



DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY N°4610/2022CR-CR

LEY QUE ESTABLECE EL SÁBADO COMO DÍA NO LABORABLE COMPENSABLE, A FAVOR DEL TRABAJADOR PÚBLICO Y PRIVADO QUE PROFESE UNA RELIGIÓN QUE DISPONGA DICHO DÍA COMO DE DESCANSO O DE GUARDAR



¿CUÁL ES EL OBJETIVO DE LA PROPUESTA DE LEY?

El objetivo principal del proyecto de ley es que instaure el sábado como día no laborable compensable, a favor del trabajador público y/o privado que profese una religión que disponga dicho día como de descanso o “de guardar”, con la finalidad de ejercitar cabalmente el derecho fundamental de libertad religiosa.



SOBRE EL DERECHO FUNDAMENTAL A LA LIBERTAD RELIGIOSA

En la actualidad, la Carta Magna de 1993 reconoce la libertad religiosa en su artículo 2 inciso 3) al señalar que toda persona tiene derecho a la libertad «de religión, en forma individual o asociada. No hay persecución por razón de ideas o creencias. El ejercicio público de todas las confesiones es libre, siempre que no ofenda la moral ni altere el orden público».

Asimismo, el artículo 2 inciso 2) reconoce la igualdad religiosa y, en consecuencia, prohíbe toda discriminación por motivo de religión. Finalmente, el artículo 2 inciso 18) reconoce el derecho de mantener reserva sobre las convicciones religiosas.



Sobre la Ley N°29635 Ley de Libertad Religiosa

El 21 de diciembre del 2010 se publica en el Peruano la Ley N° 29635 Ley de Libertad Religiosa y, en Julio del 2011, a través del Decreto Supremo N° 010-2011-JUS, se publica el reglamento de la ley que un tiempo más tarde es derogado por el Artículo 2 del decreto Supremo Decreto Supremo N° 006-2016-JUS, publicado el 19 julio 2016 vigente hasta la fecha; esto a raíz de la necesidad de establecer en nuestro país parámetros normativos infraconstitucionales sobre este importante derecho fundamental, los cuales abordan diferentes ámbitos, entre ellos los de temática laboral.



Sobre la Ley N°29635 Ley de Libertad Religiosa

En ese sentido el artículo tercero litera f) trata sobre días festivos y de descanso, debiéndose armonizar los derechos de los trabajadores con los de la empresa o administración pública para los que laboren. De igual manera se especifica la armonización de los derechos de los estudiantes con las instituciones educativas, conforme al reglamento de la Ley.

Así mismo el artículo 7° del reglamento establece:

“Los empleadores y directores de las instituciones educativas, de los sectores público y privado, garantizan la observancia de los días sagrados, de descanso o de guardar, procurando armonizarlos de manera razonable con la jornada laboral o educativa, según corresponda; sin perjuicio del ejercicio del poder de dirección que compete al empleador y a los directores de las instituciones educativas. La pertenencia del interesado a determinada confesión, se acredita con la constancia expedida por la respectiva autoridad religiosa”.



Sobre la Ley N°29635 Ley de Libertad Religiosa

El precepto normativo citado, así redactado, es amplio y, si bien garantiza la observancia de días sagrados de descanso a favor del profesante de determinada religión, en la mayoría de casos prevalece el poder de dirección del empleador contra el derecho fundamental a la religión, lo que implica que las empleadoras ya sean públicas o privadas disponen horarios pre determinados de trabajo, sin que se corrobore con el trabajador si, debido a su credo religioso, tiene como día “de guardar” o de descanso religioso el día sábado



Sobre la distribución de Religiones en el Perú

Según el Censo de 2017, la mayor parte de la población se identificaba como católica (76,0%); seguida por la población evangélica (14,1%); y más atrás por quienes afirman no profesar ninguna religión (5,1%) y quienes profesan otras religiones (4,8%) entonces , el 24% de la población peruana forma parte de una confesión religiosa diferente de la tradicional, o no forma parte de ninguna

