

ALIANZA PERUANA DE SEGURIDAD

APESEG

PROYECTO DE LEY

QUE BUSCA LA DEROGACIÓN DEL ARTÍCULO 5 DEL DECRETO LEGISLATIVO 854,
LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y
TRABAJO DE SOBRETIEMPO.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Decreto Legislativo N° 854, en su artículo 5, contempla excepciones al límite de la jornada laboral diaria de 8 horas para labores consideradas intermitentes, como la seguridad, vigilancia y custodia. Este enfoque, basado en criterios de la OIT, asume que dichos trabajadores cuentan con períodos de descanso o inactividad. Sin embargo, la experiencia en el sector de la seguridad privada demuestra que la labor de vigilancia no es intermitente.

El personal de seguridad se mantiene en alerta constante, realizando observaciones, registros, coordinaciones, reportes, seguimiento de procesos internos y externos, y atención inmediata a emergencias. La carga física, emocional y psicológica de estos trabajadores excede los límites de una jornada razonable de 8 horas.

Concepto de intermitencia

El artículo 5 del Decreto Legislativo N° 854 introduce una excepción que permite extender la jornada laboral diaria más allá del límite constitucional de 8 horas para actividades consideradas *intermitentes*, como la seguridad, vigilancia y custodia. Este artículo se sustenta en criterios históricos de la OIT, emitidos en un contexto donde aún no se consideraban las exigencias modernas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), ergonomía, derechos humanos, neuroseguridad, ni riesgos psicosociales.

El concepto de *intermitencia*, según aquella definición original, asumía que las labores de vigilancia incluían períodos prolongados de inactividad. Sin embargo, este concepto es hoy obsoleto, pues desconoce la evolución normativa, científica y operativa del trabajo en seguridad privada.

Sobre la obsolescencia del concepto de intermitencia

En el sector de vigilancia privada:

- No existen periodos reales de inactividad.
- El trabajador se mantiene en alerta continua, realizando observación, verificación, control de accesos, registro documental, comunicación operativa, atención a incidentes, monitoreo preventivo y respuesta inmediata.
- La exigencia de atención constante implica carga física, mental, cognitiva y emocional permanente.

Por ello, la aplicación del concepto de *intermitencia* resulta incompatible con:

- Las normas actuales de SST y ergonomía,
- Los estándares de derechos humanos laborales,
- Los estudios modernos sobre fatiga, estrés y vigilancia prolongada,
- Las recomendaciones internacionales de carga laboral en actividades de riesgo.

La evaluación de las consideraciones del estudio, respecto a los Convenios C001 y C030 aún en vigor, entre los cuales el Perú ha ratificado el C001 con fecha 08 de noviembre de 1,945. Los convenios indican el concepto de “intermitente” de acuerdo al siguiente detalle:

OIT Convenio C001 - artículo 6

1. La autoridad pública determinará, por medio de reglamentos de industrias o profesiones:

- (a) las excepciones permanentes que puedan admitirse para los trabajos preparatorios o complementarios que deben ejecutarse necesariamente fuera del límite asignado al trabajo

general del establecimiento, o para ciertas clases de personas cuyo trabajo sea especialmente intermitente;

OIT Convenio C030 - artículo 7

Los reglamentos de la autoridad pública determinarán:

1. Las excepciones permanentes que puedan concederse para:

- *(a) ciertas clases de personas cuyo trabajo sea intermitente, a causa de la naturaleza del mismo, **como, por ejemplo, los conserjes y las personas empleadas en trabajos de vigilancia y conservación de locales y depósitos;***

Como se puede observar, en el Convenio C030 se define el término “intermitente” indicando que el tipo de personas cuyo trabajo tenga una naturaleza como las de los conserjes, las personas empleadas en trabajos de vigilancia, etc. Obsérvese que no se define el término propiamente dicho, sino que se brinda ejemplos de personas que trabajan en una actividad con naturaleza intermitente; es decir, no explica a que se refiere el concepto de trabajo intermitente.

