objetivo de mejorar la regulación en materia de jornadas atípicas. Conceptualmente, se pueden encontrar las siguientes ventajas:

Ventajas

- Adecuación de los estándares normativos en materia de jornada de trabajo a lo dispuesto en el Convenio 1.
- Mejores garantías para los trabajadores que laboran en un régimen de trabajo atípico.
- No genera disposición de presupuesto del erario publico.

V. CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con el literal b) del artículo 70 del Reglamento del Congreso de la República, recomienda la **APROBACIÓN** del Proyecto de Ley 4594/2022-CR, con el siguiente **TEXTO SUSTITUTORIO**:

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4594/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica el Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, respecto a las jornadas atípicas de trabajo y el trabajo en sobretiempo.

LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 854, LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEMPO, RESPECTO A LAS JORNADAS ATÍPICAS DE TRABAJO Y EL TRABAJO EN SOBRETIEMPO

Artículo único. Modificación de los artículos 1, 2, 4 y 5 del Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo

Se modifican los artículos 1, 2, 4 y 5 del Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, con el siguiente texto:

"Jornada de Trabajo

Artículo 1. La jornada de trabajo comprende el tiempo en el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador e incluye los periodos de inactividad requeridos para ejecutar la prestación.

La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho 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.

El trabajador tiene derecho a que se garantice el descanso físico entre la conclusión de la jornada diaria de trabajo y el comienzo efectivo de la jornada siguiente, mediando como mínimo un intervalo de doce 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 implicar una reducción de la remuneración.

c) Establecer y modificar horarios de trabajo.

[...].

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

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4594/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica el Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, respecto a las jornadas atípicas de trabajo y el trabajo en sobretiempo.

actividades, el empleador puede implementar jornadas atípicas o acumulativas de trabajo y descanso. Se rige por las siguientes reglas:

- a) La jornada atípica o acumulativa, en promedio, no puede exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales para un periodo de máximo de tres semanas.**
- b) La jornada atípica incluye descansos adecuados al esfuerzo físico desplegado durante el tiempo de trabajo.**
- c) El empleador debe garantizar la protección del derecho a la salud y adecuada alimentación.**

Artículo 5.- No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de **dirección.**"

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo, en el plazo de treinta días hábiles contados a partir de la vigencia de la presente ley, adecúa el Decreto Supremo 007-2002-TR Aprueban Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo y el Decreto Supremo 008-2002-TR, Aprueban Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.

Dese cuenta.

Sala de Comisión.

Lima, 23 de junio de 2023.