

Cuando se trabaja más de 15 horas diarias:

LAS HORAS EXTRAS COMO MEDIDA DE INEFICIENCIA DE LA ECONOMIA

Jorge Flores Shimabukuro y Frank Sanabria Iparraguirre

La problemática del empleo afecta de manera grave la economía del país sin que exista un esfuerzo serio en tratar de encontrarle solución. Se ha hecho costumbre el permitir el trabajo más allá de las ocho horas reglamentarias, sin que el trabajador reciba la respectiva remuneración adicional por ello.

Hay desde los que trabajan en entidades del Estado que se quedan hasta las 7:00 p.m. completando el trabajo que debieron terminar a las 4:30 p.m., como de los que en la micro y pequeña empresa, que simplemente no tienen horario de salida, laboran hasta las 10 –11 p.m., fin de semana y feriados incluido, con tal de “cumplir con el pedido”.

La pregunta resultante es: ¿Como afectaría el nivel de eficiencia real de la economía un sinceramiento de estos costos laborales por pago de las horas extras?. ¿El empresario asumiría el mayor costo y aceptaría la reducción de su margen de ganancia?, lo más probable es que, cosa que efectivamente ocurre, sea el propio trabajador el perjudicado, quien por falta de empleo simplemente acepta más horas de trabajo, en desmedro de sus horas dedicadas a la familia, al sano esparcimiento, a la cultura, a su capacitación y al consumo.

Es evidente que el Estado Peruano no solo es ineficiente en recaudar por este concepto afectando sus propios ingresos sino que resulta incapaz de hacer respetar los derechos laborales de los trabajadores, incumpliendo con los tratados internacionales como los suscritos con la OIT.

El presente artículo muestra, en base a la última Encuesta Permanente de Empleo de marzo 2004 del INEI, el grado de ineficiencia global reinante y asimismo otro aspecto importante que resulta del análisis efectuado, como ¿cuántos nuevos puestos de trabajo se podrían crear a partir de estas horas extras?, ya que por la lógica empresarial de reducción de costos al empleador le convendría partir en dos una extensa jornada laboral, dando oportunidad a que nuevos trabajadores accedan a un nuevo empleo; ello sólo si el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ejerciera efectivamente su labor de fiscalización. La interrogante abre el debate en torno al grado de competitividad de nuestra economía, asunto que involucra a la sociedad en su conjunto, en especial a nuestros hacedores de política, si es que ya han tomado conciencia de ello.

Introducción

Los últimos datos oficiales sobre empleo aparecidos en el portal del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), indican que la jornada laboral en el país llega en algunos sectores hasta las 15 horas, lo que significa hasta 7 horas extras diarias, con tendencia creciente en el tiempo y a homogenizarse de manera general en todas las actividades económicas. Ello teóricamente debería señalar que la producción se está incrementando, por lo que las empresas trabajan ahora más horas, y por lo tanto esta mayor actividad económica debería reflejarse en mayores ingresos de los trabajadores, mayor recaudación fiscal, y en consecuencia mayor bienestar para la sociedad.

Sin embargo, ¿ello concuerda con la situación real que se observa?, o por el contrario vemos que los ingresos laborales reales han disminuido y que la presión tributaria se ha estancado. Por otro lado, estos datos ¿no reflejarían ineficiencia económica?, no sólo por el lado de las empresas, que estarían obligando al trabajador a laborar más allá de su punto de rendimiento marginal óptimo, incurriendo en mayores costos, sino también de parte del Estado, en términos de lo que resulta incapaz de recaudar, por Impuesto a la Renta, Impuesto al Consumo, etc. En suma, un escenario de ineficiencia general de nuestra economía, que involucra a empresarios y a instituciones, y todo ello en medio de un avasallador proceso de globalización.

Horas extras en el período enero 2001-marzo 2004

Según información obtenida a partir de la Encuesta Permanente de Empleo (EPE), realizada por el INEI en el presente año (ver Cuadro 1), se observa que existen personas que laboran hasta 81 horas semanales, tendencia que se ha mantenido a lo largo del período, ya que en el trimestre enero-marzo del 2004, existían 358,100 trabajadores dentro de este rango.

Asimismo, conforme se aprecia en el Cuadro 2, estas horas laboradas significan un total de hasta 7 horas extras diarias, lo que totalizaría una jornada laboral de 15 horas al día, en el que se encuentra un 9,5% del total de la población trabajadora. Como dato revelador de esta problemática se observa que en total, casi un 45% de los trabajadores laboran haciendo horas extras, es decir trabajo desarrollado luego de cumplida la jornada ordinaria de la empresa, lo que debería significar un incremento sustantivo de sus ingresos, dado que por cada hora extra laborada se le debe adicionar una contraprestación equivalente a la remuneración ordinaria, calculada en forma diaria, más una sobretasa un 25%, en las 2 primeras horas y 35% en las restantes.

