



LUIS ANGEL ARAGON CARREÑO
Congresista de la República

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

PROYECTO DE LEY QUE INCORPORA EL MICRODESCANSO EN LA JORNADA LABORAL DIARIA

Los Congresistas de la República integrantes del Grupo Parlamentario de ACCIÓN POPULAR que suscriben; a iniciativa del señor Congresista LUIS ANGEL ARAGON CARREÑO, ejercen su derecho de iniciativa legislativa conferido en los artículos 102° inciso 1) y 107° de la Constitución Política del Perú; y conforme a los artículos 2° y del 76° numeral 2 del Reglamento del Congreso de la República, presentan el siguiente:

FORMULA LEGAL

LEY QUE INCORPORA EL MICRODESCANSO EN LA JORNADA LABORAL DIARIA

Artículo 1. Objeto de la ley

Incorporar el microdescanso en la jornada laboral diaria de los trabajadores bajo todos los regímenes laborales privados, públicos, y especiales, con el fin de mejorar la productividad, bienestar laboral y salud mental.

Artículo 2. Incorporación de los artículos 78-A, 78-B y 78-C a la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

Se incorporan los artículos 78-A, 78-B y 78-C a la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a los siguientes textos:

Artículo 78-A. Derecho al microdescanso en la jornada laboral diaria

Los trabajadores bajo los regímenes laborales privados, públicos, y especiales que tengan una jornada laboral igual o superior a las ocho horas tienen derecho como mínimo a veinte (20) minutos de microdescanso en su jornada laboral diaria, donde quedan exentos de realizar actividades laborales o cualquier otra relacionada a la entidad.

El microdescanso no puede aplicarse al inicio y al final de la jornada laboral, ni el horario del derecho a tomar sus alimentos de los trabajadores.

Asimismo, los microdescansos no tiene carácter acumulativo.

Artículo 78-B. De la excepción al derecho al microdescanso y su compensación

En el caso de actividades laborales que no pueden ser objeto de paralización, el empleador y los trabajadores pactan una condición laboral similar que compense el derecho al microdescanso.

Artículo 78-C. Fiscalización del cumplimiento de la ley

La Superintendencia de Fiscalización Laboral y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en el marco de sus funciones, fiscalizan el cumplimiento e implementación del derecho de los trabajadores al disfrute del microdescanso.

DISPOSICIONES COMPLETARIAS FINALES

UNICA. Implementación del derecho al microdescanso

Las entidades públicas y privadas en coordinación con sus trabajadores implementan el horario del derecho al microdescanso en sus respectivas entidades a los treinta (30) días de publicado el reglamento.

En caso no exista acuerdo sobre el horario para implementar el derecho al microdescanso, las entidades lo establecen de conformidad con lo dispuesto en la presente ley, sin perjuicio de que posteriormente pueda ser objeto de negociación colectiva.



Firmado digitalmente por:
PAREDES FONSECA Karol
FAU 20181749128 soft
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 23/05/2022 15:45:40-0500



Firmado digitalmente por:
ARAGON CARREÑO Luis Angel
FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/05/2022 14:54:37-0500



Firmado digitalmente por:
MORI CELIS Juan Carlos
FAU 20181749128 soft
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 23/05/2022 16:25:16-0500



Firmado digitalmente por:
VERGARA MENDOZA Evis
Herman FAU 20181749128 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 24/05/2022 15:06:51-0500



Firmado digitalmente por:
SOTO PALACIOS Wilson FAU
20181749128 soft
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 23/05/2022 16:37:01-0500



Firmado digitalmente por:
VERGARA MENDOZA Evis
Herman FAU 20181749128 soft
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 24/05/2022 15:07:22-0500



Firmado digitalmente por:
ESPINOZA VARGAS Jhaec
Darwin FAU 20181749128 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 26/05/2022 12:14:26-0500

I EXPOSICION DE MOTIVOS:

La Constitución Política del Perú regula el derecho fundamental a la jornada laboral, el cual se encuentra contenido en el artículo 25, que establece lo siguiente:

Artículo 25°.- La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

De acuerdo a lo regulado por el artículo 25, se infiere que la jornada laboral en el Perú es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, sin embargo, también precisa que dicha jornada es la máxima, por lo cual, se interpreta que ésta puede ser inferior, dejando margen al legislador para su regulación a nivel legal.

