



LEY QUE ESTABLECE COMPENSACION HORARIA OBLIGATORIA EN FAVOR DE TRABAJADORES CON PRESCINDENCIA DEL REGIMEN LABORAL APLICABLE

Los Congresistas de la República que suscriben, RICHARD ARCE, MANUEL DAMMERT, KATIA GILVONIO, MARISA GLAVE, INDIRA HUILCA, EDGAR OCHOA, ORACIO PACORI, TANIA PARIONA, ALBERTO QUINTANILLA y HORACIO ZEBALLOS, integrantes del Grupo Parlamentario Nuevo Perú, a propuesta del Congresista **RICHARD ARCE CÁCERES**, en ejercicio del derecho de iniciativa en la formación de leyes que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, en concordancia con los artículos 22 inciso c), 75 y 76 segundo párrafo del Reglamento del Congreso de la República, presentan la siguiente iniciativa legislativa:

FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República
Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE ESTABLECE COMPENSACION HORARIA OBLIGATORIA EN FAVOR DE TRABAJADORES

Artículo 1º.- Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto regular las condiciones en las cuales las partes de una relación laboral, sea sometida al régimen público o privado, consienten jornadas de trabajo extraordinario, sujeto al pago de una contraprestación dineraria u otorgamiento oportuno de descanso compensatorio.

Artículo 2º.- Modificatoria del Artículo 8º del Texto Unico Ordenado (TUO) de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo
Modificar el Artículo 8º del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, el cual queda redactado de manera siguiente:

“**Artículo 8°.-** En los centros de trabajo en que las labores se organicen por turnos que comprenda jornadas en horario nocturno, *éstos deberán ser rotativos, atendiendo para ello ciclos no mayores a tres meses calendarios continuos o seis discontinuos.*

El trabajador que labora en horario nocturno no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a *la remuneración ordinaria mensual que percibe un trabajador de su categoría, vigente a la fecha de pago con una sobretasa del sesenta por ciento (60%) de ésta.*

Se entiende por jornada nocturna el tiempo trabajador entre las 8:00 p.m. y las 6:00 a.m.”

Artículo 3°.- Modificatoria del Artículo 9° del Texto Unico Ordenado (TUO) de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo
Modificar el Artículo 9° del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, el cual queda redactado de manera siguiente:

“**Artículo 9°.-** El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación.

Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva. *A tal efecto el empleador deberá acreditar dicho sustento ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, en plazo no mayor a tres (3) días hábiles posteriores a su ocurrencia. De no acreditarse o desestimarse el sustento, corresponderá la remuneración del trabajo extraordinario con una sobretasa no menor al cien por ciento del valor remuneración hora, u otorgamiento de descanso compensatorio a elección del trabajador, debiendo acreditarse dicho acuerdo en el*

plazo de quince (15) días hábiles posteriores al pronunciamiento en segunda instancia administrativa.

La imposición del trabajo en sobretiempo será considerada infracción administrativa de tercer grado, de conformidad con la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador y sus normas reglamentarias. Igualmente, el empleador infractor *deberá pagar al trabajador la remuneración y sobretasa a que alude el párrafo precedente, cuando no acredite consentimiento expreso del trabajador, el cual debe incluir valor de sobretasa u oportunidad del descanso compensatorio.*

La autoridad administrativa de trabajo dispondrá la realización de inspecciones en forma permanente, con el objeto de velar por el estricto cumplimiento del pago de las horas extras laboradas.

No obstante, en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo, aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que ésta ha sido otorgado tácitamente, *por lo que es exigible y procedente el pago de la remuneración y sobretasa a que alude el primer párrafo.*"

Artículo 4°. - **Modificatoria del Artículo 10° del Texto Unico Ordenado (TUO) de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo**
Modificar el Artículo 10° del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, el cual queda redactado de manera siguiente:

“Artículo 10°.- El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal, se considera sobretiempo y se abona con *una sobretasa pactada*, que para las dos primeras horas *no será menor* al veinticinco por ciento (25%) del valor remuneración hora, y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes, *cuya suma no podrá exceder en ningún caso de las cuatro (4) horas en trabajo extraordinario.*

El sobretiempo puede ocurrir antes de la hora de ingreso o de la hora de salida establecidas. Cuando el sobretiempo es menor a una hora se pagará la parte proporcional del recargo horario.

Cuando el sobretiempo se realiza en forma previa o posterior a la jornada prestada en horario nocturno, el valor de la hora extra se calcula sobre la base de la remuneración establecida **o pactada** para la jornada nocturna.

El trabajador y el empleador podrán acordar compensar el trabajo prestado en sobretiempo con el otorgamiento de períodos equivalentes de descanso. *A falta de acuerdo, será el trabajador quien fijará la oportunidad de descanso en el período semanal, quincenal o mensual inmediato posterior.*

El trabajo prestado en el día de descanso semanal obligatorio o de feriado no laborable se regula por la Ley de Descansos Remunerados o norma que la sustituya.

