Proyecto de Ley Nº 472/2016 - CR

Proyecto de Ley Nº ____

SUMILLA: PROYECTO DE LEY QUE RESTITUYE PROTECCION CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO, COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS Y VACACIONES A TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
24 OCT 2016
RECIBIDO
Firma: Hora: 12:20

El Grupo Parlamentario **FRENTE AMPLIO POR LA JUSTICIA, VIDA Y LIBERTAD**, a iniciativa del Congresista **HERNANDO ISMAEL CEVALLOS FLORES**, en uso de las facultades conferidas por el artículo 107º de la Constitución Política del Perú y en el inciso c) del artículo 22º, 67º, 75º y 76º del Reglamento del Congreso de la República; propone el proyecto de ley siguiente:

"LEY QUE RESTITUYE PROTECCION CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO, COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS Y VACACIONES A TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL"

Artículo 1.- Aplicación de la Ley

La presente Ley se aplica a los contratos a tiempo parcial suscritos a partir de su entrada en vigor, así como a las renovaciones de contratos que se produzcan con posterioridad a esta.

Artículo 2.- Modificación del artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR

Modificase el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el que queda redactado con el siguiente texto:

> "Artículo 4.- **Prestación personal de servicios**
>
> 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 en régimen de tiempo parcial sin ***sobrepasar el límite de 20% de la planilla total de la empresa. Sólo se puede firmar contratos a tiempo parcial cuando la remuneración se cuantifique en función de las horas trabajadas, no así cuando la misma se calcule en función de resultados. El trabajador a tiempo parcial es todo trabajador cuya actividad laboral tiene una jornada ordinaria inferior a la de tiempo completo. El contrato a tiempo parcial que no se formalice por escrito, se presumirá celebrado a tiempo completo, salvo prueba en contrario que acredite la duración parcial de los servicios. El trabajador a tiempo parcial goza de los mismos derechos que el trabajador a tiempo completo".***

Artículo 3.- Modificación del artículo 22 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR

Modifíquese el artículo 22 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, el que queda redactado con el siguiente texto:

"**Artículo 22.- Despido por causa justa**

Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, 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 corresponde al empleador dentro de un proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido".

Artículo 4.- Modificación del artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 650, Ley de Compensación por tiempo de Servicio, aprobado por Decreto Supremo 001-97-TR

Modificase el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 650, Ley de Compensación por tiempo de Servicio, aprobado por Decreto Supremo 001-97-TR, el que queda redactado con el siguiente texto:

"Artículo 4.- **Beneficiarios de la Compensación por tiempo de servicios**

Están comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada".

Artículo 5.- Modificación del artículo 10 del Decreto Legislativo 713, Legislación sobre descansos remunerados de trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada

Modificase el artículo 10 del Decreto Legislativo 713, Legislación sobre descansos remunerados de trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, el que queda redactado con el siguiente texto:

"**Artículo 10.- Descansos remunerados**

El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.

10.1 En el caso del trabajador a tiempo parcial que labore menos de 4 horas diarias o 24 horas semanales, tendrá derecho a vacaciones en la proporción siguiente:

10.1.1 18 días, para el trabajador cuya jornada se realiza entre 20 horas y 23 horas 59 minutos a la semana.

10.1.2. 15 días, para el trabajador cuya jornada se realiza entre 15 horas y 20 horas a la semana.

10.1.3 12 días, para el trabajador cuya jornada se realiza entre 10 y 15 horas a la semana.

10.1.4 9 días, para el trabajador cuya jornada se realiza entre 5 horas y 10 horas a la semana.

10.1.5 6 días, para el trabajador que cumple una jornada inferior a las 5 horas a la semana.

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

10.3. El derecho de vacaciones anuales, además del año completo de servicio, estará condicionado al cumplimiento del record siguiente:

10.3.1. 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.

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

10.3.3. En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en solo 4 o 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) en dicho periodo. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el record conforme al artículo 12 de esta Ley".

