

Universidad Privada Antenor Orrego

“La Reforma Legal del Contrato a Tiempo Parcial en el Perú”

Tesis para la obtención del título profesional de Abogado



Autor: Bach. Julio Fernando Galarreta Otiniano

Asesor: Mg. José Ramiro Ferradas Caballero

Trujillo – Perú

Diciembre del 2019

Investigación aprobada por Resolución de Decanato N° 2176-2018-FAC-DER-UPAO

Universidad Privada Antenor Orrego

“La Reforma Legal del Contrato a Tiempo parcial en el Perú”

Tesis para la obtención del título profesional de Abogado

Autor: Bach. Julio Fernando Galarreta Otiniano

Asesor: Mg. José Ramiro Ferradas Caballero

Trujillo – Perú

Diciembre del 2019

Investigación aprobada por Resolución de Decanato N° 2176-2018-FAC-DER-UPAO

AGRADECIMIENTOS

Sobre todo, agradezco a mi madre por su apoyo total e incondicional, y por acompañarme hasta ahora.

A mi padre y a mi hermano por la ayuda brindada durante el proceso del desarrollo de mi tesis.

A mi asesor, Mg. José Ramiro Ferradas Caballero, por las sugerencias, orientaciones y críticas. Por apoyarme a pesar de las dificultades que importa el desarrollo de una investigación.

Finalmente, agradezco a la Universidad Privada Antenor Orrego, ya que como institución y casa de estudios, me brindo soporte en el camino hacia mi titulación.

RESUMEN

El presente trabajo tiene como fin dar con la correcta conceptualización del contrato de trabajo a tiempo parcial, a través de la exposición de una definición legal que se adecue a los estándares supranacionales del derecho laboral, dado que existe un gran número de trabajadores contratados bajo este régimen laboral, los cuales no se encuentran amparados dentro de la esfera de protección que el derecho laboral peruano sí brinda al resto de trabajadores. Para ello, se han utilizado los métodos analítico, sociológico-funcional e inductivo, en orden de cumplir con los objetivos de la investigación: explicar la importancia de la protección del trabajador, establecer las bases fundamentales de la contratación a tiempo parcial; y, del análisis concreto del paradigma actual, justificar las razones para una definición adecuada y garantista.

Así, se tiene que es necesaria la implementación de una nueva definición, la cual cubra el vacío que el laconismo legal ha creado con la única mención (en una norma de rango legal) de este tipo de contratación en el artículo cuarto del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Esta definición se analiza desde los tres elementos constitutivos del contrato a tiempo parcial: jornada reducida, modulo y periodo, y reducción remunerativa. Para que así sea exacta y no genere nuevos errores interpretativos. Todo ello, a la luz de la normativa supranacional establecida por el convenio 175 de la Organización Internacional de Trabajo, la cual no se limita a una jornada reducida inferior a las cuatro horas diarias como sucede en nuestra legislación; y por lo tanto, abre un mayor campo de protección al trabajador.

Palabras-clave: contrato de trabajo a tiempo parcial, definición legal, Derecho Laboral, protección del trabajador, jornada reducida, Organización Internacional de Trabajo.

ABSTRACT

The purpose of this work is to find the correct conceptualization of the part-time job contract, through the presentation of a legal definition that conforms to the supranational standards of labour law, given that there is a large number of workers hired under this labor regime, which are not covered within the sphere of protection that Peruvian labour law does provide to other workers. For this, the analytical, sociological-functional and inductive methods have been used, in order to meet the objectives of the investigation: to explain the importance of worker protection, to establish the fundamental bases of part-time hiring; and, of the concrete analysis of the current paradigm, to justify the reasons for an adequate and guarantee definition.

