Comisión de Trabajo y Seguridad Social
Proyecto N° 4610/2022-CR

CÁMARA DE DIPUTADOS
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
RECIBIDO
PRESENTADO 19/08/2026 A LAS 1:06 PM CON RU 7266-CR
20 AGOSTO 2026 12:38 p. m.
FIRMADO DIGITALMENTE: ELOPEZ

CÁMARA DE DIPUTADOS
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
RECIBIDO
PROPOSICÓN LEGISLATIVA
00281-2026-2031-CD
RU 22986-CD ACTUALIZADA
16 SEPTIEMBRE 2026 07:38 p. m.
FIRMADO DIGITALMENTE: ASABARIAN

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Lima, 19 de agosto de 2026

OFICIO N° 232-2026 –PR

Señor
MIGUEL ÁNGEL TORRES MORALES
Presidente del Congreso de la República
Presente.-

Tenemos el agrado de dirigirnos a usted, con relación a la Ley que establece el sábado día no laborable compensable a favor del trabajador que pertenece a una confesión religiosa cuyo día de descanso o de guardar coincida con aquel. Al respecto, consideramos conveniente observarla por lo siguiente[1]:

De la Autógrafa de Ley

1. La Autógrafa de Ley cuenta con la siguiente fórmula legal:

> ***"Artículo 1. Objeto de la Ley***
> *La presente ley establece el sábado día no laborable compensable, a favor del trabajador público y privado que pertenece a una confesión religiosa cuyo día de descanso o de guardar coincida con aquel, para garantizar el derecho de libertad de religión.*
>
> ***Artículo 2. Pertenencia y acreditación***
> *Al inicio de la relación laboral:*
> *2.1 El trabajador pone en conocimiento del empleador la confesión religiosa a la que pertenece y si el día de descanso o día de guardar es sábado, para efectos de lo dispuesto en el artículo 1.*
> *2.2 La pertenencia del trabajador a la confesión religiosa se acredita con la constancia expedida por la autoridad respectiva de dicha confesión.*
>
> ***Artículo 3. Compensación de horas***
> *Las horas dejadas de trabajar durante el día de descanso o día de guardar establecido como no laborable en el artículo 1, son compensadas dentro de los diez días naturales inmediatos posteriores o en la oportunidad que establezca el empleador.*
>
> ***Artículo 4. Nulidad actos o pactos discriminatorios***
> *Son nulos y carecen de efecto legal las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos o acuerdos individuales, las decisiones unilaterales del empleador o cualquier otro similar, en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo que generen discriminación directa o indirecta por razón de religión.*
>
> ***DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL***
>
> ***ÚNICA. Adecuación de la normativa***
> *El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el plazo de sesenta días calendario contados a partir de la vigencia de la presente ley, adecúa la normativa correspondiente."*

1 Sobre la base del Informe N° 071-2026-JUS/GA e Informe N° 000090-2026-MTPE/4/8-DPF.

Observaciones a la Autógrafa de Ley

2. Al respecto, debemos señalar lo siguiente:

Sobre la afectación al principio de coherencia normativa

El artículo 1 de la Autógrafa de Ley tiene como propósito establecer el sábado como un día no laborable compensable para los trabajadores tanto del sector público como del privado, siempre y cuando profesen una religión que considere ese día como de descanso o de guardar. La finalidad de esta medida es poder garantizar plenamente el ejercicio del derecho fundamental a la libertad religiosa.

Sobre el particular, debe considerarse que la Constitución Política del Perú[2], en su inciso 3 del artículo 2, reconoce a la libertad religiosa como un derecho fundamental. En esa misma línea, el Tribunal Constitucional ha desarrollado el concepto de libertad de religión como derecho fundamental en la sentencia del Expediente N° 5680-2009-PA/TC, el cual supone: a) la facultad de profesar aquella creencia perspectiva religiosa que por voluntad propia escoja cada persona; b) la facultad de abstenerse de profesar cualquier tipo de creencia o perspectiva religiosa; c) la facultad de poder cambiar de creencia o perspectiva religiosa; y d) la facultad de hacer pública o de guardar reserva sobre la vinculación con una determinada creencia o perspectiva religiosa.

