

Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 3563/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que otorga protección contra el despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios y descanso vacacional remunerado al trabajador a tiempo parcial.*

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

PERÍODO ANUAL DE SESIONES 2022-2023

Señor presidente:

Ha ingresado para dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, Comisión de Trabajo) el Proyecto de Ley 3563/2022-CR, presentado por el Grupo Parlamentario **BLOQUE MAGISTERIAL**, a iniciativa del Congresista Jhakeline Katy Ugarte Mamani, mediante el cual se propone la ley que otorga CTS, descanso vacacional remunerado y protección contra el despido al trabajador a tiempo parcial.

I. SITUACIÓN PROCESAL

I.1 Antecedentes procedimentales

El Proyecto de Ley 3563/2022-CR que propone la ley que otorga CTS, descanso vacacional remunerado y protección contra el despido al trabajador a tiempo parcial, ingresó por trámite documentario el 16 de noviembre de 2022 a iniciativa de la congresista Jhakeline Katy Ugarte Mamani y, con fecha 18 de noviembre de 2022, fue remitido para estudio y dictamen a la Comisión de Economía, Banca, Finanzas e Inteligencia Financiera como primera comisión, y a la Comisión de Trabajo como segunda.

I.2 Antecedentes parlamentarios

De la revisión de los archivos de los Proyectos de Ley presentados en periodos anteriores, se observa que se presentaron a la Comisión de Trabajo dos iniciativas legislativas que también proponían modificaciones sobre los trabajadores a tiempo parcial en la legislación laboral del sector privado.

En primer lugar, se constata el Proyecto de Ley N° 4390/2028-CR, presentado el 24 de mayo de 2019, por el congresista César Henry Vásquez Sánchez, integrante del Grupo Parlamentario Alianza para el Progreso (APP). Este proyecto reconoce el derecho al descanso vacacional de los trabajadores a tiempo a través de una modificación de los artículos 10 y 12 del Decreto

Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 3563/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que otorga protección contra el despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios y descanso vacacional remunerado al trabajador a tiempo parcial.*

legislativo 713, Ley sobre descansos remunerados de los trabajadores de la actividad privada.

En segundo lugar, la Comisión de Trabajo, en el periodo anual de sesiones 2020-2021, aprobó por unanimidad el dictamen que acumuló los Proyecto de Ley 472/2016-CR, del Grupo Parlamentario Frente Amplio por la Justicia, Vida y Libertad, a iniciativa del excongresista Hernando Ismael Cevallos y Proyecto de Ley 7068/2020-CR, del Grupo Parlamentario Frente Popular Agrícola del Perú, a iniciativa de la Congresista Luz Milagros Cayguaray Gambini.

II. CONTENIDO DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

El proyecto de ley contiene la siguiente fórmula legal:

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 por cada año

Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 3563/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que otorga protección contra el despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios y descanso vacacional remunerado al trabajador a tiempo parcial.

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.

Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 3563/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que otorga protección contra el despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios y descanso vacacional remunerado al trabajador a tiempo parcial.*

[...]"

"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.**

III. MARCO NORMATIVO

III.1 Legislación nacional

- Constitución Política del Perú de 1993.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Decreto Supremo 003-97-TR.
- 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

III.2 Legislación comparada

Respecto a las materias objeto de modificación, esta Comisión ha revisado diferentes legislaciones de la región y España -las cuales son afines a la tradición jurídica romano germánica- sobre descanso vacacional y protección contra el despido. Es importante resaltar que la Compensación por Tiempo de Servicios, como derecho laboral de fuente legal, no tiene un símil en otros ordenamientos.