Thus, it is necessary to implement a new definition, which covers the void that legal laconism has created with the sole mention (in a rule of legal rank) of this type of contracting in the fourth article of the Single Ordered Text of the Labor Productivity and Competitiveness Law. This definition is analyzed from the three constituent elements of the part-time contract: reduced working hours, module and period, and remunerative reduction. So that it is accurate and does not generate new interpretative errors. All of this, in the light of the supranational regulations established by International Labour Organization Convention 175, which is not limited to a reduced working day of less than four hours a day as in our legislation; and therefore, it opens a greater field of protection to the worker.

Keywords: part-time job contract, legal definition, Labour Law, worker protection, reduced working-day, International Labour Organization.

PRESENTACIÓN

Por medio del presente me es grato dirigirme a Ustedes, miembros del jurado, con el fin de presentar la investigación titulada “La Reforma Legal del Contrato a Tiempo Parcial en el Perú”, la cual he desarrollado con dedicación y gran interés, debido a la relevancia que, pienso, importa en nuestro ordenamiento jurídico actual. Además, de que con aquella, opto por el título profesional de Abogado, lo que me asegurará el futuro profesional.

Esperando haber cumplido con los requisitos exigidos por Ustedes.

Atentamente,

Julio Fernando Galarreta Otiniano.

INDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTOS	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
PRESENTACIÓN	vii
INDICE DE CONTENIDOS	viii
CAPITULO I: EL PROBLEMA	
1.1. Planteamiento de problema	11
1.2. Formulación del problema	14
1.3. Hipótesis	14
1.4. Objetivos	14
1.5. Justificación	15
1.6. Antecedentes	15
CAPITULO II: LA PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR EN EL SISTEMA LABORAL PERUANO	
2.1. El principio protector	25
2.2. El principio de continuidad laboral	26
2.3. Derechos constitucionales del trabajador	27
2.4. Derechos cualitativos	27
2.5. Derechos cuantitativos	28

2.6. Requisito mínimo de horas para su percepción 30

CAPITULO III: FUNDAMENTOS NORMATIVOS Y DEFINICIÓN DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

3.1. Situación política y economía del Perú a partir del año 1991 31

3.2. Antecedentes normativos del sistema laboral 34

3.3. Libertad de contratación 35

3.4. Flexibilización laboral 37

3.5. Definición oficial del contrato a tiempo parcial 38

3.6. Elementos del contrato a tiempo parcial 48

3.7 Consecuencias actuales de la definición oficial 53

CAPITULO IV: RAZONES PARA UNA REGULACIÓN LEGAL ACORDE A LOS ESTANDARES SUPRANACIONALES DE PROTECCIÓN LABORAL

4.1. El contrato a tiempo parcial en una economía social de mercado 54

4.2. Definición del contrato a tiempo parcial en el derecho internacional 55

4.3. Errores en la actual definición infra legal del contrato a tiempo parcial 60

4.4. Una institución necesaria pero mal consolidada 63

CAPITULO V: MATERIAL Y METODO

5.1. Tipo de investigación 64

5.2. Material de estudio 65

5.3. Métodos 65

5.4. Recolección de datos 66

5.5. Procesamiento de datos 67

5.6. Presentación de la información 67

CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones	68
6.2. Recomendaciones	71
REFERENCIAS	72
ANEXOS	75

1. CAPITULO I: Problema

1.1. Planteamiento de problema

El Derecho Laboral peruano se transformó a partir de los años noventa, caracterizándose desde aquella época por “una racionalización o sistematización normativa y, particularmente, por la flexibilización laboral y aun la desregulación de los asuntos laborales” (Saco Barrios, 2008). Es decir, que se fue legislando progresivamente en materia laboral hasta crear un sistema de corte flexible que se adapte a las necesidades de una economía liberal y un nuevo mercado; de manera opuesta al antiguo régimen laboral, proteccionista y asistemático.

A través de esta nueva propuesta legislativa se promulgo la Ley de Fomento del Empleo, mediante Decreto Legislativo N° 728, el 08 de noviembre de 1991; que entre otros temas, regulo principalmente a las Modalidades Formativas y al Contrato Laboral en general, determino las obligaciones del empleador y los derechos del trabajadores, y flexibilizo la contratación personal con la regulación de los contratos modales. Dos años más tarde, la Constitución liberal de 1993 mantendría el enfoque flexibilizador del nuevo sistema legal, concordando con este y reforzándolo.

