



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional

INFORME N° 136-2018-MTPE/2/14.1

PARA : **Eduardo García Birimisa**
Director General de Trabajo

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

REFERENCIA : Oficio N° 1031-2018/INDECOPI-CEB
(H. R. E-155036-2018)

FECHA : 26 de setiembre de 2018.

27 SEP. 2018

9:40

I. ASUNTO

Opinión técnica sobre presuntas barreras burocráticas que estarían contenidas en el Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR.

II. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR, aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, el TUO de la LPCL).
- Decreto Supremo N° 001-96-TR, aprueba el Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo.

III. ANTECEDENTES

Mediante el documento de la referencia, la Comisión de Eliminación de Barreras Burocráticas del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI) nos solicita remitir información respecto a presuntas barreras burocráticas que estarían contenidas en el Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo.

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° 014-2014-TR, la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo cuenta con la función de emitir opinión técnica en materia de trabajo.

En atención a lo expuesto, esta Dirección procede a pronunciarse sobre lo solicitado en el marco de nuestras competencias.

IV. ANÁLISIS

A. Indicar cuándo se considera que un trabajador está sujeto a un régimen laboral de tiempo parcial. Para ello, precisar cuál es el criterio utilizado a dicho fin (jornada laboral ordinaria, continua, discontinua, diaria, semanal o mensual), así como la ley o base normativa que así lo establezca.

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 empleador¹.

¹ El Convenio N° 175 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 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 trabajadores a tiempo completo en situación comparable".



Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional

2. Ahora bien, respecto al criterio utilizado para considerar que un trabajador está contratado a tiempo parcial, debe tenerse en cuenta que el artículo 11 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo indica que “[l]os trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales, siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento de requisito mínimo de cuatro (4) horas diarias de labor”.

En esa línea, el artículo 12 de dicho cuerpo normativo precisa que “[s]e considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre seis (6) o cinco (5) días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias”.

Cabe señalar que estos seis o cinco días refieren a la jornada de trabajo en la empresa, independientemente de cuál sea la jornada del trabajador. Siendo ello así, resultará aplicable la contratación a tiempo parcial en aquellos casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre seis o cinco días, según sea la jornada de trabajo en la empresa, resulte en promedio menor de cuatro horas diarias.

- B. Precisar cuál es el régimen de contratación (tiempo parcial o completo) de un trabajador que labore cinco (05) horas diarias de modo discontinuo (por ejemplo, únicamente lunes, miércoles y viernes). ¿Podría considerarse a dicho trabajador sujeto a un régimen laboral de tiempo completo?**

3. En el caso práctico planteado, si un trabajador labora cinco horas diarias, únicamente los días lunes, miércoles y viernes, ello significa que labora quince horas a la semana. Dividiendo estas quince horas semanales entre seis o cinco días, según sea la jornada de trabajo en la empresa, nos da en promedio resultados inferiores a las cuatro horas diarias²; por lo tanto, en ambos casos, resultaría aplicable la contratación laboral a tiempo parcial, conforme a lo establecido en el artículo 12 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo.

- C. Precisar cuál es el régimen de contratación (tiempo parcial o completo) de un trabajador que, en una semana de labor (modo continuo), labore cinco (05) horas un día y tres (03) horas los días restantes. ¿Podría considerarse a dicho trabajador sujeto a un régimen laboral de tiempo completo?**

4. En el caso práctico planteado no se especifica si la jornada de trabajo en la empresa sería de cinco o seis días a la semana; por lo que, nos situaremos en ambos supuestos a efectos de la determinación:

- (i) Si la jornada de trabajo en la empresa es de cinco días a la semana y un trabajador labora cinco horas un día y tres horas los días restantes, se tendría que labora un total de diecisiete horas semanales. Dividiendo estas diecisiete horas entre cinco días nos da un resultado menor a cuatro horas diarias (3.4).
- (ii) Si la jornada de trabajo en la empresa es de seis días a la semana y un trabajador labora cinco horas un día y tres horas los días restantes, se tendría que labora un total de veinte horas semanales. Dividiendo estas veinte horas entre seis días nos da un resultado menor a cuatro horas diarias (3.3).

En ambos casos, dado que el promedio resultante es menor de cuatro horas diarias, resultaría aplicable la contratación laboral a tiempo parcial, conforme a lo establecido en el artículo 12 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo.

- D. Indicar cuál es el sentido interpretativo y aplicación práctica del artículo 11 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo. Asimismo, precisar si dicho artículo, al igual que el artículo 12 del mismo cuerpo normativo, se refiere a contratos a tiempo**

² Quince horas semanales entre seis y cinco días a la semana, nos da en promedio 2.5 y 3 horas diarias, respectivamente.



Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional

parcial de jornadas laborales continuas, esto es, en los que se trabaje todos los días laborales (por ejemplo, cinco o seis días a la semana).

5. Como puede advertirse, lo solicitado en este punto ha sido desarrollado a propósito de lo consultado en los puntos previos, así como de los casos prácticos antes planteados.