Con relación al descanso vacacional, el siguiente cuadro muestra la regulación en seis países:

Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 3563/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que otorga protección contra el despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios y descanso vacacional remunerado al trabajador a tiempo parcial.*

Legislación laboral en Latinoamérica y España sobre descanso vacacional de los trabajadores¹	
País	Legislación
Argentina	<p>Ley de Contrato de Trabajo Artículo 150.- Licencia ordinaria El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:</p> <p>a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años. b) De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10). c) De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20). d) De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años. [...]</p> <p>Artículo 151.- Requisitos para su goce. Comienzo de la licencia El trabajador, para tener derecho cada año al beneficio establecido en el artículo 150 de esta ley, deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo.</p>
Chile	<p>Código de Trabajo Artículo 40 bis B.- Los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código para los trabajadores a tiempo completo. Artículo 67.- Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento. [...]</p>
Colombia	<p>Código Sustantivo del Trabajo Artículo 186.- Duración 1. Los trabajadores que hubieren prestados sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. [...]</p>
Ecuador	<p>Código del Trabajo Artículo 69.- Vacaciones anuales Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables [...]</p>
España	Estatuto de Trabajadores

¹ Cuadro extraído de la tesis de Marisol Oliva sobre el trabajo a tiempo en el ordenamiento nacional con el añadido de la legislación mexicana.

Oliva, Marisol. (2020). *El contrato a tiempo parcial en el Perú*. Tesis para optar por el grado de Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pontificia Universidad Católica del Perú. p.55-56.

Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 3563/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que otorga protección contra el despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios y descanso vacacional remunerado al trabajador a tiempo parcial.*

	<p>Artículo 12.- Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo [...] 4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas: d) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.</p> <p>Artículo 38.- Vacaciones anuales 1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales. [...]</p>
México	<p>Ley Federal del Trabajo Artículo 76.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.</p>

Por otro lado, se observan las siguientes fórmulas normativas en materia de protección contra el despido:

Legislación laboral en Latinoamérica y España sobre protección contra el despido²	
País	Legislación
Argentina	<p>Ley de Contrato de Trabajo Artículo 245.- Indemnización por antigüedad o despido En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor. [...]</p>
Chile	Código de Trabajo

² Cuadro extraído de la tesis de Marisol Oliva sobre el trabajo a tiempo en el ordenamiento nacional con el añadido de la legislación mexicana.

Oliva, Marisol. (2020). *El contrato a tiempo parcial en el Perú*. Tesis para optar por el grado de Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pontificia Universidad Católica del Perú. p.98-99.

Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 3563/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que otorga protección contra el despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios y descanso vacacional remunerado al trabajador a tiempo parcial.*

	<p>Artículo 168.- El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere [...]</p>
Colombia	<p>Código Sustantivo del Trabajo Artículo 64.- Terminación unilateral del contrato de trabajo sin causa justa En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización [...]</p>
Ecuador	<p>Código del Trabajo Artículo 188.- Indemnización por despido intempestivo El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala [...]</p>
España	<p>Estatuto de los Trabajadores Artículo 56.- Despido improcedente 1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo. [...] 3. En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera. [...]</p>
México	<p>Ley Federal del Trabajo Artículo 46.- El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.</p>

Como se observa en ambas tablas, la legislación comparada en los países listados no precisa una diferencia entre trabajadores en función de la jornada de trabajo. En otras palabras, la evidencia muestra que el descanso vacacional y la protección contra

Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 3563/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que otorga protección contra el despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios y descanso vacacional remunerado al trabajador a tiempo parcial.*

el despido no se configuran de manera diferente o se restringen -como en el caso peruano- por el criterio de tiempo laborado.

III.3 Normas convencionales

Instrumentos internacionales ratificados por el Estado peruano:

- Protocolo adicional a la Convención Interamericana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador.
- Convenio 52 de la OIT. Convenio sobre las vacaciones pagadas.
- Convenio 111 de la OIT. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).

Instrumentos internacionales no ratificados por el Estado peruano:

- 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.

IV. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

IV.1 Análisis técnico

A partir de la sostenida jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre el control de convencionalidad³, los operadores del derecho, en respeto de las obligaciones internacionales, deben velar por eliminar aquellas normas jurídicas contrarias a dichos instrumentos. Desde esta perspectiva, el parámetro del bloque de constitucionalidad, incorpora tanto a las normas de derecho interno como de derecho internacional de los derechos humanos⁴.

En base a esta premisa, una revisión sobre los denominados derechos fundamentales específicos -derivados exclusivamente del *status* jurídico de trabajador- contemplados en el Protocolo de San Salvador (artículo 7), así como en la

³ Caso *Almonacid Arellano vs. Chile*, párr. 124.