Religión profesada (de 12 años a más)

Perú	Censo de 1993		Censo de 2007		Censo de 2017	
	Total	%	Total	%	Total	%
Católica	13 786 001	89,0	16 956 722	81,3	17 635 339	76,0
Evangélica	1 042 888	6,8	2 606 055	12,5	3 264 819	14,1
Irreligión	222 141	1,4	608 434	2,9	1 180 361	5,1
Otra	432 760	2,8	679 291	3,3	1 115 872	4,8

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática.^{10 11}



Sobre las Religiones llamadas “Sabatistas”

El término "sabatista" es usada por algunas religiones protestantes para indicar que el día para el culto a Dios es el sábado. Ello basado en lo dispuesto en Éxodo 20:8-11. Entre las confesiones religiosas que utilizan el sábado como día de descanso o de guardar, tenemos:

- Iglesia Soldados de la Cruz de Cristo.
- Iglesia Adventista del Séptimo Día.
- Iglesia Adventista del Séptimo Día Movimiento de Reforma.
- Iglesia Adventista del Séptimo Día de la Creación.
- Iglesia Advenimiento Séptimo Día Los Tres Ángeles.
- Iglesia de Dios (Israelita).
- Iglesia Bautista del Séptimo Día.
- Iglesia de Dios (Séptimo Día).
- Judaísmo mesiánico.
- Iglesia Bíblica del Séptimo Día.
- Iglesia Israelita del Nuevo Pacto.



Como la libertad de religión es un derecho fundamental de todos los ciudadanos, independientemente que trabajen o no, el hecho que una persona convenga en formar parte de alguna relación laboral no supone la atenuación o abandono de dicho derecho cuando quiera ejercitarlo o disfrutarlo.

Sin embargo, este derecho fundamental individual no puede cuestionar la esencia de la relación laboral, haciendo prevalecer la voluntad del trabajador sobre las decisiones del empleador basadas en razones objetivas como el cumplimiento de una jornada u horario de trabajo o el seguir determinados patrones de conducta, por ejemplo.

Esto es lo que lamentablemente no ha regulado, o mejor dicho, no ha precisado de manera objetiva y aplicable la ley vigente, Tenemos que aceptar que ni la ley ni el reglamento establecen reglas claras que nos ayuden a resolver los diferentes problemas que pueden darse cuando este derecho fundamental desea aparecer en una relación laboral.



CONCLUSION

Como se ha evidenciado, a lo largo del presente estudio, si bien es cierto que la normativa vigente contempla la libertad de religión como derecho fundamental y que existe en nuestro ordenamiento jurídico una ley específica que contiene dicho derecho, al hacerse el análisis de la normativa vigente, saltan a la vista las dificultades para garantizar satisfactoriamente el derecho a guardar descanso por motivos religiosos, pues si bien aparece reconocido expresamente tal derecho, no figura el detalle de la regulación para su concreción, quedando limitada su eficacia.

Siendo esta una excelente oportunidad para que tengamos una referencia normativa que establezca determinadas líneas directrices en el delicado equilibrio que debe existir entre el disfrute del derecho fundamental del trabajador a la libertad de religión frente a la libertad de empresa traducida en el poder de dirección del empleador.



