



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRE”  
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

## **INFORME N° 0029-2021-MTPE/2/14.1**

**PARA** : **JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE**  
Director General de Trabajo

**ASUNTO** : Opinión sobre Proyecto de Ley N° 5099/2020-CR.

**REFERENCIA** : H.R. E-73624-2020.

**FECHA** : 09 de marzo de 2021

---

### **I. ANTECEDENTES**

1. Mediante el documento de la referencia, la Comisión de Economía, Banca, Finanzas e Inteligencia Financiera del Congreso de la República solicita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emitir opinión técnica sobre el Proyecto de Ley N° 5099/2020- CR, que propone la Ley de reforma constitucional que establece el tiempo máximo de la jornada laboral (en adelante, el proyecto de ley).
2. Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 64 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, la Dirección de Normativa de Trabajo cuenta con la función de emitir opinión técnica en materia de trabajo.

En atención a lo expuesto, esta Dirección procede a pronunciarse sobre lo solicitado en el marco de sus competencias.

### **II. BASE LEGAL**

- Constitución Política del Perú.
- Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

### **III. ANÁLISIS**

1. El proyecto de ley plantea la modificación del artículo 25 de la Constitución, a efectos de establecer que la jornada ordinaria de trabajo es de siete (7) horas diarias o cuarenta y dos (42) horas semanales, como máximo.

Además, en su Primera Disposición Complementaria Final propone establecer la nulidad de toda reducción de sueldo, remuneración, retribuciones complementarias y cualquier derecho o beneficio de orden laboral que se disponga como consecuencia de la aplicación de la nueva jornada ordinaria de trabajo, considerando como falta grave la contravención de dicha disposición por el empleador.

2. De acuerdo a lo señalado en la exposición de motivos del proyecto de ley, la propuesta descrita se fundamenta en que “existe una tendencia razonable de reducción de horas de

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: YT1MZLQ



la jornada laboral, lo que incide en la productividad del trabajador, pues el tiempo libre se utiliza en actividades de recreo o descanso, que le permiten mejorar su estado de salud mental y físico”. Además, se señala que dicha medida tiende a preservar las condiciones de salud del trabajador, a mejorar los hábitos saludables y generar mayor motivación para el trabajo, favoreciendo la productividad laboral y demás aspectos positivos en otros ámbitos de la sociedad (reducción del tránsito vehicular, disminución de los niveles de violencia familiar y social, entre otros).

3. Al respecto, es preciso tener en cuenta los instrumentos internacionales ratificados por nuestro país y que informan la configuración del derecho a la jornada máxima de trabajo<sup>1</sup>.

Así, en primer lugar, tenemos el artículo 2 del Convenio N° 1 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual dispone que, en todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, la duración del trabajo personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana.

Por su parte, el artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos dispone que toda persona tiene el derecho a una limitación razonable de la duración del trabajo.

El literal d) del artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren, en especial, la limitación razonable de las horas de trabajo.

El literal g) del artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, conocido como “Protocolo de San Salvador”, establece que los Estados garantizarán la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales, y que las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos.

En atención a ello, el proyecto de ley guarda correspondencia con las precitadas disposiciones convencionales.

4. Apreciamos además que la reducción de la jornada máxima de trabajo, diaria y semanal, sería acorde con el principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo, enunciado por la OIT en el Convenio N° 047, Convenio sobre las cuarenta horas, y en la Recomendación N° 116, Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo<sup>2</sup>, y, en términos generales, con el principio de progresividad en materia de derechos sociales, económicos y culturales.
5. No obstante lo expuesto, es necesario que toda propuesta normativa dirigida a reducir la jornada máxima de trabajo esté acompañada de una evaluación social, política y

---

<sup>1</sup> De acuerdo con la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los tratados internacionales sobre la misma materia ratificados por el Perú.