⁴ Villavicencio, Alfredo. (2009). Los tratados sobre derechos humanos y sus interpretaciones como normas de rango constitucional. En *Temas Centrales del Derecho del Trabajo en el Siglo XXI*. Lima: Ara Editores, pp.59-89.

Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 3563/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que otorga protección contra el despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios y descanso vacacional remunerado al trabajador a tiempo parcial.*

Constitución (artículos del 22 al 28), muestran una inequívoca inclusión de todos los sujetos laborales dependientes, sin ninguna distinción. En otras palabras, el ámbito subjetivo de estos derechos no encuentra límites explícitos o expresos en las disposiciones de los cuerpos normativos citados⁵.

No obstante, las limitaciones a estos derechos fundamentales, aunque no expresas, pueden establecerse a través de la cláusula general de proporcionalidad⁶. De esta manera, cualquier limitación que pretenda incorporar el legislador deberá respetar los parámetros de idoneidad, necesidad y proporcionalidad. Como consecuencia de ello, la ausencia de esta justificación invalida la norma.

Asimismo, tratándose de una regulación especial que establece una diferencia, la fundamentación en cuestión debe ser coherente con el mandato constitucional previsto en el artículo 103 de la Constitución. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que las afectaciones al principio de igualdad, para ser válidas, deben superar el denominado *test de igualdad*, cuya estructura es la siguiente:

- a) Determinación del tratamiento legislativo diferente: la intervención en la prohibición de discriminación.
- b) Determinación de la "intensidad" de la intervención en la igualdad.
- c) Determinación de la finalidad del tratamiento diferente (objetivo y fin).
- d) Examen de idoneidad.
- e) Examen de necesidad.
- f) Examen de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación⁷.

En ese sentido, las distinciones que establece la legislación en materia de trabajadores a tiempo parcial deben sustentarse en situaciones fácticas de relevancia suficiente. Además, deberá ser razonable desde una perspectiva constitucional, así como proporcional. Corresponde, por tanto, realizar la evaluación en cuestión de tales aspectos a partir de las diferentes reglas previstas en la legislación.

⁵ Conviene señalar en este aspecto que la libertad sindical ha sido severamente restringida en algunos casos relacionados a las carreras especiales del empleo público a través de los artículos 42 y 153 de la Constitución. No obstante, estas han sido severamente cuestionadas por la doctrina nacional. Villavicencio, Alfredo. (2011). *La libertad sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación*. Lima: OIT-PLADES-PUCP. p. 50-54.

⁶ Barak, Ahron. (2017). *Proporcionalidad: los derechos fundamentales y sus restricciones*. Lima: Palestra editores. p.159 y ss. Sarlet, Ingo. (2019). *La eficacia de los derechos fundamentales. Una teoría desde la perspectiva constitucional*. Lima: Palestra editores. p.511 y ss.

⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente 045-2004-AI/TC. Fundamento Jurídico 33.

Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 3563/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que otorga protección contra el despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios y descanso vacacional remunerado al trabajador a tiempo parcial.*

El régimen legal de protección contra el despido para los trabajadores a tiempo parcial

En primer lugar, se observa que la estructura de la protección contra el despido prevista en el Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, excluye de manera absoluta a los trabajadores a tiempo parcial:

Artículo 22.- Para 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.

Luego de identificar esta situación jurídica diferenciada corresponde categorizar el tipo de intensidad sobre el principio de igualdad. Con relación a ello, se constata una intervención alta, dada la exclusión absoluta del trabajador a tiempo parcial del ámbito subjetivo de la protección contra el despido. Ahora bien, identificada la regulación especial y su tipo de intensidad, deberá evaluarse la justificación a la luz del test de proporcionalidad.

Al respecto, no se observa en la exposición de motivos del Decreto Legislativo 728, ni en la doctrina o jurisprudencia razones que justifiquen constitucionalmente esta exclusión a partir de un criterio de relevancia constitucional. Más aún, la literatura académica muestra un consenso en criticar la disposición antes citada por dicha ausencia. Así, por ejemplo, se señala que *"el artículo 22 de la LPCL, desconoce lo dispuesto por la normativa internacional, dado que establece una limitación no contemplada por esta al no otorgar protección contra el despido arbitrario a los trabajadores a tiempo parcial"*⁸. Siguiendo el mismo razonamiento, otro autor afirma que *"el hecho que, en muchos casos, puedan realizar labores menores o de complemento [...], no convierte a aquel en un contrato accesorio [...], como para siquiera intentar justificar un tratamiento abiertamente diferenciado. Merece por igual contar con la protección y estabilidad laboral que a día de hoy no tiene"*⁹.