En el marco de lo señalado, la Ley N° 29635, Ley de Libertad Religiosa, dispone que el Estado garantiza el derecho fundamental de toda persona a la libertad de religión, el cual tiene como único límite tanto la protección del derecho de los demás a ejercicio de sus libertades públicas y derechos fundamentales como la protección del orden, la salud y moral públicos. Para dicho efecto, de acuerdo con el literal f) del artículo 3 de la citada norma, entre los derechos comprendidos en el ejercicio individual de la libertad de religión se encuentra el de conmemorar las festividades y **guardar el día de descanso que se considere sagrado en su religión**, debiéndose armonizar los derechos de los trabajadores con los de la empresa o administración pública para la que labore, y de los estudiantes con las instituciones educativas, conforme al reglamento de la presente ley.

Tal como se ha señalado, el Reglamento de la Ley N° 29635, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2016-JUS, en su artículo 7, dispone que **los empleadores de los sectores privado y público, entre otros, garantizan la observancia de los días sagrados, de descanso o de guardar**, procurando armonizarlos de manera razonable con la jornada laboral, según corresponda; sin perjuicio del ejercicio del poder de dirección que compete al empleador.

---

[2] Artículo 2.- Toda persona tiene derecho:
(...)
3. A la libertad de conciencia y de religión, en forma individual o asociada. No hay persecución por razón de ideas o creencias. No hay delito de opinión. El ejercicio público de todas las confesiones es libre, siempre que no ofenda la moral ni altere el orden público.

De lo expuesto, se advierte que actualmente existe una norma vigente que garantiza el derecho a la libertad de religión; y, específicamente, que otorga ampliamente el goce de los días sagrados o de descanso en beneficio de los trabajadores que profesan determinada religión, lo que resulta aplicable, de ser el caso, para el día sábado, conforme con lo planteado en la propuesta normativa bajo análisis.

En ese sentido, se observa que lo propuesto en la Autógrafa de Ley genera una superposición normativa en relación con lo previsto en le Ley N° 29635 y su Reglamento; por lo que en el marco del principio de coherencia normativa[3], es recomendable que cualquier precisión para el disfrute del trabajador de su derecho fundamental a la libertad de religión frente a la libertad de empresa, que se manifiesta mediante el poder de dirección del empleador, se efectúe en el marco de la Ley N° 29635, **evitando con ello la dispersión normativa que pueda dificultar su aplicación y la supervisión de su cumplimiento**.

Sobre la acreditación de la confesión religiosa al inicio de la relación laboral y su impacto en la libertad de empresa

El artículo 2 de la Autógrafa de Ley establece que, al inicio de la relación laboral, el trabajador pone en conocimiento del empleador la confesión religiosa a la que pertenece y si el día de descanso o día de guardar es sábado. La pertenencia del trabajador a la confesión religiosa se acredita con la constancia expedida por la autoridad respectiva de dicha confesión.

Al respecto, desde la perspectiva del derecho fundamental de igualdad de oportunidades y no discriminación, esta disposición requiere una especial valoración, toda vez que incorpora el tratamiento de información relacionada con la religión del trabajador, aspecto que constituye un motivo expresamente protegido por la normativa constitucional y por el Convenio N° 111, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), de la Organización Internacional del Trabajo - OIT. Por lo que, la información proporcionada por el trabajador deberá utilizarse exclusivamente para la aplicación de la ley y no podrá constituir un criterio para establecer diferencias de trato durante los procesos de selección, contratación, promoción o permanencia en el empleo.

Asimismo, corresponde evaluar que la forma y oportunidad en que dicha información es solicitada y acreditada no genere restricciones o diferencias injustificadas en el acceso al beneficio previsto por la Autógrafa de Ley.

Sobre el particular, se observa que al exigir la acreditación de la confesión religiosa a los trabajadores al inicio de la relación laboral, dejaría sin beneficio a aquellos que ya vienen laborando en la entidad o empresa; omitiendo

[3] El Tribunal Constitucional establece sobre el Principio de la Coherencia normativa señala que dicha noción implica la existencia de la unidad sistémica del orden jurídico, lo que, por ende, presume una relación armónica entre las normas que lo conforman. (...) Lo opuesto a la coherencia es la antinomia o conflicto normativo, es decir, la existencia de situaciones en las que dos o más normas que tienen similar objeto, prescriben soluciones incompatibles entre sí, de modo tal que el cumplimiento o aplicación de una de ellas acarrearía la violación de la otra, ya que la aplicación simultánea de ambas resulta imposible. (EXP. N° 005-2003-AI/TC).

salvaguardar el derecho a la libertad religiosa de todos los trabajadores.

