Proyecto de Ley N° 3563/2022- 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
16 NOV. 2022
RECIBIDO
Hora 12:24
Firma

El grupo parlamentario Bloque Magisterial de Concertación Nacional, a iniciativa legislativa de 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 OTORGA CTS, DESCANSO REMUNERADO Y PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO A LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL

Artículo 1. - Objeto de la Ley
La presente ley tiene por objeto otorgar compensación por tiempo de servicios, descanso remunerado y protección frente al despido arbitrario a los trabajadores que prestan servicios personales remunerados y subordinados con cuatro o menos horas diarias, o veinte o menos horas semanales.

Artículo 2. - Modificación de los artículos 22 y 38 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728
Se modifican los artículos 22 y 38 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, de acuerdo al siguiente texto:

> **"Artículo 22.-** Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad **laboral** privada, **sea cual fuere su jornada laboral diaria** para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley, y debidamente comprobada.
>
> La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.
>
> La demostración de la causa **del despido** corresponde al empleador dentro de un proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido".

> **"Artículo 38.-** La indemnización por despido arbitrario **o injustificado** es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual porcada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones, **sea cual fuere su jornada laboral diaria.** Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba".

Artículo 3. - Modificación del artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios

Se modifica el artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo 001-97-TR, de acuerdo al siguiente texto:

> "**Artículo 4.- Están** comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios, **todos los trabajadores** sujetos al **régimen** común de la actividad privada, **sea cual fuere su jornada laboral diaria".**

Artículo 4. - Modificación de los artículos 10 y 12 del Decreto Legislativo 713

Se modifican los artículos 10 y 12 del Decreto Legislativo 713, Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, de acuerdo al siguiente texto:

> "**Artículo 10.-** El trabajador tiene derecho a treinta (30) días calendarios de descanso vacacional por cada año completo de servicios.
>
> **El derecho vacacional por días trabajados, también lo tienen los trabajadores a tiempo parcial, de cuatro horas o menos horas diarias, o 20 horas o menos semanales de trabajo.**
>
> Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que señala a continuación:
>
> a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho periodo, **sea cual fuere su jornada laboral diaria.**
>
> b) Tratándose de trabajadores cuya jornada diaria ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho periodo, **sea cual fuere su jornada laboral diaria.**
>
> c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en solo cuatro (4) o tres (3) días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho periodo. Se considera faltas injustificadas las ausencias no computables para el record conforme al artículo 13 de esta ley.
>
> [...]"
>
> "**Artículo 12. -** Para efectos del récord vacacional se considera como días efectivos de trabajo los siguientes:

a) La jornada **laboral diaria pactada entre las partes.**

[...]"

DISPOSICION COMPLEMENTARIA FINAL

Firmado digitalmente por: GUTIERREZ TICONA Paul Silvio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/11/2022 16:17:31-05

ÚNICA. Adecuación reglamentaria

El Poder Ejecutivo adecúa el Reglamento del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo 001-96-TR; el Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N°004-97-TR; el Reglamento del Decreto Legislativo 713, Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada y su respectivo, aprobado por Decreto Supremo N° 012-92-TR; a las modificaciones dispuestas en la presente ley en el plazo de treinta (30) días hábiles contados a partir de su vigencia.

Firmado digitalmente por: MEDINA HERMOSILLA Elizabeth Sara FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/11/2022 16:41:33-0500

Firmado digitalmente por: UGARTE MAMANI Jhakeline Katy FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/11/2022 16:09:44-0500

Firmado digitalmente por: GUTIERREZ TICONA Paul Silvio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/11/2022 16:17:12-05

Firmado digitalmente por: TELLO MONTES Nivardo Edgar FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16/11/2022 11:54:25-0500

Firmado digitalmente por: QUIROZ BARBOZA Segundo Teodomiro FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 15/11/2022 16:53:37-0500

Firmado digitalmente por: VASQUEZ VELA Lucinda FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16/11/2022 09:40:12-05

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **18** de **noviembre** de **2022**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 3563-2022-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. **ECONOMÍA, BANCA, FINANZAS E INTELIGENCIA FINANCIERA.**
2. **TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.**

JOSÉ F. CEVASCO PIEDRA
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

A) Situación actual y problemática de los trabajadores que prestan servicios a tiempo parcial

De acuerdo al artículo 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, *"todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación"*.

