Proyecto de Ley N° 5173/2022-CR

CONGRESO de la REPÚBLICA

JHAKELINE KATY UGARTE MAMANI
Congresista de la República

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Área de Trámite y Digitalización de Documentos
25 MAYO 2023
RECIBIDO
Hora 12:50 pm
Firma

La señora congresista de la República, **JHAKELINE KATY UGARTE MAMANI**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con lo establecido en los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente:

PROYECTO DE LEY

LEY QUE ESTABLECE COMO ÚNICOS BENEFICIARIOS DEL 100% DE LOS MONTOS RECAUDADOS POR RECARGO AL CONSUMO Y PROPINAS, A LOS TRABAJADORES DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE HOSPEDAJE O EXPENDIO DE COMIDAS Y BEBIDAS

Artículo 1. - Objeto de la Ley
La presente ley tiene por objeto disponer que el 100% de lo que, los establecimientos de hospedaje o expendio de comidas y bebidas, recauden por conceptos de recargo al consumo y propinas, sea destinado únicamente para sus trabajadores, adicionalmente a la remuneración y beneficios laborales que perciban.

Artículo 2.- Finalidad de la Ley
La presente ley tiene por finalidad promover mejores condiciones laborales a los trabajadores de los establecimientos de hospedaje o expendio de comidas y bebidas, coadyuvando a su progreso social y económico.

Artículo 3. - Recargo al Consumo y propinas
3.1 El Recargo al Consumo – RC y las propinas son beneficios económicos no remunerativos para los trabajadores que prestan servicios en los establecimientos de hospedaje o expendio de comidas y bebidas. Dichos montos son abonados por los usuarios del servicio en la forma y modo que cada establecimiento fije de manera optativa, y bajo ningún motivo dichos montos están a cargo de los trabajadores del establecimiento.

3.2 El 100% del monto que recauden los establecimientos de hospedaje o expendio de comidas y bebidas, por RC y propinas, es destinado únicamente para los trabajadores, adicionalmente a su remuneración y otros beneficios laborales que perciban.

3.3 El pago de dichos montos se realiza en la oportunidad que los trabajadores y el empleador acuerden, no pudiendo superar el mes calendario. Al trabajador que no supere el mes de trabajo, le corresponde el pago de tales montos de manera prorrateada.

3.4 El establecimiento de hospedaje o expendio de comidas y bebidas está obligado a transparentar los montos que recauden por RC y propinas con sus trabajadores y ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

Artículo 4.- Publicidad del cobro por Recargo al Consumo
Los establecimientos de hospedaje o expendio de comidas y bebidas, que fijen el recargo al consumo, están obligados a informar a los consumidores, de manera previa al consumo, el cobro por RC.

El establecimiento publica un aviso sobre dicho cobro en lugar visible al consumidor, de no cumplirse lo antes dispuesto, el consumidor podrá presentar su reclamo mediante el Libro de Reclamaciones.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Reglamentación
El Poder Ejecutivo aprueba las disposiciones reglamentarias para la aplicación de lo dispuesto por la presente ley, en un plazo máximo de treinta (30) días calendarios contados a partir del día siguiente de su vigencia.

SEGUNDA. Fiscalización y sanción
La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral fiscaliza el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3 de la presente Ley. Ante cualquier incumplimiento por parte del empleador, el trabajador puede interponer su denuncia de manera anónima ante la SUNAFIL.

TERCERA. Fiscalización y sanción
El Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual y las respectivas comisiones de las oficinas regionales, en las que se hubieran desconcentrado sus funciones, fiscaliza el cumplimiento de lo establecido en el artículo 4 de la presente Ley.

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por: UGARTE MAMANI Jhakeline Katy FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25/05/2023 12:42:22-0500

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **26** de **mayo** de **2023**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° **5173/2022-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. **TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL; y**
2. **COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO.**

JAVIER ÁNGELES ILLMANN
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPUBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

Sobre el Recargo al Consumo y las propinas y sus pagos a los trabajadores

De acuerdo a la Quinta Disposición Complementaria Final del Decreto Ley 25988, Ley de Racionalización del Sistema Tributario Nacional y de Eliminación de Privilegios y Sobrecostos, *"los establecimientos de hospedaje o expendio de comidas y bebidas en acuerdo con sus trabajadores, podrán fijar un recargo al consumo no mayor al 13% del valor de los servicios que prestan, en sustitución del tributo que se deroga en el inciso f) del Artículo 3 del presente Decreto Ley"*

Asimismo, establece la citada disposición que *"el recargo al consumo, si fuera el caso, será abonado por los usuarios del servicio en la forma y modo que cada establecimiento fije. Su percepción por los trabajadores no tendrá carácter remunerativo y, en consecuencia, no estará afecto a las contribuciones de Seguridad Social ni FONAVI, ni afecto a indemnización, beneficios laborales o compensación alguna. Este recargo no forma parte de la base imponible del Impuesto General a las Ventas"*.

