



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO 4610/2022-CR 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

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Periodo Anual de Sesiones 2023-2024

Señor Presidente:

Ha sido remitido para dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el proyecto de Ley **4610/2022-CR**, presentado a iniciativa del Congresista Juan Bartolomé Burgos Oliveros, el cual propone establecer 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.

I.SITUACIÓN PROCESAL

El Proyecto de Ley **4610/2022-CR** fue presentado al Área de Trámite Documentario el 30 de marzo del 2023 e ingresó a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (CTSS) el 31 de marzo del 2023, siendo la única comisión dictaminadora

Al respecto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social ha verificado que el proyecto de ley cumple con los requisitos establecidos en los artículos 75 y 76 de Reglamento del Congreso de la República, tales como la exposición de motivos, los efectos de la vigencia de la norma que se propone para el ordenamiento jurídico, el análisis costo-beneficio y el vínculo con las políticas de Estado del Acuerdo Nacional. Asimismo, cuenta con la firma del portavoz del grupo parlamentario, así como de las firmas correspondientes de los demás congresistas integrantes que apoyan la propuesta.

La **Comisión de Trabajo y Seguridad Social**, en su vigésima cuarta sesión ordinaria efectuada el 4 de junio de 2024, acordó por **MAYORÍA** y con **TEXTO SUSTITUTORIO** la aprobación del dictamen recaído en el proyecto **4610/2023-CR** con dispensa del trámite de sanción del acta. Votaron a favor los congresistas **Pasión Dávila Atanacio, Isabel Cortez Aguirre, María Agüero Gutiérrez, Sigrid Bazán Narro, Noelia Herrera Medina, Raúl Doroteo Carbajo, Jorge Coayla Juárez y Carlos Alva Rojas**. Votaron en contra: **Jorge Morante Figari y Tania Ramírez García**. Votaron en abstención: **María del Carmen Alva Prieto, Bernardo Quito Sarmiento y María Acuña Peralta**.



DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO 4610/2022-CR 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

II. CONTENIDO DE LAS PROPUESTAS LEGISLATIVAS

2.1 El proyecto de Ley 4610/2022-CR. Se compone de 5 artículos. El artículo primero señala el objeto y la finalidad de la norma, el artículo segundo se refiere a la oportunidad de la compensación de horas, el artículo tercero establece la acreditación y pertenencia a un determinado credo religioso bajo documento expedido por la autoridad religiosa pertinente. El artículo cuarto establece la nulidad de 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. El artículo quinto se refiere a la adecuación normativa por parte del ejecutivo por un plazo de 45 días de entrada en vigor la norma.

III. MARCO NORMATIVO

3.1. Legislación Nacional

- Constitución Política del Perú.
- Reglamento del Congreso de la República.
- Ley N° 29635, Ley de Libertad Religiosa.
- Ley N° 26772 Ley que Disponen que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato
- Ley N° 27270 Ley Contra Actos de Discriminación

IV. ANÁLISIS DE LAS OPINIONES E INFORMACIÓN SOLICITADAS

Solicitudes de opinión realizadas

Entidad	Documento	Fecha
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Oficio No.1535-PL004610-2022-2023-P-CTSS-CR	03/04/23
Presidencia del Concejo 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



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO 4610/2022-CR 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

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	Oficio No. 1543 -PL004610-2022-2023-P-CTSS-CR	03/04/23

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 analizado 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.

V. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

ANÁLISIS TÉCNICO

El Proyecto de Ley materia del presente estudio pretende establecer una ley 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



DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO 4610/2022-CR 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

descanso o "de guardar", con la finalidad de ejercitar cabalmente el derecho fundamental de libertad religiosa.

5.1 Sobre La libertad de religión como derecho fundamental.

Esta realidad se refleja jurídicamente en la consagración del derecho a la libertad de religión como uno de los primeros derechos fundamentales previstos en la Constitución Política del Perú de 1993¹ (en adelante «la Constitución»), aspecto que ya estuvo previsto en la anterior Constitución² (Constitución del 79) y en su predecesora, la Constitución de 1933³.

En la actualidad como se ha descrito en el párrafo precedente, la Carta 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.