El artículo 3 del Convenio C001 indica que el límite de horas de trabajo de ocho horas o 48 horas semanales sólo podrá ser sobrepasado en caso de accidente grave o peligro por accidente, o cuando deban efectuarse trabajos urgentes en maquinaria o instalaciones, o casos de fuerza mayor, pero únicamente lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa. Consideramos que este artículo no sustenta en ninguna forma la autoridad para exceder el trabajo a cuatro horas diarias, en cuyo caso el organismo deberá brindar detalle expreso de la inviabilidad del mismo para sustentarlo.

El límite de horas de trabajo previsto en el artículo 2 podrá ser sobrepasado en caso de accidente o grave peligro de accidente, cuando deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas o en las instalaciones, o en caso de fuerza mayor; pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa.

El artículo 4 del Convenio C001 indica que el horario puede ser extendido hasta 56 horas semanales en los casos que los trabajos fueran de funcionamiento continuo y que por razones de la naturaleza del trabajo, deba asegurarse el mismo por equipos sucesivos. Este artículo sustenta el exceso de la jornada laboral en el hecho de la necesidad de una actividad empresarial, lo cual echa por la borda todo el concepto del Tratado de Filadelfia y derechos fundamentales, obtenidos con encarnizada lucha por derechos laborales que el IOT dice enarbolar. Consideramos que ninguna actividad empresarial, sea cual fuera, debe vulnerar la jornada laboral.

De igual forma, en el concepto de Trabajo Temporal del informe 2016 “Empleo atípico en el mundo”, se indica al concepto de intermitencia como un trabajo de plazos muy cortos, de forma esporádica o intermitente; siendo esta concepción muy lejana al trabajo efectuado por los trabajadores de seguridad, los cuales son contratados para brindar servicios de seguridad a la actividad permanente de empresas, siendo los plazos cortos la excepción, lo que no puede generar una regla general. De esta forma quedaría sin sentido la concepción indicada en los acuerdos C001 y C030.

De igual modo, y de forma muy clara, en la página 25 del mismo informe se indica “*Sin embargo, aunque se garantice el principio de igualdad de trato, podría haber excepciones o vacíos jurídicos que limiten su ámbito de aplicación y su efectividad. Por ello, es conveniente examinar*

periódicamente las exclusiones de este principio para comprobar si siguen teniendo razón de ser, e inclusive vigilar sus consecuencias. En algunos casos, la normativa limita los derechos y la protección de los trabajadores no permanentes. Por ejemplo, las disposiciones sobre periodos de carencia y continuidad mínima del empleo pueden impedir a algunos trabajadores, en especial aquellos cuyo trabajo es intermitente, el acceso a importantes medidas de protección laboral, a pesar de que su relación con un mismo empleador se prolongue por un tiempo considerable, aunque no de forma continua". Este párrafo explica muy claramente lo solicitado en nuestra presente carta para que las naciones miembros puedan limitar, al igual que se hace con el resto de trabajadores de diferentes industrias, la extensión del trabajo a un mínimo de horas y no hasta cuatro horas diarias como se hace con las personas que laboran en el sector de vigilancia y seguridad en general (resguardo, operadores, custodia armada, supervisión, etc., generando problemas de salud físicos y psicológicos graves ya difundidos y conocidos.

Del mismo modo, el informe OIT "Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo" del año 2018 se observa respecto a la leyes de algunos países, como lo expresa el artículo 175 de la ley Orgánica de Trabajo de Venezuela, el que indica que no estarán sometidos a los límites establecidos para la jornada diaria o semanal de trabajo: "...2. Los trabajadores o trabajadoras de inspección o de vigilancia cuando su labor no requiera de un esfuerzo continuo; 3. Los trabajadores o trabajadoras que desempeñan labores que requieran la sola presencia, o con labores discontinuas o intermitentes que implican largos períodos de inacción durante el cual el trabajador o trabajadora no despliega actividad material, ni atención sostenida pero debe permanecer en su puesto de trabajo para responder a llamadas eventuales."