De manera que, tal como se puede verificar, de acuerdo a la disposición antes citada, los establecimientos de hospedaje o expendio de comidas y bebidas en común acuerdo con sus trabajadores pueden fijar un recargo al consumo no mayor al 13% del valor de los servicios que prestan, que deberá ser abonado por los usuarios del servicio en la forma y modo que cada establecimiento fije. Asimismo, establece dicha norma que la percepción de dicho concepto por parte de los trabajadores no tendrá carácter remunerativo, por lo que no está afecto a los descuentos de ley que una remuneración está sujeta.

Por otro lado, otro ingreso no remunerativo que pueden tener los trabajadores de los establecimientos de hospedaje o expendio de comidas y bebidas son las propinas que pueden dejar los usuarios de los servicios que brindan los establecimientos de hospedaje o expendio de comidas y bebidas. Sobre dicho concepto, en una reciente nota de La República[1] se lee *"a pesar de ser una compensación voluntaria por el servicio recibido, algunos de estos locales, al momento de entregar una boleta o factura, incluyen este criterio y le atribuyen el 10% del total del consumo realizado. Ante este panorama, La República conversó con Jorge Carrillo Acosta, profesor experto en Finanzas de Pacífico Business School, para explicar mayor detalles de esta duda"*.

Dicho profesional señala que *"lo habitual es dejar el 10% de lo que uno paga como cuenta total; sin embargo, en algunos restaurantes o países suele ser el 15% o 20%. Esto depende de la voluntad del cliente. Si uno ha recibido un servicio de*

[1] Información extraída del siguiente link:

https://larepublica.pe/economia/2022/08/12/cuanto-debo-dejar-de-propina-se-deja-en-un-restaurante-en-peru-es-legal-que-los-restaurantes-incluyan-propinas-servicio-economia-atmp

primera, dejará una propina superior al 10% con todo gusto o viceversa. Si el servicio recibido no fue el esperado, el cliente no dejará propina".

Además, precisa el experto en Finanzas de Pacífico Business School que *"hay que distinguir entre el recargo por servicio y la propina. El primero, en muchos casos, está dentro del precio final, pero si adicionalmente en el comprobante figura la propina, es una mala práctica y uno como cliente podría ir hasta* ***Indecopi*** *a reclamar por el cobro que realiza dicho establecimiento".*

Ahora bien, tal como se ha detallado líneas arriba, tanto el recargo al consumo como las propinas están a cargo de los consumidores de los servicios que ofrecen los establecimientos de hospedaje o expendio de comidas y bebidas, cuyos montos se entiende debería ser para los trabajadores; sin embargo, en el país no es ajeno, saber de noticias sobre restaurantes que no reparten el total de los montos que recaudan por propinas, tal como se lee en una nota de Sudaca[2], que un trabajador de un conocido restaurante, quien realizaba labores de mozo, denunció a su empleador en el año 2018, toda vez que sus empleadores le retenían las propinas, y, frente a ello, la empresa empleadora señaló que lo hacía para repartir entre otros trabajadores, como bartenders o cocineros. Además, se indica en la nota que el trabajador había firmado un documento que señalaba que, "en caso de que el mozo no disponga de efectivo al tiempo de liquidar su servido, podrá solicitar adelanto a cuenta de sus ingresos", siendo que el abogado del trabajador precisó que dicho documento es como una puerta abierta para que la retención de propinas sea pagada, en muchas ocasiones, del propio sueldo del trabajador.

Según la nota, de acuerdo a lo señalado por el trabajador, *"ellos te cobran el 2,9% de tu venta total, recibas o no propina. Si tú tienes una mesa que te consume S/1.000 y esa mesa no te deja propina, ahí ya estás sumando S/29 que tú tienes que pagarles a ellos. Si dejaban S/20, tú mismo tenías que completarlo [con S/9]".*

Por ello, en el año 2019, en virtud a la queja presentada por el trabajador, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral levantó un acta de infracción contra los empleadores, señalando que **no podían manifestarse sobre el tema de las propinas, porque no había marco legal que lo regulara**, pero sí hallaron otras irregularidades.

Asimismo, se indica en la nota periodística que el trabajador fue despedido, y que no obstante de sus años de experiencia en el rubro, le fue imposible encontrar otro restaurante que estuviera dispuesto a contratarlo. Posteriormente, se indica en la nota que, en el año 2021, un juzgado determinó que había sido despedido "en represalia" por sus quejas ante las autoridades laborales, por lo que se ordenó que sea repuesto, pero que, a dicha fecha, la empresa no había cumplido ese mandato, habiendo demandado al trabajador por más de S/6 millones alegando un supuesto daño de imagen.