Cuadro 1

Población ocupada de Lima Metropolitana por rango de horas trabajadas por semana, según trimestre móvil (en miles)											
Noviembre-Diciembre01-Enero02 / Enero-Febrero-Marzo 2004											
Trimestre móvil	TOTAL	RANGO DE HORAS									
		10	11-20	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	71-80	81 y más	y
2002											
Noviembre01-Diciembre01- Enero02	3517,8	280,0	228,2	379,1	457,9	667,1	558,9	328,9	303,6	314,2	
Diciembre 01-Enero-Febrero	3521,1	297,2	218,8	353,0	425,2	666,7	570,7	343,4	317,6	328,5	
Enero -Febrero- Marzo	3527,0	311,9	224,8	354,3	424,1	670,2	553,8	339,9	315,1	333,0	
Febrero- Marzo-Abril	3564,7	286,6	241,3	356,5	405,6	689,0	565,6	339,3	322,3	358,6	
Marzo- Abril- Mayo	3568,7	283,2	256,6	361,6	434,2	682,2	546,8	319,5	308,0	376,6	
Abril-Mayo-Junio	3579,7	293,5	263,6	365,3	418,8	657,1	548,9	330,3	318,9	383,4	
Mayo-Junio-Julio	3628,5	300,9	256,9	358,2	409,4	689,1	560,8	337,1	334,7	381,3	
Junio-Julio-Agosto	3656,3	322,8	266,4	373,8	382,3	704,6	565,1	329,4	345,0	366,9	
Julio-Agosto-Septiembre	3666,5	346,3	267,6	381,3	399,4	687,0	547,5	325,5	345,5	366,4	
Agosto-Septiembre-Octubre	3659,6	351,0	281,4	384,4	401,1	669,2	543,5	324,2	337,5	367,4	
Septiembre-Octubre-Noviembre	3647,1	329,3	271,4	365,9	420,9	649,3	542,8	356,0	344,7	366,7	
Octubre-Noviembre-Diciembre	3664,6	284,1	262,9	355,1	418,7	692,8	558,2	354,3	361,2	377,4	
2003											
Noviembre02-Diciembre02-Enero03	3698,0	293,9	272,5	344,1	449,6	698,8	563,9	354,6	353,9	367,2	
Diciembre02-Enero-Febrero	3744,0	303,8	279,5	341,9	437,6	720,7	596,9	347,8	354,0	361,7	
Enero -Febrero- Marzo	3722,9	301,1	275,4	340,6	435,9	706,5	604,3	346,3	363,7	349,2	
Febrero- Marzo-Abril	3648,8	260,0	257,9	360,5	430,4	685,4	607,9	344,5	367,9	334,4	

Marzo- Abril- Mayo	3586,5	245,6	255,7	378,8	444,0	663,0	572,0	323,6	368,8	335,2
Abril-Mayo-Junio	3580,6	258,5	269,1	376,1	428,1	655,2	580,5	331,0	363,0	319,0
Mayo-Junio-Julio	3609,7	268,7	252,7	355,4	412,6	700,8	590,3	339,5	379,7	310,0
Junio-Julio-Agosto	3579,8	279,0	253,6	357,2	406,9	675,9	580,5	357,6	373,2	295,8
Julio-Agosto-Septiembre	3575,2	292,1	249,1	375,1	428,3	684,2	559,2	341,2	354,4	291,6
Agosto-Septiembre- Octubre	3580,5	289,3	265,6	377,6	428,8	661,2	546,2	339,0	359,3	313,4
Septiembre-Octubre- Noviembre	3609,1	270,3	255,1	373,3	424,0	691,1	592,4	323,4	366,1	313,4
Octubre-Noviembre- Diciembre	3589,4	236,9	252,5	354,9	417,2	679,6	606,4	340,4	373,3	328,3
2004										
Noviembre03- Diciembre03-Enero04	3579,6	246,4	257,2	333,5	417,3	693,3	604,3	336,1	357,6	334,0
Diciembre03-Enero- Febrero 04	3628,0	263,3	251,4	321,8	428,4	702,9	608,5	343,3	357,5	350,9
Enero -Febrero- Marzo	3687,0	275,4	250,1	325,9	433,7	727,7	620,9	331,6	363,6	358,1

Fuente: Encuesta Permanente de Empleo, marzo 2004 – INEI.

