



INFORME N° 438 -2022-MTPE/2/14.1

PARA : **KENNY DÍAZ RONCAL**
Director General de Trabajo

DE : **SERGIO SALGUERO AGUILAR**
Director de Normativa de Trabajo

ASUNTO : Propuestas en materia de pobreza, salud, agricultura y trabajo

REFERENCIA : a) Oficio Múltiple N° D001691-2022-PCM-SC
b) Carta S/N de fecha 12 de septiembre de 2022

FECHA : 17 de octubre de 2022

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle muy cordialmente y al mismo tiempo informar a usted lo siguiente:

I. ANTECEDENTES

- 1.1 Mediante el documento de la referencia a), la Secretaría de Coordinación de la Presidencial del Consejo de Ministros traslada a la Secretaría General del MTPE el documento de la referencia b), el cual contiene propuestas en materia de pobreza, salud, agricultura y trabajo, presentadas por el ciudadano Ángel Rodríguez Rodríguez.
- 1.2 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 tiene entre sus funciones emitir opinión técnica en materia de trabajo en el sector privado. Por tanto, esta Dirección procede a emitir la correspondiente opinión técnica en el marco de sus competencias.

II. BASE LEGAL

- 2.1. Constitución Política del Perú.
- 2.2. Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y modificatorias (LOF del MTPE).
- 2.3. 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 (ROF del MTPE).

III. SOBRE LO SOLICITADO

- 3.1. Mediante documento de la referencia b), el ciudadano Ángel Rodríguez Rodríguez presenta las siguientes propuestas en materia de trabajo:

“Trabajo una mirada al futuro

Introducir cambios en las leyes laborales en tiempos del teletrabajo

Introducir jornada laboral por horasJornada de 4x5= 20 horas semana, 5 días 4 horas x díaJornada de 4x6= 24 horas semana, 6 días 4 horas x díaJornada de 8x4= 32 horas semana, 4 días 8 horas x díaEstarán en planilla con beneficios sociales salud y Pensión la salud a cargo del empleador y la pensión a cargo del trabajador, seguro de desempleo a cargo del empleador.Desaparece el término sueldo mínimo, en su lugar se denominará costo Hora mínima, y el horario se pacta entre trabajador y empleador como se puede apreciar son tiempos de remunerar por resultados y no por permanencia. Se requiere una ley que regule esta modalidad de trabajo flexible.Los regímenes laborales actuales continúanLa jornada máxima legal prevista en la Constitución Política del Perú es de ocho (08) horas diarias o de cuarenta y ocho (48) horas semanales.Se entiende como horas semanales aquellas comprendidas en un periodo de 7 días no obstante se puede establecer por ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a la máxima legal.Se encuentran excluidos de la jornada máxima los trabajadores de confianza y los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata porque realizan su trabajo sin supervisión del empleador, caso del teletrabajo.Horario de trabajo es la medida de la jornada, determina con exactitud la hora de ingreso y la hora de salida de cada día de trabajo.” (Subrayado nuestro)

- 3.1. Sobre el particular, conforme el artículo 63 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 competencias en materia de relaciones individuales y colectivas de trabajo en el sector privado; por lo que esta Dirección procede a atender los puntos relacionados a jornada de trabajo, teletrabajo y remuneración mínima.

IV. ANÁLISIS

a. Sobre la jornada de trabajo

- 4.1. Mediante el documento de la referencia b), el ciudadano propone la reducción de la jornada de trabajo, a través de los siguientes mecanismos:

“(…)

Jornada de 4x5= 20 horas semana, 5 días 4 horas x día

Jornada de 4x6= 24 horas semana, 6 días 4 horas x día

Jornada de 8x4= 32 horas semana, 4 días 8 horas x día

(…)

Hora mínima, y el horario se pacta entre trabajador y empleador como se puede apreciar son tiempos de remunerar por resultados y no por permanencia, Se requiere una ley que regule esta modalidad de trabajo flexible.

(…)

Se entiende como horas semanales aquellas comprendidas en un periodo de 7 días no obstante se puede establecer por ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a la máxima legal. Se encuentran excluidos de la jornada máxima los trabajadores de confianza y los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata porque realizan su trabajo sin supervisión del empleador, caso del teletrabajo. Horario de trabajo es la medida de la jornada, determina con exactitud la hora de ingreso y la hora de salida de cada día de trabajo.”