Asimismo, el último párrafo del artículo 25, expresamente señala que el derecho al descanso semana y anual remunerado puede ser regulado por ley o por convenio. En ese sentido, debe interpretarse de forma extensiva que la jornada laboral puede ser objeto de modificación a través de ley o convenio, máxime si el artículo 25 expresamente otorga reserva de ley a sus derechos conexos como el descanso semanal y anual, a efecto de que puedan ser regulados.

De igual modo, el Tribunal Constitucional, en su Sentencia, Exp. 4635-2004-AA/TC, fundamento 15, ha señalado expresamente:

“De las disposiciones citadas, que constituyen el parámetro constitucional que debe emplearse para la configuración del derecho a la jornada laboral de ocho horas diarias, conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, se desprende que: a) Las jornadas de trabajo de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho semanales son prescritas como máximas en cuanto a su duración. b) Es posible que bajo determinados supuestos se pueda trabajar más de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana. Este supuesto dependerá del tipo de trabajo que se realice. c) El establecimiento de la jornada laboral debe tener una limitación razonable. d) Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos. e) En el caso de nuestro país, la Constitución impone la jornada máxima de trabajo de cuarenta y ocho horas semanales, de modo que, siendo ésta la norma más protectora, prevalecerá sobre cualquier disposición convencional que imponga una jornada semanal mayor; (por ejemplo, el artículo 4.º del Convenio N.º 1 (1919) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)).”

De igual forma, el Tribunal Constitucional, en la sentencia referida, fundamento 16, ha señalado lo siguiente:

“Precisado ya el parámetro constitucional descrito sobre el cual se asienta la jornada laboral de ocho horas, el Tribunal Constitucional no puede dejar de destacar que las citadas disposiciones de los Tratados de Derechos Humanos, que deben ser aplicadas obligatoriamente para interpretar los derechos y libertades que la Constitución reconoce, se refieren al concepto de limitación razonable de las horas de trabajo. Es decir, si bien nuestra Constitución impone un máximo para la jornada de trabajo (diaria y semanal), tampoco obliga a que siempre y en todas las actividades laborales se establezca dicho máximo (8 horas diarias y 48 semanales), Piénsese, a modo de ejemplo, en amplios sectores de la administración pública y del sector privado que no llegan a trabajar 48 horas semanales, así como también en aquellas actividades laborales que, por su esfuerzo físico, justifican una jornada menor a la máxima.”

En ese sentido, se puede colegir que el Tribunal Constitucional ha establecido, que en las relaciones laborales no existe la obligación de imponer la jornada máxima de ocho horas diarias, y 48 semanales; en consecuencia, ésta puede ser inferior o puede variar según el tipo de actividad o esfuerzo físico que se realiza. De igual forma, el Tribunal Constitucional ha establecido que el cumplimiento del derecho a la jornada laboral es de carácter imperativo, tal como lo señala en su fundamento 38:

“El Tribunal Constitucional no comparte tal afirmación, según la cual el acuerdo de respetar la jornada de ocho horas, establecida en el artículo 22.º del Convenio Colectivo celebrado por el demandante y el demandado para el período 2001 a 2007, es una mera «cláusula convencional declarativa». El derecho a la jornada de ocho horas diarias, reconocido y garantizado por la Constitución en su artículo 25.º, y en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, no es un enunciado declarativo e inane, mera declaración, (más aún cuando integra el estándar mínimo de derechos que el Estado Peruano se ha comprometido a respetar y garantizar), sino una disposición jurídica del más alto rango y cuya fuerza jurídica vincula no sólo a los poderes públicos y a la Administración, sino también a los particulares. Cuando las partes pactan respetar dicha jornada en un convenio colectivo que, conforme al inciso 2.º del artículo 28.º de la Constitución, tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, en modo alguno se puede considerar que tales derechos no vinculen a las partes que celebraron tal convenio colectivo.”

