



"Año de la Consolidación del Mar de Grau"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

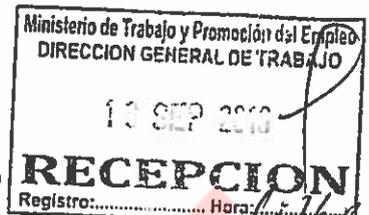
**INFORME N° 133 -2016-MTPE/2/14.1**

**Para:** Juan Carlos Gutiérrez Azabache  
Director General de Trabajo

**De:** Víctor Renato Sarzo Tamayo  
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)

**Fecha:** 09 de setiembre de 2016

**Referencia:** H. R. N° 72186-2016-EXT



**I. ASUNTO**

Opinión técnica sobre el contrato de trabajo a tiempo parcial.

**II. BASE LEGAL**

- Constitución Política del Perú.
- Convenio N° 52 de la Organización Internacional de Trabajo, Convenio sobre las vacaciones pagadas.
- Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, TUO de la LPCL).
- Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR (Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo).
- Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR (en adelante, TUO de la Ley de CTS).
- Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 004-97-TR.
- Decreto Legislativo N° 713, que consolida la legislación sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, aprobado por Decreto Supremo N° 012-92-TR.
- Resolución Ministerial N° 091-92-TR, la Remuneración Mínima Vital sustituye al Ingreso Mínimo Legal, aplicable para trabajadores del Régimen privado, así como para establecer la base de remuneraciones para Periodistas, Mineros y Futbolistas Profesionales.
- Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR.

**III. ANTECEDENTES**

PRETORIAN PERÚ S.A.C. consulta sobre la aplicación del contrato de trabajo a tiempo parcial en el caso de trabajadores que le prestarán servicios tres (3) días de la semana, a razón de nueve (9) horas diarias cada día, sin contar el tiempo de refrigerio.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

Asimismo, consulta si a dicho personal les corresponde percibir los siguientes beneficios: gratificaciones legales, vacaciones, salario mínimo, compensación por tiempo de servicios e indemnización por despido arbitrario.

Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 49 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR, la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo cuenta con la función de emitir opinión técnica en materia de trabajo. Ello implica la posibilidad de pronunciarse emitiendo criterios generales comprendidos en la legislación laboral. No obstante, la opinión técnica contenida en el presente documento de ninguna manera resuelve casos concretos, ya que ello corresponde a las instancias administrativas o judiciales competentes de acuerdo al marco legal. En atención a lo expuesto, esta Dirección procede a exponer consideraciones generales respecto del contrato de trabajo a tiempo parcial.

#### IV. ANÁLISIS

1. La contratación laboral a tiempo parcial hace referencia a una jornada de trabajo reducida, en comparación a la jornada completa de labores establecida por el empleador.<sup>1</sup> Así, el tiempo parcial no es propiamente una modalidad de contratación distinta del contrato a tiempo indeterminado y del contrato sujeto a modalidad, siendo lo relevante la prestación de labores por un tiempo menor al habitual. Esto significa, por ejemplo, que pueden existir trabajadores permanentes a tiempo parcial o también trabajadores temporales a tiempo parcial. Ello es así porque el tiempo parcial no incide en la duración del vínculo laboral, sino en la duración de la jornada de trabajo.
2. La legislación laboral peruana reconoce que "puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna" (artículo 4 del TUO de la LPCL); no obstante, no ha establecido una cantidad mínima o máxima de horas para que se considere como parcial una jornada de trabajo.<sup>2</sup> Sin perjuicio de ello, si observamos que, para jornadas inferiores a cuatro horas diarias, el legislador peruano ha establecido regulaciones específicas referidas al goce de determinados beneficios sociales. Así pues, el requisito de cuatro horas diarias condiciona el otorgamiento de algunos beneficios sociales y, en otros casos, el no alcanzar dicho mínimo de horas diarias tiene como consecuencia que se brinde el beneficio social en una cuantía inferior en comparación a la de aquellos trabajadores que alcanzaron las cuatro horas diarias.
3. Sobre el particular, el artículo 11 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo indica que "los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales, siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro horas diarias de labor". En esa línea, el artículo 12

<sup>1</sup> En esa línea, el Convenio N° 175 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), con carácter de recomendación para el Estado Peruano por no haberlo ratificado, señala en su artículo 1 que el "trabajador a tiempo parcial designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable".