De esta forma, al ser permisiva la Constitución, se dictaron nuevos dispositivos legales, como la Ley 26513 el 18 de julio de 1995, que modifico a la Ley de Fomento del Empleo, agregando al final del Artículo 32° el texto siguiente: “puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna”. Así se creó el nuevo régimen laboral del contrato a tiempo parcial. Esto significa que, más allá de dos simples formalidades que son la celebración por escrito del contrato y su registro ante la autoridad de trabajo, un empleador podría contratar a un trabajador con una jornada reducida cualquiera, sin considerar la posibilidad de que esta jornada escape a la esfera de protección del Derecho Laboral.

Cabe precisar que, el 04 de octubre de 1996 la Ley de Fomento del Empleo fue dividida en dos textos normativos: la Ley de Formación y Promoción Laboral; y, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. La última que se ordenó con la emisión su Texto Único Ordenado aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, el 21 de marzo de 1997, en el cual, finalmente, el Artículo 32 de la antigua Ley de Fomento del Empleo paso al Artículo 4 de este nuevo dispositivo legal.

Sin embargo, el régimen de contratación laboral a tiempo parcial, adolece de una regulación deficiente, lo cual para Arce Ortiz (2008) significa la inexistencia de una definición legal de este Contrato. A raíz de lo cual, y anudado a una reglamentación confusa de esta nueva figura en 1996, en los Artículos 11,12 y 13 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, los que solo determinan cuando estos trabajadores no percibirán beneficios sociales; se conceptualizo equivocadamente al Contrato a Tiempo Parcial, como todo contrato celebrado con un trabajador que labore en una jornada reducida no superior de las 04 horas diarias o el equivalente semanal de 20 o 24 horas. Como consecuencia se sustrae al trabajador de la esfera protectora del Derecho Laboral, en tanto la jornada de trabajo no podrá superar el mínimo de horas requeridas para obtener la protección contra el despido arbitrario y percibir beneficios laborales como las vacaciones o la CTS.

El concepto errado que se menciona calza con una interpretación en contrario del Artículo 3 de la Resolución Ministerial 91-92-TR, que estableció el techo mínimo de horas para la percepción de la remuneración mínima vital en nuestro país (desnaturalizando todo contrato que supere las 04 horas diarias como uno de jornada completa e indeterminado); empero, aquello se hizo mucho antes de la creación del Contrato a tiempo parcial, incluso durante un régimen constitucional distinto y sobreprotector, diferente al régimen liberal actual; impidiendo así el desarrollo pleno de esta nueva forma flexible de contratación de personal.

En los hechos, la aplicación del Contrato a Tiempo Parcial para cubrir horarios de trabajo atípicos, implica siempre jornadas reducidas por debajo de las 04 horas diarias o el equivalente semanal. Y, aunque las necesidades empresariales indiquen la contratación con jornadas reducidas superiores a las 04 horas: no existe alternativa, pues al superar las cuatro, o el equivalente semanal, se desnaturalizaría este tipo de contrato.

En esta coyuntura se produjo el boom del contrato de 03 horas 45 minutos, creando trabajadores desprotegidos o trabajadores fungibles, distintos al trabajador a tiempo completo. Se estableció un salto cualitativo y no cuantitativo entre ambos, beneficiando a las empresas al reducir considerablemente los costos laborales en desmedro de la protección del trabajador; lo que aún es un problema considerable en nuestro país, en tanto, de acuerdo con las estadísticas oficiales publicadas por el INEI (PERU INEI, 2018) para el año 2017, del total de la Población Económicamente Activa Ocupada del país, cuatrocientos sesenta y un mil (461,700) son trabajadores a subempleados por horas. Es decir, que existe casi medio millón de trabajadores subempleados y desprotegidos a consecuencia de una regulación deficiente del contrato a tiempo parcial.