Interesa destacar en este punto que la libertad de empresa no puede fungir como argumento, dada la falta de correspondencia de su contenido protegido para justificar

⁸ Oliva, Marisol. (2020). *El contrato a tiempo parcial en el Perú*. Tesis para optar por el grado de Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pontificia Universidad Católica del Perú. p.103.

⁹ García, Álvaro. (2023). La manifiesta desigualdad del contrato de trabajo a tiempo parcial. *Laborem*, 20(27), pp. 67.

Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 3563/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que otorga protección contra el despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios y descanso vacacional remunerado al trabajador a tiempo parcial.*

un modelo de despido libre de los trabajadores a tiempo parcial. Como se ha señalado en la doctrina, este derecho fundamental tiene como contenido esencial los siguientes ámbitos: "(i) libertad de creación de empresa y acceso al mercado; (ii) libertad de organización; (iii) libertad de competencia; y (iv) libertad para cesar actividades"¹⁰. Si bien la facultad de despedir tiene como fundamento la gestión u organización de la actividad empresarial, como regla general, su ejercicio se encuentra limitado a la protección de bienes jurídicos empresariales. En otras palabras, no es una facultad absoluta y se encuentra sujeta a controles. Además, en una consolidada jurisprudencia, el Tribunal Constitucional¹¹ ha señalado que el despido libre es incompatible con la Constitución.

De esta manera, siendo una exigencia para continuar con el *test* de igualdad la superación de cada uno de los niveles de análisis señalados, se concluye que la exclusión de la protección contra el despido de los trabajadores a tiempo parcial carece de fundamento jurídico constitucional. Por tanto, la regulación debe ser enmendada a través de la inclusión de este colectivo en el ámbito subjetivo del derecho fundamental, sin ninguna restricción o atenuación.

En base a lo expuesto, en concordancia con el artículo 22 de la Constitución y el literal d) del artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Interamericana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), la Comisión de Trabajo y Seguridad Social estima que, en este extremo, la propuesta legislativa resulta técnicamente válida.

El régimen legal del derecho al descanso vacacional para los trabajadores a tiempo parcial

De forma similar al caso de la protección contra el despido, la legislación laboral peruana también introduce una exclusión legal de los trabajadores a tiempo parcial respecto del descanso vacacional. De acuerdo con el artículo 12 del Decreto Legislativo 713, solo se considera a los trabajadores a tiempo completo para este derecho a quienes laboran más de cuatro horas:

¹⁰ Kresalja, Baldo y Ochoa, César. (2020). *Derecho constitucional económico. Tomo I: Economía social de mercado y derechos económicos fundamentales*. Lima: Fondo Editorial PUCP. p. 482

¹¹ Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente 1124-2001 AA/TC, Fundamento Jurídico 12.

Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 3563/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que otorga protección contra el despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios y descanso vacacional remunerado al trabajador a tiempo parcial.*

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

a) La jornada ordinaria **mínima de cuatro horas.**

[...]

Nuevamente, se trata de una intervención alta sobre el principio de igualdad, pues supone la exclusión absoluta de los trabajadores a tiempo parcial del derecho al descanso vacacional. Ahora bien, luego de haber identificado la regulación especial y su tipo de intensidad, corresponde analizar la justificación a la luz del test de proporcionalidad.

Al respecto, es importante destacar que, al igual que en el caso anterior, no existe justificación alguna sobre el tratamiento diferenciado del descanso vacacional. Ni la exposición de motivos, ni la doctrina o jurisprudencia desarrollan fundamento alguno. Incluso, un autor señala que los órganos jurisdiccionales y administrativos *"han aclarado que, por aplicación del Convenio OIT N° 52, de jerarquía superior al citado decreto, los trabajadores a tiempo parcial gozan de vacaciones por un lapso no menor de seis (6) días laborables"*¹².