<sup>2</sup> El Convenio N° 047 de la OIT no contiene obligaciones jurídicas para el Estado Peruano al no encontrarse ratificado por nuestro país; sin embargo, conjuntamente con la Recomendación N° 116, señala pautas para orientar la política, la legislación y la práctica de los Estados Miembros.



económica de la viabilidad de la misma, previendo los efectos que dicha propuesta tendría sobre el conjunto de actores y destinatarios de la norma. En tal sentido, debe considerarse las características actuales del mercado laboral peruano, donde observamos no solo la tasa de desempleo, sino también otras características como son la informalidad laboral, el nivel de cualificación de la mano de obra y el predominio de las micro y pequeñas empresas (MYPE). El proyecto de ley carece de esta evaluación, más amplia y necesaria, de la situación del empleo en nuestro país y de los problemas identificados.

6. Asimismo, debe considerarse las condiciones de la economía nacional, teniendo en cuenta el actual contexto que atraviesa nuestro país a consecuencia de la pandemia por COVID-19, contexto en el cual, ha sido necesario adoptar medidas restrictivas y de aislamiento social para reducir el riesgo de propagación del mencionado virus en el territorio nacional. Dichas medidas han afectado considerablemente las perspectivas de crecimiento de la economía peruana, así como la dinámica de distintos sectores productivos, por lo que tampoco debe perderse de vista que, en ese contexto, las MYPES constituyen un sector que se encuentra en una especial situación de desventaja o vulnerabilidad, razón por la cual, debe evaluarse el impacto que la medida de reducción de la jornada máxima de trabajo tendría sobre este particular grupo de empleadores, lo cual tampoco ha sido considerado por el legislador.
7. En lo que respecta a la conciliación de la vida laboral y familiar como una de las finalidades de la reducción de la jornada que se propone, debemos mencionar que el marco laboral vigente ya contempla diferentes medidas que promueven dicha conciliación, como son el adelanto y el fraccionamiento del descanso vacacional, regulados en los artículos 10 y 17, respectivamente, del Decreto Legislativo N° 713; las modalidades de teletrabajo y trabajo remoto, reguladas en la Ley N° 30036 y el Decreto de Urgencia N° 026-2020, respectivamente; y las licencias con goce de remuneraciones, establecidas por norma expresa ante supuestos o casos específicos (maternidad, paternidad, adopción, etc.).

Al respecto, el legislador no ha evaluado la idoneidad y necesidad de la propuesta de reducción de la jornada máxima de trabajo, en contraste con otras medidas que también promueven la conciliación de la vida laboral y familiar.

8. Por todo lo expuesto, si bien el proyecto de ley sigue la línea de las normas internacionales que procuran una limitación razonable de la jornada de trabajo, consideramos que no resulta viable por carecer de los necesarios elementos de análisis mencionados en los puntos 5, 6 y 7 del presente informe. En esa línea, carece de objeto pronunciarnos sobre la Primera Disposición Complementaria Final del proyecto de ley, referida a la nulidad de todo recorte de derechos laborales como consecuencia de la aplicación de la nueva jornada máxima de trabajo.

#### **IV. CONCLUSIONES**

El proyecto de ley que propone una reforma constitucional que reduce la jornada máxima de trabajo a siete (7) horas diarias o cuarenta y dos (42) horas semanales es inviable porque carece de una evaluación de las características del mercado laboral peruano (en donde las MYPES tienen una presencia importante), así como de las condiciones actuales de la economía nacional, teniendo en cuenta el actual contexto que atraviesa nuestro país a consecuencia del COVID-19. Igualmente, no toma en cuenta que, en lo que respecta a la conciliación de la vida laboral y



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

*“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRE”  
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”*

familiar que promovería la reducción de la jornada laboral, existen ya otras medidas del ordenamiento jurídico vigente que apuntan a dicha finalidad.

Atentamente,

**Renato Sarzo Tamayo**  
**Director de Normativa de Trabajo**

H.R E-073624-2020