Del mismo modo en la página 37 del mismo informe se indica con el número 94 *"En relación con esto, la Comisión ha recordado que el «trabajo intermitente» a causa de la naturaleza del mismo debería definirse de una manera estricta, como un trabajo que no está relacionado con la producción como tal y que, por su naturaleza, es interrumpido por largos períodos de inactividad, durante los cuales los trabajadores en cuestión no deben mostrar una actividad física ni una atención sostenida, y permanecen en su puesto únicamente para responder a posibles llamadas. Cabe citar como ejemplos a los porteros, a los guardias de seguridad y a los conserjes".* Una concepción muy alejada del conocimiento de la labor del profesional de seguridad. En este punto, como expertos en materia de servicios de vigilancia privada, y con la especialidad en la materia, nos permitimos conceputar por qué el trabajo de seguridad no puede ser considerado como intermitente en el siguiente párrafo.

Imposibilidad de conceptuar al trabajo de seguridad como intermitente.

La función laboral de un servicio que brinda cobertura de seguridad no podría ser considerado con el concepto de intermitente en virtud de su valor intrínseco, independientemente del lugar o industria donde se brinde, ya que las operaciones ejecutadas en el ambiente de trabajo no son la razón inherente de su función principal y especialísima que es brindar cobertura de seguridad. Si lo fuera, el contratante podría acudir o cubrir las funciones dispuestas a cualquier otra persona sin conocimientos de seguridad.

Esta concepción de considerar como intermitente a la labor de seguridad se concibe en el supuesto negado que las funciones como la recepción de empleados o proveedores, la atención de visitantes o llamadas telefónicas, la verificación y registro físico o digital de documentos personales o documentación en general para la salida o ingreso de personas o activos son una actividad

relacionada directamente con el concepto de seguridad, pero no son la razón principal por la que se ha delegado esta actividad al trabajador.

Estas funciones son entregadas a un trabajador de seguridad debido justamente a que su formación en materia de seguridad le hacen ser la persona capaz para detectar, dudar, desconfiar y verificar, no solo el proceso en curso, sino además aquellos que se suscitan en el contexto integral del sistema de seguridad instalado por la dirección de seguridad que lo ha asignado al puesto. En resumen, si alguna de las actividades u otras relacionadas como la presencia, las rondas continuas, las alertas de voz o de silbato, el control exhaustivo periodico o permanente, son igualmente medidas de disuasión intrínsecamente derivadas de su función principal y operativo para la cual ha sido entrenado como la prevención de escenarios, la generación de alertas oportunas, la comunicación, el cierre de actividades, la denegación de accesos, la consulta previa, la atención de primeros auxilios o su requerimiento, y finalmente el uso adecuado del arma para la cobertura de seguridad de acuerdo a las funciones asignadas.

No tiene sostén continuar con otorgar este concepto de intermitencia a los servicios de seguridad en ninguna forma, consideramos que se ha sostenido debido a razones subalternas y comerciales en detrimento de millones de personas y en este caso es más que evidente incluso para no entendidos en la materia, sostenerlo implica conceptualizaciones complicadas que no surgen del conocimiento de la labor de seguridad.

Debido a estas consideraciones, extensivas a otro material de valor que podrían asumirse para que OIT derogue o corrija sobre el concepto de intermitencia, queda claro que en virtud de su soberanía, el Perú puede dictar normas legales sujetas a nuevas concepciones en el ámbito laboral, sustentos en ciencia vigente de la salud laboral, la ergonomía y los derechos fundamentales.

Problemas identificados

- Exposición diaria a posturas y exigencias ergonómicas de alto riesgo, incrementando lesiones de columna, articulaciones y fatiga muscular.
- Afectaciones psicológicas severas por mantenerse en estado de alerta sin pausas reales.
- Deterioro del bienestar social y familiar debido a jornadas de 12 horas o más.
- Sobrecarga emocional y cognitiva acumulada que compromete la salud mental.
- Desgaste profesional acelerado sin periodos de recuperación adecuados.
- Incumplimiento implícito de estándares contemporáneos de derechos laborales.