Del mismo modo, conforme a la sentencia referida del Tribunal Constitucional, el empleador tiene la facultad de modificar la jornada de trabajo, dentro del marco de las facultades que la ley le otorga, lo cual está señalado en su fundamento 6:

«En el presente caso, los trabajadores venían laborando treinta y nueve horas semanales, de lunes a sábado, sin refrigerio. Conforme a la Ley de la materia, citada en el párrafo anterior, a partir del año 2003 se varió el horario de trabajo fijando una jornada de trabajo de lunes a viernes de siete horas con cuarenta y cinco minutos, más treinta minutos de refrigerio, haciendo un total de treinta y



LUIS ANGEL ARAGON CARREÑO
Congresista de la República

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

ocho horas y cuarenta y cinco minutos como jornada de trabajo semanal. En el presente caso, se comprueba que la demandada, al haber modificado el horario de trabajo sin alterar el número de horas trabajadas, sino más bien reducirlo en quince minutos, actuó en el marco de las facultades que le reconoce la ley. Por lo demás, dicho horario de trabajo ha sido confirmado por la Dirección de Solución de Conflictos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante la Resolución Directoral N.º 61-C-2003-DRTPEL-DPSC-SDNC, de fecha 26 de junio de 2003, expedida ante el reclamo de la recurrente, que ha repetido en este proceso de amparo."

En ese sentido, podemos concluir que nuestro máximo intérprete de la Constitución ha establecido que el derecho a la jornada laboral es imperativo en cuanto al cumplimiento del máximo de horas laborales (8 horas diarias o 48 semanales); y flexible en cuanto a su regulación inferior, lo cual, obedece a la facultad de la ley, convenios colectivos, y del empleador, dentro del marco de los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

Asimismo, a nivel de derecho internacional, la Declaración Universal de Derechos Humanos, establece en su artículo 24, lo siguiente:

Artículo 24: Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Es así, que las Naciones Unidas "Noticias ONU Mirada global Historias Humanas"; en un artículo sobre el derecho al descanso y al tiempo libre, señala lo siguiente:

Ya en el siglo XIX se reconocía que trabajar demasiadas horas representaba un peligro para la salud de los trabajadores y para sus familias. Limitar las horas de trabajo y el derecho al descanso no se mencionan explícitamente en ninguno de los convenios fundamentales de derechos humanos, pero ya estaban consagrados en el primer tratado adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, que determinó jornadas de 8 horas y semanas de 48 horas en la industria.

El artículo 24¹ debe mucho a las aportaciones de los países latinoamericanos durante el proceso de redacción que tuvo lugar entre 1946 y 1948. A mediados de la década de 1940, casi todos los países de esta región tenían gobiernos democráticos y sus constituciones contaban con derechos sociales y económicos, incluidas disposiciones para tener vacaciones anuales y otras formas de vacaciones pagadas.

Estas Constituciones sirvieron de inspiración para la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), y sus disposiciones contaron con el beneplácito del

1

https://dhpedia.wikis.cc/wiki/Art%C3%ADculo_24_de_la_Declaraci%C3%B3n_Universal_de_Derechos_Humanos



LUIS ANGEL ARAGON CARREÑO
Congresista de la República

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

bloque comunista. Como dijo el redactor yugoslavo Vladislav Ribnikar, "el derecho a descansar sin paga no significa nada".

El derecho de cada persona al desarrollo personal y a la educación se encuentra vinculado a horarios laborales razonables, al tiempo libre y a las vacaciones pagadas. Esta disposición es una de las muchas en que la DUDH tiene como objetivo garantizar el desarrollo pleno de la personalidad.