Cuadro 2

Porcentaje de la población ocupada de Lima Metropolitana por rango de horas extras trabajadas por semana/diarias, según trimestre móvil Noviembre-Diciembre01-Enero02 / Enero-Febrero-Marzo 2004						
TRIMESTRE MOVIL	TOTAL PERSONAS (En miles)	RANGO DE HORAS EXTRAS				TOTAL PORCENTAJE HORAS EXTRAS
Horas extras semanales		3 – 12	13-22	23-32	33 y más	
Horas extras diarias		(0:30-2)	(2:10-3:40)	(3:50-5:20)	(5:30 y más)	
2002						
	100%					
Noviembre01-Diciembre01- Enero02	<u>3517,8</u>	15,89 %	9,35%	<u>8,6%</u>	<u>8,9%</u>	<u>42,8%</u>
Diciembre 01-Enero-Febrero	3521,1	16,21 %	9,75%	9,0%	9,3%	44,3%
Enero -Febrero- Marzo	3527,0	15,70 %	9,64%	8,9%	9,4%	43,7%
Febrero- Marzo-Abril	3564,7	15,87 %	9,52%	9,0%	10,1%	44,5%
Marzo- Abril- Mayo	3568,7	15,32 %	8,95%	8,6%	10,6%	43,5%
Abril-Mayo-Junio	3579,7	15,33 %	9,23%	8,9%	10,7%	44,2%
Mayo-Junio-Julio	3628,5	15,46 %	9,29%	9,2%	10,5%	44,5%
Junio-Julio-Agosto	3656,3	15,46 %	9,01%	9,4%	10,0%	43,9%
Julio-Agosto-Septiembre	3666,5	14,93 %	8,88%	9,4%	10,0%	43,2%
Agosto-Septiembre- Octubre	3659,6	<u>14,85 %</u>	<u>8,86%</u>	9,2%	10,0%	43,0%
Septiembre-Octubre-Noviembre	3647,1	14,88 %	9,76%	9,5%	10,1%	44,2%
Octubre-Noviembre-Diciembre	3664,6	15,23 %	9,67%	9,9%	10,3%	45,1%
PROMEDIO	3600,1	15,43 %	9,33%	9,1%	10,0%	43,9%
MAX	3666,5	16,21 %	9,76%	9,9%	10,7%	45,1%

MIN	3517,8	14,85 %	8,86%	8,6%	8,9%	42,8%
2003						
Noviembre02- Diciembre02-Enero03	3698,0	<u>15,2%</u>	9,6%	9,6%	9,9%	44,3%
Diciembre02-Enero- Febrero	3744,0	15,9%	9,3%	<u>9,5%</u>	9,7%	44,3%
Enero -Febrero- Marzo	3722,9	16,2%	9,3%	9,8%	9,4%	44,7%
Febrero- Marzo-Abril	3648,8	16,7%	9,4%	10,1%	9,2%	45,3%
Marzo- Abril- Mayo	3586,5	15,9%	<u>9,0%</u>	10,3%	9,3%	44,6%
Abril-Mayo-Junio	3580,6	16,2%	9,2%	10,1%	8,9%	44,5%
Mayo-Junio-Julio	3609,7	16,4%	9,4%	10,5%	8,6%	44,9%
Junio-Julio-Agosto	3579,8	16,2%	10,0%	10,4%	8,3%	44,9%
Julio-Agosto- Septiembre	3575,2	15,6%	9,5%	9,9%	<u>8,2%</u>	43,3%
Agosto-Septiembre- Octubre	3580,5	15,3%	9,5%	10,0%	8,8%	43,5%
Septiembre-Octubre- Noviembre	3609,1	16,4%	<u>9,0%</u>	10,1%	8,7%	44,2%
Octubre-Noviembre- Diciembre	3589,4	16,9%	9,5%	10,4%	9,1%	45,9%
PROMEDIO	3627,0	16,1%	9,4%	10,1%	9,0%	44,5%
MAX	3744,0	16,9%	10,0%	10,5%	9,9%	45,9%
MIN	3575,2	15,2%	9,0%	9,5%	8,2%	43,3%
2004						
Noviembre03- Diciembre03-Enero04	3579,6	16,9%	9,4%	10,0%	9,3%	45,6%
Diciembre03-Enero- Febrero 04	3628,0	16,8%	9,5%	9,9%	9,7%	45,8%
Enero -Febrero- Marzo	3687,0	16,8%	9,0%	9,9%	9,7%	45,4%

Fuente: Encuesta Permanente de Empleo, marzo 2004 – INEI.