5.2 Libertad religiosa y prestación de la actividad laboral

En la legislación nacional se ha estimado que, firmado el contrato de trabajo por el empleador y el trabajador comienza el desarrollo de la relación laboral, como en el caso de la fase de contratación, el principio de neutralidad del empleador frente a las creencias religiosas del trabajador se ha de extender a lo largo de todo el período de duración del contrato, sea cual fuere la duración de este o su modalidad.

Así también y como contrapartida, el trabajador, en principio, debería realizar todas aquellas tareas a las que se ha comprometido sin que pueda alegar motivos

¹ El numeral 3 del artículo 2 de la Constitución señala que toda persona tiene derecho a «la libertad de conciencia y de religión, en forma individual o asociada. No hay persecución por razón de ideas o creencias. No hay delito de opinión. El ejercicio público de todas las confesiones es libre, siempre que no ofenda la moral ni altere el orden público».

² el numeral 3 del artículo 2 de la Constitución de 1979 señala: "3.- A la libertad de conciencia y 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 a la moral o altere el orden público."

³ Aunque en este caso no se hablaba de religión dado que el derecho era a la libertad de conciencia y de creencia, los cuales se calificaban como inviolables se describían en su artículo 59: "Artículo 59.- La libertad de conciencia y de creencia es inviolable. Nadie será perseguido por razón de sus ideas."



DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO 4610/2022-CR 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

religiosos para oponerse a su desempeño.

Ahora bien, podría ocurrir que, en la fase de contratación, el trabajador y el empleador hubiesen llegado a algún tipo de pacto de carácter individual por el que se reconociese al trabajador la especificidad de su creencia religiosa y por lo tanto se le eximiese del cumplimiento de determinadas obligaciones laborales. Esto no sería extraño si, tal y como apuntamos anteriormente, el empleador se plantease la posibilidad de adecuar las condiciones de trabajo del puesto que oferte a las creencias religiosas del trabajador.

FERNÁNDEZ⁴, señala que, a pesar que en Estados Unidos «el trabajador tiene derecho a afirmar su libertad religiosa en el contrato de trabajo hasta el punto en el que ello represente un perjuicio injustificado y excesivo para la empresa y que ésta debe hasta el citado límite realizar los ajustes razonables en su organización a fin de facilitar la libertad religiosa de los trabajadores, en países latinoamericanos como el Perú no existe esta figura.

La ausencia en Perú del reconocimiento del derecho del trabajador a una acomodación razonable de la organización por parte del empleador, y la ausencia de pactos expresos a la hora de firmar el contrato de trabajo, generalmente producto del miedo del trabajador a no conseguir el puesto ofertado, ha traído consigo que los conflictos generados por este motivo hayan tenido que ser resueltos en los tribunales.

Como jurisprudencia tenemos el caso de un médico que exige que se le exima del cumplimiento de una orden dictada por su empleadora (asistir a laborar los sábados), en razón de que su confesión religiosa no le permite obedecerla. En este caso, el cual el Tribunal constitucional en el Exp. N.º 0895-2001-AA/TC⁵ Lambayeque manifiesta "Estamos pues ante un caso de lo que en doctrina y en algunas constituciones comparadas, como la Ley Fundamental de Bonn y la Constitución española (ésta, en referencia al servicio militar obligatorio), ha venido en denominar "objeción de conciencia". Siendo que el Estado Constitucional promueve la formación en los individuos de sus propias convicciones y la formación de una jerarquía de valores y principios, no puede dejar de reconocerse que existen determinadas circunstancias que pueden importar el dictado de una obligación cuya exigencia de cumplimiento riñe con los dictados de la conciencia o de la religión que se profesa.

⁴ FERNÁNDEZ, O., Libertad religiosa y trabajo asalariado: condiciones y criterios de articulación, «Revista Española de Derecho del Trabajo», 133, Enero-Marzo 2007

⁵ Fundamento N.º 05 del Exp. N.º 0895-2001-AA/TC



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO 4610/2022-CR 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

Asimismo, el Tribunal Constitucional haciendo mención que la objeción de conciencia tiene una naturaleza estrictamente excepcional y comprobada fehacientemente, manifiesta que "El derecho constitucional a la objeción de conciencia, permite al individuo objetar el cumplimiento de un determinado deber jurídico, por considerar que tal cumplimiento vulneraría aquellas convicciones personales generadas a partir del criterio de conciencia y que pueden provenir, desde luego, de profesar determinada confesión religiosa."⁶