La falta de pago del trabajo en sobretiempo *u otorgamiento de descanso compensatorio en la oportunidad a que alude el cuarto párrafo del presente Artículo*, será igualmente considerada una infracción de tercer grado, de conformidad con la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias.

Artículo 5°.- Modificatoria del Artículo 25° del Texto Unico Ordenado (TUO) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Modificar el Artículo 25° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual queda redactado de manera siguiente:

“**Artículo 25°.-** Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

(...)

h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendarios o más de quince días no consecutivos en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionados disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones, *así como no exista incumplimiento del empleador en el pago de remuneraciones y sobretasa por trabajo extraordinario, u otorgamiento satisfactorio de descanso compensatorio que lo sustituya.*”

Artículo 6°.- Modificatoria del Artículo 28° de la Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del Sector Público

Modificar el Artículo 28° de la Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del Sector Público, Decreto Legislativo 276, el cual queda redactado de manera siguiente:

“**Artículo 28°.-** Son faltas de carácter disciplinario, que según su gravedad, pueden ser sancionadas con cese temporal o destitución, previo proceso administrativo:

(...)

k) Las ausencias injustificadas por más de tres días consecutivos, o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendarios o más de quince días no consecutivos en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionados disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones, *así*

como no exista incumplimiento del empleador en el pago de remuneraciones y sobretasa por trabajo extraordinario, u otorgamiento satisfactorio de descanso compensatorio que lo sustituya.”

Artículo 7°.- Modificatoria del Artículo 85° de la Ley del servicio civil
Modificar el Artículo 85° de la Ley del servicio civil, Ley 30057, el cual queda redactado de manera siguiente:

“**Artículo 85°.-** Son faltas de carácter disciplinario, que según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

(...)

j) Las ausencias injustificadas por más de tres días consecutivos, o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendarios o más de quince días no consecutivos en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionados disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones, *así como no exista incumplimiento en el pago de compensaciones económicas y sobretasa por trabajo extraordinario, u otorgamiento satisfactorio de descanso compensatorio que lo sustituya.”*

Artículo 8°.- Del otorgamiento de descanso compensatorio ante la imposibilidad de pago de trabajo extraordinario

Establézcase el derecho de todo trabajador al servicio del Estado, con prescindencia del régimen laboral aplicable, al pago de una sobretasa no menor a aquella que se encuentra regulada en favor de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, en caso de prestar consentimiento a la ejecución de trabajo en sobretiempo, o atender supuestos de caso fortuito o fuerza mayor.

Por excepción, en supuestos de insuficiencia o falta de disponibilidad presupuestaria en la entidad, el trabajador podrá convenir previa, expresa y documentadamente, el disfrute de descanso compensatorio equivalente. ***A falta de acuerdo, será el trabajador quien fijará la oportunidad de descanso en el período semanal, quincenal o mensual inmediato posterior.***

Artículo 9º.- Del pago efectivo en caso de extinción del vínculo laboral

Es derecho de todo trabajador, -sin supuesto de excepción alguna-, el reconocimiento y pago por el empleador, de las sumas dinerarias correspondientes a remuneraciones, compensaciones económicas, sobretasas e indemnizaciones a que alude la presente Ley, y su incorporación en la Liquidación de beneficios sociales correspondiente, ante supuestos de extinción de vínculo laboral.

El pago será efectuado con arreglo a las normas que regulan el régimen laboral aplicable.

Artículo 10º.- Disposición derogatoria

Deróguese, suprimase o sustitúyase toda norma que contradiga lo dispuesto en la presente Ley.

Lima, septiembre 2019



[Signature]
RICHARD ARCE CÁCERES
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

[Signature]
INDIRA HUILCA FLORES
DIRECTIVO PORTAVOZ
GRUPO PARLAMENTARIO NUEVO PERÚ

[Signature]
ALBERTO QUINTANILLA CHACÓN
Congresista de la República

[Signature]
K. Luis Gilonio C.

[Signature]
TANIA PARLONIA

[Signature]
7

[Signature]
MARISA GUAYO

[Signature]
ORACIO PACORI

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El actual bloque normativo que regula jornada, horario y trabajo en sobretiempo, *-esto es, el Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo 854, modificado por Ley 27671-*, establece que el trabajo en jornadas extraordinarias es voluntario, considerándose inclusive como una infracción al ordenamiento socio laboral, la imposición del trabajo en sobretiempo, fijando un pago tope por dicho trabajo impuesto, cual es, una indemnización equivalente al cien por ciento del valor remuneración hora, exigiendo al trabajador la carga de la prueba de tal imposición.

Dicha regulación, en el marco de un régimen laboral que precariza el empleo, desregula derechos laborales y afecta la capacidad colectiva de los trabajadores para negociar mejoras remunerativas o condiciones de trabajo, ante la débil cuando no inexistente función fiscalizadora de la Autoridad Administrativa del Trabajo, ha supuesto que tales jornadas de trabajo extraordinario constituyan una regularidad, en las cuales a sola voluntad del empleador o ante su sustentación fraudulenta en caso fortuito o fuerza mayor, el trabajador debe prestar su concurso en jornadas extenuantes, insuficientemente remuneradas cuando no simplemente impagas, bajo riesgo de sufrir hostilidad laboral o el despido encubierto bajo formas de discontinuidad laboral, falta de renovación de contratación temporal y hasta la imputación de ausencias o tardanzas injustificadas, en una evidencia trágica del desbalance de poderes presente en el actual sistema de relaciones laborales peruano.