Con respecto a sexo y tipo de empresa, en la que se encuentra el trabajador, vemos que en su mayoría son los hombres los que más laboran, mientras que en las empresas de 1-10 trabajadores es en donde más se trabaja, lo que nos hace inferir que aquí se estaría produciendo la mayor cantidad de horas extras de la economía, en comparación a la mediana y gran empresa, reflejando la precariedad de la situación laboral al interior de las Mypes y Pymes, lo que se agudiza a partir de la dación de la Ley Mypes, que no establece taxativamente los respectivos pagos por horas extras, CTS y otros beneficios laborales.

Cuadro 3

Total de horas persona trabajadas en Lima Metropolitana, por sexo y tamaño de la empresa, según año móvil						
Julio 2001- Marzo 2004						
(Millones de horas-persona trabajadas)						
AÑO MOVILI	TOTAL	SEXO		TAMAÑO DE EMPRESA (Número de Trabajadores)		
		HOMBR E	MUJER	De 1 a 10	11 a 50	51 y más
2001-2002						
Julio 01 a Junio 02	8182,5	4981,6	3200,9	5494,9	777,5	1908,2
Agosto 01 a Julio 02	8256,7	5022,5	3234,2	5543,1	777,9	1933,3
Septiembre 01 a Agosto 02	8308,1	5048,3	3259,8	5594,9	779,0	1929,9
Octubre 01 a Septiembre 02	8375,0	5086,6	3288,4	5671,9	783,8	1914,5
Noviembre 01 a Octubre 02	8434,6	5126,8	3307,8	5699,7	802,8	1927,2
Diciembre 01 a Noviembre 02	8476,1	5146,8	3329,3	5734,8	807,7	1928,5
Enero 02 a Diciembre 02	8506,9	5174,7	3332,2	5759,6	812,4	1929,7
2002-2003						
Febrero 02 a Enero 03	8582,2	5217,1	3365,1	5776,7	824,2	1976,0
Marzo 02 a Febrero 03	8605,6	5224,1	3381,5	5796,4	818,8	1985,3
Abril 02 a Marzo 03	8644,2	5258,4	3385,8	5821,7	828,0	1989,6
Mayo 02 a Abril 03	8648,3	5255,8	3392,6	5825,8	817,1	2001,0
Junio 02 a Mayo03	8641,5	5258,5	3383,0	5827,5	809,0	2000,7
Julio 02 a Junio 03	8645,9	5263,5	3382,4	5837,0	810,9	1994,3
Agosto 02 a Julio 03	8639,0	5247,1	3391,9	5830,2	810,2	1995,3
Septiembre 02 a Agosto 03	8603,5	5235,5	3368,0	5808,5	807,1	1986,6
Octubre 02 a Septiembre -03	8586,8	5226,8	3360,0	5575,0	807,7	2003,2

Noviembre 02 a Octubre 03	8601,4	5229,6	3371,8	5792,0	793,8	2014,8
Diciembre 02 a Noviembre 03	8589,1	5216,3	3372,8	5786,9	784,3	2017,3
Enero 03 a Diciembre 03	8563,1	5198,7	3364,4	5775,2	785,1	2002,3
2003-2004						
Febrero 03 a Enero 04	8558,1	5194,3	3363,8	5781,8	784,9	1991,1
Marzo 03 a Febrero 04	8557,8	5199,8	3358,0	5782,1	787,6	1987,8
Abril 03 a Marzo 04	8561,8	5204,4	3357,4	5776,2	792,5	1992,8

Fuente: Encuesta Permanente de Empleo, marzo 2004 – INEI.

En cuanto a los costos laborales (ver Cuadro 4), bajo el supuesto de que la totalidad de estas horas extras son efectivamente pagadas al trabajador, lo que puede resultar un poco ingenuo en estos tiempos, estos se elevan conforme se incrementan las horas trabajadas; así vemos que para un trabajador que percibe una remuneración mínima vital, una hora extra significa S/. 2,40 adicional de ingreso, en la primera hora, y S/. 2,59 a partir de la tercera hora, totalizando un ingreso de S/. 920,26 a fin de mes, por 7 horas extras diarias trabajadas. Este dato resulta de suma importancia ya que en caso que el empleador no pagase oportunamente esta cantidad al trabajador ello significaría una evasión fiscal de hasta 100,21% en este rubro, lo que implica una considerable cantidad de dinero que deja de percibir el ente recaudador, y también un monto de producción que no es contabilizada en las cuentas nacionales, de las que se apropia el empleador. Ahora, ello también reflejaría un costo laboral que no es tomado en cuenta en el costo total de producción, ya que sólo se incluirían los costos por la jornada laboral de 8 horas, con lo que resulta que los bienes elaborados terminarían costando mucho más de lo que se contabiliza, haciéndose evidente la falta de competitividad de las empresas.