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Primera.- Adecuación

Mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Poder Ejecutivo publica en el Diario Oficial "El Peruano" la adecuación de los Reglamentos del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 650, Ley de Compensación por tiempo de Servicio, aprobado por Decreto Supremo 001-97-TR y del Decreto Legislativo 713, Legislación sobre descansos remunerados de trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a lo establecido en la presente Ley y dentro de los treinta (30) días de su entrada en vigor.

Segunda.- Vigencia

La presente Ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

Única.- Derogatoria

Derogase el artículo 12 a) del Decreto Legislativo 713, Legislación sobre descansos remunerados de trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Lima, Septiembre de 2016

HERNANDO CEVALLOS FLORES
Congresista de la República

EDGAR A. OCHOA PEZO
Congresista de la República

HORACIO ANGEL PACORI MAMANI
Congresista de la República

EDILBERTO CURRO LOPEZ
Congresista de la República

Z. REYMUNDO LAPA INGA
Congresista de la República

JORGE ANDRES CASTRO BRAVO
Congresista de la República

MARCO ANTONIO ARANA ZEGARRA
Directivo Portavoz Grupo Parlamentario
El Frente Amplio por Justicia, Vida y Libertad

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 02 de NOVIEMBRE del 2016

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición Nº 442 para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.—

JOSÉ F. CEVASCO PIEDRA
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPUBLICA

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley peruana en ningún momento define las características de un contrato a tiempo parcial. Sólo en el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral se señala que "también pueden celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna".

Por eso, debe entenderse que contrato a tiempo parcial es todo aquél contrato suscrito por debajo de la jornada completa. Sea la jornada completa el equivalente a jornada máxima (8 horas) o el equivalente a jornada ordinaria (la que se establezca en el centro de trabajo).

Ahora bien, en aplicación de tres leyes se excluye de la protección contra el despido arbitrario, del pago de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y de vacaciones a los trabajadores contratados a tiempo parcial que prestan servicios por debajo de 4 horas. Es decir, el contratado por 3 horas 59 minutos ya no puede percibir estos derechos, pero el contratado por 4 horas sí puede percibirlos.

1. El artículo 22 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala lo siguiente: "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".

2. El artículo 4 del TUO de la Ley de CTS señala lo siguiente: "Sólo están comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios los trabajadores sujetos al régimen común de la actividad privada que cumplan, **cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas**".

3. El artículo 12 del Decreto Legislativo 713, Legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, dice: "Para efectos del récord vacacional se considera como días efectivos de trabajo los siguientes: **a) La jornada ordinaria mínima de cuatro horas**".

En primer lugar, hay una infracción evidente al principio de igualdad ante la Ley[1].
La diferencia de jornada de trabajo no es una razón objetiva que pueda sustentar la exclusión de un beneficio que protege al trabajador contra el despido arbitrario.

Es más, también incumple el artículo 27 de la Constitución, en tanto aquél señala que "La Ley protege adecuadamente al trabajador contra el despido arbitrario"[2]. De esta forma, no es que la Constitución permita que el legislador pueda excluir de esta protección sin razón alguna, ya que el mismo legislador debe respetar el principio de igualdad. Por eso, cuando el precepto constitucional encarga al legislador la protección de los trabajadores contra el despido arbitrario, no puede aceptarse una exclusión radical de ningún trabajador.

En segundo lugar, para el caso de la CTS, la exclusión es inconstitucional por contravenir el mandato expreso de igualdad ante la Ley[3].

El legislador está haciendo una distinción entre un trabajador que presta labores por 4 horas y otro que realiza las mismas labores por 3 horas 59 minutos. No hay una razón objetiva y razonable que sustente este trato diferenciado.

La violación flagrante al principio de igualdad también contradice los convenios 100[4] y 111[5] de la OIT.

En conclusión, todos los trabajadores sin excepción deberían gozar de su CTS a razón de una remuneración ordinaria mensual por cada año de servicio. Ello no comporta ninguna distorsión para la empresa, ya que es evidente que el monto de la remuneración de un trabajador que labora menos horas que otro será menor.

---

[1] Constitución Política del Perú
Artículo 2.- Toda persona tiene derecho:
(...)
2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra indole.
(...)

