

PROYECTO DE LEY 13597/2025-CR
LEY QUE REGULA LA JORNADA LABORAL EN HORARIO NOCTURNO

Proyecto de Ley N° 13597/2025-CR, Ley que regula la jornada laboral en horario nocturno.

La iniciativa legislativa propone modificar el régimen de trabajo nocturno vigente, introduciendo un recargo remunerativo del 35% calculado sobre la remuneración mensual, un recargo adicional del 10% para horas extras contiguas a la jornada nocturna, evaluaciones médicas obligatorias semestrales y un régimen sancionador agravado por incumplimientos. Si bien la propuesta buscaría fortalecer la protección de los trabajadores que desempeñan labores en horario nocturno, el diseño normativo planteado presenta limitaciones relevantes en términos de coherencia, proporcionalidad y sostenibilidad económica.

En primer lugar, respecto al Artículo 5, si bien el ordenamiento vigente ya reconoce una sobretasa del 35% para el trabajo nocturno, la propuesta introduce un cambio sustancial al establecer que dicho recargo se calcule sobre la remuneración mensual percibida por el trabajador. Esta modificación eleva de manera significativa el costo laboral asociado al trabajo nocturno, en tanto la base de cálculo deja de ser el valor hora correspondiente a la remuneración mínima —como ocurre actualmente— para aplicarse sobre el sueldo efectivamente percibido, lo que puede representar un incremento desproporcionado para empleadores que ya operan con márgenes reducidos, como las micro y pequeñas empresas o incluso en medianas cuando se trata de sectores que operan con márgenes reducidos y las actividades son intensivas en trabajo nocturno tales como transporte de carga y logística terrestre, procesamiento y distribución de alimentos perecibles, limpieza industrial, entre otros.

Sector	Intensidad de trabajo nocturno	Margen típico
Seguridad privada	Muy alta	Bajo
Limpieza industrial	Muy alta	Bajo
Transporte de carga	Muy alta	Bajo
Call centers/BPO	Alta	Bajo-Medio
Distribución de alimentos	Alta	Bajo
Retail y supermercados	Alta	Bajo
Restaurantes 24 horas	Alta	Bajo

A ello se suma que ni la normativa internacional ni el ordenamiento comparado imponen una compensación de esta naturaleza de forma rígida. El Convenio N° 171 de la OIT sobre trabajo nocturno no establece la obligatoriedad de una sobretasa, sino la adopción de medidas de compensación adecuada que pueden pactarse mediante negociación colectiva. En la misma línea, España determina la retribución nocturna mediante negociación colectiva, Ecuador establece un recargo del 25% sobre la remuneración diurna, y Colombia remite a las partes a negociar cuando no existe actividad equiparable diurna. Esta tendencia comparada evidencia que la fijación unilateral y rígida de una sobretasa elevada sobre el salario mensual no responde a estándares internacionales, sino que introduce una rigidez que puede afectar la competitividad y la formalidad del empleo nocturno. De acuerdo con un estudio realizado el

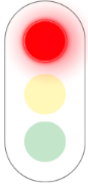
2023, el 31% de las empresas encuestadas se verían afectadas por la introducción de dicha sobretasa, con un impacto mayor en empresas de intermediación laboral.

En segundo lugar, respecto al Artículo 6, la propuesta introduce un recargo adicional del 10% para las horas extras contiguas a la jornada nocturna, estableciendo además que desde la primera hora el recargo aplicable sería del 35%. Ello rompe con la lógica del régimen general de sobretiempo, que fija un recargo del 25% para las dos primeras horas y del 35% para las horas restantes, sin distinción entre jornada diurna y nocturna. **No existe justificación técnica suficiente para que las horas extras nocturnas tengan un tratamiento diferenciado desde la primera hora, generando así una asimetría que encarece el sobretiempo nocturno de manera desproporcionada.**

En tercer lugar, respecto al Artículo 10, la obligación de realizar evaluaciones médicas y psicológicas con una periodicidad de seis meses resulta desproporcionada en relación con los estándares vigentes. En el marco normativo actual, incluso las actividades calificadas como de riesgo están sujetas a evaluaciones médicas ocupacionales anuales, mientras que las actividades de menor riesgo tienen una periodicidad de dos años. Imponer una frecuencia semestral para el trabajo nocturno implica presumir un nivel de riesgo superior al de actividades expresamente catalogadas como peligrosas, lo que carece de sustento técnico. La experiencia comparada apunta en una dirección distinta: tanto en España como en Alemania, la obligación del empleador se limita a garantizar el acceso a evaluaciones de salud, sin imponer una periodicidad tan exigente. Esta obligación representaría además un costo adicional significativo para las MYPEs, cuya viabilidad económica ya se ve presionada por las demás medidas contenidas en la propuesta.

En cuarto lugar, respecto al Artículo 11, la calificación de cualquier incumplimiento como infracción muy grave desconoce el principio de gradualidad que rige el sistema inspectivo laboral peruano. Este principio establece que la gravedad de la sanción debe guardar correspondencia con la naturaleza y el impacto real de la infracción. En ese sentido, por ejemplo, no registrar el pago del recargo nocturno —siendo este un incumplimiento de carácter formal— no puede equipararse en gravedad a no efectuar el pago mismo, que constituye una afectación directa al derecho del trabajador. Tratar ambos supuestos como infracciones muy graves vulnera el principio de proporcionalidad y puede generar efectos disuasorios sobre la formalización del empleo nocturno.

En consecuencia, el conjunto de medidas planteadas eleva de manera considerable los costos laborales asociados al trabajo nocturno, con un impacto especialmente gravoso sobre las MYPEs y sobre el empleo formal en este segmento. Una alternativa más equilibrada podría orientarse hacia el fortalecimiento de la negociación colectiva como mecanismo para determinar las compensaciones aplicables, en línea con los estándares de la OIT y la tendencia del derecho comparado, garantizando así una protección efectiva del trabajador sin comprometer la sostenibilidad del empleo nocturno formal.



Eleva de manera desproporcionada los costos laborales del trabajo nocturno mediante una sobretasa calculada sobre el salario mensual, recargos adicionales en horas extras y obligaciones médicas semestrales, comprometiendo la viabilidad de las MYPEs y la formalidad del empleo nocturno.