CONGRESO de la REPÚBLICA

Congresista Isabel Cortez Aguirre

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Proyecto de Ley N° _____

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Área de Trámite y Digitalización de Documentos
09 NOV. 2021
RECIBIDO
Firma: Hora: 4:16 p

PROYECTO DE LEY QUE INCLUYE EL REFRIGERIO COMO PARTE DE LA JORNADA LABORAL

El **Grupo Parlamentario Juntos por el Perú**, a propuesta de la Congresista de la República que suscribe **Isabel Cortez Aguirre** en ejercicio de las facultades previstas en el artículo 107° de la Constitución Política del Estado, en concordancia con el artículo 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente proyecto de ley:

I. FÓRMULA LEGAL

PROYECTO DE LEY QUE INCLUYE EL REFRIGERIO COMO PARTE DE LA JORNADA LABORAL

Artículo 1°. - Objetivo de la ley

El objetivo de la presente ley es modificar la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo para considerar el tiempo del refrigerio como parte de la jornada laboral.

Artículo 2°. - Modificaciones normativas

Modifíquese el artículo 7 del T.U.O del Decreto Legislativo Nº 854, Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo modificado por la ley Nº 27671, quedando el texto de la siguiente manera:

> **Artículo 7.- Trabajo en horario corrido-refrigerio**
>
> En el caso de trabajo en horario corrido, el trabajador tiene derecho a tomar sus alimentos de acuerdo a lo que establezca el empleador en cada centro de trabajo, salvo convenio en contrario***, que sea más beneficioso para el trabajador y su salud. Todo tiempo dedicado al refrigerio forma parte de la jornada laboral y del horario de trabajo, y no podrá ser inferior a cuarenta y cinco (45) minutos. Salvo que exista acuerdo individual o convenio colectivo que mejore estas condiciones para el trabajador.***

Contacto: 01 3117777 (7256)
icortez@congreso.gob.pe

Jr. Ancash N° 569 – Oficina N° 229
Edificio Hospicio Ruiz Dávila

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. Vigencia de la Ley

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

Segunda. Implementación

La presente ley no se opondrá a condiciones más beneficiosas que el trabajador venga gozando, a su entrada en vigencia.

Tercera. Adecuación del reglamento

Adecúese el Reglamento del T.U.O de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, aprobado mediante Decreto Supremo 008-2002-TR y las demás disposiciones legales a la presente norma.

Lima, noviembre de 2021.

EDGARD REYMUNDO MERCADO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

ISABEL CORTEZ AGUIRRE
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

RUTH LUQUE IBARRA
Directiva Portavoz Titular
Grupo Parlamentario Juntos por el Perú
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

SIGRID BAZÁN NARRO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

RUTH LUQUE IBARRA
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **11** de **noviembre** del **2021**
Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 671** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:
1. TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

HUGO ROVIRA ZAGAL
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Siendo que la Jornada Laboral es el total de horas que un trabajador destina a ejercicio de su trabajo a lo largo de un día, semana o mes. Esta se determina por lo general en el contrato de trabajo y se somete a variaciones en los Convenios Colectivos de cada sector, institución o rubro laboral.

Es importante diferenciar la jornada laboral del horario de trabajo, este último es la distribución de la jornada en cada uno de los días laborales. A diferencia de la jornada laboral, el horario determina el momento exacto de inicio y final del trabajo.

En el Perú el término utilizado para la jornada laboral la encontramos en principio en la Constitución Política del Perú, que señala en su Artículo 25 que: "*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*". Este principio es reforzado por el artículo 1 del Decreto Legislativo 854: que señala que la jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias. Igualmente señala que se puede contar como cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo.

Bajo este concepto matriz, el presente Proyecto de Ley busca redefinir la regulación de los descansos, específicamente para el caso de los refrigerios. Evidentemente, esto bajo el derecho fundamental de los trabajadores a tener un tiempo para refrigerar cuando su horario de trabajo se realiza sin interrupciones.

Ello tomando en cuenta que existen algunos antecedentes en nuestra legislación. Así, el artículo 18 de la Resolución Ministerial Nº 480 de 20 de marzo de 1964, considera para los trabajadores de construcción civil que laboran en horario corrido, el tiempo de refrigerio como parte de la jornada laboral. Bajo lo siguiente:

> "Los trabajadores en construcción civil de la República que laboren en turnos corridos, percibirán ocho horas y media de salario por 8 horas de labor, con un descanso intermedio de media hora para que el trabajador pueda tomar sus alimentos; debiendo los empleadores proporcionar refrigerio consistente en dos sandwichs y un cuarto de litro de leche, por trabajador en cada turno".