Lamentablemente, esta situación se mantiene, pese a que ya la Organización Internacional de Trabajo ha definido al contrato a tiempo parcial correctamente: como todo aquel contrato de jornada reducida frente a la jornada completa correspondiente. En nuestro país esto significaría, en general, una jornada reducida cualquiera por debajo de las 8 horas diarias o su equivalente semanal de 40 o 48 horas. Legislaciones comparadas, como la española y la francesa, no solo han definido a esta forma de contratación adecuadamente, sino que también han regulado de forma suficiente a esta figura contractual para proteger al trabajador, y lo han logrado.

Por lo tanto, después de más de veinte años de la creación de nuestro nuevo sistema laboral de índole flexible, y del nacimiento del contrato a tiempo parcial; considerando la actual desprotección de este grupo de trabajadores y en vista de la línea trazada por la OIT, es necesario proponer una reforma

legislativa definiendo a este contrato laboral de acuerdo con los estándares supranacionales del derecho del trabajo para finalmente lograr la protección de este sector de trabajadores.

1.2. Formulación del problema

¿Cómo debe definirse al contrato a tiempo parcial para garantizar la protección del trabajador y fomentar esta forma de contratación en nuestro país?

1.3. Hipótesis

Debe definirse al contrato a tiempo parcial para garantizar la protección del trabajador y fomentar esta forma de contratación en nuestro país; dotándosele de una definición legal que vaya acorde a los estándares supranacionales del derecho de trabajo.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar de qué manera debe definirse el contrato a tiempo parcial para que garantice la protección del trabajador y fomente esta forma de contratación en nuestro país.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Explicar la importancia de la protección del trabajador en el sistema laboral peruano.
- Establecer los fundamentos normativos de la contratación laboral a tiempo parcial bajo el régimen de la economía social de mercado.

- Justificar las razones para regular legalmente la definición del contrato a tiempo parcial que garantice los derechos del trabajador.

1.5. Justificación

La presente investigación aportará al conocimiento teórico del derecho laboral pues al resolverse el inconveniente de la desregulación del contrato a tiempo parcial, se llenará un vacío legal, obteniendo una definición legal a partir de la cual la doctrina y jurisprudencia podrán desarrollarse adecuadamente. Es decir, que generará nuevo conocimiento aportado directamente a las principales fuentes del Derecho. Además, desde un punto de vista práctico, implicará la solución del problema de la desprotección de un importante sector de trabajadores en nuestro país, llevando a la solución de todos los inconvenientes al contratar dentro del régimen a tiempo parcial.

La trascendencia de la investigación se sustenta en la amplitud de los hallazgos que mantenga la presente investigación, pues ya han pasado 23 años desde la creación de la forma de contratar estudiada, sin que se haya encontrado una solución, la cual podría mantenerse por los años siguientes, e incluso formar parte de una reforma a gran escala del Derecho Laboral Peruano, lo que necesariamente implica el impulso de nuevas investigaciones sobre temas relacionados a la materia como la jornada laboral, la flexibilidad laboral, el derecho a la igualdad laboral, etc.

Personalmente elegí el tema por parecerme oportuno, referirse a una amplia población de trabajadores y por representar la solución a un problema actual en una forma de contratación de personal en nuestro país.