<sup>2</sup> Cabe indicar que, conforme al artículo 13 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, el contrato de trabajo a tiempo parcial debe "ponerse en conocimiento, para su registro, ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, en el término de quince días naturales de su suscripción".



"Año de la Consolidación del Mar de Grau"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

de dicho cuerpo normativo precisa que "se considera cumplido el requisito de cuatro horas en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre seis o cinco días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro horas diarias". Como se aprecia, se requiere cumplir con una jornada semanal mínima de veinte o veinticuatro horas, según el caso, para gozar de determinados beneficios sociales que exigen, para su percepción, una jornada diaria de cuatro horas como mínimo.

4. La regla antes indicada se ha establecido considerándose jornadas semanales de cinco o seis días. El legislador no ha tenido en cuenta que pueden darse en la realidad jornadas semanales que comprendan un menor número de días, como sucede en el caso consultado (jornada de tres días). Salvo norma especial, corresponde entonces interpretar extensivamente dicha regla y, entender, por lo tanto, que en supuestos de jornadas semanales inferiores a cinco días, se entenderá cumplido el requisito de laborar cuatro horas diarias como mínimo si es que el trabajador acumula veinte horas de trabajo en la semana.<sup>3</sup> Por lo demás, éste es el criterio que el ordenamiento jurídico ha seguido para regular el goce de la compensación por tiempo de servicios.<sup>4</sup>

Entonces, conforme al Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, un trabajador alcanza las cuatro horas diarias mínimas de labor, si al dividir su jornada semanal entre seis o cinco días, según corresponda, el resultado es igual o mayor a cuatro horas. En casos en los cuales la jornada semanal sea inferior a cinco días, se considera que el trabajador cumple dicho requisito si alcanza un total de veinte horas trabajadas durante la semana.

5. Sin ánimo de ser exhaustivos, consideramos que la regla antes indicada debe aplicarse para determinar el goce de los beneficios sociales que exigen cumplir con laborar cuatro horas diarias como mínimo, tales como el salario mínimo<sup>5</sup>, las vacaciones anuales<sup>6</sup> y la indemnización por despido arbitrario<sup>7</sup>. Cabe indicar que

<sup>3</sup> La interpretación extensiva es un método de integración frente a lagunas jurídicas, que permite ampliar el supuesto de una norma a un caso no regulado que pertenece al mismo marco institucional. (NEVES MUJICA, Javier. Introducción al Derecho del Trabajo. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2009, pp. 144-146).

<sup>4</sup> En efecto, el artículo 3 del Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios señala lo siguiente: "Se considera cumplido el requisito de cuatro horas diarias, señalado en el artículo 4 de la Ley, en los casos en que la jornada semanal del trabajador divida entre seis o cinco días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro horas diarias. Si la jornada semanal es inferior a cinco días, el requisito a que se refiere el párrafo anterior se considerará cumplido cuando el trabajador labore veinte horas a la semana, como mínimo".

<sup>5</sup> El artículo 3 de la Resolución Ministerial N° 091-92-TR señala que "cuando por la naturaleza del trabajo o convenio, el servidor labore menos de cuatro horas diarias, percibirá el equivalente de la parte proporcional de la Remuneración Mínima Vital establecida tomándose como base para este cálculo el correspondiente a la jornada ordinaria del centro de trabajo donde presta servicios". Contrario sensu, si labora igual o más de cuatro horas diarias, conforme a los lineamientos expuestos, el trabajador tiene derecho al pago del íntegro de la remuneración mínima legal.

<sup>6</sup> El artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713 expresa que "el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios (...)". Sin embargo, el artículo 11 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 precisa que dicho derecho le corresponde al "trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro horas (...)".



"Año de la Consolidación del Mar de Grau"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

la compensación por tiempo de servicios tiene sus propias reglas, que no difieren de la expuesta por el Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo.