Asimismo, 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.*

De igual forma, el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos señala que *"toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas"*.

Por otro lado, el Convenio OIT N° 175, Ginebra, 1994, Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, regula en su artículo 6 que, *"los regímenes de seguridad social establecidos por ley que estén ligados al ejercicio de una actividad profesional deberán adaptarse de forma que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable; estas condiciones podrán determinarse de forma proporcional a la duración del tiempo de trabajo, a las cotizaciones o los ingresos, o mediante otros métodos que sean conformes a la legislación y la práctica nacionales"*.

Del mismo modo, el artículo 7 del precitado convenio de la OIT, establece que *"deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, en las siguientes esferas:*

(a) protección de la maternidad;
(b) terminación de la relación de trabajo;
(c) vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados, y
(d) licencia de enfermedad,
en el entendido de que las prestaciones pecuniarias podrán determinarse proporcionalmente a la duración del tiempo de trabajo o a los ingresos".

De manera que, tal como se puede verificar, la regulación internacional dispone que todo trabajador a tiempo parcial tiene derecho a los mismos beneficios recogidos en determinados derechos, de manera proporcional, otorgados a los trabajadores a tiempo completo.

Sobre el particular, en nuestra regulación nacional, la Constitución Política del Perú señala en el inciso 2) del artículo 2 que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Dispone, además que, nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica, o de cualquier otra índole.

De igual forma, el artículo 23 de la Carta Magna, precisa 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".*

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. Del mismo modo el artículo 27 establece que, la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

De otro lado, con relación a la normatividad específica en materia laboral aplicable a las relaciones de trabajo en el sector privado, tenemos que el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado con el Decreto Supremo 003-97-TR, en adelante Decreto Legislativo 728, establece en su artículo 4 que, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

Es decir, de acuerdo al artículo 4 de la precitada norma laboral, todo contrato de trabajo se presume a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario por parte del empleador, pudiendo celebrarse contratos a tiempo parcial.

Ahora bien, rigiéndonos por la normativa internacional, así como por nuestra constitución política podríamos señalar que a los trabajadores con contrato parcial les corresponden los mismos beneficios que tiene los trabajadores a tiempo completo de manera equitativa y proporcionalmente a las horas trabajadas; sin embargo, de acuerdo a las reglas estipuladas en el mismo Decreto Legislativo 728 vemos que actualmente no se encuentra regulado de acuerdo a los parámetros internacional y constitucionalmente establecidos, tal como se puede verificar a continuación:

- **Derecho a la protección frente al despido arbitrario:**

  El artículo 22 del Decreto Legislativo 728, señala que para que el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido. Estableciéndose en su artículo 38 que la indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de 12 remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba.

  En ese sentido, se tiene que la protección frente al despido arbitrario, de acuerdo a la norma laboral antes citada, solamente alcanza a los trabajadores que prestan servicios por cuatro a más horas diarias para un mismo empleador, es decir los trabajadores que laboren menos de cuatro horas diarias no cuentan con tal protección.

- **Derecho a la compensación por tiempo de servicios:**

  Respecto de la compensación por tiempo de servicios, el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado con el Decreto Supremo 001-97-TR, establece que *"sólo están comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas"*.

  Una vez más, esta norma que regula tan importante derecho, como lo es la compensación por tiempo de servicios, que resulta ser un seguro de desempleo para los trabajadores que dejan de laborar, no incluye a los trabajadores que prestan servicios menos de cuatro horas diarias.

- **Derecho al descanso remunerado:**

Con relación al derecho al descanso remunerado, el Decreto Legislativo 713, Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, en su artículo 10 señala que, el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Establece que dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación:

a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período.
b) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período.
c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al artículo 13 de esta Ley.

Asimismo, señala la citada norma que, por acuerdo escrito entre las partes, pueden adelantarse días de descanso a cuenta del período vacacional que se genere a futuro conforme a lo previsto en el presente artículo. Siendo que, en caso de extinción del vínculo laboral, los días de descanso otorgados por adelantado al trabajador son compensados con los días de vacaciones truncas adquiridos a la fecha de cese. Los días de descanso otorgados por adelantado que no puedan compensarse con los días de vacaciones truncas adquiridos, no generan obligación de compensación a cargo del trabajador.