Asimismo, **el referido artículo 2 de la Autógrafa de Ley** dispone que la pertenencia del trabajador a la confesión religiosa se acredita con la **constancia expedida por la autoridad respectiva** de dicha confesión.

Al respecto, corresponde observar que este extremo de la Autógrafa resulta difuso, toda vez que **no permite determinar con claridad los mecanismos institucionales mediante los cuales el empleador podrá verificar la existencia de la confesión particular del trabajador y que esta reconoce el sábado como día de descanso o de guardar. Asimismo, no se establece cómo se acreditará que la constancia presentada por el trabajador ha sido expedida por una autoridad competente dentro de la respectiva confesión religiosa.**

Más aún, debe tenerse en consideración que, de conformidad con el artículo 13 de la Ley N° 29635, Ley de Libertad Religiosa, la inscripción de las entidades religiosas en el Registro de Entidades Religiosas administrado por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos es voluntaria. En consecuencia, en nuestro país coexisten entidades religiosas inscritas y no inscritas, lo que plantea la necesidad de establecer criterios objetivos que permitan determinar la validez de las constancias emitidas por las respectivas autoridades religiosas.

Estos aspectos resultan indispensables para determinar el acceso al beneficio previsto en la Autógrafa de Ley y, por tanto, deben encontrarse definidos en la propia ley, a fin de dotar de certeza y predictibilidad a su aplicación.

En tal contexto, **el carácter difuso del ámbito de aplicación de la Autógrafa de Ley genera un impacto relevante en otros bienes jurídicos constitucionales, como el derecho fundamental a la libertad de empresa y el poder de dirección del empleador tanto en el ámbito público como privado**.

En lo que respecta al derecho a la libertad de empresa, cabe mencionar que de acuerdo con los artículos 58° y 59° de la Constitución Política, el Perú adopta la economía social de mercado como modelo que orienta el régimen económico nacional y la actuación del Estado hacia el desarrollo del país y el bienestar general. En este marco, nuestra Norma Fundamental reconoce un conjunto de libertades que constituyen elementos esenciales del referido régimen, entre ellas la libertad de empresa, industria, comercio y trabajo, además establece que el Estado debe garantizar las condiciones necesarias para el libre ejercicio de dichas libertades, dentro de los límites que impone el sistema constitucional.

La libertad de empresa adquiere especial relevancia ya que garantiza la participación de las personas en la vida económica de la Nación. Esta libertad comprende la posibilidad de acceder y permanecer en el mercado, así como desarrollar libremente actividades empresariales, lo cual presupone la potestad de determinar la organización, dirección y planificación de actividades económicas, en atención a las

condiciones del mercado y de nuestro ordenamiento jurídico.[4]

Bajo tales premisas, de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, las controversias que involucren el ejercicio de las libertades económicas deben resolverse considerando los principios que sean la base del régimen de economía social de mercado.[5] Ello no impide al legislador optar por fórmulas legislativas orientadas a salvaguardar determinados derechos fundamentales; sin embargo, deben guardar relación con las libertades económicas que puedan verse comprometidas.

En tal contexto, si bien es cierto que, como lo establece la Autógrafa de Ley, en el desarrollo de la actividad empresarial deben existir condiciones mínimas que aseguren un trato digno al trabajador, las cuales derivan del reconocimiento de sus derechos fundamentales, como es el caso de sus derechos laborales y su libertad religiosa; sin embargo, no puede desconocerse la facultad del empleador de dirigir, organizar y planificar su actividad empresarial. Es pertinente recordar que las condiciones del mercado pueden exigir que las empresas opten por diversas modalidades de organización del trabajo y que, en función de ello, planifiquen y desarrollen sus actividades económicas a fin de cumplir con las metas y objetivos que tracen; por lo que, al momento de establecer una medida que implique cierta injerencia en el derecho a la libertad de empresa, es necesario que la misma sea lo más acotada posible, a fin de que su aplicación por parte de los agentes económicos se realice en un marco de predictibilidad y seguridad jurídica.

Similar razonamiento corresponde respecto del empleador público que en uso de su poder de dirección tiene la obligación de garantizar una adecuada y oportuna prestación de servicios públicos; por lo que, en este extremo, será necesario que también se delimite con claridad con qué mecanismos de coordinación contarán las entidades públicas para la aplicación de la medida.