Considerando ello, y siendo una exigencia para continuar con el *test* de igualdad la superación de cada uno de los niveles de análisis señalados, se concluye que la exclusión absoluta del descanso vacacional de los trabajadores a tiempo parcial carece de fundamento jurídico constitucional. En ese sentido, corresponde reconocer a este colectivo el derecho fundamental en cuestión.

Con relación al reconocimiento de este derecho, interesa destacar que su percepción debe realizarse en condiciones equivalentes a los trabajadores a tiempo parcial. La Comisión de Trabajo y Seguridad Social no comparte el argumento de Dirección de Normativa de Trabajo sobre la equiparación y proporcionalidad¹³ toda vez que la configuración de este derecho no se encuentra en función de la cantidad diaria de horas laboradas, sino del periodo anual de trabajo. En otras palabras, reducir la cantidad de días de descanso vacacional a los trabajadores a tiempo parcial distorsiona el diseño convencional y legal del derecho fundamental en cuestión, y crearía una regla especial únicamente para los trabajadores a tiempo parcial.

¹² Ibid, p. 61.

¹³ La mencionada Dirección señaló que *"se infiere que los 30 días de vacaciones anuales responden a un trabajador con jornada completa, por lo cual, correspondería la aplicación de las vacaciones de forma proporcional a los trabajadores a tiempo parcial, pudiendo equipararse a los 15 días de vacaciones anuales, lo cual dejamos a evaluación del legislador"*.

Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 3563/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que otorga protección contra el despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios y descanso vacacional remunerado al trabajador a tiempo parcial.*

En base a lo expuesto, en concordancia con el artículo 25 de la Constitución y el literal h) del artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Interamericana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), y el artículo 2 del Convenio 52 de la OIT, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social estima que, en este extremo, la propuesta legislativa resulta técnicamente válida.

Hasta este punto, conviene señalar que las modificaciones legislativas planteadas no solo resultan coherentes a la luz del *test* de igualdad, sino que garantizan derechos fundamentales previstos en la Constitución y tratados internacionales (Protocolo de San Salvador, Convenio 52 de la OIT sobre vacaciones pagadas, entre otros). En otros términos, se trata también de una adecuación del derecho interno a normas que conforman el bloque de constitucionalidad. Mantener el statu quo, entonces, supone no solo un incumplimiento de mandatos constitucionales, sino también implica el incumplimiento de obligaciones internacionales.

El proyecto, sin embargo, también incluye modificaciones a derechos laborales de fuente legal -cuyos criterios, aunque no pueden estar exentos del respeto al principio de igualdad, sí pueden contener configuraciones diversas por razones de política laboral.

Reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

Finalmente, al igual que los dos casos anteriores, la legislación laboral peruana excluye a través de la ley a los trabajadores a tiempo parcial respecto de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS). De acuerdo con el artículo 4 del Decreto Legislativo 650, solo se considera a los trabajadores a tiempo completo para este derecho:

Artículo 4.- 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**

Nuevamente, se trata de una intervención alta sobre el principio de igualdad, pues supone la exclusión absoluta de los trabajadores a tiempo parcial del derecho en cuestión. Habiendo identificado la regulación especial y su tipo de intensidad, corresponde ahora analizar la justificación a la luz del *test* de proporcionalidad.

Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 3563/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que otorga protección contra el despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios y descanso vacacional remunerado al trabajador a tiempo parcial.*

Al respecto, es importante destacar que, de nuevo, no existe justificación alguna para restringir el otorgamiento de este derecho. La prolongación de la jornada de trabajo, en este caso particular, no constituye un criterio válido para diferenciar la percepción del beneficio en cuestión en virtud de estándares internacionales vinculantes y no vinculantes.

Con relación al primero, el Convenio 111 de la OIT proscribire las distinciones que tengan por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo. Así, dado el efecto de precarización del empleo, la exclusión materia de análisis resulta incompatible con el instrumento internacional mencionado. Por otro lado, el Convenio OIT 175 sobre trabajo a tiempo parcial establece como parte de sus estándares que este colectivo goce de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo (artículo 7). En suma, la exclusión de este grupo riñe con parámetros vinculantes y de *soft law* y, por tanto, resulta injustificada.