De acuerdo al artículo 12 del mencionado Decreto Legislativo 713, para efectos del récord vacacional se considera como días efectivos de trabajo los siguientes:

a) La jornada ordinaria mínima de cuatro horas.
b) La jornada cumplida en día de descanso cualquiera que sea el número de horas laborado.
c) Las horas de sobretiempo en número de cuatro o más en un día.
d) Las inasistencias por enfermedad común, por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos siempre que no supere 60 días al año.
e) El descanso previo y posterior al parto.
f) El permiso sindical.

g) Las faltas o inasistencias autorizadas por ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador.
h) El período vacacional correspondiente al año anterior; y
i) Los días de huelga, salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal.

En ese sentido, de acuerdo a los artículos antes detallados del Decreto Legislativo 713, el derecho laboral fundamental al descanso remunerado solo les corresponde a los trabajadores con jornadas laborales mínimas de cuatro horas y no así a los trabajadores que presten servicios por menos de cuatros horas diarias.

En ese orden de ideas, se verifica que actualmente los trabajadores que prestan servicios bajo una relación de subordinación con menos de cuatro horas diarias no cuentas con derechos primordiales laborales tales como protección frente al despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios y al descanso remunerado que tanto la normativa internacional como constitucional protegen.

Sobre la precariedad en la que prestan servicios los trabajadores bajo este tipo de contratos con menos de cuatro horas diarias denominados *"part time"*, en el año 2019 ocurrió un caso lamentable en donde dos jóvenes fallecieron prestando servicios en un conocido restaurant de comida rápida, motivo por el cual salieron a la luz las pésimas condiciones laborales a las que están sujetas tales trabajadores, en la Nota de Prensa publicada en el diario "El Comercio" el 18 de diciembre de 2019[1], se consultó a especialistas en el tema, en donde se lee lo siguiente:

> *"(...) la abogada laboralista Adriana Tapia Quintanilla, gerente en PwC Perú, detalla que los empleados de medio tiempo si bien pueden estar en planilla, tienen algunos derechos recortados. Por ejemplo, no tienen estabilidad laboral ni se les considera la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS).*
>
> *Les pueden decir que hoy termina su contrato y no les pagan indemnización por despido arbitrario ni tampoco pueden pedir su reposición", explicó a El Comercio.*
>
> *Esto tiene que ver con el artículo 22 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), el cual precisa que solo para los trabajadores sujetos a régimen de la actividad privada "que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador" se toma en cuenta la existencia de una causa justa y debidamente comprobada para su desvinculación".*

Asimismo, se indica en la citada nota de prensa que:

[1] Información extraída del siguiente enlace:
https://elcomercio.pe/lima/sucesos/mcdonalds-y-la-precariedad-de-los-trabajos-part-time-para-jovenes-pueblo-libre-sunafil-ministerio-de-trabajo-full-time-derechos-laborales-noticia/

> *"Para Germán Lora,* ***esta falta de estabilidad laboral hace necesaria una revisión de la norma peruana****. "Hay que darle más importancia y revisar al contrato 'part time' para evidenciar los derechos que tienen los trabajadores de esta modalidad", remarcó a este Diario.* (Negrita y subrayado es nuestro)
>
> *En cuanto al sueldo, tampoco tienen derecho a la remuneración mínima vital, (...). No obstante, ambos letrados coinciden en que sí debe ser proporcional a las horas trabajadas. Además, también tienen derecho a pagos por horas extra "siempre que no sean en exceso y solo en casos excepcionales", agrega Germán Lora.*

Respecto a las vacaciones, se precisa que *"los especialistas consultados por este Diario informaron que la ley peruana no reconoce vacaciones para los trabajadores de tiempo parcial. No obstante, pueden acceder a al menos 7 días al año gracias a un convenio con la Organización Internacional de Trabajo (OIT)".*

En sentido, frente a la problemática analizada que actualmente tienen los trabajadores que prestan servicios menos de cuatro horas diarias a un mismo empleador, es que resulta necesario y urgente modificar los cuerpos normativos citados líneas arriba a fin de que estos trabajadores también cuenten con protección legal frente al despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios y descansos remunerados lo cual va en consonancia con la normatividad internacional y nuestra Constitución Política del Perú.