En ese sentido, el Tribunal Constitucional considera que, si en un principio la emplazada optó por respetar los designios derivados de los dogmas religiosos profesados por el recurrente, no existen razones legítimas para que, con posterioridad, se decidiera cambiar de decisión.⁷

Hay que tener en cuenta que, si bien es cierto que el empleador tiene la facultad de derecho de alterar unilateralmente condiciones no esenciales del contrato individual de trabajo, el Tribunal Constitucional considera que, para efectuar cambios de horario en el caso mencionado, debe observarse un mínimo de razonabilidad en los fundamentos del cambio "en atención a su carácter de derecho fundamental, derivado del principio de dignidad"

En tal sentido, en los casos que aun teniendo conocimiento de la religión el trabajador, el empleador pretenda cambiar el horario de trabajo y obligar al trabajador a laborar en dicho horario, vulnerando sus derechos constitucionales a la libertad de conciencia y a la libertad de religión, la posición del Tribunal constitucional es que el empleador no incluya al trabajador en horas o días de culto, pero debe "compensar dichas inasistencias, de forma tal que no se vea afectada la productividad laboral del recurrente"⁸

La doctrina europea viene desarrollando una interesante corriente que ya ha tenido recepción en la jurisdicción que se contrae en la afirmación de libertades y derechos inespecíficos de los trabajadores dentro del centro de trabajo. Son estas libertades y derechos de los trabajadores, las que RAWLS⁹ considera como elementos constitucionales básicos, que podrían entrar en conflicto con la libertad de organización de un empleador ideológico.

⁶ Fundamento N° 07 del Exp. N.° 0895-2001-AA/TC

⁷ Fundamento N° 08 del Exp. N.° 0895-2001-AA/TC

⁸ Parte resolutive del Exp. N.° 0895-2001-AA/TC

⁹ RAWLS, John. Teoría de la justicia. México: FCE, 1979. p.336.



DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO 4610/2022-CR 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

Asimismo, VALDES¹⁰ señala que los derechos inespecíficos de los trabajadores "Son derechos atribuidos con carácter general a los ciudadanos, que son ejercidos en el seno de una relación jurídica laboral por ciudadanos que, al propio tiempo, son trabajadores y, por lo tanto, se convierten en verdaderos derechos laborales por razón del sujeto y de la naturaleza de la relación jurídica en que se hacen valer"

Todo lo anterior, a criterio de la CTSS reafirma la posición de que los trabajadores no pierden su condición de ciudadanos dentro de los centros de trabajo sino que las mantiene y las puede hacer valer ante la ley, dado que son derechos fundamentales de la persona que están tutelados por la constitución de manera expresa, tales como la libertad de religión y la no discriminación por ninguna causa, pero tampoco se pueden hacer valer perjudicando la productividad laboral del empleador, para lo cual es recomendable aplicar el principio de razonabilidad con la finalidad de adecuar los horarios de los trabajadores, de tal forma que cumplan con su jornada laboral.

5.3 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, siendo los de temática laboral los que forman parte del contenido del presente estudio.

En efecto, la ley, que fue publicada el 21 de diciembre de 2010 y entró en vigor al día siguiente, posee quince artículos, cuatro disposiciones complementarias finales y una transitoria para regular los siguientes temas:

- Garantizar el derecho a la libertad de religión, su libre ejercicio público y privado (artículo 1)
- Prohibir la discriminación por creencias religiosas y reconocer la diversidad religiosa (artículo 2)
- Definir el contenido del ejercicio individual de la libertad de religión (artículo 3) así como del ejercicio colectivo (artículo 6), su protección

¹⁰ Valdés Dal-Ré, F., Libertad religiosa y contrato de trabajo, en Casas Baamonde, Durán López y Cruz Villalón, Las transformaciones del Derecho del trabajo en el marco de la Constitución Española. Estudios en Homenaje al Profesor Miguel Rodríguez Piñero y Bravo-Ferrer, La Ley, Madrid, 2006, p.33



DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO 4610/2022-CR 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

(artículo 9 y primera disposición complementaria final)

- El concepto y alcance de la objeción de conciencia (artículo 4)
- El concepto de entidad religiosa (artículo 5), la regulación de su patrimonio (artículos 10, 11 y 12) y las obligaciones de registro (artículos 13, 14 y primera disposición complementaria transitoria)
- Aspectos educativos (artículos 7 y 8)
- Posibilidad de celebrar convenios de colaboración (artículo 15)

En el artículo tercero letra f) trata sobre días festivos y de descanso, debiéndose armonizar los derechos de los trabajadores con los de la empresa o, 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.