Ello se refleja en el Cuadro 5, en el que teniendo en cuenta diversos rubros como pagos por CTS, gratificaciones, IES, el costo total para la empresa se eleva hasta un 175,3% si pagase 7 horas extras trabajadas. Es decir, de absorber el empresario dicho sobrecosto laboral sus precios deberían de incrementarse en ese monto, lo que lo sacaría rápidamente del mercado debido a su ineficiencia e incapacidad de elevar la productividad de sus trabajadores, por ello, lo más probable es que no se le esté pagando al trabajador por el total de sus horas trabajadas. Más aún si por una lógica de reducción de costos al empresario le convendría partir en dos una extensa jornada de más de 15 horas, con lo que se ahorraría precisamente el pago de estas horas adicionales de trabajo, en las que, como se sabe se establece, un 25%- 35% de recargo.

Cuadro 4

Costos laborales (medidos en nuevos soles)														
COSTO DE HORAS EXTRAS				COMPARACION CON UNA JORNADA ORDINARIA									REMUNERACION MENSUAL CON HORAS EXTRAS	
NUMERO DE HORAS EXTRAS	REMUNERACION DEL TRABAJADOR			VALOR DE CADA HORA EXTRA (medido en nuevos soles)									RMV INCLUYENDO HORAS EXTRAS (S./)	HORAS EXTRAS COMO % DEL HABER MENSUAL
	REMUNERACION MINIMA VITAL (RMV)	HABER DIARIO	HABER HORA	1ERA	2DA	3ERA	4TA	5TA	6TA	7TA	TOTAL DIA	TOTAL MES		
				25%	25%	35%	35%	35%	35%	35%		26 DIAS		
(A)	B=A/30	C=B/8	D=C x 1.25	E=C x 1.25	F=C x 1.35	G=C x 1.35	H=C x 1.35	I=C x 1.35	J=C x 1.35	K=D+E+F+G+H+I+J	L=26 xK	M=L+A	N=(M/A-1)%	
1	460	15,33	1,92	2,40							2,40	62,29	522,29	13,54%
2	460	15,33	1,92	2,40	2,40						4,79	124,58	584,58	27,08%
3	460	15,33	1,92	2,40	2,40	2,59					7,38	191,86	651,86	41,71%
4	460	15,33	1,92	2,40	2,40	2,59	2,59				9,97	259,13	719,13	56,33%
5	460	15,33	1,92	2,40	2,40	2,59	2,59	2,59			12,55	326,41	786,41	70,96%
6	460	15,33	1,92	2,40	2,40	2,59	2,59	2,59	2,59		15,14	393,68	853,68	85,58%
7	460	15,33	1,92	2,40	2,40	2,59	2,59	2,59	2,59	2,59	17,73	460,96	920,96	100,21%

Fuente: Encuesta Permanente de Empleo, marzo 2004 – INEI.

Elaboración: Propia

Cuadro 5

Costos para la empresa por pago de impuestos (medido en nuevos soles) 1/ 2/											
NUMERO DE HORAS EXTRAS	REMUNERACION MENSUAL CON HORAS EXTRAS		COSTOS ADICIONALES					TOTAL COSTO PARA LA EMPRESA	INCREMENTO ENTRE HORAS TOTAL COSTO GENERAL (Mide la variación del costo entre las horas incrementadas) T = variación	INCREMENTO ENTRE HORAS % DEL HABER MENSUAL (Mide la variación del % del haber mensual entre las horas incrementadas) N = variación	
	CON HORAS EXTRAS	% DEL HABER MENSUAL	COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS	GRATIFICACIONES LEGALES	REGIMEN CONTRIBUTIVO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD (RCSSS)	IMPUESTO EXTRAORDINARIO DE SOLIDARIDAD	TOTAL				
	M=L+A	N=(M/A-1)%	Ñ=(Mx8,33)%	O=(Mx0,1667)	P=(M+O)x9%	Q=Mx2%	R=Ñ+O+P+Q	S=A+R	T=(S/A-1)%		
1	522,29	13,54%	43,51	87,05	54,84	10,45	195,84	718,13	56,12%	18,62%	13,54%
2	584,58	27,08%	48,70	97,43	61,38	11,69	219,20	803,78	74,74%	18,62%	13,54%
3	651,86	41,71%	54,30	108,64	68,45	13,04	244,43	896,28	94,84%	20,11%	14,63%
4	719,13	56,33%	59,90	119,86	75,51	14,38	269,65	988,78	114,95%	20,11%	14,63%
5	786,41	70,96%	65,51	131,07	82,57	15,73	294,88	1081,29	135,06%	20,11%	14,63%
6	853,68	85,58%	71,11	142,28	89,64	17,07	320,10	1173,79	155,17%	20,11%	14,63%
7	920,96	100,21%	76,72	153,49	96,70	18,42	345,33	1266,29	175,28%	20,11%	14,63%