Por lo que se propone el presente proyecto de ley a fin de otorgar derechos laborales fundamentales a los trabajadores que prestan servicios personales remunerados y subordinados con cuatro o menos horas diarias, o veinte o menos horas semanales.

B) Fórmula Legal propuesta

En ese sentido, se propone modificar los artículos 22 y 38 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, de acuerdo al siguiente texto:

> "Artículo 22.- Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad laboral privada, sea cual fuere su jornada laboral diaria, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley, y debidamente comprobada por el empleador en caso de juicio".
>
> La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.
>
> La demostración de la causa del despido corresponde al empleador dentro de un proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido".

"Artículo 38.- La indemnización por despido arbitrario o injustificado es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual porcada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones, sea cual fuere su jornada laboral diaria. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba".

De igual modo, a fin de que cuenten con compensación por tiempo de servicios, se propone modificar el artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo 001-97-TR, de acuerdo al siguiente texto:

"Artículo 4.- Están comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios, todos los trabajadores sujetos al régimen común de la actividad privada, sea cual fuere su jornada laboral diaria".

De igual manera, a fin de que este sector de trabajadores también cuente con descanso remunerado, se propone modificar los artículos 10 y 12 del Decreto Legislativo 713, Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, de acuerdo al siguiente texto:

"Artículo 10.- El trabajador tiene derecho a treinta (30) días calendarios de descanso vacacional por cada año completo de servicios.

El derecho vacacional por días trabajados, también lo tienen los trabajadores a tiempo parcial, de cuatro horas o menos horas diarias, o 20 horas o menos semanales de trabajo.

Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que señala a continuación:

a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho periodo, sea cual fuere su jornada laboral diaria.

b) Tratándose de trabajadores cuya jornada diaria ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho periodo, sea cual fuere su jornada laboral diaria.

c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en solo cuatro (4) o tres (3) días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de

Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho periodo. Se considera faltas injustificadas las ausencias no computables para el record conforme al artículo 13 de esta ley.

[...]"

"Artículo 12. - Para efectos del récord vacacional se considera como días efectivos de trabajo los siguientes:

a) La jornada laboral diaria pactada entre las partes.

[...]"

Finalmente, con una disposición complementaria final, se propone que el Poder Ejecutivo adecúa el Reglamento del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo 001-96-TR; el Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N°004-97-TR; y el Reglamento del Decreto Legislativo 713, Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, aprobado por aprobado por Decreto Supremo N° 012-92-TR; a las modificaciones dispuestas en la presente ley en el plazo de treinta (30) días hábiles contados a partir de su vigencia.

Sobre lo antes propuesto, es importante mencionar que de acuerdo al portal web del Congreso de la República, en el periodo parlamentario 2016-2021, se presentaron iniciativas legislativas tales como los Proyectos de Ley 472/2016-CR y 7068/2020-CR, que abordaron la problemática que atraviesan los trabajadores con contratos laborales con menos de cuatro horas diarias, proponiendo mejoras en cuando a los derechos laborales que regulan la actividad laboral de dicho sector laboral, apreciándose que dicha anomalía social-laboral viene siendo de preocupación de anteriores legisladores y que a la fecha nada se ha hecho por solucionar tal problemática.

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 modificará el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo 001-97-TR y el Decreto Legislativo 713, Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a fin de mejorar los derechos y por ende dotar de mejores beneficios a los trabajadores que prestan servicios por menos de cuatro horas diarios a un mismo empleador, equiparándolos a los derechos y beneficios con los que

cuentan los trabajadores que laboran jornadas ordinarias de cuatro a más horas diarios, lo cual va en consonancia con derechos laborales fundamentales contenidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Convenio OIT N° 175 - Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial 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, ampliándose los derechos que gozan los trabajadores con jornadas ordinarias de trabajo a los trabajadores con contratos a tiempo parcial bajo un mismo empleador.

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

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

- 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 que prestan servicios menos de cuatro horas diarias.	• Ninguno.

• Respecto de derechos laborales reconocidos en el Convenio OIT N° 175 - Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial y en nuestra Constitución Política del Perú • Garantizar el pleno goce de los derechos al descanso remunerado, protección frente al despido arbitrario y a la compensación por tiempo de servicios. • 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.	

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; (…)".