

**DICTAMEN DEL PROYECTO DE LEY 4610-2022
SÁBADO COMO DÍA NO LABORABLE POR MOTIVOS RELIGIOSOS**

El dictamen recaído en el Proyecto de Ley 04610/2022-CR 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.

Si bien el proyecto parte de una finalidad legítima al buscar garantizar la libertad religiosa en el ámbito laboral, la imposición de un descanso obligatorio los sábados genera múltiples problemas: afecta especialmente a las MYPEs con personal reducido, compromete a sectores con operación continua o atención al público los fines de semana, y vulnera el principio de igualdad ante la ley por excluir a trabajadores de otras confesiones religiosas que guardan distintos días.

En ese contexto, resulta innecesario crear una nueva obligación legal, cuando ya existen mecanismos vigentes —como la Ley de Libertad Religiosa— que permiten armonizar la fe del trabajador con las necesidades del empleador, sin generar distorsiones ni tratos preferenciales en el sistema laboral.

Dictamen	Comentarios	Sugerencia HL
<p>Obligatoriedad de sábado como día no laborable: La propuesta establece el sábado como día no laborable compensable, a favor del trabajador público o privado que profese una religión que disponga dicho día como de descanso o de guardar.</p>	<p>Existencia de mecanismos legales: El ordenamiento peruano ya ofrece una solución a este problema, sin necesidad de crear una nueva figura. Por un lado, la Ley N° 29635 (Ley de Libertad Religiosa) permite a los trabajadores solicitar días de descanso por motivos religiosos, siempre que dicha solicitud se ajuste a las necesidades del empleador. Asimismo, el Tribunal Constitucional ha reconocido en su jurisprudencia el deber de permitir ajustes razonables, como reprogramación de turnos o compensaciones, para garantizar el respeto de las convicciones religiosas¹.</p> <p>Incluso si estos mecanismos no son respetados, el trabajador cuenta con canales legales para reclamar sus derechos, mediante una denuncia ante SUNAFIL o a través de una acción judicial por vulneración de derechos fundamentales.</p> <p>Principio de igualdad y no discriminación: Reconocer el sábado como día no laborable solo para ciertos grupos religiosos constituye una diferenciación normativa sin justificación objetiva, vulnerando el principio de igualdad ante la ley y los estándares del Convenio N° 111 de la OIT, que prohíbe toda forma de discriminación en el empleo por motivos religiosos. Al</p>	<p>Necesidad de una regulación equitativa y universal: La libertad religiosa es un derecho fundamental que merece plena garantía en el entorno laboral. Sin embargo, su protección no debe traducirse en normas particulares dirigidas a una sola confesión, sino en reglas generales que aseguren el mismo trato para todos los trabajadores, sin importar su credo.</p> <p>Actualmente, ya existe un marco legal suficiente: la Ley N° 29635 reconoce el derecho a guardar días sagrados por motivos religiosos, siempre que se concilie con las necesidades operativas del empleador. Esta norma es aplicable a todas las religiones sin distinción, y permite soluciones razonables caso por caso, evitando rigideces innecesarias y discriminación entre religiones.</p>

¹ Tribunal Constitucional (2002). Sentencia del Exp. 0895-2001-AA/TC

	<p>beneficiar a unos y excluir a otros —como quienes profesan credos que guardan el viernes o el domingo—, se rompe la neutralidad del Estado, otorgando privilegios sin base razonable ni proporcional, en contradicción con lo establecido por la Constitución y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre igualdad de trato en el ámbito laboral.</p>	<p>Insistir en normas fragmentadas —como otorgar un beneficio exclusivo a quienes descansan los sábados— no solo genera tratos desiguales e injustificados, sino que vulnera el principio constitucional de igualdad ante la ley, al dejar fuera a trabajadores que profesan otras creencias. Por tanto, en lugar de sumar disposiciones que favorecen a grupos específicos, se debe reforzar la aplicación del marco vigente, promoviendo una protección verdaderamente inclusiva, basada en la equidad y no en privilegios normativos.</p>
<p>Compensación de horas dejadas de laborar: Se establece que las horas dejadas de laborar se compensan dentro de los 10 días posteriores o cuando lo decida el empleador.</p>	<p>Impacto a las MYPE: Las micro y pequeñas empresas (que conforman el 99,4 % del mercado laboral formal) no tienen capacidad administrativa ni personal suficiente para manejar esquemas rígidos de compensación de horas por motivos religiosos. Implementar esta medida en estos contextos podría provocar sobrecostos, desorganización operativa e incentivos para retornar a la informalidad.</p> <p>Impacto en sectores de operatividad continua: La compensación automática del sábado no es aplicable de manera uniforme en todos los sectores, especialmente en aquellos con operación continua o turnos estrictos como minería, salud, transporte o gastronomía. En estos casos, reprogramar horas resulta inviable por limitaciones legales y escasez de personal, lo que podría afectar la operatividad y generar sobrecargas.</p> <p>Imponer este beneficio sin considerar la realidad del mercado —marcado por alta informalidad y baja productividad— podría desincentivar la contratación formal y agravar las brechas de exclusión laboral, alejándose del objetivo de inclusión que la norma pretende alcanzar.</p>	

Visualice la versión extendida del comentario a este PL en: [Comentarios al PL 4610 – Sábado como día no laborable por motivos religiosos](#)