*La protección de la salud física y mental de los trabajadores **no sólo es un acto compasivo**, sino que también ayuda a garantizar una alta productividad. Por otro lado, el exceso de trabajo (demasiadas horas y sobrepasar la capacidad de uno mismo) puede ser fatal.²*

En Japón, hay una palabra para la "muerte por exceso de trabajo": Karōshi (過労死), que se identificó por primera vez en 1969. Este fenómeno no sólo se limita a Japón. Las muertes por Karōshi son con frecuencia causadas por ataques cardíacos y accidentes cerebrovasculares debidos al estrés y a periodos de inanición.³

*La OIT informó sobre el caso de un hombre que trabajó en una importante empresa de procesamiento de refrigerios en Japón hasta **110 horas a la semana y murió de un ataque cardíaco, con 34 años de edad**. En otro caso, una viuda recibió la compensación 14 años después de la muerte de su esposo de 58 años, empleado de una importante empresa dedicada a la imprenta de Tokio, que había trabajado 4.320 horas al año (el equivalente a 16 horas al día), incluyendo trabajo nocturno.⁴*

Asimismo, la Organización Internacional de Trabajo (OIT) menciona que el tiempo de trabajo debe organizarse de manera que promueva la seguridad y salud, por lo cual, toda reducción del horario de la jornada laboral tiene un impacto positivo en el derecho a salud de los trabajadores; así como en la productividad de la empresa, ya que los trabajadores se encuentran en mejores condiciones para realizar sus labores.

Al respecto, se observa la necesidad de mejorar los derechos laborales comprendidos en la jornada laboral, para lo cual, la implementación de microdescansos dentro de la jornada laboral generan el bienestar de los trabajadores y, en consecuencia, la productividad de la empresa.

Los microdescansos se pueden definir como cualquier actividad breve que ayuda a romper la monotonía de las tareas físicas o mentales de una jornada laboral, que pueden durar varios minutos en la cual el trabajador puede realizar cualquier actividad ajena a las labores⁵. Con el fin, de mejorar su bienestar laboral, evitar el estrés, y trabajar de forma

² Naciones Unidas "Noticias ONU Mirada global Historias Humanas"; "Artículo 24: derecho al descanso y al tiempo libre" <https://news.un.org/es/story/2018/12/1447471>

³ Ídem.

⁴ Ídem.

⁵ BBC NEWS MUNDO "Qué son los "microdescansos", la sencilla técnica que puede aumentar tu productividad (y tu bienestar) en el trabajo" <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-47802121>

más productiva, el cual puede ir acompañado de las pausas activas las cuales debe hacerse durante 10 minutos.

En efecto, existen diversos estudios que han demostrado que los microdescansos mejoran la capacidad de los trabajadores para concentrarse, asimismo, cambia la forma en que realizan su labor, siendo más eficientes, e incluso ayuda a evitar las lesiones típicas o enfermedades que sufren las personas producto de las labores sedentarias en una oficina.⁶

Al respecto es necesario tener en cuenta que la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene *por objeto promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia.*

Así, el Artículo 54 de la norma citada, establece que el deber de prevención abarca también *toda actividad que se desarrolle durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, o en el desplazamiento a la misma, aun fuera del lugar y horas de trabajo*; quedando definido así la obligación del empleador de adoptar acciones de prevención respecto a toda actividad que realice el trabajador.

A través de la presente iniciativa legislativa se incorpora dentro de la citada Ley lo referente al goce y disfrute del microdescanso, a efecto de complementar lo referente a las pausas activas que se encuentran reguladas en la R.M N° 375-2008-TR a través de la cual se aprueban la Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico, que en literal d) del numeral 37 establece que la organización del trabajo o tareas deben incluir las pausas para el descanso; son más aconsejables las pausas cortas y frecuentes que las largas y escasas.

Es preciso señalar que, muy pocas normas en materia laboral regulan lo referente a los descansos que se debería dar a los trabajadores con el propósito de llevar a cabo las pausas activas.

Si bien es derecho de los trabajadores y la norma vigente regula el derecho de descanso para almorzar del trabajador, este no es para la realización de pausas activas.

Como se ha señalado, estos espacios de microdescanso que se proponen son importantes para regular los espacios de actividad física que tienen la finalidad de evitar enfermedades de origen laboral.