- 4.2. Al respecto, es de señalar que la jornada máxima legal se encuentra regulada por el artículo 25 de la Constitución:

“Artículo 25.- Jornada Ordinaria de trabajo

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.

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.”

- 4.3. En tal sentido, considerando que, lo propuesto por el ciudadano está dirigido a una modificación del máximo legal, es de señalar que, ello implicaría una modificación de la Constitución, la misma que no es competencia del sector.
- 4.4. Sin perjuicio de ello, en relación a la reducción de la jornada, esta Dirección tiene a bien comentar que, la Organización Internacional de Trabajo (OIT) señala que el tiempo de trabajo debe estructurarse de manera que promueva la seguridad y salud, es así que concluye que la reducción de las horas que componen la jornada tiene un impacto positivo en la salud de los trabajadores. Asimismo, se observa un impacto positivo en la productividad de la empresa, ya que los trabajadores se encuentran en mejores condiciones para realizar sus labores¹.
- 4.5. Asimismo, el Convenio N° 47, Convenio sobre las cuarenta horas², señala en su preámbulo que es indispensable desplegar un esfuerzo continuo a fin de reducir lo más posible las horas de trabajo en los empleos de todas clases. En ese sentido, señala que todo Miembro de la OIT debe realizar las acciones necesarias a fin de que la jornada de la semana sea de cuarenta horas, sin que ello implique la disminución del nivel de vida de los trabajadores.
- 4.6. En esa línea, la Recomendación N° 116, 1962, sobre la reducción de la duración del trabajo, señala que:

“6. Cuando la semana normal de trabajo sea ya de cuarenta y ocho horas o menos, la preparación y aplicación de medidas para reducir progresivamente la duración del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 4, deberían hacerse de acuerdo con las circunstancias nacionales y con las condiciones de cada sector de actividad económica.”

¹ Organización Internacional del Trabajo. 2019. *Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada*. 1ª edición. Ginebra: OIT, pp. 7.

² Convenio no ratificado por el Perú.

- 4.7. Por otro lado, es de señalar que existe una tendencia por parte de los países miembros de la OCDE a implementar políticas de reducción de horas de trabajo, en conjunto con otras políticas de flexibilización y organización del trabajo, las cuales no han tenido un impacto negativo en el empleo:

“Overall, taking into account the most recent evidence, it appears that reductions in normal hours may lead to some overall job creation, and to some job losses being avoided or delayed.”³

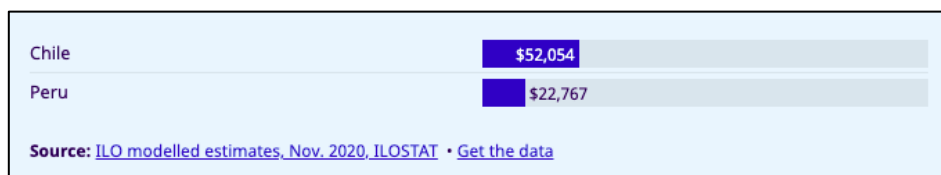
- 4.8. Al respecto, esta Dirección considera pertinente mencionar, adicionalmente, el ejemplo de Chile, el cual en el 2001 redujo su jornada de trabajo de 48 horas a 45 horas, mediante la Ley N° 19.759, la misma que se aplicó en el 2005⁴.

- 4.9. Sobre dicha modificación, debe rescatarse que, en un estudio publicado en el 2013, se determinó que la reducción de jornada no llevó a un desempleo, sino que elevó el valor hora de trabajo:

“Our results suggest no significant direct effects of the reduction of standard hours on employment transitions (i.e. no effect on excess job destruction). These effects remain insignificant when the indirect effect from hourly wages is allowed. These findings are robust to several specifications. We also find that individuals affected by the reduction of standard hours work less hours and get higher hourly wages (i.e. wage compensation)”⁵

- 4.10. De esta manera, como se ha mencionado anteriormente, una reducción de la jornada de trabajo, contrariamente a lo que se cree, no tendría un impacto negativo en la economía, sino que podría elevar la calidad de vida del trabajador y mejorar su productividad.