[2] Constitución Política del Perú
Protección del trabajador frente al despido arbitrario
Artículo 27.- La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

[3] Ibidem

[4] Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

[5] Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

En segundo lugar, para el caso de las Vacaciones, la exclusión también es inconstitucional por contravenir el principio de igualdad ante la Ley[6].

La legislación peruana incorpora requisitos para excluir a estos trabajadores de la percepción de Vacaciones, en realidad cuando nada impediría mantener el mismo beneficio, aunque su goce se haga de modo proporcional. No hay razón para excluir sólo a unos trabajadores, ya que existe el mismo fundamento de descanso y recreación.

Además, el segundo párrafo del artículo 25 de la Constitución Política, señala que "los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerado". Es decir, reconoce el derecho sin distinción alguna, aunque más adelante diga "Su disfrute y su compensación se regulan por Ley o por convenio colectivo[7]".

El derecho del descanso anual es reconocido para todos los trabajadores y no puede haber diferencia. Y por disfrute debe entenderse el momento en que se va a llevar a cabo el descanso físico, la duración, si será de forma ininterrumpida o no, etc., pero no puede entenderse que el legislador puede negar el descanso físico anual a los trabajadores que laboran menos de 4 horas.

Tal vez las vacaciones de un trabajador que labora 8 horas pueden ser de 30 días, como lo señala la Ley peruana, mientras otro que trabaja 3 horas debería tener por lo menos entre 11 y 15 días. Lo aceptable es la proporción, porque la exclusión es inconstitucional.

A mayor abundamiento, el Convenio 175 de la OIT[8], sobre el trabajo a tiempo parcial, a pesar que el Perú no lo ha suscrito funciona como una recomendación importante para nuestro país, señala en su artículo 7: "Deberán adoptarse medidas para asegurar que

---

[6] Ibidem

[7] Constitución Política del Perú
Jornada ordinaria de trabajo
Artículo 25.- 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.

[8] Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175)

los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, en las siguientes esferas: a) protección de la maternidad (...) **c) vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados"**.

Finalmente, en el derecho comparado, buena parte de las legislaciones nacionales respetan el trato igualitario de los trabajadores de tiempo completo y los de tiempo parcial, prohibiendo la exclusión de beneficios (en algunos casos, hay beneficios gozados de modo proporcional). Tenemos los siguientes ejemplos:

1. Código del Trabajo de Chile (artículo 40 bis B).

Con el único límite que dispone respecto a las horas extras en contratos a tiempo parcial, señala lo siguiente: "Los trabajadores contratados a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código para los trabajadores a tiempo completo".

2. Decreto Lei 5.452 de Brasil (artículo 130-A)

En Brasil, se considera trabajo a tiempo parcial aquel cuya duración no exceda de 25 horas semanales. Y el artículo 130-A agrega: "En la modalidad de régimen de tiempo parcial, después de cada periodo de 12 meses de vigencia del contrato de trabajo, el empleado tendrá derecho a vacaciones en la siguiente proporción:

I. 18 días, para la duración de trabajo semanal superior a 22 horas hasta 25 horas.

II. 16 días, para la duración de trabajo semanal superior a 20 horas hasta 22 horas.

III. 14 días, para la duración de trabajo semanal superior a 15 horas hasta 20 horas.

IV. 12 días, para la duración de trabajo semanal superior a 10 horas hasta 15 horas.

V. 10 días, para la duración de trabajo semanal superior a 5 horas hasta 10 horas".

3. Estatuto de los Trabajadores de España (Artículo 12 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".

II. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa legislativa modifica el artículo 4 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada mediante Decreto Supremo 003-97-TR, y el artículo 10 del Decreto Legislativo 713, Legislación sobre descansos remunerados de trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

También modifica el artículo 4 del TUO de la Ley de CTS y deroga el artículo 12 a) del Decreto Legislativo 713, Legislación sobre descansos remunerados de trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO.

El presente proyecto de Ley no genera costo alguno al Estado.

Actualmente, los trabajadores excluidos del goce de la CTS y de las vacaciones, por cumplir una jornada a tiempo parcial menor a 4 horas, constituyen un sector importante de la mano de obra a nivel nacional, si tenemos en cuenta que según el Anuario Estadístico 2015, que publica el MTPE, el número de estos contratos llegó a 208,080 a nivel nacional.