Peor aún, la vigencia de irrazonables políticas de explotación laboral institucionalizada, mal denominadas de *"austeridad laboral"* en las normas anuales de presupuesto público, han significado que trabajadores sujetos al régimen laboral público, sea general o especial, o régimen laboral privado en entidades estatales, preste sus servicios personales sin derecho a contraprestación dineraria, con la consecuente afectación de su derecho constitucional a una remuneración justa y suficiente.

Proyecto de Ley 4785/2019-CR

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, ^{J.F.} 11 de setiembre de 2019

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° 4785 para su estudio y dictamen a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social.



GIOVANNI FORNO FLÓREZ
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Atendiendo a ello, se hace necesario establecer normas de rango legal que establezcan un parámetro coherente y garantista, respecto a la comprensión del trabajo como un medio de realización de la persona, ajeno a toda afectación de la dignidad humana, tal cual reza el mandato constitucional contenido en los Artículos 22°, 23° y 26° de la Constitución Política vigente.

En tal razón, corresponde establecer mínimos garantistas respecto al valor de remuneración a ser utilizado como parámetro respecto al trabajo ordinario en jornada nocturna, reconociendo el mayor desgaste y afectación en la salud física, mental, familiar y social de quien presta el servicio, estableciéndose su carácter rotativo; así como el parámetro en jornada extraordinaria diurna.

La inversión en la carga probatoria del consenso en jornada extraordinaria

La ajenidad en la prestación de servicios personales, propio del reconocimiento de una relación laboral efectiva, no se condice ni tolera el establecimiento de jornadas de trabajo impuestas a sola voluntad del empleador, ni corresponde trasladar a éste la probanza de la inexistencia de consenso, siendo que por el contrario, corresponde a quien se beneficia de ella, el acreditar el consentimiento del trabajador en tal prestación, más aún cuando ésta es remunerada de manera diferente al valor remuneración hora, sin que pueda entenderse como pago regular el valor mínimo establecido legalmente, ni mucho menos establecerse un valor tope al pago de las mismas, tal cual ocurre en la actualidad.

Por ello, corresponde exigir al empleador acreditar el consentimiento del trabajador en la prestación personal, integrando en ello el pacto respecto al valor de la remuneración hora aplicable o la precisión de la oportunidad en la cual será prestado el descanso compensatorio, a elección del trabajador a falta de acuerdo entre las partes.

La imposibilidad de sancionar por inasistencias o tardanzas injustificadas, sin previa compensación del trabajo extraordinario no remunerado

A su vez, en aquellos supuestos de comisión por quien presta el servicio, de tardanzas e inasistencias injustificadas que pudieran suponer la comisión de una

falta disciplinaria, éstas no podrán ser imputadas, si previamente el empleador mantiene pendiente de pago aquellas jornadas de trabajo extraordinario, u otorgado el descanso compensatorio a satisfacción del trabajador.

Esto es, será improcedente imputar incumplimiento en la prestación oportuna del servicio, si se mantiene el incumplimiento del empleador en el pago de trabajo extraordinario o el otorgamiento efectivo de descanso.

Del pago de trabajo extraordinario en supuestos de extinción de la relación laboral

Finalmente, en aquellos supuestos de extinción del vínculo laboral, sin que el empleador hubiera satisfecho oportunamente el pago de la remuneración correspondiente al trabajo extraordinario, u otorgado el descanso compensatorio, será exigible el pago de las remuneraciones ajustadas con las sobretasas por trabajo extraordinario correspondiente, así como su incorporación en el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios, de corresponder.

En caso de falta de pago, y ante el agotamiento de un proceso laboral para su reconocimiento y/o pago en favor del trabajador, la autoridad jurisdiccional competente deberá fijar una indemnización equivalente a suma no menor a aquella que correspondería por la falta de pago de remuneraciones, con arreglo al número de trabajadores del empleador al momento de la extinción del vínculo laboral o intimación al pago, en caso de subsistencia del vínculo; de manera garantizar la efectividad en la satisfacción del pago de remuneraciones de quien prestó sus servicios, proscribiendo así la programación de trabajo extenuante, trabajo impuesto o no remunerado.

ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no genera costos al Estado, sino antes bien, vela por la dinamización de la economía nacional, derivada de la adopción de decisiones efectivas en el pago de créditos laborales.

EFFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente propuesta legislativa modifica el bloque normativo que regula jornada, horario y trabajo en sobretiempo; así como la imputación de faltas graves consistentes en la imputación de tardanzas e inasistencias injustificadas, incorporando parámetros de justicia en las relaciones laborales ante supuestos de incumplimiento del empleador, uniformizando el tratamiento laboral con prescindencia del régimen aplicable al trabajador.