- 4.11. Finalmente, dejando de lado algunas otras variables comparativas, en relación a la productividad por trabajador al 2021, observamos que Chile presenta una productividad de \$52,054 y Perú de \$22,767, es decir mayor al caso peruano, pese a tener una jornada menor⁶:



b. Sobre la ley de teletrabajo

³ OECD. 2017. Working hours: latest trends and policy initiatives. OECD, pp. 182.

⁴ <https://www.bcn.cl/historiadela ley/nc/historia-de-la-ley/6023/>

⁵ Sánchez, Rafael. 2010. *Do reductions of standard hours affect employment transitions? Evidence from Chile*. University of Warwick, pp. 43

⁶ <https://ilostat.ilo.org/es/topics/labour-productivity/>

Esta medida de la productividad laboral se calcula utilizando los datos sobre el PIB (los dólares internacionales constantes de 2017 en PPA) derivados de la Base de datos de Indicadores del Desarrollo Mundial del Banco Mundial. Para el cálculo de la productividad laboral expresada como PIB por trabajador se utilizan las estimaciones modelizadas de la OIT para el empleo total. Esta serie es parte de las estimaciones modelizadas de la OIT y esta armonizada teniendo en cuenta las diferencias de los datos nacionales y del alcance de la cobertura, las metodologías de recolección y tabulación, y otros factores específicos de cada país.

4.12. Mediante el documento de la referencia b), el ciudadano propone lo siguiente:

“Introducir cambios en las leyes laborales en tiempos del teletrabajo”

4.13. Sobre el particular, es de señalar que, con fecha 11 de septiembre, se publicó la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, el cual, regula el teletrabajo como una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual, la cual se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del/a trabajador/a o servidor/a civil en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral; y que se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales.

4.14. Asimismo, la Cuarta Disposición Complementaria Final de la referida ley dispone que el Poder Ejecutivo emita las disposiciones reglamentarias pertinentes mediante decreto supremo, en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil y con la Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital, en un plazo máximo de 90 días calendario contados a partir de la entrada en vigor de la ley.

4.15. Por lo cual, en mérito de lo expuesto, es de señalar que nos encontramos en el proceso de elaboración del Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo.

c. Sobre la eliminación del término remuneración mínima vital o sueldo mínimo

4.16. Al respecto, es de señalar que en el documento de la referencia b), el ciudadano propone lo siguiente:

“(…) Desaparece el término sueldo mínimo, en su lugar se denominará costo. (…)”

4.17. Al respecto, no se observa un sustento técnico que justifique el cambio del término de “sueldo mínimo” a “costo”, en tanto son conceptos diferentes, siendo el primero un término legal en el ámbito del Decreto del Trabajo.

4.18. Sobre el particular, debe tenerse en cuenta que la *remuneración mínima* es un concepto ligado al derecho constitucional a una remuneración equitativa y suficiente (artículo 24 de la Constitución), en tanto tiene como finalidad:

“(…) proteger a los trabajadores contra el pago de remuneraciones indebidamente bajas. La existencia de una remuneración salarial mínima ayuda a garantizar que todos se beneficien de una justa distribución de los frutos del progreso y que se pague un salario mínimo vital a todos quienes tengan empleo y necesiten esta clase de protección. Los salarios mínimos también pueden ser un elemento integrante de las políticas destinadas a superar la pobreza y reducir la desigualdad, incluyendo las disparidades que existen entre hombres y mujeres.”⁷

4.19. Por tanto, en mérito de lo expuesto, la propuesta trasladada por el ciudadano es inviable.

⁷ Visto en: <https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/lang--es/index.htm>



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

*"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"*

V. CONCLUSIÓN

Esta Dirección de Normativa de Trabajo atiende la propuesta formulada por el ciudadano Ángel Rodríguez Rodríguez, en el marco de sus competencias.

VI. RECOMENDACIÓN

Se recomienda que el presente informe sea puesto a consideración de la Dirección General de Trabajo, a fin de que previo visto bueno de la misma, continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,

**SERGIO SALGUERO AGUILAR
DIRECTOR DE NORMATIVA DE TRABAJO**

H.R. E-166927-2022