PROPUESTA NORMATIVA

El presente proyecto de ley propone la derogación del artículo 5 del Decreto Legislativo N° 854, a fin de eliminar la excepción que permite extender las jornadas laborales hasta 12 horas para el personal de seguridad, vigilancia y custodia. A partir de la entrada en vigencia de la ley, toda contratación de personal de seguridad privada deberá regirse por la jornada máxima de 8 horas diarias o 48 horas semanales, conforme a la Constitución y la legislación laboral general.

El trabajo en sobretiempo solo podrá realizarse bajo las condiciones establecidas para todos los trabajadores, con pago de horas extras y respetando los límites legales de descanso. Se establece que la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil (SUCAMEC) no podrá autorizar servicios de vigilancia privada que contemplen jornadas de 12

horas. El incumplimiento por parte de las empresas de seguridad será sancionado con multa equivalente a 10 UITs y la cancelación inmediata de la autorización respectiva.

EJEMPLOS Y SUSTENTO

- Casos documentados de vigilantes que, tras más de 10 años en jornadas de 12 horas, presentan problemas crónicos de columna y estrés laboral severo.
- Reportes médicos que asocian el exceso de tiempo en estado de alerta con insomnio, hipertensión y depresión.
- Estudios internacionales que recomiendan limitar las jornadas de vigilancia a 8 horas para garantizar la seguridad integral del trabajador y la eficiencia del servicio.

ARTICULADO DEL PROYECTO DE LEY

Artículo 1.- Objeto de la Ley.

La presente ley tiene por objeto derogar el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 854, eliminando la excepción al límite de jornada máxima diaria para labores de seguridad, vigilancia y custodia.

Artículo 2.- Jornada laboral del personal de seguridad privada.

El personal de seguridad privada se encuentra sujeto a la jornada máxima de 8 horas diarias o 48 horas semanales. Las horas extras se reconocen únicamente bajo las condiciones generales previstas por la legislación laboral vigente en el Perú.

Artículo 3.- Supervisión y sanción.

SUCAMEC no autorizará la prestación de servicios de seguridad privada bajo jornadas de 12 horas. El incumplimiento será sancionado con multa equivalente a 10 UITs y la cancelación inmediata de la autorización otorgada.

Artículo 4.- Vigencia.

La presente ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

REGLAMENTO DE LA LEY (Propuesta)

Artículo 1.- Finalidad del Reglamento

Establecer procedimientos y criterios para la aplicación de la Ley que deroga el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 854.

Artículo 2.- Obligaciones de las empresas de seguridad privada

1. Adecuar sus contratos y turnos a jornadas de 8 horas diarias.
2. Registrar ante SUCAMEC la nueva estructura de horarios.
3. Garantizar pausas activas, ergonomía, y programas de vigilancia de salud ocupacional.
4. Asegurar que todo turno adicional sea remunerado como hora extra.

Artículo 3.- Supervisión por parte de SUCAMEC

1. Verificar que ninguna autorización vigente incluya jornadas de 12 horas.
2. Realizar inspecciones presenciales y documentarias.
3. Coordinar acciones con el Ministerio de Trabajo y SUNAFIL.

Artículo 4.- Sanciones

- Multa de 10 UITs.
- Cancelación de la autorización del servicio en caso de reincidencia.
- Inhabilitación de la empresa por un periodo de 3 años si se detecta explotación laboral reiterada.

Artículo 5.- Implementación progresiva

Las empresas contarán con un plazo máximo de 90 días calendario para adecuarse a la nueva normativa.

Artículo 6.- Publicación

El presente reglamento se publica en el Diario Oficial El Peruano dentro de los 30 días posteriores a la promulgación de la Ley.
