CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRAMITE Y DIGITALIZACIÓN DE DOCUMENTOS
2 3 MAR 2021
RECIBIDO
Firma ..... Hora 10:54

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY Nºs 472/2016-CR y 7068/2020-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE UNA LEY QUE OTORGA BENEFICIOS SOCIALES A LOS TRABAJADORES QUE REALIZAN TRABAJOS A TIEMPO PARCIAL

COMISION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

PERÍODO ANUAL DE SESIONES 2020 – 2021

DICTAMEN

Señor Presidente:

Han ingresado para dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, los siguientes Proyectos de Ley:

1. El **Proyecto de Ley Nº 472/2016-CR**, del Grupo Parlamentario Frente Amplio por la Justicia, Vida y Libertad, a iniciativa del ex Congresista Hernando Ismael Cevallos Flores que propone la "Ley que restituye protección contra el despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios y vacaciones a trabajadores a tiempo parcial".

2. El **Proyecto de Ley N° 7068/2020-CR**, del Grupo Parlamentario Frente Popular Agrícola del Perú, a iniciativa de la Congresista Luz Milagros Cayguaray Gambini; propone la "Ley que otorga derechos laborales a los trabajadores a tiempo parcial de menos de cuatro horas".

Las iniciativas legislativas ingresaron en ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y el inciso c) del artículo 22, así como de los artículos 67, 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República.

Luego del análisis y debate correspondiente, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, en la Vigésima Sexta Sesión Ordinaria, celebrada el 16 de marzo de 2021, aprobó el dictamen por MAYORÍA de los congresistas presentes, Daniel Oseda Yucra; Presidente; Carlos Enrique Fernández Chacón, Vicepresidente; Miguel Ángel Gonzales Santos, Secretario; Tania Rosalía Rodas Malca; Hans Troyes Delgado; y los congresistas accesitarios Absalón Montoya Guivin y Jesús del Carmen Núñez Marreros. Con la abstención del congresista Carlos Alberto Almeri Veramendi. Presentaron licencias los congresistas Rolando Campos Villalobos, María Luisa Silupú Inga y José Alejandro Vega Antonio.

I. SITUACIÓN PROCESAL

a) Antecedentes

- **El Proyecto de Ley Nº 472/2016-CR** fue presentado a la Oficina de Trámite Documentario el 24 de octubre de 2016; ingresó a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social como única comisión dictaminadora el 03 de noviembre de 2016.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: GONZALES SANTOS MIGUEL ANGEL FIR 25842898 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19/03/2021 13:43:46-0500

- **El Proyecto de Ley Nº 7068/2020-CR** fue presentado a la Oficina de Trámite Documentario el 09 de febrero de 2021; ingresó a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social como única comisión dictaminadora el 12 de febrero de 2021.

II. OPINIONES E INFORMACIÓN RECIBIDA

a) Opiniones solicitadas.

Se han solicitado las siguientes opiniones:

- Confederación de Trabajadores del Perú (CTP), mediante el Oficio Nº 919-2020-2021/CTSS-CR, respecto al Proyecto de Ley 472/2016-CR.

- Confederación Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT), mediante el Oficio Nº 920-2020-2021/CTSS-CR, respecto al Proyecto de Ley 472/2016-CR.

- Confederación Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP), mediante el Oficio Nº 1970-2020-2021/CTSS-CR, respecto al Proyecto de Ley 7068/2020-CR.

- Confederación Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT), mediante el Oficio Nº 1971-2020-2021/CTSS-CR, respecto al Proyecto de Ley 7068/2020-CR.

- Confederación de Trabajadores del Perú (CTP), mediante el Oficio Nº 1972-2020-2021/CTSS-CR, respecto al Proyecto de Ley 7068/2020-CR.

- Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), mediante el Oficio Nº 1973-2020-2021/CTSS-CR, respecto al Proyecto de Ley 7068/2020-CR.

- Defensoría del Pueblo, mediante el Oficio Nº 1974-2020-2021/CTSS-CR, respecto al Proyecto de Ley 7068/2020-CR.

