

**DICTAMEN DEL PROYECTO DE LEY 7543-2023  
RECONOCE Y PREMIA DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR POR EL DÍA DEL TRABAJO**

El dictamen recaído en el Proyecto de Ley 07543/2023-CR propone un reconocimiento y premiación al desempeño laboral destacado en los sectores público y privado, entregado anualmente en el marco del Día del Trabajo. El tipo de reconocimiento depende de cada empleador.

A pesar de que el proyecto establece criterios orientadores y permite que el reconocimiento sea simbólico o no económico, su obligatoriedad podría generar sobrecostos que no podrán ser asumidos por micro y pequeñas empresas, así como exposición a fiscalización sancionadora en caso de omisión o aplicación inadecuada.

Hoy en día, muchas empresas ya cuentan con prácticas internas para reconocer el esfuerzo de sus trabajadores. Algunas otorgan bonos de desempeño, facilitan oportunidades de capacitación, o implementan programas de reconocimiento simbólico. Este tipo de acciones se han ido consolidando como parte de una cultura organizacional saludable, sin necesidad de una imposición legal.

Por estas razones, se recomienda que esta medida se promueva como una buena práctica voluntaria, canalizada a través de lineamientos técnicos del Ministerio de Trabajo, y no como un mandato legal generalizado que no distingue entre el tamaño, capacidad financiera o naturaleza del servicio de cada empleador.

Dictamen	Comentarios	Sugerencia HL
<p><b>Obligatoriedad de reconocimiento y premiación por desempeño laboral:</b> La propuesta establece el reconocimiento oficial y premiación de desempeño laboral en el marco del Día del Trabajador, con la finalidad de valorar esfuerzo y dedicación a los trabajadores de todos los sectores a nivel nacional.</p>	<p><b>Carga para MYPEs:</b> Las MYPEs constituyen más del 95% del tejido empresarial peruano y, en su mayoría, operan con recursos limitados y mínima capacidad administrativa. Para estas unidades, la obligación de establecer un sistema formal de evaluación y reconocimiento laboral — aunque sea simbólico— implica un costo adicional en tiempo, organización y cumplimiento formal, que podría resultar inviable o contraproducente.</p> <p>Esta medida, en lugar de motivar, puede ser percibida como una carga más dentro del conjunto de exigencias que enfrentan y que, en muchos casos, las aleja de la formalización.</p> <p><b>Mayores obligaciones fiscalizables:</b> Aunque no se exige que el reconocimiento sea económico, el hecho de que esté normado como obligatorio expone a los empleadores a sanciones si no lo aplican o si no pueden acreditar su cumplimiento. Esto abre espacio para interpretaciones amplias por parte de</p>	<p><b>Alternativa desde la autonomía institucional:</b></p> <p>El reconocimiento al buen desempeño debe ser una política promovida, no impuesta. Es más efectivo cuando surge de la cultura organizacional y se adapta al contexto de cada empleador.</p> <p>Por ello, se recomienda que el Ministerio de Trabajo promueva lineamientos orientativos para fomentar estas prácticas, dejando en manos de cada organización su implementación de acuerdo con su realidad operativa y presupuestal.</p>

	entidades fiscalizadoras, generando incertidumbre y desincentivando el cumplimiento espontáneo de buenas prácticas.	
--	---	--