6. De otro lado, se debe precisar que si bien el artículo 11 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 excluye del goce de las vacaciones al trabajador que no alcanza el mínimo de cuatro horas diarias de labor, el Estado peruano ha ratificado el Convenio N° 52 de la OIT, Convenio sobre las vacaciones pagadas. En tal sentido, debe considerarse lo dispuesto en el artículo 2, numeral 1, de dicho instrumento internacional, el cual señala que "toda persona a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables, por lo menos". Ello quiere decir que los trabajadores que no cumplen con el mínimo de cuatro horas diarias tienen derecho a recibir, por lo menos, seis días laborables de vacaciones pagadas, siempre que, claro está, cumplan con el respectivo record vacacional previsto legalmente.<sup>8</sup>
7. Por otra parte, es importante acotar que algunos beneficios sociales, como las gratificaciones legales y la asignación familiar, no exigen para su percepción el alcanzar un mínimo de cuatro horas diarias de labor.
8. Finalmente, en cuanto a las obligaciones de celebrar por escrito y registrar los contratos de trabajo a tiempo parcial ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (artículo 13 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo), consideramos que como dicha obligación tiene por finalidad que el Estado tome conocimiento de aquellas relaciones laborales que implican menos beneficios sociales, resulta razonable predicar aquellas obligaciones formales únicamente respecto de los contratos que establecen una jornada inferior a las cuatro horas diarias, calculadas éstas conforme a la regla general prevista en el párrafo 4 de la presente sección. Desde luego, lo que acaba de señalarse de ningún modo flexibiliza la obligación de registro de todo contrato de trabajo sujeto a modalidad, conforme a lo señalado en el artículo 73 del TUO de la LPCL.<sup>9</sup>



## V. CONCLUSIONES

- El ordenamiento jurídico peruano no establece una cantidad mínima o máxima de horas para que se considere como parcial una jornada de trabajo; sin embargo, sí ha determinado que el goce de ciertos beneficios sociales, o su forma de aplicación, depende del cumplimiento de una jornada mínima de cuatro horas diarias de labor. Cabe indicar que, por regla general, se alcanza dicho mínimo

<sup>7</sup> El artículo 22 del TUO de la LPCL menciona que "para el despido de un trabajador sujeto al 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".

<sup>8</sup> Así, el trabajador con una jornada inferior a las cuatro horas diarias tendrá derecho a los seis días de vacaciones si cumple un año de servicios y acumula un número mínimo de días efectivos de labores. En virtud del artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713, en caso el trabajador tenga una jornada de seis días, deberá acumular 260 días de labor efectiva en el año de servicio; para el caso de una jornada de cinco días, 210 días laborados en dicho año; o no tener más de 10 faltas injustificadas en el año de servicios en los casos en que la jornada sea sólo de 4 o 3 días a la semana.

<sup>9</sup> El artículo 73 del TUO de la LPCL expresa que "una copia de los contratos [de trabajo sujetos a modalidad] será presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince días naturales de su celebración, para efectos de su conocimiento y registro".



*"Año de la Consolidación del Mar de Grau"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

cuando la jornada semanal del trabajador dividida entre seis o cinco días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro horas diarias; mientras que, tratándose de jornadas semanales inferiores a cinco días, se cumple el requisito de las cuatro horas diarias mínimas si el trabajador acumula veinte horas de trabajo en la semana.

- De otro lado, las obligaciones de celebrar por escrito y registrar los contratos a tiempo parcial ante la Autoridad Administrativa de Trabajo recae sobre los contratos que establecen una jornada inferior a las cuatro horas diarias, calculadas éstas conforme a la regla general prevista en el párrafo 4 de la sección de análisis del presente informe. Los contratos sujetos a modalidad, impliquen o no una jornada a tiempo parcial, siguen sus propios requisitos formales.
- Los trabajadores de PRETORIAN PERÚ S.A.C., de acuerdo a lo informado por la empresa, poseen una jornada semanal de tres días de labores que iguala y supera las veinte horas de trabajo, por lo que no podría excluirseles del goce de aquellos beneficios que exigen para su percepción una jornada mínima de cuatro horas diarias. Desde luego, el goce concreto de tales beneficios depende, además, del cumplimiento de los demás requisitos adicionales exigidos por ley.

#### VI. RECOMENDACIONES

Se sugiere que la presente opinión técnica sea puesta a consideración de la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo, dada sus competencias en la absolución de consultas laborales, así como en materia de políticas de inspección del cumplimiento de la normativa laboral.

Atentamente,

RENATO SARZO TAMAYO  
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)  
Dirección General de Trabajo



LPDERECHO.PE