Resulta necesario que se otorgue un horario intermedio de descanso a los empleados, lo que debe ser establecido en los contratos de trabajo precisando el horario, debiendo existir un acuerdo entre el empleado y el empleador para que se lleven adelante en estos descansos las pausas activas.

⁶ Ídem.

Cabe señalar que, en las pausas activas, se desarrolla actividad física en el entorno laboral, con una duración continua mínima de 10 minutos que incluye adaptación física cardiovascular buscando reducir el riesgo cardiovascular y las lesiones musculares por sobreuso asociados al desempeño laboral.

Por tales consideraciones, se afirma la necesidad de incorporar el derecho al microdescanso como parte de la jornada laboral, a efecto de salvaguardar los derechos fundamentales bienestar laboral y la salud mental de los trabajadores.

II.- EFECTO DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente propuesta legislativa concreta los derechos fundamentales a la jornada laboral, bienestar laboral y salud mental de los trabajadores, mediante la incorporación del derecho al "microdescanso", de duración de 20 minutos en la jornada laboral a favor de los trabajadores del sector público y privado

La presente iniciativa legislativa aspira a complementar el T.U.O del Decreto Legislativo N° 854, Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo y a la vez su reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo 008-2002-TR. No contraviniendo ninguna otra norma.

A continuación, se pasa a analizar la propuesta legislativa:

Se propone incorporar los artículos 78-A, 78-B y 78-C a la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Artículo 78-A, establece que los trabajadores bajo los regímenes laborales privados, públicos, y especiales que tengan una jornada laboral igual o superior a las ocho horas tienen derecho como mínimo a veinte minutos de microdescanso en su jornada laboral diaria, donde quedan exentos de realizar actividades laborales o cualquier otra relacionada a la entidad. Estableciéndose que el microdescanso no puede aplicarse al inicio y al final de la jornada laboral, ni el horario del derecho a tomar sus alimentos de los trabajadores y no tiene carácter acumulativo.

El Artículo 78-B, regula lo referente a la excepción al derecho al microdescanso y su compensación

El Artículo 78-C, establece que la Superintendencia de Fiscalización Laboral y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en el marco de sus funciones, fiscalizan el cumplimiento e implementación del derecho de los trabajadores al disfrute del microdescanso.

En ese sentido, la propuesta modificatoria no impacta de forma negativa en la legislación nacional; por el contrario, mediante esta propuesta se cumple con los mandatos constitucionales.

III.- ANÁLISIS COSTO - BENEFICIO

En caso de aprobarse el presente proyecto de ley permitirá que se consigan los siguientes beneficios:

SUJETOS	BENEFICIOS
ESTADO	• El Estado cumplirá con su deber constitucional de garantizar el derecho fundamental a la jornada laboral, bienestar laboral y salud mental de los trabajadores. • Se cumple con la obligación de promover que cada empleador adopte las acciones de prevención respecto a toda actividad que realice el trabajador
TRABAJADORES DEL ESTADO	• Se reivindicará el derecho fundamental a la jornada laboral, bienestar laboral y salud mental de los trabajadores. • Promoverá la productividad laboral de las empresas público y privadas. • Se protege la salud de los trabajadores • Se disminuye el estrés, del trabajador. • Se favorece el cambio de posturas y rutina de trabajo. • Favorece la autoestima y capacidad de concentración en la jornada laboral.

En cuanto a los costos de la presente iniciativa legislativa no genera gastos económicos al erario nacional, toda vez que no tiene efectos en presupuesto del Estado. En consecuencia, son mayores los beneficios que los costos que irrogaría la aprobación del presente proyecto de ley.

IV.- VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL Y LA AGENDA LEGISLATIVA

La presente propuesta legislativa se vincula con las siguientes Políticas de Estado:

Política 1. Fortalecimiento del régimen democrático y del Estado de Derecho.

Política 14. Acceso al empleo digno y productivo.

Política 28. Plena vigencia de la Constitución y de los Derechos Humanos.