

(Este texto no fue publicado en el Diario Oficial "El Peruano", ha sido enviado □
por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante Oficio N° □
893-2007-MTPE/4 de fecha 24 de abril de 2007)

PROYECTO DE DECRETO SUPREMO DONDE SE CREA UN REGISTRO DE CONTROL DE ASISTENCIA DE LOS TRABAJADORES AL CENTRO LABORAL Y SE ESTABLECEN LAS PRESUNCIONES ABSOLUTAS DEL TRABAJO EN SOBRETIEPO, EN CASO QUE EL TRABAJADOR EFECTUE LABORES FUERA DE SUS 8 HORAS DE JORNADA DE TRABAJO DIARIAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Las regulaciones laborales se encuentran condicionadas a la finalidad que tiene la relación laboral para las partes, por el lado del trabajador es obtener un salario con el que satisfacer sus necesidades y por el lado del empresario es conseguir un beneficio con el uso de la fuerza de trabajo.

En el caso de las regulaciones específicas sobre la jornada máxima de trabajo el fin básico de las mismas es la tutela de la salud y seguridad del trabajador, así como permitir que el mismo cuente con suficiente disponibilidad de tiempo para la atención de sus necesidades sociales y culturales.

La regulación de la jornada máxima de trabajo no es sólo la protección de la salud y seguridad de los trabajadores, es también el uso eficiente de la fuerza de trabajo dentro de la unidad productiva y produce un beneficio generalizado dentro de la sociedad.

Así, la regulación de la jornada máxima de trabajo es la expresión de una ley económica: la ley de los rendimientos decrecientes, que consiste en reconocer que luego de superarse el límite social del tiempo de trabajo decrece el rendimiento de los trabajadores, con lo que se desperdician los recursos de la empresa. De allí que resulte ineficiente económicamente para la empresa prolongar la jornada más allá de ese límite social de tiempo de trabajo por los efectos negativos que tiene en la productividad, disminuyendo el beneficio que el empresario obtiene por el trabajo realizado llegando, incluso, al punto de desaparecer y originar pérdidas, ya que al menor rendimiento por hora trabajada derivado de la fatiga del trabajador, hay que añadir el mayor número de accidentes de trabajo que se producen. Las jornadas largas, también suelen originar un alto nivel de ausencias y enfermedades profesionales, lo que provoca graves incidencias en los sistemas de producción.

Asimismo, la sociedad se ve afectada indirectamente con jornadas laborales extensas, porque al producirse un incremento en los accidentes de trabajo y en las enfermedades profesionales, con lo que sus efectos se generalizan en costos económicos sobre los sistemas de salud y seguridad social, sin mencionar las consecuencias que recaen sobre las familias de los trabajadores afectados.

La jornada máxima de trabajo, además forma parte de los derechos laborales con mayor trascendencia jurídica, como lo demuestra su amplio reconocimiento no sólo en textos constitucionales y legales nacionales sino en tratados internacionales de derechos humanos.

Así, el artículo 28° de la Constitución Política reconoce el derecho a una jornada máxima de trabajo; en expresión de la necesidad de que la persona humana se desarrolle y relacione en espacios distintos o complementarios al trabajo.

Por su parte, el artículo 23° de la Constitución Política establece que ninguna persona está obligada a prestar servicios sin la debida remuneración; e igualmente, el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 854, establece la obligación de pagar el trabajo en sobretiempo.

De igual forma, el primer tratado internacional en materia específicamente laboral, el Convenio N° 1 de la OIT, regula al limitación de las horas de trabajo en las empresas industriales.

Sin embargo, a pesar de su reconocimiento jurídico, la jornada máxima de trabajo en nuestro mercado de trabajo está lejos de ser cumplida; de acuerdo a la Encuesta Nacional de Hogares del año 2002 el 33.4% de los trabajadores de Lima Metropolitana y el 31.5% de los trabajadores del Resto Urbano trabajaron más de 60 horas semanales en el 2002, es decir, 25% de tiempo más que incluso la jornada máxima de trabajo, siendo sus jornadas de trabajo promedio semanales de 71.7 y 74.3 horas respectivamente.

Por ello, el cumplimiento efectivo de la jornada máximo de trabajo requiere de determinadas garantías específicas. En dicho sentido, el inciso c) del artículo 8° del Convenio N° 1° establece la obligación de llevar registros al tiempo de trabajo; sin embargo, la regulación sobre garantías como esta es insuficiente si no inexistente en nuestro ordenamiento.

Cabe señalar además que un efectivo cumplimiento del control de las horas de trabajo podría también suponer un mejor reparto del tiempo de trabajo entre aquellos trabajadores que no cuentan con uno.

Tomando en consideración los antecedentes expuestos, el proyecto propone las siguientes garantías específicas para el cumplimiento de la jornada máxima de trabajo:

Establecer reglas mínimas para el registro de horas laborales, hoy inexistente a pesar de la obligación asumida con la ratificación del Convenio N° 1 de la OIT, Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919, y el derecho de las organizaciones sindicales de acceder a esta información. Con ello se busca uniformizar el control del tiempo de trabajo, darle seguridad jurídica a los trabajadores, y , garantizar el cumplimiento de la jornada máxima de trabajo.

Establece presunciones para efectuar una mejor fiscalización del trabajo en sobretiempo y un cumplimiento más efectivo de los derechos y obligaciones que se generan con ocasión de su prestación.

Precisa las sanciones a ser aplicadas en caso de incumplimiento en las normas sobre el llevado del registro del control de asistencia.