En efecto, en los numerales anteriores del presente informe se ha cumplido con indicar cuál es el sentido interpretativo y aplicación práctica del artículo 11 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo. Asimismo, se ha precisado que los seis o cinco días señalados en el artículo 12 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo hacen referencia a la jornada de trabajo en la empresa.

- E. Indicar cuál es el régimen de contratación (tiempo parcial o completo) de los trabajadores que laboran de manera discontinua (es decir, una, dos, tres o cuatro veces por semana). Al respecto, precisar si, en estos casos, el número de horas diarias o semanales de labor influye en la determinación de dicho régimen.**

6. Conforme se indicó en el numeral 1 del presente informe, la contratación laboral a tiempo parcial hace referencia a una jornada de trabajo reducida. Siendo ello así, el promedio de horas diarias resultante de dividir la jornada semanal del trabajador entre seis o cinco días, según sea la jornada de trabajo en la empresa, es esencial para la determinación de si se aplica o no la contratación a tiempo parcial.

7. En los casos prácticos planteados, no se hace mención a la cantidad de horas laboradas, sino solo a la cantidad de días a la semana que se labora; por lo que, no sería posible calcular el promedio de horas diarias que resulta necesario para determinar si se aplica o no la contratación a tiempo parcial.

- F. Con relación a la pregunta anterior, señalar cuáles son los beneficios laborales que corresponden a este tipo de trabajadores (aquellos que prestan servicios de manera discontinua); precisando la diferencia, de ser el caso, entre aquellos sujetos a un régimen laboral a tiempo parcial y uno a tiempo completo.**

8. Nuestro ordenamiento jurídico ha determinado que el goce de ciertos beneficios sociales, o su forma de aplicación, dependa del cumplimiento de una jornada mínima de cuatro horas diarias de labor. Por regla general, se alcanza dicho mínimo cuando la jornada semanal del trabajador dividida entre seis o cinco días, según sea la jornada de trabajo en la empresa, resulte en promedio no menor de cuatro horas diarias.

9. En ese sentido, la percepción de ciertos beneficios sociales difiere según se trate de una contratación laboral a tiempo completo o de una contratación laboral a tiempo parcial³. A continuación, presentamos un cuadro que detalla los beneficios que gozan y no gozan los trabajadores contratados a tiempo parcial, y la base legal respectiva:

BENEFICIO	PERCEPCIÓN	BASE LEGAL
Remuneración mínima vital	Sí (proporcional)	Resolución Ministerial N° 091-92-TR, art. 3
Asignación familiar	Sí	Ley N° 25129, art. 2
Feridos no laborables	Sí	Decreto Legislativo N° 713, art. 5
Descanso semanal	Sí	Decreto Legislativo N° 713, art. 1

³ Cabe señalar que en el marco de la contratación laboral a tiempo parcial, la legislación sobre beneficios sociales no distingue según la cantidad de días de trabajo a la semana.

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional

Gratificación por fiestas patrias y navidad	Sí	Decreto Supremo N° 005-2002-TR, art. 1
Participación en las utilidades	Sí (se suman las horas hasta completar la jornada ordinaria)	Decreto Legislativo N° 892, art. 5
Seguro social de salud	Sí	Decreto Supremo N° 009-97-SA, art. 7
Sistema pensionario	Sí	Decreto Ley N° 19990, art. 3 Decreto Supremo N° 054-97-EF, art. 2
Indemnización por despido arbitrario	No	Decreto Supremo N° 003-97-TR, art. 22
Vacaciones	Sí	Decreto Supremo N° 012-92-TR, art. 11 ⁴
Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)	No	Decreto Supremo N° 001-97-TR, art. 4

G. Precisar en qué consiste el régimen de contratación bajo la figura del contrato intermitente, así como los beneficios laborales que corresponden a los trabajadores sujetos a esta modalidad.

10. De acuerdo al artículo 64 del TUO de la LPCL, los contratos de servicio intermitente son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.
11. Así, la singularidad de esta contratación reside en la ineludible discontinuidad en su ejecución, de modo que las labores se desarrollan intercalando periodos de trabajo y de inactividad, conforme lo requiere la peculiar dinámica productiva de la empresa⁵. Por ejemplo, constituye contratación intermitente aquella que vincula a los trabajadores portuarios⁶; así como, aquella que vincula a los trabajadores de la industria pesquera del consumo humano directo⁷.
12. Cabe resaltar que esta discontinuidad en la ejecución de la contratación intermitente no depende de la decisión de las partes laborales, sino que depende de factores externos (como, por ejemplo, por la naturaleza de la actividad). Ello es diferente en la contratación a tiempo parcial, donde las partes libremente optan por una jornada de trabajo reducida.
13. Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que a diferencia del "tiempo parcial", la "intermitencia" hace referencia a la duración del vínculo laboral y no a la duración de la jornada; por tanto, así como en otros contratos laborales, en los contratos intermitentes es posible que algunos estén sujetos a una jornada a tiempo completo y otros estén sujetos a una jornada a tiempo parcial.

Ello tendrá implicancia para la percepción de los beneficios sociales que corresponda al trabajador con contrato intermitente; puesto que, de tratarse de un trabajador con contrato

⁴ 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 "[t]oda 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".

⁵ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. 2008. *Los contratos de trabajo de duración determinada*. Lima: Gaceta Jurídica, pp. 82.

⁶ Artículos 2 y 19 del Texto Único Ordenado del Reglamento de la Ley del Trabajo Portuario, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2004-TR.

⁷ Artículo 1 de la Ley N° 27979, Ley que establece un Régimen Remunerativo Semanal de carácter cancelatorio para los trabajadores de la Industria Pesquera del Consumo Humano Directo, y artículo 3 del Reglamento de la Ley N° 27979, aprobado por Decreto Supremo N° 015-2016-TR.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional

intermitente a tiempo parcial, se seguirá lo expuesto en los puntos previos, específicamente lo expuesto en el numeral 9 del presente informe⁸.

H. Indicar cuál es el sentido interpretativo del artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, en el extremo referido a que puedan celebrarse contratos a tiempo parcial “sin limitación alguna”.

14. La expresión “sin limitación alguna” refiere a que las empresas tienen la posibilidad de contratar trabajadores a tiempo parcial sin limitación porcentual alguna con relación al total de trabajadores de la empresa. En efecto, debe tenerse en cuenta que en el ordenamiento jurídico existen normas que limitan algunas contrataciones de acuerdo a un porcentaje del total de trabajadores de la empresa (como, por ejemplo, se da en las contrataciones del personal extranjero⁹, o en el número de beneficiarios en capacitación laboral juvenil¹⁰), limitación que no se da para efectos de la contratación a tiempo parcial.
15. Asimismo, la celebración de contratos a tiempo parcial “sin limitación alguna” refiere a la ausencia de limitaciones a la libre y voluntaria elección de las partes por un contrato laboral cuya jornada sea a tiempo parcial, independientemente de que se trate de un contrato indeterminado o temporal. Así, por ejemplo, las partes tienen la libertad de convenir una jornada reducida de una, dos o tres horas diarias, de lunes a sábados, o solo un par de veces a la semana, entre otras posibles combinaciones¹¹.

V. CONCLUSIONES

1. A un trabajador le resulta aplicable la contratación laboral a tiempo parcial, cuando su jornada de trabajo semanal dividida entre seis o cinco días, según sea la jornada de trabajo en la empresa, resulta en promedio inferior a las cuatro horas diarias.
2. El ordenamiento jurídico 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. Un trabajador alcanza las cuatro horas diarias mínimas de labor, si al dividir su jornada semanal entre seis o cinco días, según sea la jornada de trabajo en la empresa, el resultado es igual o mayor a cuatro horas.
3. Los contratos de servicio intermitente son aquellos celebrados para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas en su ejecución.
4. La celebración de contratos a tiempo parcial “sin limitación alguna” refiere a que las empresas tienen la posibilidad de contratar trabajadores a tiempo parcial sin limitación porcentual alguna

⁸ Cabe acotar que – independientemente del tipo de jornada laboral – el tiempo de servicios y los derechos sociales (que correspondan) del trabajador bajo contrato intermitente, se determinarán en función del tiempo efectivamente laborado (artículo 66 del TUO de la LPCL).

⁹ El artículo 4 del Decreto Legislativo N° 689, Ley para la contratación de trabajadores extranjeros, establece lo siguiente: “Artículo 4.- Las empresas nacionales o extranjeras podrán contratar personal extranjero en una proporción de hasta el 20% del número total de sus servidores, empleados y obreros. Sus remuneraciones no podrán exceder del 30% del total de la planilla de sueldos y salarios”.

¹⁰ El artículo 17 de la Ley N° 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales, establece lo siguiente:

“Artículo 17.- Número máximo de beneficiarios en Capacitación Laboral Juvenil

El número de beneficiarios en capacitación laboral juvenil no puede exceder al veinte por ciento (20%) del total de personal del área u ocupación específica ni del veinte por ciento (20%) del total de trabajadores de la empresa con vinculación laboral directa.

Dicho límite puede incrementarse en un 10% adicional, siempre y cuando este último porcentaje esté compuesto exclusivamente por jóvenes con discapacidad así como por jóvenes madres con responsabilidades familiares.

En el caso de empresas que cuenten con más de tres trabajadores y menos de diez trabajadores, sólo se puede suscribir convenio con un joven beneficiario bajo esta modalidad”.

¹¹ Una libertad de este tipo no sucede, por ejemplo, en la contratación sujeta a modalidad regulada por el TUO de la LPCL; en efecto, se requiere cumplir con ciertos requisitos, así como el principio de causalidad, para la celebración de contratos sujetos a modalidad, en tanto implican una duración temporal del vínculo.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

**Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional**

con relación al total de trabajadores de la empresa. Asimismo, refiere a la ausencia de limitaciones a la libre y voluntaria elección de las partes por un contrato laboral cuya jornada sea a tiempo parcial, independientemente de que se trate de un contrato indeterminado o temporal.

Atentamente,

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