- Ministerio de Economía y Finanzas, mediante el Oficio Nº 1975-2020-2021/CTSS-CR, respecto al Proyecto de Ley 7068/2020-CR.

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante el Oficio Nº 1976-2020-2021/CTSS-CR, respecto al Proyecto de Ley 7068/2020-CR.

- Presidencia del Consejo de Ministros, mediante el Oficio Nº 1977-2020-2021/CTSS-CR, respecto al Proyecto de Ley 7068/2020-CR.

- Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante el Oficio Nº 1978-2020-2021/CTSS-CR, respecto al Proyecto de Ley 7068/2020-CR.

b) Opiniones recibidas.

La Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP), mediante carta Confiep pre-148-2018 de fecha 25 de julio de 2018, remitió sugerencias en cuanto al Proyecto de Ley 472/2016-CR.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: GONZALES SANTOS MIGUEL ANGEL FIR 25842898 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19/03/2021 13:43:56-0500

Con Oficio 048-2021-SE-CATP, la Confederación Autónoma de Trabajadores del Perú – CATP, ha remitido opinión respecto del Proyecto de Ley 7068/2020-CR, señalando que la modalidad contractual a tiempo parcial se ha convertido en el país una forma de eludir el pago de los derechos laborales de los trabajadores, los cuales ante la débil posición en la relación de trabajo deben aceptar las condiciones onerosas que utilizan los malos empresarios para sojuzgar sus derechos. El proyecto de ley corrige las distorsiones que existen en la actualidad y al amparo de los dispuestos en el Convenio 175 de la OIT, regula los derechos de estos trabajadores a fin de evitar la desigualdad social.

Con Carta 186-2021/GG/COMEXPERU, la Sociedad de Comercio Exterior del Perú ha remitido opinión respecto del Proyecto de Ley 7068/2020-CR, señalando que lo propuesto al implicar un mayor desembolso en la búsqueda de proteger a los trabajadores, necesariamente producirá el efecto contrario, pues la realidad es que a la gran mayoría de empleadores, más aun en la etapa de crisis económica que venimos atravesando, les resulta imposible cubrir los actuales beneficios laborales de la ley, inclusive en aquellos casos que ya se encuentran exonerados del pago de CTS, gratificaciones y utilidades.

III. CONTENIDO DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

3.1 Proyecto de Ley Nº 472/2016-CR propone una ley que restituye protección contra el despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios y vacaciones a trabajadores a tiempo parcial, de acuerdo a lo siguiente:

- En su artículo 1 establece que el contrato a tiempo parcial y su nueva modificatoria tendrá vigencia a partir de la publicación de la presente norma.

- En el artículo 2 se establece la modificación del artículo 4, añadiendo al artículo lo referente al límite de contratación de trabajadores bajo esta modalidad, señalando que la planilla total de la empresa solo puede sobrepasar el límite de 20% de la planilla total de la empresa, pudiéndose firmar contratos a tiempo parcial cuando la remuneración se cuantifique en función de las horas trabajadas. Asimismo, se establece que el trabajador a tiempo parcial goza de todos los derechos laborales que les corresponden a los trabajadores a tiempo completo.

- En el artículo 3 se modifica el artículo 22 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, suprimiéndose la facultad de despedir libremente por parte del empleador a los trabajadores que laboren menos de cuatro horas; con dicha modificatoria se anula la posibilidad de despedir libremente al trabajador contratado bajo este régimen laboral, facultad patronal que la legislación actualmente permite.

- En el artículo 4 se modifica el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo 001-97-TR, suprimiendo el requisito que impedía acceder

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: GONZALES SANTOS MIGUEL ANGEL FIR 25842898 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19/03/2021 13:44:07-0500

al pago de derechos laborales por la causal de las horas trabajadas; con dicha modificatoria se amplía el acceso de derechos laborales para todos los trabadores sujetos a la actividad privada, aun realizando trabajos a tiempo parcial.