Sobre la compensación de horas dejadas de laborar

El artículo 3 de la Autógrafa de Ley dispone que las horas dejadas de trabajar durante el día de descanso o día de guardar establecido como laborable (sábado), son compensadas dentro de los diez (10) días naturales inmediatos posteriores o, en la oportunidad que establezca el empleador.

Sobre el particular, desde la perspectiva del derecho fundamenta laboral de igualdad de oportunidades y no discriminación, se considera que la compensación resulta compatible con dicho principio, en tanto la concesión del beneficio no supone una reducción de la jornada ordinaria ni genera un tratamiento remunerativo diferenciado respecto de los demás trabajadores, sino que establece una medida de ajuste razonable destinada a compatibilizar el ejercicio en la libertad religiosa con el cumplimiento de la jornada de trabajo.

---

4 Sentencias del Tribunal Constitucional recaídas en los expedientes 03479-2011-PA/TC, fj. 6; 03116-2009-PA/TC, fj 7–9; 01405-2010-PA/TC fj 13 – 16.

5 Sentencias del Tribunal Constitucional recaídas en los expedientes 03479-2011-PA/TC, fj. 5; 01405-2010-PA/TC fj 12.

No obstante, **se observa que la aplicación única de la medida de "compensación" puede implicar la reiteración semanal de esta distribución de horas por compensar, trasladando al trabajador la carga material del ejercicio de su libertad religiosa y convertir la compensación en una prolongación habitual de su jornada**. En consecuencia, toda disposición normativa debe impedir que el mecanismo derive en jornadas excesivas, superposición de periodos de recuperación, reducción del descanso efectivo, entre otros, a fin de evitar acuerdos lesivos mediante los cuales se sustituyan vacaciones u otros derechos laborales para saldar horas pendientes.

Sobre el mandato de adecuación normativa

La Única Disposición Complementaria Final de la Autógrafa de Ley prevé que el Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de trabajo y promoción del Empleo - MTPE, en el plazo de sesenta días calendario contados a partir de la vigencia de la presente ley, adecúa la normativa correspondiente.

Sobre ello, debemos señalar que **el mandato de adecuación normativa**, previsto en la Única Disposición Complementaria Final de la Autógrafa de Ley, **no identifica la normativa que sería objeto de tal adecuación**; por lo que se sugiere al legislador precisar la misma, de ser el caso.

Por las razones expuestas, se observa la Autógrafa de Ley, en aplicación del artículo 108 de la Constitución Política del Perú.

Atentamente,

KEIKO SOFÍA FIJIMORI HIGUCHI
Presidenta de la República

LUIS FERNANDO GALARRETA VELARDE
Presidente del Consejo de Ministros

LA COMISIÓN PERMANENTE DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE ESTABLECE EL SÁBADO DÍA NO LABORABLE COMPENSABLE A FAVOR DEL TRABAJADOR QUE PERTENECE A UNA CONFESIÓN RELIGIOSA CUYO DÍA DE DESCANSO O DE GUARDAR COINCIDA CON AQUEL

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley establece el sábado día no laborable compensable, a favor del trabajador público y privado que pertenece a una confesión religiosa cuyo día de descanso o de guardar coincida con aquel, para garantizar el derecho de libertad de religión.

Artículo 2. Pertenencia y acreditación

Al inicio de la relación laboral:

2.1 El trabajador pone en conocimiento del empleador la confesión religiosa a la que pertenece y si el día de descanso o día de guardar es sábado, para efectos de lo dispuesto en el artículo 1.

2.2 La pertenencia del trabajador a la confesión religiosa se acredita con la constancia expedida por la autoridad respectiva de dicha confesión.

Artículo 3. Compensación de horas

Las horas dejadas de trabajar durante el día de descanso o día de guardar establecido como no laborable en el artículo 1, son compensadas dentro de los diez días naturales inmediatos posteriores o en la oportunidad que establezca el empleador.

Artículo 4. Nulidad actos o pactos discriminatorios

Son nulos y carecen de efecto legal las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos o acuerdos individuales, las decisiones unilaterales del empleador o cualquier otro similar, en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo que generen discriminación directa o indirecta por razón de religión.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. Adecuación de la normativa

El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el plazo de sesenta días calendario contados a partir de la vigencia de la presente ley, adecúa la normativa correspondiente.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los veinticuatro días del mes de julio de dos mil veintiséis.

FERNANDO MIGUEL ROSPIGLIOSI CAPURRO
Presidente encargado del Congreso de la República

WALDEMAR JOSÉ CERRÓN ROJAS
Segundo Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA