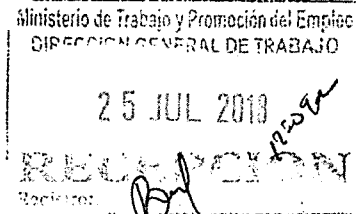




CARGO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

INFORME 0091-2018-MTPE/2/14.1



PARA : EDUARDO ALONSO GARCÍA BIRIMISA
Director General de Trabajo

DE : CÉSAR AUGUSTO FERNÁNDEZ MATA
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)

REFERENCIA : a) Documento EF/92.2336 N° 40-2018 (H.R. E-5755-2018).
b) Documento EF/92.2336 N° 604-2018 (H.R. E-58222-2018).
c) Documento EF/92.2336 N° 817-2018 (H.R. E-110898-2018).

FECHA : 25 JUL. 2018

I. ASUNTO

Opinión técnica sobre trabajadores a tiempo parcial.

II. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Decreto Supremo 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, TUO de la LPCL).
- Decreto Supremo 001-96-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo.
- Ley 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna.
- Ley 28731, Ley que amplía la duración del permiso por lactancia materna.
- Ley 27403, Ley que precisa los alcances del permiso por lactancia materna.

III. ANTECEDENTES

Mediante los documentos de la referencia, la Subgerencia de Administración de Personal del Banco de la Nación consulta si las trabajadoras a tiempo parcial tienen derecho al beneficio del permiso por lactancia materna, previsto en la Ley 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna, modificado por la Ley 28731.

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 014-2014-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 sobre los alcances de 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 pronunciarse sobre los aspectos consultados en el marco de nuestras competencias.

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 empleador¹. Así, el tiempo parcial no es propiamente una

¹ En esa línea, el Convenio N° 175 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), con carácter de recomendación para el Estado peruano, 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".



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

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. Sin perjuicio de ello, sí 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 diarias².
3. Por su parte, el artículo 1 de la Ley 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna, modificado por la Ley 28731, establece lo siguiente:

Permiso por lactancia materna	La madre trabajadora, al término del período postnatal, tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna, hasta que su hijo tenga un año de edad.
Permiso en caso de parto múltiple	En caso de parto múltiple, el permiso por lactancia materna se incrementará una hora más al día.
Fraccionamiento del permiso	El permiso podrá ser fraccionado en dos tiempos iguales y será otorgado dentro de su jornada laboral, en ningún caso será materia de descuento.
Ejercicio del permiso	La madre trabajadora y su empleador podrán convenir el horario en que la primera ejercerá el derecho al permiso por lactancia materna.
Carácter del permiso	El derecho que por la presente Ley se otorga no podrá ser compensado ni sustituido por ningún otro beneficio

Asimismo, el artículo único de la Ley 27403, Ley que precisa los alcances del permiso por lactancia materna, especifica lo siguiente:

Tiempo efectivamente laborado.	La hora diaria de permiso por lactancia materna se considera como efectivamente laborada para todo efecto legal, incluyéndose el goce de la remuneración correspondiente.
---------------------------------------	---

Como se puede apreciar, la **norma** sobre permiso por lactancia materna no condiciona la percepción del beneficio al cumplimiento de una determinada jornada de trabajo. De igual modo, **no establece un otorgamiento proporcional del permiso en función al número de horas que conforman la jornada laboral de la madre trabajadora.**

4. Por tanto, se puede concluir que las madres trabajadoras, ya sea que estén sujetas a una jornada completa o a una jornada parcial de trabajo, tienen derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna, hasta que el menor hijo cumpla un año de edad.

² En esa línea, el artículo 11 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo 001-96-TR, señala que "[l]os 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 (4) horas diarias de labor".



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

V. CONCLUSIÓN

La normativa que otorga el permiso por lactancia materna no establece un trato diferente a la trabajadora con contrato de trabajo a jornada parcial, por lo que no corresponde considerar un otorgamiento proporcional del beneficio, sino que su aplicación es la misma.

Atentamente,

.....
CÉSAR AUGUSTO FERNÁNDEZ MATA
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