- En el artículo 5 se modifica el artículo 10 del Decreto Legislativo 713, Legislación sobre descansos remunerados de trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, en relación al periodo vacacional, estableciéndose nuevos parámetros para acceder a ellos. Se tiene, que para el caso del trabajador a tiempo parcial que labore menos de 4 horas diarias o 24 horas semanales, tendrán derecho a vacaciones proporcionales de la siguiente forma:

- El trabajador tiene derecho a treinta (30) días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios:

  Dieciocho (18) días, para el trabajador cuya jornada se realiza entre 20 horas y 23 horas 59 minutos a la semana.

  Quince (15) días, para el trabajador cuya jornada se realiza entre 15 horas y 20 horas a la semana.

  Doce (12) días, para el trabajador cuya jornada se realiza entre 10 y 15 horas a la semana.

  Nueve (9) días, para el trabajador cuya jornada se realiza entre 5 horas y 10 horas a la semana.

  Seis (6) días, para el trabajador que cumple una jornada inferior a las 5 horas a la semana.

  En el caso del trabajador a tiempo parcial que labore menos de 4 horas diarias o 24 horas semanales y que cuente sólo con quince (15) días de vacaciones anuales, por ser contratado en el marco de un régimen laboral especial, tendrán derecho a nueve (9) días, ocho (8) días, seis (6) días, cinco (5) días y tres (3) días, respectivamente.

El derecho de vacaciones anuales, además del año completo de servicios, el trabajador estará condicionado al cumplimiento del récord siguiente:

- Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis (6) días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta (260) días en dicho periodo.

- Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de cinco (5) días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez (210) días en dicho periodo.

- 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

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: GONZALES SANTOS MIGUEL ANGEL FIR 25842898 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19/03/2021 13:44:19-0500

goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez (10) días en dicho periodo. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al artículo 12 de esta Ley.

- Finalmente, en las disposiciones complementarias finales se establece en la Primera Disposición la adecuación de los reglamentos del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo 001-97-TR; y, por último, del Decreto Legislativo 713, sobre descansos remunerados.

- La Única Disposición Complementaria Derogatoria, deroga el articulo 12 a) del Decreto Legislativo 713, legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

3.2 El Proyecto de Ley N° 7068/2020-CR, propone lo siguiente:

- En su artículo 1 establece que el objeto de la ley es otorgar derechos laborales a los trabajadores que laboran menos de cuatro (4) horas o veinte (20) semanales, derechos que en la actualidad le son negados por la norma, expresamente.

- En su artículo 2 establece la modificación de los artículos 4, 22 y 38 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR en los términos siguiente:

- En el artículo 4 se establece que el contrato de trabajo se realice también a plazo determinado y se amplía la potestad de firmar ambos contratos de forma verbal o escrita.

- Se amplía además la potestad de celebrar por escrito contratos de trabajo en régimen especial de jornada de labores, de tiempo parcial de cuatro (4) o menos horas diarias de trabajo.

- En el artículo 22 se amplían los supuestos de causa justa para el despido de los trabajadores que realizan trabajos menores a cuatro (4) horas, incluyéndose de ese modo a los trabajadores a tiempo parcial, por consiguiente, deberá este despido ser causal y a cargo del empleador su demostración en el proceso judicial.

- Se amplía la indemnización por despido arbitrario 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, incluyéndose de ese modo a los trabajadores a tiempo parcial.

- En su artículo 3 establece la modificación del artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo 001-97-TR, el cual señala que están comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios todos los trabajadores sujetos al régimen

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: GONZALES SANTOS MIGUEL ANGEL FIR 25842898 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19/03/2021 13:44:31-0500

común de la actividad laboral privada, sea cual fuere su jornada laboral diaria, incluyéndose de ese modo a los trabajadores a tiempo parcial.