Asimismo, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social considera importante destacar que la CTS tiene por objeto estudiar y recomendar normas para proteger la solvencia económica de los trabajadores en situación de desempleo, ampliar la cobertura de este derecho constituye un imperativo. Por lo expuesto, se estima que, en este extremo, la propuesta legislativa resulta técnicamente válida.

IV.2 Análisis sobre la necesidad, viabilidad y oportunidad de la propuesta legislativa

Como se ha expuesto en el acápite anterior, las modificaciones propuestas por la norma reconocen derechos de fuente constitucional y legal cuya exclusión, hoy vigente, carece de fundamento jurídico y en determinados supuestos suponen incluso el incumplimiento de obligaciones internacionales. En ese sentido, la modificación normativa propuesta en el proyecto de ley 3563/2022-CR resulta necesaria, viable y oportuna.

Asimismo, esta Comisión considera pertinente mencionar que la propuesta normativa es coherente con los consensos alcanzados por las diferentes propuestas de reforma laboral:

Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 3563/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que otorga protección contra el despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios y descanso vacacional remunerado al trabajador a tiempo parcial.*

Propuestas de reforma en materia de derechos de los trabajadores a tiempo parcial en el Perú		
Proyecto de Ley General de Trabajo 2006	Proyecto de Ley General de Trabajo - Comisión de Expertos 2011	Proyecto de Ley General de Trabajo - Comisión Técnica 2014
<p>Artículo 32. Derechos de los trabajadores Los trabajadores contratados a tiempo parcial gozan de los derechos que la ley reconoce a los trabajadores contratados a tiempo completo, con excepción de aquellos derechos para cuya percepción se exija laborar un mínimo de cuatro horas diarias o de veinticuatro horas semanales.</p>	<p>Artículo 30. Derechos de los trabajadores Los trabajadores contratados a tiempo parcial gozan de los derechos que la ley reconoce a los trabajadores contratados a tiempo completo, con excepción de aquellos derechos para cuya percepción se exija laborar un mínimo de cuatro horas diarias o de veinticuatro horas semanales.</p>	<p>Artículo 30. Derechos de los trabajadores Los trabajadores contratados a tiempo parcial gozan de los derechos que la ley reconoce a los trabajadores contratados a tiempo completo. La percepción de estos derechos, cuando corresponda, se hace de manera proporcional al tiempo de prestación de servicios.</p>

Elaboración: CNTPE

Por lo expuesto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social considera que, luego del estudio sobre el contenido de las iniciativas legislativas anteriores, derecho comparado y bloque de constitucionalidad, resulta necesario aprobar una ley con el objeto de reconocer a los trabajadores a tiempo parcial una serie de derechos que les han sido excluidos sin fundamento jurídico.

IV.3 Análisis del marco normativo y efecto de la vigencia de la norma

La norma propuesta no colisiona ni afecta el orden constitucional o legal vigente. Por el contrario, adecúa el ordenamiento a los estándares constitucionales y convencionales, además de evitar la precarización del trabajador a tiempo parcial.

En ese sentido, se propone la modificación del artículo 58 del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo, de acuerdo al cuadro que se detalla a continuación:

Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 3563/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que otorga protección contra el despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios y descanso vacacional remunerado al trabajador a tiempo parcial.*

Modificaciones al Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo	
Texto vigente	Propuesta de modificación
Artículo 58.- Para 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.	Artículo 58. Para el despido del trabajador sujeto a régimen de la actividad privada , con independencia de su jornada laboral y su calificación , es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

Asimismo, se propone la modificación del artículo 4 del Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, conforme al siguiente cuadro:

Modificaciones al Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios	
Texto vigente	Propuesta de modificación
Artículo 4.- 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.	Artículo 4. El beneficio de la compensación por tiempo de servicios comprende a los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada, con independencia de su jornada de trabajo.