Como ya es sabido, el establecimiento de una relación laboral supone la incorporación de una persona a un ámbito de organización dirigido por otra, ámbito en el cual rigen reglas a las que debe someterse.

Esta subordinación al poder de dirección del empleador tiene, por supuesto, límites como la razonabilidad de la orden empresarial, las necesidades objetivas del negocio,¹¹ la seguridad o salud del trabajador y, esencialmente, los derechos fundamentales del trabajador o, para generalizar, su dignidad¹².

Como la libertad de religión es un derecho fundamental de todos los ciudadanos, trabajen o no, el hecho que una persona convenga en formar parte de alguna relación laboral¹³ no supone la atenuación o abandono de dicho derecho cuando quiera ejercitarlo o disfrutarlo.

Sin embargo, este derecho 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.

¹¹ Ambos previstos en el artículo 9 del texto único ordenado del decreto legislativo 728, ley de productividad y competitividad laboral, aprobado por decreto supremo 3-97-TR (en adelante «la LPCL»)

¹² Sustento del modelo constitucional, dado que el artículo 1 señala que «La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado»

¹³ O en realidad en cualquier relación contractual de prestación de servicios que no califique por la legislación como laboral como podría ser un convenio de modalidad formativa o un contrato civil



DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO 4610/2022-CR 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

Esto es lo que lamentablemente no ha regulado, o mejor dicho, no ha precisado de manera objetiva y aplicable la ley (ni su reglamento). 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.

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 desea aparecer en una relación laboral¹⁴

Del ejercicio de este derecho al descanso religioso, se ha ocupado el Reglamento de la Ley de Libertad Religiosa, Decreto Supremo 006-2016-JUS, tanto en el ámbito laboral como educativo, señalando en su artículo 7, que:

"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".

Sin embargo, el precepto normativo, 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

5.4 sobre la distribución de las religiones en el Perú.

El Perú sigue siendo un país con bastante arraigo religioso así lo demuestran las

¹⁴ Nada se menciona, por ejemplo, sobre las obligaciones de facilitación o acomodación de instalaciones para que los trabajadores puedan ejercer su derecho a la libertad religiosa, por ejemplo, al rezo; o para suspender sus actividades, seguramente por la presencia de la mayoría católica existente en nuestro país.



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO 4610/2022-CR 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

cifras de los últimos censos a nivel nacional

Religión profesada (de 12 años a más)						
Perú	Censo de 1993		Censo de 2007		Censo de 2017	
Religión	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}						

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%).

De acuerdo con el Censo Nacional del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) del año 2017, el 24% de la población peruana forma parte de una confesión religiosa diferente de la tradicional, o no forma parte de ninguna.

En ese sentido, dentro de las minorías religiosas, el mayor porcentaje pertenece a la religión cristiana evangélica (14,1%). En ocho departamentos, más del 20% de su población profesan como religión la cristiana evangélica; y en regiones como Madre de Dios, Piura, Ica, Tumbes y Apurímac, el porcentaje supera el 40%.

Por su parte, en el registro administrativo del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos se encuentran inscritas, hasta el momento, 149 entidades religiosas. Del balance entre diciembre de 2016 y octubre de 2019, éstas reportan 1645892 fieles

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, que indica:

"Acuérdate del sábado, para consagrarlo al Señor. Trabaja seis días y haz en ellos todo lo que tengas que hacer, pero el séptimo día es de reposo consagrado al Señor tu Dios. No hagas ningún trabajo en ese



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO 4610/2022-CR 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

día, ni tampoco tu hijo, ni tu hija, ni tu esclavo, ni tu esclava, ni tus animales, ni el extranjero que viva contigo. Porque el Señor hizo en seis días el cielo, la tierra, el mar y todo lo que hay en ellos, y descansó el día séptimo. Por eso el Señor bendijo el sábado y lo declaró día sagrado."