- En su artículo 4 establece la modificación de los artículos 10 y 12 del Decreto Legislativo 713, Ley que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, y establece el derecho a contar con treinta (30) días de vacaciones, derecho vacacional ampliado para los trabajadores a tiempo parcial, de acuerdo al siguiente requisito:

  a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis (6) días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta (260) días en dicho periodo, sea cual fuere su jornada laboral diaria.

  b) Tratándose de trabajadores cuya jornada diaria ordinaria sea de cinco (5) días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez (210) 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 (10) días en dicho periodo. Se considera faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al artículo 13 de esta ley.

- En su artículo 12 establece que para efectos del récord vacacional se considera como días efectivos de trabajo: La jornada laboral diaria pactada entre las partes.

- Dentro de la Única Disposición Complementaria Final se establece la adecuación de la normativa establecida en la propuesta legal en el plazo de 30 días.

IV. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú de 1993.

- Convenio 158 de la OIT. Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo.

- Convenio 175 de la OIT. Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial.

- Convenio 183 de la OIT. Convenio sobre la protección de la maternidad.

- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Decreto Supremo 003-97-TR.

- Decreto Supremo Nº 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo.

- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

- Decreto Legislativo 713, legislación sobre descansos remunerados de trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por: GONZALES SANTOS MIGUEL ANGEL FIR 25842898 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19/03/2021 13:44:43-0500

V. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

5.1 Análisis técnico y normativo:

El inciso 2) del artículo 2 de la Constitución Política del Perú establece que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica, o de cualquier otra índole.

Asimismo, el Artículo 23 de la Constitución Política del Perú, precisa que el trabajo en sus diversas modalidades es objeto de atención prioritaria del Estado (...). Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

En el mismo tenor el artículo 26 de la Constitución Política del Perú, menciona 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.

También, el artículo 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos precisa, que todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley.

Que el artículo 7 del Convenio OIT N° 175, Ginebra, 1994, sobre el trabajo a tiempo parcial establece que, "Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a los de los trabajadores a tiempo completo en situaciones comparables en las siguientes esferas: a) protección de la maternidad, b) terminación de la relación laboral, c) vacaciones anuales y días feriados pagados; y, d) licencia de enfermedad.

En ese sentido, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social luego del estudio sobre el contenido de las iniciativas legislativas, dictámenes emitidos y la legislación vigente, considera necesario aprobar una ley con el objeto de garantizar los derechos laborales de los trabajadores que realizan trabajos bajo la modalidad de trabajo a tiempo parcial, regulada en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Decreto Supremo 003-97-TR, y que se complementa con otras disposiciones legales solo para acordarles ciertos beneficios sociales, que en el fondo constituyen actos discriminatorios que corresponde enmendar.

<u>Del Decreto Legislativo 728</u>

En nuestro país la flexibilidad del Derecho del Trabajo comenzó en la segunda mitad de 1991 con un conjunto de disposiciones con las que se dio curso a cambios sustanciales destinados a reducir las remuneraciones, introducir la inestabilidad real

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por: GONZALES SANTOS MIGUEL ANGEL FIR 25842898 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19/03/2021 13:44:56-0500

en el empleo, reforzar el poder del empleador y hacer del trabajo una fuente de recursos para determinadas entidades financieras1.

Parte de estas medidas fueron establecidas en el primigenio Decreto Legislativo 728 del 08/11/1991, denominado "Ley de Fomento del Empleo", a modo de justificación, aun cuando la intención real de sus creadores no fuera promoverlo. Personas que conocen de cerca el modo cómo fue legislado este derecho concluyen, que fueron abogados defensores de las grandes empresas que las elaboraron para defenderlos de esta vil manera.

Luego del 5 de abril de 1992, establecido un nuevo orden político, los cambios en la legislación laboral se intensificaron con la modificación de la legislación referida al contrato de trabajo y la estabilidad laboral y continuaron el año siguiente en la misma dirección para alcanzar en 1993 con la nueva Constitución el mayor rango legal en pro no solo de la iniciada flexibilización de la contratación laboral; sino que ahora se apuntaló a la total desregulación de la legislación laboral, cuya cúspide de protección social adoptó la Constitución del Perú de 1979.

Del contrato a tiempo parcial en la legislación

El contrato de trabajo es aquél que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o servirse de la actividad profesional de otro, bajo su dependencia o dirección[2].

En nuestra legislación existen varias modalidades de contratación laborales, siendo las principales:

- Contratos de trabajo a plazo indeterminado.
- Contratos de trabajo en régimen de tiempo parcial.
- Contratos de trabajo sujetos a modalidad.
- Contratos de trabajo especiales.
- Contratos de trabajo de situaciones especiales.

Por regla general, todo contrato de trabajo se presume a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario por parte del empleador nos indica el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Decreto Supremo 003-97-TR; es decir, todos los contratos tiene la estructura jurídica de ser de duración indeterminada, y si acaso se pretende acordar otra naturaleza jurídica, quien la alega tendrá que probarlo, ya que la existencia de la presunción legal indicada la inversión de la carga probatoria en juicio. Desafortunadamente, la práctica cotidiana de las relaciones laborales de nuestro país, han invertido la regla general antes mencionada, puesto que los contratos indeterminados son la excepción a la regla y abundan los contratos sujetos a

[1] JORGE RENDON VASQUEZ. Relaciones Laborales y Empleo Global. VI Congreso de Derecho del Trabajo y Seguridad Social-UNMSM 1995, pág. 44.
[2] Guillermo Cabanellas. Tratado de Derecho Laboral. Tomo II pág. 41.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: GONZALES SANTOS MIGUEL ANGEL FIR 25842898 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19/03/2021 13:45:09-0500

modalidad (9 modalidades), con el agravante de que en los últimos tiempos se ha incrementado la contratación a tiempo parcial, figura que en muchos casos se utiliza para reducir el pago de los beneficios sociales de los trabajadores contratados bajo esta modalidad. Las estadísticas nos acuerdan la fría demostración de lo aquí indicado, puesto que informan que por años no se presentan contratos laborales de duración indeterminada.

El contrato a tiempo parcial se encuentra regulado, en parte, en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Decreto Supremo 003-97-TR, complementándose algunas disposiciones con otras normas aplicables a los beneficios sociales que pudieran corresponder, y es aquí donde se da inicio a la precariedad e indefensión legal en la que discurren quienes suscriben contratos de trabajo de esta naturaleza jurídica.

Los derechos que corresponden al trabajador a tiempo parcial se deberían regir por el principio de igualdad3, es decir, un trabajador a tiempo parcial debería tener los mismos derechos que un trabajador a tiempo completo, proporcionalmente a las horas trabajadas y en situaciones laborales comparables respecto de quien tiene una prestación a tiempo completo, correspondiendo a la normativa señalar la forma de adecuarla con equidad y justicia.

Ahora bien, la aplicación o interpretación de las normas corresponde al juez especializado realizarla, quien debería aplicar el principio pro homine; es decir, interpretar la ley laboral con un plus de tutela, o lo que es lo mismo, echando mano al principio de in dubio pro homine frente a las dudas que en el Derecho del Trabajo son amplias, y tienen la virtud de renovarse en el diario transitar de los asuntos laborales, colocando en estos casos, como se sabe, el plato de la balanza a favor de la persona humana, "fin supremo de la sociedad y del Estado" (art. 1° de la Constitución). Que de esa forma se garantizaría una adecuada interpretación restrictiva de la duración de la jornada de trabajo a plazos y los beneficios que ella otorga a los trabajadores respecto al empleador. Sin embargo, lo aquí mencionado no es aplicado en los predios jurisdiccionales; de ahí que, frente a este magro diagnóstico legislativo, no hay más que el dictado de la ley prescriptiva a fin de llenar los vacíos legales que la jurisprudencia no ha querido llenar.

Que, finalmente, la OIT ha sellado la regulación que deben tener estos trabajadores en el Convenio OIT N° 175, Ginebra, 1994, sobre el trabajo en tiempo parcial, en cuyo artículo 7 se mencionan los derechos laborales que como mínimos deben percibir quienes trabajen bajo este excepcional régimen laboral, por tanto, normado positivamente por el Perú.

De la estabilidad en el trabajo:

El proyecto de ley establece la estabilidad relativa a los trabajadores a tiempo parcial, dado que la norma vigente les negaba este derecho, al establecer la condición de la protección legal de superar las cuatro (4) horas diarias o veinticuatro (24) semanales, a fin de brindar a partir de este parámetro algunos derechos sociales, lo que en la

"(...) habida cuenta que el principio constitucional de la igualdad es de naturaleza subjetiva; es decir, pertenece a todo trabajador; por lo tanto, pasible de ser oponible a su trasgresor, desde que sugiere que el trato de los iguales ha de ser igual y desigual el de los desiguales". Francisco Gómez Valdez. Revista Ius Resistentiae, año IV, III, 2018, Lima. pág. 1908.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: GONZALES SANTOS MIGUEL ANGEL FIR 25842898 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19/03/2021 13:45:24-0500

práctica permitía actuar en burla de la propia ley, ya que la línea divisoria del derecho lo acordaba la labor a ejecutar después de las cuatro (4) horas diarias o veinticuatro (24) semanales. Señalar estas pautas legales en un país que adolece del control administrativo laboral, es la puerta abierta existente para ir en reverso de la misma ley.

Con los parámetros legales antes dichos, los trabajadores a tiempo parcial estaban sujetos a la voluntad unilateral de su empleador que, en cualquier momento de la relación laboral, inclusive después de años de servicios podía despedirlos, sin derecho a indemnización por el despido llevado a cabo, debido a que es la misma ley que señala que la ruptura de este contrato es sin causa alguna. Quienes se han visto a laborar bajo este marco legal nunca tuvo un proyecto de trabajo ni de vida adecuada.

Por ello, la necesidad de establecer iguales garantías sociales para los trabajadores a tiempo parcial, respecto de los que acceden los que laboran dentro del régimen general de trabajo, que, por superar el periodo de prueba, solo podrán ser despedidos si hubiera una causal grave de despido establecida en la norma.

A decir del jurista Jorge Rendón Vásquez, la estabilidad en el trabajo, desde el punto de vista económico, les permite a los empleadores:

> "1.- Despedir a los trabajadores y contratar a otros con calificaciones superiores o con una capacidad laboral mayor a las de los que despiden, pero con remuneraciones inferiores;
> 2.- Mantener altas tasas de rendimiento en los trabajadores que permanecen en el empleo, en todos los niveles, quienes deberán esforzarse más allá, incluso, de su capacidad, si desean permanecer en el empleo;
> 3.- Someter a una rígida disciplina a los trabajadores mantenida con la amenaza permanente del despido"[4].

La estabilidad en el empleo permite, asimismo, la organización de los trabajadores a fin de defender sus derechos a través de sus organizaciones sindicales, situación que en la actualidad no es permitido al trabajador que tiene en práctica un contrato de tiempo parcial precario, ya de por sí una gran limitación para que el principio laboral de la continuidad en el trabajo le sea posible; por ese motivo, está establecido que sean pocos los trabajadores que ejecutan estos contratos laborales quieran afiliarse a una organización sindical de su elección, ante el temor de represarías o la simple pérdida de su empleo.

Queda claro, entonces, que económica y jurídicamente el régimen de extinción del contrato de trabajo se articula en la práctica para estar presente en toda la legislación laboral; pero de manera devastadora para los que ejecutan contratos de trabajo a tiempo parcial, al poder ser despedidos en cualquier momento y sin causa alguna. A mayor libertad del empleador para despedir es menor la posibilidad de aplicación de las normas protectoras del derecho del trabajo hacia los trabajadores y viceversa. Sin estabilidad los derechos individuales y colectivos son casi siempre letra muerta. Frente a este panorama, con bastante éxito los países escandinavos han creado la flexiseguridad, de modo que cuanto más flexibles son las contrataciones laborales, mayores son las protecciones que el trabajador tiene de su legislación social, proyecto legislativo que ha invadido el mundo social contemporáneo.

[4] JORGE RENDON VASQUEZ. Derecho del Trabajo, Relaciones Individuales, Editorial Tarpuy, Lima, 1994.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: GONZALES SANTOS MIGUEL ANGEL FIR 25842898 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19/03/2021 13:45:41-0500

En el presente proyecto legal se amplía la protección legal a todos los trabajadores, modificando el requisito para ampliarlo a los trabajadores a tiempo parcial, norma que está en consonancia con el carácter constitucional establecido en el art. 22° de la Constitución del Perú que a la letra dice: "El trabajo es [...] un derecho.", derecho que se traduce no sólo por la posibilidad efectiva de acceder a un trabajo, sino también por la conservación del empleo, luego de superado el período de prueba, para no ser despedido, a menos que existan razones subjetivas u objetivas que lo justifiquen.

5.2 ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente norma no irroga gastos a la administración pública, dado que está dirigida principalmente a las relaciones laborales de la actividad privada, en donde se amplían los derechos negados a los trabajadores sujetos al contrato a tiempo parcial.

5.3 ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

La norma propuesta tiene impacto positivo en el ordenamiento jurídico laboral, lo cual hace tolerable y pacífica su admisión a dicho ordenamiento y lo hace compatible con las normas supranacionales de protección de los derechos fundamentales laborales. Asimismo, es importante recordar que es deber del Estado garantizar el principio y derecho de igualdad estipulado en la Carta Magna, en el artículo 2, inciso 2, referido a la igualdad ante la ley, por lo que es necesario que, a través de una ley se equiparen los beneficios sociales que tienen los trabajadores del régimen general a esta modalidad de contrato de trabajo.

VI. CONCLUSIÓN

En atención a las consideraciones expuestas y de conformidad con lo establecido en el literal b) del artículo 70 del Reglamento del Congreso, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social recomienda la aprobación de los Proyectos de Ley 472/2016-CR y 7068/2020-CR, que, con texto sustitutorio, propone la ley que otorga beneficios sociales a los trabajadores que realizan trabajos a tiempo parcial, con el siguiente texto sustitutorio:

TEXTO SUSTITUTORIO

LEY QUE OTORGA BENEFICIOS SOCIALES A LOS TRABAJADORES QUE REALIZAN TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto otorgar derechos laborales a los trabajadores que prestan servicios personales remunerados y subordinados con cuatro o menos horas diarias, o veinte o menos horas semanales.

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por: GONZALES SANTOS MIGUEL ANGEL FIR 25842898 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19/03/2021 13:46:55-0500

Artículo 2. Modificación de los artículos 4, 22 y 38 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728

Modifícanse los artículos 4, 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 4.-** 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 pueden celebrarse por escrito **contratos de trabajo** en régimen **especial de jornada de labores de tiempo parcial de cuatro o menos horas diarias, o 20 o menos horas semanales de trabajo.**
>
> **La contratación de trabajadores a tiempo parcial de cuatro o menos horas diarias, o 20 o menos horas semanales de trabajo, no deberá exceder el 20% de la planilla total de trabajadores de la empresa. Los contratos a tiempo parcial se suscriben únicamente cuando la remuneración se cuantifique en función a las horas trabajadas y no en los resultados".**
>
> **"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".

Artículo 3.- Modificación del artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650

Modifícase el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo 001-97-TR, de acuerdo al siguiente texto:

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por:
GONZALES SANTOS MIGUEL
ANGEL FIR 25842898 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19/03/2021 13:46:08-0500

"**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
Modifícanse 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

ÚNICA. Adecuación reglamentaria
El Poder Ejecutivo adecúa el Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo 001-96-TR; el Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650, Ley de

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: GONZALES SANTOS MIGUEL ANGEL FIR 25842898 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19/03/2021 13:46:22-0500

Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo 004-97-TR; y el Reglamento del Decreto Legislativo 713, sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, aprobado por Decreto Supremo 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.

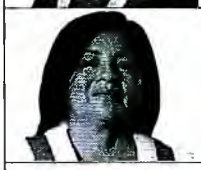
Dése cuenta.

Sala de sesiones.

Lima, 16 de marzo de 2021

MIEMBROS TITULARES		
	1. Daniel Oseda Yucra FREPAP Presidente	FIRMA DIGITAL Firmado digitalmente por: FERNANDEZ CHACON Carlos Enrique FAU 20161749126 soft Motivo: En señal de conformidad Fecha: 19/03/2021 16:58:43-0500
	2. Carlos Enrique Fernández Chacón Frente Amplio Vice-Presidente	
	3. Miguel Ángel Gonzales Santos Partido Morado Secretario	
	4. Carlos Alberto Almeri Veramendi Podemos Perú	
	5. Rolando Campos Villalobos Acción Popular	
	6. Omar Merino López Alianza para el Progreso	

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: GONZALES SANTOS MIGUEL ANGEL FIR 25842898 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19/03/2021 13:46:40-0500

	7. Tania Rosalía Rodas Malca Alianza para el Progreso	Firmado digitalmente por: RODAS MALCA Tania Rosalia FAU 20161749126 soft Motivo: En señal de conformidad Fecha: 19/03/2021 21:03:46-0500
	8. María Luisa Silupú Inga Fuerza Popular	
	9. Hans Troyes Delgado Acción Popular	
	10. José Alejandro Vega Antonio Unión por el Perú	
MIEMBROS ACCESITARIOS		
	1. José Luis Ancalle Gutiérrez Frente Amplio	
	2. Julio Fredy Condorí Flores Alianza para el Progreso	
	3. Cecilia García Rodríguez Podemos Perú	
	4. Absalón Montoya Guivin Frente Amplio	
	5. Jesús del Carmen Núñez Marreros FREPAP	

	6. María Del Carmen Omonte Durand Alianza para el Progreso	
	7. Marcos Antonio Pichilingue Gómez Fuerza Popular	
	8. Perci Rivas Ocejo Alianza para el Progreso	
	9. Gilmer Trujillo Zegarra Fuerza Popular	
	10. Valeria Carolina Valer Collado Fuerza Popular	
	11. Widman Napoleón Vigo Gutiérrez Fuerza Popular	
	12. Edward Alexander Zárate Antón Fuerza Popular	

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por:
GONZALES SANTOS MIGUEL
ANGEL FIR 25842898 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19/03/2021 13:47:11-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: NUÑEZ MARREROS JESUS DEL CARMEN FIR 18694109 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 20/03/2021 11:15:04-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: OSEDA YUCRA DANIEL FIR 43762724 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18/03/2021 00:49:28-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: GONZALES SANTOS MIGUEL ANGEL FIR 25842898 hard
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 19/03/2021 13:48:16-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: GONZALES SANTOS MIGUEL ANGEL FIR 25842898 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19/03/2021 13:47:28-0500

mp.interno

De:	mesadepartesvirtual@congreso.gob.pe
Enviado el:	lunes, 22 de marzo de 2021 04:01 p.m.
Para:	DCALDAS@congreso.gob.pe
Asunto:	Mensaje Usuario Interno - Dictamenes
Datos adjuntos:	ba9063066e63be4b97cee55d0c66037b.pdf
Marca de seguimiento:	Seguimiento
Estado de marca:	Marcado

[Solicitante]: DCALDAS@congreso.gob.pe
[Asunto]: Mensaje Usuario Interno - Dictamenes
[Mensaje]: DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 472/2016-CR y 7068/2020-CR. DICTAMEN APROBADO CON LA DISPENSA DE LA APROBACION DEL ACTA PARA EJECUTAR LOS ACUERDOS TOMADOS, DISPENSA QUE HA SIDO APROBADO POR UNANIMIDAD.
[Fecha]: 2021-03-22 16:01:18
[IP]: 181.67.168.153

Su mensaje ha sido recibido.
Por favor, **NO responda a este mensaje**, es un envío automático de una cuenta no supervisada.