¿Sobretiempo para el personal no fiscalizado?



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

La normativa actual, mediante el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobada por el D.S. 007-2002-TR excluye de la jornada máxima de trabajo y, por ende, del reconocimiento de sobretiempo (u "horas extras") al personal de dirección, a los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y a los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodian (artículo 5°).

La razón de esta exclusión se basa en la manera como realizan sus actividades estos trabajadores, lo cual, tratándose del personal no fiscalizado, obedece a que bien realizan sus labores total o parcialmente fuera del centro de trabajo, o las ejecutan con cierto nivel de autonomía sin supervisión inmediata.

El centenario Convenio N° 01 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919, aprobado por Resolución Legislativa N° 10195 y ratificado por el Perú, señala en su artículo 2° que en todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de 48 por semana, salvo las excepciones previstas. Y justamente el personal no fiscalizado califica como una excepción en razón a la naturaleza de sus labores. Este razonamiento ha sido recogido por la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 21585-2018 Lima. Sin embargo, la actual Comisión de Trabajo del Congreso de la República, en el predictamen recaído sobre el proyecto de ley No° 4594-2022, aprobado por este colegiado, modifica el artículo 5° citado anteriormente para excluir de la jornada máxima únicamente a los trabajadores de dirección. Este cambio, de materializarse, supondrá que el personal no fiscalizado y los que laboran de manera intermitente estarán sujetos a la jornada máxima y, por ende, corresponderá registrar su asistencia y reconocerles el sobretiempo. Demás está decir que este predictamen revela que el Congreso sigue de espaldas a la realidad vigente en el país, pues esta medida no solo generaría costos laborales adicionales a los empleadores formales, la minoría, sino que también sería difícilmente aplicable en la práctica, pues los trabajadores que actualmente están excluidos de la jornada tienen esa condición por el tipo de labor que realizan, como lo hemos señalado anteriormente. Es inviable pretender que registre su asistencia y cobre horas extras aquel trabajador que naturalmente no está sujeto a un horario de ingreso y/o de salida por la manera en que trabaja; pero, nuestros padres de la patria parecen no entender esta exclusión objetiva. Lo que corresponde es que el predictamen en comentario pase al pleno para su discusión, pero ello tendrá que esperar hasta la siguiente legislatura que se iniciará el 27 de julio, con nueva Presidencia del Congreso y nueva composición de comisiones parlamentarias. Ojalá que asuma una Comisión de Trabajo más reflexiva, técnica y que preste atención al real impacto de sus iniciativas legislativas, algo que hace rato falta en el primer poder del Estado.