A. SITUACIÓN ACTUAL DEL REFRIGERIO EN LA JORNADA LABORAL

La legislación laboral establece que, si bien el horario y tiempo lo establece el empleador, este debe ser como mínimo de 45 minutos. Pero, lo que no dice la norma es que el refrigerio forme parte de la jornada y horario de trabajo

En efecto, la normativa legal actual señala que el tiempo que el trabajador dedica a refrigerar no es computable como parte de su jornada laboral. Esto se sustenta bajo el supuesto económico; de que, el período en el que un trabajador refrigera no se produce ni se presta servicio, lo cual no genera beneficio al empleador.

La Corte Suprema ratifica este hecho en la Casación Laboral 10291-2015 CALLAO del 17 de agosto del 2016[1]. El argumento desarrollado por la Corte básicamente se sustenta en el T.U.O y el reglamento correspondiente del Decreto Legislativo Nº 854, Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo modificado por la ley Nº 27671.

Sin embargo, es necesario recalcar que desde el fundamento social, tal como lo ha mencionado Elmer Arce, los tiempos libres de los que goza el trabajador permiten su consolidación como ciudadano, mejoran su salud y hacen posible el descanso del trabajador. Por lo que, se le debe entender no solo como un derecho del trabajador, sino también como parte del interés empresarial; puesto que, la fatiga y el cansancio afectan negativamente el trabajo de las personas[2].

Es a partir de ello y de ese enfoque, que se plantea la modificación de la norma señalada en la parte inicial del presente proyecto y de esa forma se reconozca el refrigerio como parte de la jornada laboral.

B. ALCANCE DEL PRESENTE PROYECTO DE LEY

Efecto económico de la inclusión de los 45 minutos de refrigerio en la jornada laboral.

Se han realizado diversos estudios sobre el efecto que tendría incluir los 45 minutos de refrigerio en la jornada laboral. Una de las primeras reacciones es que esto implicaría una reducción de la jornada laboral y por ende un incremento indirecto de los salarios.

Sobre esta situación, tenemos que señalar que otorgarle 45 minutos al día a un trabajador por lo general trasladará su distribución de tiempo y efectividad dentro de los otros 435 minutos que le corresponde a su horario laboral. Esto por lo general no es percibido en el empleador dado que, por lo general, los trabajadores ya incluyen dentro de sus 8 horas momentos para asearse o realizar otras necesidades básicas.

Ahora, si queremos medir cuántos trabajadores tendría que contratar el empleador al otorgar 45 minutos adicionales a un trabajador, haciendo números,

[1]Sentencia de Corte Suprema de Justicia – Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria de 17 de agosto de 2016 (Expediente: 010291-2015). *vLex. (2021) Recuperado el 29 de octubre de 2021. WEB: https://vlex.com.pe/vid/650430381*

[2] Arce, Elmer. Derecho individual del trabajo en el Perú. Palestra Editores. Lima, 2013, pág. 431.

se tendría que contratar a un trabajador adicional por dos días. Entonces, podemos ver que si bien puede existir un costo, este sería mínimo para la empresa o entidad que contrate a los trabajadores.

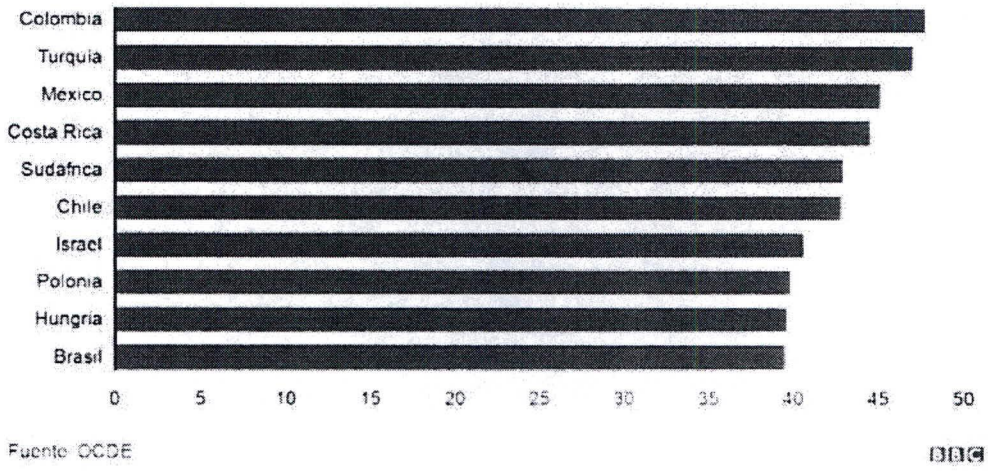
C. LA REDUCCION DE LA JORNADA LABORAL A NIVEL INTERNACIONAL

El Perú no está exento de un debate de reducción de jornada laboral, aunque la presente propuesta normativa no se dirige directamente a una reducción de jornada laboral, como lo experimentó Chile de 18 a 45 horas, sino a una reducción de 45 minutos, que como se explicó en puntos arriba, no implica en un margen de 8 horas diarias más que 9.37% de reducción de jornada laboral.