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 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.

En síntesis, a criterio de la CTSS, después de analizar la doctrina, la normativa y la jurisprudencia respecto al cumplimiento de los días de descanso basadas en la limitación del derecho de libertad de religión, se puede decir que los criterios respecto de esta materia deberán estar orientados de acuerdo con las siguientes directrices:

- Que la libertad de religión es un derecho fundamental que proviene de naturaleza abstracta y que se relaciona con la libertad de pensamiento.
- En una relación laboral el elemento de subordinación en cualquier de los casos no debe limitar o de restringir este derecho.



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO 4610/2022-CR 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

Asimismo, sin perjuicio de lo mencionado en el párrafo anterior, el derecho de libertad de religión como criterio debe tener un límite el cual, a razonamiento de la CTSS, tiene que ser el no confundir la libertad con libertinaje o descontrol, pues el uso desmedido del mismo, puede vulnerar los derechos del empleador y/o compañeros de trabajo, así como puede generar un incumplimiento irrazonable de las obligaciones laborales que como trabajador tiene, independientemente de la religión que profesa. En ese sentido, se hace necesario incorporar a nuestro ordenamiento jurídico una propuesta donde se regule y puntualice, de manera específica y razonable, que las acciones a tomar por el empleador para cumplir cabalmente el día de descanso por cuestiones religiosas, de manera que se respete su derecho fundamental a la libertad religiosa, sin que este afecte a la libertad empresarial ni al normal desarrollo de los objetivos de la entidad contratante.

VI. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente propuesta legislativa esta conforme a lo dispuesto por la Constitución Política de nuestro país, no contradiciéndola en ninguna parte, al contrario, reconociendo lo señalado por los artículos de la Carta Magna, por lo que la aprobación de la presente norma no se contrapone a la norma constitucional, tampoco genera gastos extras al erario nacional ni atenta contra el equilibrio económico de las entidades privadas.

Por otro lado, implementa políticas públicas orientadas al cumplimiento de los derechos fundamentales de la persona como garantiza a los trabajadores profesantes de religiones que tienen como día de guardar el sábado, el ejercicio de su derecho religioso.

VII. RELACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa se encuentra enmarcada en las siguientes políticas de estado: Fortalecimiento del régimen democrático y estado de derecho (Política 1), Promoción de igualdad de oportunidades sin discriminación (Política 11), y, Plena vigencia de la Constitución y de los derechos humanos y acceso a la justicia e independencia judicial (Política 28).

VIII. CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con el



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO 4610/2022-CR 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

inciso b) del artículo 70 del Reglamento de Congreso de la República, recomienda la aprobación del proyecto de ley 4610/2022-CR, con el siguiente texto sustitutorio:

TEXTO SUSTITUTORIO

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

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



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO 4610/2022-CR 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

Son nulas 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.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA ÚNICA

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, 4 de junio de 2024.



Firmado digitalmente por:
ALVA ROJAS Carlos Enrique
FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12/06/2024 11:49:36-0500



Firmado digitalmente por:
DAVILA ATANACIO Pasion
Neomias FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10/06/2024 10:50:07-0500



Firmado digitalmente por:
DOROTEO CARBAJO Raul
Felipe FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11/06/2024 15:16:03-0500



Firmado digitalmente por:
BAZAN NARRO Sigrid Tesoro
FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17/06/2024 16:51:34-0500



Firmado digitalmente por:
CORTEZ AGUIRRE Isabel FAU
20161740126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 10/06/2024 12:45:18-0500



Firmado digitalmente por:
COAYLA JUAREZ Jorge
Samuel FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10/06/2024 16:26:49-0500



Firmado digitalmente por:
ZETA CHUNGA Cruz Maria
FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10/06/2024 13:02:02-0500



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO 4610/2022-CR 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



Firmado digitalmente por:
AGÜERO GUTIERREZ Maria
Antonieta FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17/06/2024 11:08:34-0500



Firmado digitalmente por:
HERRERA MEDINA Noelia
Rossvith FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25/06/2024 08:21:40-0500