No obstante, se debe anotar que el número de registros de estos contratos viene creciendo año a año en un promedio de 5 a 10%.

Por ello, devolver los derechos excluidos tendría un impacto real e importante sobre el mercado de trabajo.

Asimismo, constituye un beneficio importante para el trabajador y su familia.

Otro dato a tener en cuenta es que el 50% de los contratos sin CTS ni vacaciones se están utilizando a nivel nacional en la enseñanza.

Entendemos que se fomenta su uso sobre todo en universidades, centros superiores y colegios privados, ya que los picos de contratación son los meses de marzo y agosto.

Razón por la cual, la aprobación de este proyecto de ley tendría un impacto muy importante en la motivación y mejora de la producción de los profesores que se vinculan a la enseñanza de grado o nivel superior.

También son utilizados, según el mismo Anuario Estadístico 2015, en sectores dedicados al comercio al por mayor y al por menor (supermercados) (5%) y en hoteles y restaurantes (13%).

Por tanto, al ser actividades empresariales permanentes, no tienen pretexto para no cumplir con sus obligaciones constitucionales.

IV. VINCULACIÓN DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

La iniciativa legislativa que se propone guarda relación con las siguientes Políticas de Estado del Acuerdo Nacional:

II. Equidad y Justicia Social

14. Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo

Nos comprometemos a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a **mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas**, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible.

Con este objetivo el Estado: (a) fomentará la concertación entre el Estado, la empresa y la educación para alentar la investigación, la innovación y el desarrollo científico, tecnológico y productivo, que permita incrementar la inversión pública y privada, el valor agregado de nuestras exportaciones y la empleabilidad de las personas, lo que supone el desarrollo continuo de sus competencias personales, técnicas y profesionales y de las condiciones laborales; (b) contará con normas que promuevan la formalización del empleo digno y productivo a través del diálogo social directo; (c) garantizará el libre ejercicio de la sindicalización a través de una Ley General del Trabajo que unifique el derecho individual y el colectivo en concordancia con los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y otros compromisos internacionales que cautelen los derechos laborales; (d) desarrollará

políticas nacionales y regionales de programas de promoción de la micro, pequeña y mediana empresa con énfasis en actividades productivas y en servicios sostenibles de acuerdo a sus características y necesidades, que faciliten su acceso a mercados, créditos, servicios de desarrollo empresarial y nuevas tecnologías, y que incrementen la productividad y asegurar que ésta redunde a favor de los trabajadores; (e) establecerá un régimen laboral transitorio que facilite y amplie el acceso a los derechos laborales en las micro empresas; (f) apoyará las pequeñas empresas artesanales, en base a lineamientos de promoción y generación de empleo; (g) promoverá que las empresas inviertan en capacitación laboral y que se coordine programas públicos de capacitación acordes a las economías locales y regionales; (h) garantizará el acceso a información sobre el mercado laboral que permita una mejor toma de decisiones y una orientación más pertinente sobre la oferta educativa; (i) fomentará la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos; (j) fomentará que los planes de desarrollo incluyan programas de empleo femenino y de los adultos mayores y jóvenes; (k) promoverá la utilización de mano de obra local en las inversiones y la creación de plazas especiales de empleo para las personas discapacitadas; (l) garantizará la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, credo, opinión, condición económica, edad o de cualquier otra índole; (m) garantizará una retribución adecuada por los bienes y servicios producidos por la población rural en agricultura, artesanía u otras modalidades, (n) erradicará las peores formas de trabajo infantil y, en general, protegerá a los niños y adolescentes de cualquier forma de trabajo que pueda poner en peligro su educación, salud o desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social; (o) promoverá mejores condiciones de trabajo y protegerá adecuadamente los derechos de las trabajadoras del hogar; (p) fomentará la concertación y el diálogo social entre los empresarios, los trabajadores y el Estado a través del Consejo Nacional de Trabajo, para promover el empleo, la competitividad de las empresas y asegurar los derechos de los trabajadores; y (q) desarrollará indicadores y sistemas de monitoreo que permitan establecer el impacto de las medidas económicas en el empleo.