SOBRE LOS PEDIDOS DE OPINION

se realizaron los pedidos de opinión a las siguientes entidades:

Entidad	Documento	Fecha
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Oficio No.1535-PL004610-2022-2023-P-CTSS-CR	03/04/23
Presidencia del Consejo de Ministros	Oficio No. 1536-PL004610-2022-2023-P-CTSS-CR	03/04/23
Autoridad Nacional del Servicio Civil	Oficio No.1537-PL004610-2022-2023-P-CTSS-CR	03/04/23
Unión de Iglesias Evangélicas Cristianas del Perú	Oficio No. 1538-PL004610-2022-2023-P-CTSS-CR	03/04/23
Consejo Nacional de la Confederación General de Trabajadores del Perú	Oficio No. 1539-PL004610-2022-2023-P-CTSS-CR	03/04/23
Confederación de Trabajadores del Perú - CTP	Oficio No. 1540-PL004610-2022-2023-P-CTSS-CR	03/04/23
Sociedad Nacional de Industrias - SNI	Oficio No.1541-PL004610-2022-2023-P-CTSS-CR	03/04/23
Consejo Directivo de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas-CONFIEP	Oficio No. 1542-PL004610-2022-2023-P-CTSS-CR	03/04/23
Central Autónoma de Trabajadores del Perú – CATP	cio No.1543 -PL004610-2022-2023-P-CTSS-CR	03/04/23



SOBRE LOS PEDIDOS DE OPINION

Respuestas de Opinión:

Entidad	Documento	Fecha
Autoridad Nacional del Servicio Civil	Oficio N° 000280-2023-SERVIR-PE	14/04/23
Presidencia del Consejo de Ministros	Oficio N° D001066-2023-PCM-SG	20/04/23
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	OFICIO N° 271 -2024-JUS/SG	

Al momento de elaboración del presente dictamen, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social ha recibido la respuesta de la Autoridad nacional del Servicio Civil donde hace llegar sus puntos de vista y formula algunas observaciones al proyecto de ley. Asimismo, se ha recibido la respuesta de la Presidencia del Consejo de Ministros donde menciona que no es competente de emitir opinión alguna pero traslada el pedido al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Por último, se ha recibido la opinión del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos donde declara viable la iniciativa legislativa, pero formula una observación.

La CTSS ha analizada cada una de las observaciones por lo que considera que estos pueden formar parte y, ser insumo de una fórmula legal propuesta por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social en el marco de sus responsabilidades.

TEXTO SUSTITUTORIO

LEY QUE ESTABLECE EL SÁBADO COMO DÍA NO LABORABLE COMPENSABLE, A FAVOR DEL TRABAJADOR PÚBLICO Y PRIVADO QUE PROFESE UNA RELIGIÓN Y QUE DISPONGA DICHO DÍA COMO DÍA DE DESCANSO O DÍA DE GUARDAR

Artículo 1. Objeto y finalidad de la ley.

La presente ley tiene por objeto establecer el sábado como día no laborable compensable, a favor del trabajador público y/o privado que profese una religión que disponga dicho día como día de descanso o día de guardar, con la finalidad de ejercitar el derecho fundamental de libertad religiosa.

Artículo 2. Pertenencia y acreditación.

Al inicio de la relación laboral el trabajador pone de conocimiento al empleador los días de descanso o días de guardar por motivos religiosos acreditados

La pertenencia del trabajador a determinada confesión se acredita con la constancia expedida por la respectiva autoridad religiosa al inicio de la relación laboral

TEXTO SUSTITUTORIO

Artículo 3. De los ajustes razonables y la Compensación de horas.

Las horas dejadas de laborar durante el día de descanso o día de guardar establecido en el artículo precedente son compensadas dentro de los diez (10) días inmediatos posteriores, o en la oportunidad que establezca el titular de la entidad pública o privada a través de sus oficinas de recursos humanos o la que hagan sus veces en función a las necesidades propias de cada entidad.

Artículo 4. Nulidad y efectos legales

Son nulos y sin efecto alguno las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empleador, en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, que generen discriminación directa o indirecta por razón, religión o convicción.

TEXTO SUSTITUTORIO

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. Encárguese al Poder Ejecutivo mediante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para que adecue la reglamentación correspondiente en el plazo de sesenta (60) días calendarios de entrada en vigor de la presente ley.

Dese cuenta.

Sala de Comisión.

Lima, Mayo de 2024.