Sin embargo, puesto que la intención es configurar hacia una tendencia comparativa con países de la OCDE, es necesario también progresar hacia el nivel de jornadas laborales de estos países.

En ese sentido, tenemos el siguiente gráfico, en el que se realiza una distribución de los países que más jornada laboral tienen.

Países con más horas de trabajo semanal en la OCDE



Según el gráfico el único país de la OCDE que tiene una jornada laboral parecida al Perú es Colombia (48 horas semanales), mientras que el resto tienen menos de 45 horas y con una fuerte tendencia a seguir reduciéndola.

Sin embargo, actualizando la información, podemos encontrar que a través de la Ley Nº 2101 del 15 de julio de 2021, en Colombia se estableció que la jornada máxima legal se reducirá de 48 a 42 horas semanales sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos de los trabajadores. Las 42 horas semanales

podrán ser distribuidas de común acuerdo entre el empleador y el trabajador en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso[3].

Es decir que, incluso el país con el que se podía comparar el Perú ha reducido su jornada laboral y además de ello, considera dentro de la misma el refrigerio.

Esto nos demuestra que el Perú no puede ser anticíclico respecto al rumbo que toman los países de la OCDE respecto a la reducción de la jornada laboral.

III. EFECTOS DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN

La presente iniciativa legislativa modifica el artículo 7 del T.U.O del Decreto Legislativo Nº 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.

IV. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa, no genera costo al erario nacional puesto que su función es reforzar el cumplimiento de las obligaciones de promoción de condiciones para el progreso social y económico.

a. COSTOS ECONÓMICOS

La teoría económica, según el enfoque que se tome, señala que los impactos de una reducción legal de jornada laboral se manifiestan por lo general en términos agregados, es decir que, una reducción de la jornada en cualquier dimensión tiene que ir compensada por ganancias a nivel de productividad, sino la reducción de la jornada elevará los costos unitarios lo que produciría una caída de salarios.
A nivel laboral, una inclusión del tiempo de refrigerio en su jornada laboral incrementa su capacidad de negociación o su propia decisión de participar en el mercado laboral y por cuántas horas.

b. BENEFICIOS ECONÓMICOS

En el Perú y desde hace mucho tiempo se ha enquistado la idea de que el trabajador que descansa no produce, por lo que se pierde tiempo y entones productividad.

Sin embargo, no es el pensar de varias economías desarrolladas y vecinos que se han lanzado al proceso de reducción de horas laborales y romper el mito de que "largas jornadas laborales incrementan la productividad". En ese sentido,

[3] Véase recuperado de: https://allabogados.com/noticias/ley-2101-de-2021/

más que seguir la tendencia del ideal europeo, podríamos orientarnos a los avances en el ámbito latinoamericano, por ejemplo, Colombia. Tal como señala Iván Jaramillo: "es necesario terminar con los prejuicios que existen respecto de la productividad versus la cantidad de horas trabajadas, porque ya ha quedado claro que trabajar más horas no significa una mayor productividad"[4].

El 2013 una investigación realizada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), publicada en la revista *The Economist,* concluyó que cuanto más trabajaban las personas, más disminuía la productividad.

Asimismo la OIT ha determinado en un informe que "El vínculo entre la reducción de la jornada laboral y el aumento la productividad (producción por hora trabajada) está bien establecida"[5]

V. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La iniciativa legislativa encuentra coincidencia en el marco de las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional siguientes:

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.

[4] Abogado y director del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario. Comentario extraído de la revista virtual América Economía el 29 de octubre de 2021: https://www.americaeconomia.com/economia-mercados/finanzas/reduccion-de-jornada-laboral-la-lucha-que-comienza-instalarse-en

[5] Extraído de "Guide de mise en place: D'AMÉNAGEMENTS DU TEMPS DE TRAVAIL ÉQUILIBRÉS". Extraído el 2929 de octubre de 2021 dehttps://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_722497.pdf