Fuente: Encuesta Permanente de Empleo, marzo 2004 – INEI.

Elaboración: Propia

1/ Las referencias provienen del cuadro 4

2/ Esta determinación de los costos solo considera los conceptos laborales más frecuentes, no toma en cuenta que las horas extras tienen su impacto en la distribución de las utilidades a los trabajadores, en la indemnización por despido arbitrario, ni el Impuesto a la Quinta categoría.

¿Listos para competir ante al mundo?

Los datos presentados demuestran que una buena parte de la remuneración al factor trabajo no estaría siendo incluida en el costo total de la producción. Ello demostraría que el empresario, en vez de elevar su nivel de tecnología, en base a una mejora técnica ahorradora de mano de obra, aumentando la productividad del trabajo, lo que redundaría en el aumento del producto, con el mismo o menor esfuerzo del trabajo, opta por lo más fácil, alargar la jornada del trabajador y no pagarle por las horas adicionales trabajadas. Tal y como Karl Marx predijo al escribir sobre los efectos de la etapa pre industrial del capitalismo, en la que advirtió que al capitalista le interesaba apoderarse de *la tasa de plusvalía o tasa de explotación*, que consiste en el producto sobrante de las horas de trabajo que realiza el trabajador para reponer su costo social de reproducción. Para ello prolongaba la jornada de trabajo, lo que denominó *plusvalía absoluta*; sólo que ahora, no vivimos ninguna etapa industrial, sino una especulativa y rentista, en la que la forma de ganar más fácil es dejando de pagar a los trabajadores por sus horas extras realizadas.

Esta evasión en las horas extras impagas, deviene en menor recaudación fiscal, menos ingresos que deja de percibir el Estado, en consecuencia menor inversión pública, menor gasto en infraestructura productiva -necesaria para la llegada de inversiones-, menos recursos para los programas de ayuda social, etc. Es decir, es el trabajador quien tiene que pagar con su esfuerzo físico por la ineficiencia del empresario. Y las cifras indican que es la gran mayoría de trabajadores que hacen horas extras, en promedio un 45,6% de la masa laboral, en lo que va de enero-marzo del presente año, trabajan horas adicionales a su jornada normal, esto constituye un porcentaje significativo de la producción nacional que tiene costos subestimados, disimulando así, el grado de eficiencia real de nuestra economía. En estas condiciones, podemos decir que ¿estamos listos para competir?, primero habría que sincerar nuestros costos de producción, asumir la responsabilidad de pagar a los trabajadores por la totalidad de sus horas trabajadas, y luego, determinar, exactamente, cuánto nos cuesta producir un bien, para recién mirar los mercados internacionales si pretendemos participar en el comercio de manera sólida y permanente. Sinceramiento que debe empezar por el propio Estado que prohíbe el pago de horas extras como veremos más adelante.

No a la creación de más puestos de trabajo.

Si efectivamente se realizarán inspecciones laborales por parte del Ministerio de Trabajo a las empresas para verificar la realización de las horas en sobretiempo y el posterior cumplimiento del pago de horas extras, el empleador se vería en la disyuntiva de incrementar su productividad o de buscar implementar jornadas de trabajo atípicas, de menor duración, con lo que se ahorraría la sobretasa de 25%-35% de recargo, dado que es evidente que el grueso de trabajadores labora más allá de la jornada reglamentaria. Con lo que se abriría la posibilidad que al partirse la jornada de trabajo en dos, se puedan incrementar los puestos de trabajo en la economía,

generándose una inyección de ingresos entre los trabajadores. Sin embargo, será ¿este un tema de interés para nuestros hacedores de política?

Como se muestra en el cuadro 6, los costos implícitos por pago de beneficios laborales, para el caso de un trabajador que gana una remuneración mínima vital, totaliza S/.172.48, que representa un 37,5% adicional, totalizando la suma de S/.632.48, como costo general. Tal como se indicó, tomando un caso promedio, de 4 horas extras laboradas el empresario tendría que asumir un costo de 114.95% (cuadro 7), mientras que si contrata un nuevo trabajador, este costo sería sólo de 37,5%. Pero lo que ocurre en la realidad es que ni paga la totalidad de horas trabajadas ni contrata nuevo personal. Lo cual constituye un indicador de su ineficiencia, ya que ni siquiera puede asumir un incremento de sus costos por las nuevas contrataciones.

En este sentido, según la conversión mostrada en el cuadro N° 8 con las horas extraordinarias que se realizaron en los años 2002, 2003 y lo que va del año 2004 se podrían haber creado hasta 687,220; 687,300; 703,990 nuevos empleos respectivamente, medidos en términos de costos laborales. Así, en el años 2002 y 2003 el total de las horas extras trabajadas equivaldrían a más de medio millón de nuevos puestos de trabajo en Lima Metropolitana. Hay que tener en cuenta que sólo en los rangos más altos donde los trabajadores desarrollan la mayor cantidad de horas extras, es decir, de 4 horas y media a 6 horas extras diarias, se podrían haber generado en los años 2003 y 2004 alrededor de 460,000 y 450,000 nuevos puestos de trabajo.

De manera que constituye una medida efectiva de política de generación de empleo, el controlar el pago de las horas extras trabajadas, con el objetivo que el empleador se vea en la necesidad de repartir las horas de trabajo; en consecuencia las horas laboradas valdrían más, por la mayor demanda, y en consecuencia se podría revertir la tendencia de la economía peruana en la que existe una sobre oferta de horas de trabajo, lo que hace que los salarios se reduzcan en desmedro de los ingresos de los trabajadores, perjudicando la capacidad de consumo de la población y disminuyendo la demanda efectiva.

En este escenario, nos planteamos algunas interrogantes: ¿el Estado está en capacidad de poder fiscalizar el respeto de los derechos de los trabajadores?. ¿Cuál es la labor del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo? ¿Y qué hay de los sindicatos y demás organismos de defensa del trabajador, que supuestamente ejercen la función de negociación colectiva con las empresas?. El panorama se presenta desolador para los trabajadores.

Cuadro 6

EL COSTO DE UNA NUEVA CONTRATACION							
COSTOS DE UNA NUEVA CONTRATACIÓN SIN HORAS EXTRAS							TOTAL COSTO GENERAL
RMV (NUEVOS SOLES)	CTS	GRATIFICACIONES LEGALES	RCSSS	IES	TOTAL		
(A)	(B)=A*8,33%	C=A*0,1667	D=(A+C)*9%	E=A*2%	F=B+C+D+E	G=F+A	H=(G/A-1)%
460	38,318	76,67	48,3	9,20	172,48	632,48	37,5%

Fuente: MTPE.

Elaboración: Propia

Cuadro 7

INTERCAMBIO DE PUESTOS DE TRABAJO POR HORAS EXTRAS EN EL CASO DE TRABAJADORES QUE PERCIENEN UNA REMUNERACION MINIMA VITAL					
COSTO DE HORAS EXTRAS				COSTO DE CONTRATACION DE UN PUESTO ADICIONAL SIN HORAS EXTRAS	RATIO DE INTERCAMBIO O EQUIVALENCIA ENTRE HORAS EXTRAS Y NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO
NUMERO DE HORAS EXTRAS	REMUNERACION MINIMA VITAL EN NUEVOS SOLES	TOTAL PARA EMPRESA	COSTO LA		
	(A)	(B) (viene de la columna S del cuadro 5)	(C) (viene de la columna T del cuadro 5)	(D) (viene de la columna H del cuadro 6)	E= B/A
1	460	718,13	56,12%	37,50%	1,56
2	460	803,78	74,74%	37,50%	1,75
3	460	896,28	94,84%	37,50%	1,95

4	460	988,78	114,95 %	37,50%	2,15
5	460	1081,29	135,06 %	37,50%	2,35
6	460	1173,79	155,17 %	37,50%	2,55
7	460	1266,29	175,28 %	37,50%	2,75

Fuente: MTPE.