En ese orden de ideas, surge la necesidad de establecer un marco normativo que regule que tanto el recargo al consumo, en caso el establecimiento decida cobrar

[2] Información extraída del siguiente link:
https://sudaca.pe/noticia/informes/las-represalias-de-mambrino/

a sus consumidores, así como las propinas que son voluntarias por parte de los consumidores, sean destinadas al 100 % y únicamente a los trabajadores de dichos establecimientos, no siendo parte de dichos montos los propietarios de tales negocios.

Fórmula legal:

En ese sentido, se presenta este proyecto de ley a fin de disponer que el 100% de lo que, los establecimientos de hospedaje o expendio de comidas y bebidas, recauden por conceptos de recargo al consumo y propinas, sea destinado únicamente para sus trabajadores, adicionalmente a la remuneración y beneficios laborales que perciban.

Ello, con la finalidad de promover mejores condiciones laborales a los trabajadores de los establecimientos de hospedaje o expendio de comidas y bebidas, coadyuvando a su progreso social y económico.

Por lo que se establece que el Recargo al Consumo – RC y las propinas son beneficios económicos no remunerativos para los trabajadores que prestan servicios en los establecimientos de hospedaje o expendio de comidas y bebidas, por lo que dichos montos son abonados por los usuarios del servicio en la forma y modo que cada establecimiento fije de manera optativa, y bajo ningún motivo dichos montos son abonados por los trabajadores del establecimiento. Es importante resaltar que es facultad del establecimiento realizar el cobro o no de dichos montos, siendo que en el caso del RC la Quinta Disposición Complementaria Final del Decreto Ley 25988, Ley de Racionalización del Sistema Tributario Nacional y de Eliminación de Privilegios y Sobrecostos, establece el monto máximo del 13% del valor de los servicios que prestan. Bajo ningún motivo el presente proyecto de ley propone modificar o derogar el porcentaje establecido por el citado decreto de ley.

Asimismo, se propone que el 100% del monto que recauden los establecimientos de hospedaje o expendio de comidas y bebidas, por RC y propinas, sea destinado únicamente para los trabajadores, adicionalmente a su remuneración y otros beneficios laborales que perciban. Siendo que el pago de dichos montos se realiza en la oportunidad que los trabajadores y el empleador acuerden, no pudiendo superar el mes calendario. Al trabajador que no supere el mes de trabajo, le corresponde el pago de tales montos de manera prorrateada.

De igual forma, se establece que el establecimiento de hospedaje o expendio de comidas y bebidas está obligado a transparentar los montos que recauden por RC y propinas con sus trabajadores y ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

De otro lado, se propone que los establecimientos de hospedaje o expendio de comidas y bebidas, que fijen el recargo al consumo, están obligados a informar a los consumidores, de manera previa al consumo, el cobro por RC. El establecimiento publica un aviso sobre dicho cobro en lugar visible al consumidor, y de no cumplir lo antes dispuesto, el consumidor podrá solicitar el Libro de Reclamaciones.

Finalmente, mediante disposiciones complementarias finales se propone que el Poder Ejecutivo apruebe las disposiciones reglamentarias para la aplicación de lo dispuesto por la presente ley, en un plazo máximo de treinta (30) días calendarios contados a partir del día siguiente de su vigencia. Asimismo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral fiscaliza el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3 de la presente Ley, siendo que, ante cualquier incumplimiento por parte del empleador, el trabajador puede interponer su denuncia de manera anónima ante la SUNAFIL. Asimismo, se propone que el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual y las respectivas comisiones de las oficinas regionales, en las que se hubieran desconcentrado sus funciones, fiscalice el cumplimiento de lo establecido en el artículo 4 de la presente Ley.

Lo antes propuesto se sustenta en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, establece que:

> *1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*
> *2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*
> *3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.*
> *4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.*

Asimismo, nuestra Constitución Política señala en el artículo 23 que el trabajo en sus diversas modalidades es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual debe promover condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Además, establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Asimismo, establece en el artículo 24 que *"el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y spiritual"*.

De igual forma, el artículo 26 de la Carta Magna, señala que en la relación laboral se respetan los siguientes principios: igualdad de oportunidades sin discriminación, carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, e interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

II. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

De aprobarse la presente propuesta legislativa, tendrá un efecto positivo en la legislación nacional toda vez que incorporará, en el sistema jurídico peruano, una

ley que disponga que el 100% de lo que, los establecimientos de hospedaje o expendio de comidas y bebidas, recauden por conceptos de recargo al consumo y propinas, sea destinado únicamente para sus trabajadores, adicionalmente a la remuneración y beneficios laborales que perciban, con la finalidad de promover mejores condiciones laborales a los trabajadores de los establecimientos de hospedaje o expendio de comidas y bebidas, coadyuvando a su progreso social y económico. Ello, va en consonancia con derechos laborales fundamentales contenidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y nuestra Constitución Política del Perú.

III. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

La presente norma no irroga gastos al tesoro público, toda vez que tendrá impacto en las relaciones laborales de la actividad privada, mejorando las condiciones laborales de los trabajadores que prestan servicios en los establecimientos de hospedaje o expendio de comidas y bebidas.

De igual forma, mediante la presente propuesta, se da cumplimiento de la Política General de Gobierno para el periodo 2021-2026, aprobada mediante el Decreto Supremo 164-2021-PCM, específicamente en los siguientes Ejes, que cuentan con lineamientos y líneas de intervención que orientan las acciones de las distintas entidades públicas para el alcance de estos objetivos:

> *"(...)*
>
> **Eje 2: Reactivación económica y de actividades productivas con desarrollo agrario y rural.**
> 2.1 Promover el empleo decente y la empleabilidad, contribuyendo a la productividad del país y el respeto de los derechos laborales con seguridad y salud en el trabajo.
> Líneas de intervención
> 2.1.1 Promover condiciones para un mercado laboral dinámico y competitivo para la generación de empleo digno.
>
> (...)".

Además, coadyuva al cumpliendo con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible[3], adoptada por la Asamblea General de la Organización de la Naciones Unidas, mediante la Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015, en los siguientes objetivos:

- Objetivo 1, relacionado a *Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo,* que tiene, entre otras, la siguiente meta:
    - *Meta 1.1. De aquí a 2030, erradicar para todas las personas y en todo el mundo la pobreza extrema (actualmente se considera que sufren pobreza extrema las personas que*

[3] Información extraída del siguiente link: https://agenda2030lac.org/estadisticas/indicadores-priorizados-seguimiento-ods.html#1

viven con menos de 1,25 dólares de los Estados Unidos al día).

- OBJETIVO 8. Referido a *Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos*, que tiene como metas, entre otras, las siguientes metas:

  - *Meta 8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.*

  - *Meta 8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.*

  - *Meta 8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.*

  - *Meta 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.*

- OBJETIVO 10. referido a *Reducir la desigualdad en los países y entre ellos*, que tiene, entre otras metas, las siguientes:

  - *Meta 10.1 De aquí a 2030, lograr progresivamente y mantener el crecimiento de los ingresos del 40% más pobre de la población a una tasa superior a la media nacional.*

  - *Meta 10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.*

  - *Meta 10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.*

Finalmente, de aprobarse la presente propuesta legislativa, tendrá un impacto positivo en la sociedad, específicamente en los siguientes sectores y ejes:

IMPACTO POSITIVO	IMPACTO NEGATIVO
• Mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de los establecimientos de hospedaje o expendio de comidas y bebidas. • Mejora la calidad de vida de trabajadores que actualmente se encuentran bajo las reglas de contratos laborales precarios. • Reducción de conflictos sociales - laborales. • Promover el empleo digno.	• Ninguno.

IV. VINCULACIÓN DE LA PRESENTE INICIATIVA LEGISLATIVA CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y EL ACUERDO NACIONAL

La presente propuesta legislativa tiene vinculación con la Resolución Legislativa del Congreso 002-2022-2023-CR, que aprueba la Resolución Legislativa del Congreso por la que se aprueba la Agenda Legislativa para el período anual de sesiones 2022-2023, específicamente con las siguientes Políticas de Estado:

- Política 11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación, específicamente con los temas: 30. Búsqueda de la igualdad y reconocimiento en las relaciones laborales.

- Política 14. Acceso al empleo pleno, digno y productivo, específicamente con los temas: 52. Modificación y desarrollo de la normativa laboral vigente. 53. Mejora en los derechos y condiciones laborales. 57. Regímenes especiales laborales. 59. Equiparación de derechos laborales.

Asimismo, tiene relación con el Acuerdo Nacional, suscrito el 22 de julio de 2002, específicamente con las siguientes Políticas de Estado:

- Política de Estado 11, referida a la Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación, que señala, entre otros puntos, que el Estado: *"(a) combatirá toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades; (...)"*.

- Política de Estado 14, referida al Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo, que señala, entre otros puntos, que el Estado: "*(o) promoverá mejores condiciones de trabajo y protegerá adecuadamente los derechos de las trabajadoras del hogar; (p) fomentará la concertación y el diálogo social entre los empresarios, los trabajadores y el Estado a través del Consejo Nacional de Trabajo,*

para promover el empleo, la competitividad de las empresas y asegurar los derechos de los trabajadores; (…)".