

Cambios propuestos a Ley de Trabajo Nocturno atentan contra formalización y generan sobrecostos

El Artículo 25 de nuestra Constitución Política establece que la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas diarias o 48 horas semanales, como máximo. Así, dentro de ese marco, el empleador está facultado para establecer turnos fijos o rotativos, dentro de los criterios de razonabilidad, teniendo en cuenta las necesidades del centro laboral. Sin embargo, recientemente, la **Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República** aprobó un dictamen que propone modificaciones sustantivas a esta regulación, generando una serie de preocupaciones en el mundo empresarial. A continuación, informaremos por qué.

Lo que dice la ley actual

Antes de analizar el texto propuesto por el Legislativo, explicaremos lo que dice la norma actual. El Texto Único Ordenado de la **“Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo”** (Decreto Supremo 007-2002-TR) señala que en los centros de trabajo en que las labores se organicen por turnos -que comprendan horarios nocturnos- estas jornadas deberán, en lo posible, ser rotativas.

Asimismo, se establece que el trabajador que labora en **horario nocturno** no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima vital (RMV) mensual vigente a la fecha de pago y que su salario deberá tener una sobretasa del 35 % de la RMV.

Lee también: ¿Cuáles son las obligaciones del empleador en función de su número de trabajadores?

Se considera jornada nocturna la que se realiza entre las **10 p.m. y las 6 a.m.** del día siguiente, horario que, como se señala, en lo posible, debe ser rotativo.

Siendo que, a la fecha, la remuneración mínima vital equivale a **S/ 1025**, aplicando el **35 %** adicional indicado, la remuneración por la jornada por trabajo nocturno es, como mínimo, equivalente a **S/ 1 383,75**.

Cabe señalar que, cuando la jornada del trabajador se desarrolle tanto en horario diurno como nocturno, la sobretasa, para determinar esta remuneración mínima nocturna, se aplica en forma proporcional al tiempo laborado en horario nocturno.

Téngase presente que la sobretasa del **35 %** por jornada nocturna, no aplica sobre la remuneración del trabajador, sino sobre la remuneración mínima vital, es decir, que ningún trabajador que labora dentro del rango nocturno (entre las 10 p.m. y 6 a.m.) puede percibir menos de **S/ 1 383,75**. En consecuencia, si un trabajador percibe, por ejemplo, **S/ 2 000** y debe laborar en jornada nocturna, su remuneración seguirá siendo la misma, no aplicándose sobretasa alguna.

Los cambios que propone el Congreso

Recientemente, la **Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República** aprobó un Dictamen sobre los Proyectos de Ley 1192/2021-CR y 2306/2021-CR, que plantea modificaciones sustantivas a la “Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo”.

El dictamen en referencia propone, entre otros, lo siguiente:

– Que el horario nocturno sea rotativo, salvo restricción

relativa a seguridad y salud en el trabajo.

– Que el trabajador no pueda realizar dos turnos consecutivos a tiempo completo en trabajo nocturno; y que deba garantizarse un período de descanso de, por lo menos, once horas antes de que se inicie el siguiente turno.

– Que la sobretasa por trabajo nocturno sea el 35 % del valor diario de la remuneración básica de cada jornada laborada en horario diurno, la que no podrá ser menor del 35 % de la remuneración mínima vital.

La Cámara de Comercio de Lima (CCL) ha expresado su opinión contraria respecto de esta iniciativa legislativa por carecer de soporte fáctico y legal. En efecto, estimamos que disponer que el horario nocturno sea rotativo y/o que el trabajador no pueda realizar dos turnos consecutivos a tiempo completo en trabajo nocturno, carece a nuestro juicio de sentido y lógica.

Conforme con la exposición de motivos de los autores de la propuesta, esta disposición se sustenta en “lo establecido” por la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** sobre labores nocturnas; cuando lo cierto es que se trata de la Recomendación OIT 178, que, obviamente contiene solo recomendaciones, sin carácter obligatorio que por lo demás, no se están interpretando adecuadamente. La diferencia entre una recomendación, en el sentido de que el horario nocturno sea rotativo, y una obligación al respecto, es que la segunda ignora la posibilidad de que el **trabajador** solo pueda estar disponible, por preferencia o necesidad, únicamente en determinado horario, diurno o nocturno.

De otro lado, la restricción a que el **trabajador** realice **dos turnos consecutivos** está condicionada a que uno de ellos sea el nocturno, es decir, recomienda que en estos casos no se produzca el “reenganche”. En la forma en la que está redactado el dictamen, parecería que se niega la continuidad del trabajo en horario nocturno, exigiéndose que se intercale con el

horario diurno, lo que exige una revisión de base.

Finalmente, en cuanto a la sobretasa del 35 % sobre la **remuneración básica del trabajador** que labora en horario nocturno, señalamos que esta propuesta carece de todo soporte y su aprobación resultaría abiertamente contraproducente, pues es la que más efecto pernicioso podría generar. No existe justificación para una sobretasa del 35 % sobre la remuneración básica del trabajador, siendo que esta ya supera el "mínimo nocturno", como funciona en la actualidad, y ello se explica en que el trabajo nocturno no implica necesariamente un mayor esfuerzo del trabajador que requiera ser compensado.

En todo caso, dicha compensación se produce ya, con el establecimiento de la tasa adicional sobre la remuneración mínima, pero no tiene por qué incidir sobre la remuneración básica del **trabajador**. Lo contrario constituye, a nuestro criterio, una ostensible lesión de la libertad de contratación, consagrada en el artículo 62 de la Constitución Política, pues se pretende, con una norma, fijar remuneraciones en detrimento de la voluntad de las partes.

Debe tenerse presente, además, que el **Estado**, conforme con el artículo 24 de la propia Constitución, solo puede establecer **remuneraciones mínimas**; y no, como resultaría, en la práctica, de aprobarse la propuesta legislativa, fijar sueldos, al imponer un porcentaje adicional sobre las remuneraciones pactadas.

Por lo demás, consideramos que no se está calculando el daño que esta disposición ocasionaría, al incrementarse abruptamente los costos de toda actividad económica nocturna en más de un tercio sobre los sueldos vigentes, más aportes a la seguridad y beneficios sociales como Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), gratificaciones, vacaciones, entre otros. Muchas no soportarían esta subida general de sueldos y simplemente cesarían de operar, y de emplear a los

trabajadores actuales.

Tampoco se ha considerado que, contrariamente al objetivo que persigue esta propuesta legislativa, es muy posible que las nuevas contrataciones de trabajadores para el turno nocturno se reduzcan hasta alcanzar la remuneración mínima legal, a fin de paliar el efecto de esta disposición, resultando perjudicial, sin duda, para los propios **trabajadores**.

Por todo ello, nuestra institución ha expresado su posición contraria al dictamen en referencia, sugiriendo su archivo.

LEER MÁS:

Conoce cuáles son los puestos de trabajo más demandados en el Perú