Elaboración: Propia

Cuadro 8

Nuevos puestos de trabajo en promedio al repartir las horas extras en la población ocupada de Lima Metropolitana por rango de horas extras trabajadas por semana/diarias, según trimestre móvil. Noviembre-Diciembre01-Enero02 / Enero-Febrero-Marzo 2004 (Miles) 2/					
	RANGO DE HORAS EXTRAS				TOTA L
Horas extras semanales	3 – 12	13-22	23-32	33 y más	
Horas extras diarias	(0:30-2)	(2:10-3:40)	(3:50-5:20)	(5:30 y más)	
A) INTERVALOS DE HORAS EXTRAS	1:30	1:30	1:30	1:30	
B) EXTENSION DE JORNADA EXTRA POR INTERVALOS DE 1:30 HORAS	1:30	3:00	4:30	6:00	
C) JORNADA LABORAL ORDINARIA	8	8	8	8	
D) RATIO DE INTERCAMBIO ENTRE HORAS EXTRAS Y NUEVAS CONTRATACIONES QUE REALIZAN UNA JORNADA ORDINARIA DE 8 HORAS DIARIAS = B/A	0,19	0,38	0,56	0,75	
E) PROMEDIO DE OCUPADOS POR RANGO DE HORAS EXTRAS 2002 (1)	555,22	335,65	329,51	360,03	
F) PROMEDIO DE NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO POR RANGO DE HORAS EXTRAS-	104,17	126,18	186,16	270,70	687,22

2002= D*E					
G) PROMEDIO DE OCUPADOS POR RANGO DE HORAS EXTRAS 2003	583,38	340,74	364,78	326,60	
H) PROMEDIO DE NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO POR RANGO DE HORAS EXTRAS-2003=D*G	109,38	127,78	205,19	244,95	687,30
I) PROMEDIO DE OCUPADOS POR RANGO DE HORAS EXTRAS 2004	611,23	337,00	359,57	347,67	
J) PROMEDIO DE NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO POR RANGO DE HORAS EXTRAS ENE-MAR2004=D*I	114,61	126,38	202,26	260,75	703,99

Fuente EPE-INEI.

Elaboración propia.

(1) Los promedios se elaboran en base al cuadro N°1

(2) Una mayor precisión para de los datos encontrados requeriría mayor información con respecto a los trabajadores que realizan horas extras de manera eventual y/o permanentes que generan nuevos puestos de trabajo.

Cumplimiento de normas laborales vs. TLC : cuando el propio Estado se pone cabe

Por otro lado, debería llamar a preocupación que el inicio de las negociaciones para la suscripción de un tratado de libre comercio entre Perú y EEUU, pondrá sobre el tapete la exigencia del cumplimiento de normas laborales entre ambos países, en las que para poder ser elegibles y gozar de preferencias arancelarias se debe cumplir con determinados requisitos, entre los cuales se incluye el garantizar a los trabajadores el respeto de los derechos laborales internacionalmente reconocidos y reafirmar nuestras obligaciones como miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en cuanto al derecho de asociación y de negociación colectiva, salarios mínimos, jornada laboral, condiciones de salud y seguridad ocupacional, entre otros.

El capítulo laboral de estos tratados contempla sanciones monetarias e incluso la suspensión de beneficios comerciales para los países que no cumplan con estas condiciones. El fundamento de esta normativa busca evitar el comercio desleal basado en menores costos de producción que se deriven del incumplimiento de las normas laborales, como la extensión de la jornada de trabajo y el no pago de las horas extras.

¿Y qué dice al respecto el Estado?. En las medidas de Austeridad incluidas en las Leyes del Presupuesto General de la República de los años 2002, 2003 y 2004 (Ley N°s 27573, 27879 y 28128, respectivamente), se observa que se encuentra claramente establecido la prohibición de efectuar gastos por concepto de horas extras, constituyéndose así, aunque parezca increíble, en el primer escollo a salvar, si es que en algún momento queremos sacar provecho de un TLC.

Reflexión final.- La practica empresarial de extender la jornada laboral como forma de ampliar la plusvalía absoluta se mantiene a pesar que la resistencia física del trabajador tiene un límite y que esta prolongación reduce su productividad, por la ley de rendimientos decrecientes. Olvidándose además que el trabajador tiene derecho al tiempo libre, al ocio, necesario para el mejoramiento de sus condiciones generales de educación, cultura, esparcimiento y para el consumo.

Va quedando claro así que no importa el factor humano, no interesa desarrollar la técnica para que el trabajador se haga más productivo, entonces nuestro camino será el de una economía dedicada a los servicios, sin capacidad de desarrollar productos de valor agregado, colonia comercial de los países industrializados. El trabajador peruano no es considerado como elemento clave en el proceso de desarrollo de tecnología, como sí lo es en otros países, que sí han tomado muy en serio la ruta del crecimiento económico sostenido, para enfrentar el reto de la globalización.