Por último, se propone la modificación de los artículos 10 y 12 del Decreto Legislativo 713, legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada en los términos previstos en el siguiente cuadro:

Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 3563/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que otorga protección contra el despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios y descanso vacacional remunerado al trabajador a tiempo parcial.*

Modificaciones al Decreto Legislativo 713, legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada	
Texto vigente	Propuesta de modificación
<p>Artículo 10.- El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación: [...] 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. [...].</p>	<p>Artículo 10. El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación: [...] 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. Los trabajadores contratados a tiempo parcial gozan del derecho a vacaciones de manera proporcional al tiempo de prestación de servicios. [...].</p>
<p>Artículo 12. Para efectos del récord vacacional se considera como días efectivos de trabajo los siguientes: a) La jornada ordinaria mínima de cuatro horas. [...].</p>	<p>Artículo 12. Para efectos del récord vacacional se considera como días efectivos de trabajo los siguientes: a) La jornada ordinaria. [...].</p>

IV.4 Análisis de las opiniones e información solicitada

La Comisión de Trabajo, el 21 de noviembre de 2022, solicitó opinión a cuatro entidades y organizaciones, conforme al siguiente detalle:

Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 3563/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que otorga protección contra el despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios y descanso vacacional remunerado al trabajador a tiempo parcial.*

Nº	Entidad	Nº oficio	Respuesta
1	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Oficio No. 604-PL003563-2022-2023-P-CTSS-CR	Viable con observaciones
2	Presidencia del Consejo de Ministros	Oficio No. 605-PL003563-2022-2023-P-CTSS-CR	No
3	Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas - CONFIEP	Oficio No. 606-PL003563-2022-2023-P-CTSS-CR	No
4	Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP	Oficio No. 607-PL003563-2022-2023-P-CTSS-CR	No

Cabe precisar que, a la fecha, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social solo ha recibido la respuesta por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. La entidad, a través de la Oficina General de Asesoría Jurídica, La Dirección Nacional de Normativa y la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales han manifestado que el proyecto de ley en cuestión es viable con observaciones.

- La Dirección Nacional de Normativa sugiere que se defina el contrato a tiempo parcial y se ubique en el artículo 4. Asimismo, señala que las vacaciones se deberían otorgar en el marco del principio de igualdad, por lo que cuantitativamente debería corresponder la mitad del máximo legal (15 días). Finalmente, sugiere un mayor análisis de costos que la medida tendría en el administrado
- La Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales señala que el reconocimiento de los tres derechos señalados garantiza el principio de igualdad, motivo por el que dicha Dirección se encuentra de acuerdo. Con relación al descanso vacacional, plantea que la equiparación propuesta excede los parámetros del principio de igualdad.
- Finalmente, la Oficina General de Asesoría Jurídica acoge los criterios desarrollados por las Direcciones antes citadas. Asimismo, sugiere el empleo del test de igualdad, así como la incorporación del posible impacto cuantitativo de la medida.

Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 3563/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que otorga protección contra el despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios y descanso vacacional remunerado al trabajador a tiempo parcial.*

IV.5 Análisis costo beneficio

La presente iniciativa legislativa tiene el objetivo de equiparar los derechos laborales de los trabajadores a tiempo parcial con los del régimen laboral general. Conceptualmente, se pueden encontrar las siguientes ventajas:

Ventajas

- Igualdad de derechos laborales para los trabajadores a tiempo parcial
- Mejora los ingresos laborales de los trabajadores jóvenes
- Mayor consumo privado

Respecto al análisis costo-beneficio, debemos considerar lo establecido por el Reglamento de la Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa, Ley 26889, aprobado mediante Decreto Supremo 007-2022-JUS que establece lo siguiente:

“Artículo 9.- Análisis de impactos cuantitativos y/o cualitativos de la norma

9.1 El análisis de impactos cuantitativos y/o cualitativos es empleado para conocer en términos cuantitativos y/o cualitativos los efectos que tiene una propuesta normativa sobre diversas variables que afectan a los actores, la sociedad y el bienestar general, de tal forma que permite cuantificar los costos y beneficios, o en su defecto posibilidad apreciar analíticamente beneficios y costos no cuantificables. No se debe limitar al análisis de materias únicamente patrimoniales y/o presupuestales.

9.2 La necesidad de la norma debe estar debidamente justificada dada la naturaleza de los problemas existentes, los costos y beneficios probables de la aprobación y aplicación de la norma y los mecanismos alternativos que existan para solucionar dichos problemas.

9.3 El análisis de impactos cuantitativos y/o cualitativos de la norma es obligatorio en todos los proyectos normativos, y en particular en aquellas de desarrollo constitucional, leyes orgánicas o de reformas del Estado; así como leyes que incidan en aspectos económicos, financieros, productivos o tributarios; y leyes relacionadas con política social y ambiental.

En este sentido, para estimar el análisis costo-beneficio de la presente propuesta se necesita contar con información estadística de este colectivo. Así, la prioridad de las referencias estadísticas es como sigue:

Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 3563/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que otorga protección contra el despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios y descanso vacacional remunerado al trabajador a tiempo parcial.*

- 1) Registros administrativos nacionales
- 2) Encuestas nacionales
- 3) Estudios empíricos nacionales
- 4) Estudios empíricos internacionales
- 5) Artículos de opinión
- 6) Otros

Sobre el particular, el anuario estadístico del Ministerio de Trabajo, elaborado en base a la Planilla Electrónica del 2021, a diciembre se habían registrado 163 mil 736 trabajadores a tiempo parcial. De estos, la mayoría tienen entre 19 y 25 años (35 mil 909) y 26 a 34 años (29 mil 991). En este sentido, los jóvenes trabajadores son los principales beneficiados con la presente iniciativa legislativa.

Asimismo, a diciembre de 2021, según la misma base de datos, los trabajadores a tiempo parcial perciben una remuneración promedio mensual de S/ 1 mil 372. Esta remuneración es casi tres veces inferior a la percibida por los trabajadores del régimen laboral general del DL 728 (S/ 3 mil 552). Esta iniciativa legislativa servirá para equiparar proporcionalmente los ingresos laborales de ambos grupos de trabajadores.

Adicionalmente, el otorgamiento de la CTS y gratificaciones a los trabajadores a tiempo parcial genera un mayor ingreso familiar, que se traduce económicamente en un aumento del consumo privado, lo que genera un crecimiento de la inversión privada, con la posterior creación de empleo formal. En este sentido, esta iniciativa ayuda a dinamizar la economía y la formalización.

Por otro lado, respecto a los costos que generaría la aplicación de la presente iniciativa legislativa, estos serían asumidos en su mayoría por empresas grandes, de más de 100 trabajadores, quienes son los que concentran el 66% de los trabajadores a tiempo parcial, según la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del 2021, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). En este sentido, el posible impacto negativo sobre el empleo resultaría marginal.

Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 3563/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que otorga protección contra el despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios y descanso vacacional remunerado al trabajador a tiempo parcial.*

V. CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, la Comisión de Trabajo, de conformidad con el literal b) del artículo 70 del Reglamento del Congreso de la República, recomienda la **APROBACIÓN** del Proyecto de Ley 3563/2022-CR, con el siguiente **TEXTO SUSTITUTORIO**:

LEY QUE OTORGA PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO, COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS Y DESCANSO VACACIONAL REMUNERADO A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO A TIEMPO PARCIAL

Artículo 1. Modificación del artículo 58 del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo

Se modifica el artículo 58 del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo, con el siguiente texto:

"Artículo 58. Para el despido del trabajador, con independencia de su jornada laboral y su calificación, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

[...]"

Artículo 2. Modificación del artículo 4 del Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios

Se modifica el artículo 4 del Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, con el siguiente texto:

"Artículo 4. El beneficio de la compensación por tiempo de servicios comprende a los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada, con independencia de su jornada de trabajo".

Artículo 3. Modificación de 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.

Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 3563/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone *la Ley que otorga protección contra el despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios y descanso vacacional remunerado al trabajador a tiempo parcial.*

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, con los siguientes textos:

"Artículo 10. El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación:

[...]

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.

d) Los trabajadores contratados a tiempo parcial gozan del derecho a vacaciones".

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

a) La jornada ordinaria.

[...]"

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. Adecuación de normas reglamentarias

El Poder Ejecutivo, en un plazo no mayor de treinta días calendario contado desde la vigencia de la presente ley, adecúa el Decreto Supremo 001-96-TR, Reglamento de Ley de Fomento al Empleo; el Decreto Supremo 004-97-TR, Reglamento de la Ley de compensación por tiempo de servicios; y el Decreto Supremo 012-92-TR, Reglamento del Decreto Legislativo 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a sus disposiciones.

Dese cuenta.

Sala de Comisión.

Lima, 25 de abril de 2023.