1.6. Antecedentes

- 1.6.1. Ponce Noriega, Diana Roxely, 2014 – Perú, realizó la investigación titulada “Problemática de la Jornada a Tiempo Parcial en la Contratación a Plazo Determinado de los Docentes en Condición de ‘Contratados’, de las Universidades UCV, UPN y UPAO de la ciudad de Trujillo en el periodo

2011 – 2013”, investigación que utilizo para obtener el título de Maestría, el cual llevo a las conclusiones:

- “Los contratos de trabajo a plazo determinado y las condiciones que fija el respectivo contrato afecta como causal de desnaturalización de la jornada laboral de los docentes “contratados” en las universidades UCV, UPN y UPAO de la ciudad de Trujillo, aceptándose la hipótesis de investigación.” (Ponce Noriega, 2014)
- “La jornada laboral a tiempo parcial estipulado en los contratos de trabajo a plazo determinado y en las condiciones que fija el respectivo contrato de los docentes “contratados” de las universidades UCV, UPN y UPAO, es inadecuada, ya que no existe claridad en la delimitación de la jornada a tiempo parcial.” (Ponce Noriega, 2014)
- “Al establecerse de una manera inadecuada la jornada a tiempo parcial, ésta repercute también en la remuneración y beneficios sociales.” (Ponce Noriega, 2014)

1.6.2. Cárdenas-Ramos, María, Perú-2016, realizo la investigación titulada “El Periodo Vacacional de los Trabajadores Part Time”, investigación que utilizo para obtener el grado de Bachiller en Derecho, llegando a las siguientes conclusiones:

- “El contrato de trabajo es un negocio jurídico por el cual un trabajador presta servicios a título personal por cuenta ajena a un empleador, con quien mantiene una relación de subordinación, a cambio de una remuneración. Con lo que si un contrato cuenta con estas características será un contrato de trabajo así se haya acordado un contrato distinto entre las partes.” (Cárdenas Ramos, 2016)

- “Dentro de la relación laboral, el trabajador goza del derecho de vacaciones por el cual se suspende la prestación del servicio, en la oportunidad señalada por la ley, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de atender a los deberes de restauración orgánica y de vida social, siempre que hubiere cumplido con los requisitos exigidos por las disposiciones legales. Este derecho se encuentra reconocido expresamente en la Constitución Política del Perú. El derecho al descanso anual es un derecho fundamental, que aunque no se encuentre en el artículo 2º de la Constitución Política del Perú como uno de los derechos fundamentales, por su naturaleza sí es un derecho fundamental y como tal debe ser respetado.” (Cárdenas Ramos, 2016)
- “El trabajador a tiempo parcial es aquel que se diferencia de los trabajadores contratados a tiempo completo en el tiempo de duración de su jornada habitual de trabajo, la cual será siempre inferior respecto a la de estos últimos. En nuestro país la legislación establece que los trabajadores a tiempo parcial cuya jornada de trabajo es inferior a cuatro horas diarias, se encuentran privados de ciertos beneficios laborales: goce de vacaciones, derecho de CTS y protección contra el despido arbitrario.” (Cárdenas Ramos, 2016)
- “El Perú ha ratificado el Convenio N° 52 de la OIT sobre Vacaciones Anuales Pagadas, el cual otorga sin distinción, a toda persona a la que se le aplique el mismo, el derecho a vacaciones anuales pagadas de por lo menos seis días laborables. Consideramos que nos encontramos frente a un conflicto de normas, pues la legislación nacional priva del derecho de vacaciones a los trabajadores a tiempo parcial cuya jornada de trabajo es inferior a cuatro horas diarias.” (Cárdenas Ramos, 2016)

- “En nuestro país adoptamos el sistema monista respecto a la aplicación de tratados internacionales, pues las normas contenidas en los tratados son de aplicación directa. Ya que la Constitución Política del Perú establece que los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional.” (Cárdenas Ramos, 2016)
- “Tanto la Constitución Política del Perú como el Tribunal Constitucional reconocen el rango constitucional de los tratados internacionales sobre derechos humanos, por tanto el Convenio 52 de la OIT por ser un tratado internacional que versa sobre el derecho humano a las vacaciones ostenta rango constitucional y es jerárquicamente superior frente a las normas de rango legal como el Decreto Legislativo N° 729.” (Cárdenas Ramos, 2016)
- “En aplicación del principio protector de la norma más favorable, el conflicto entre el Convenio 52° de la OIT y el Decreto Legislativo N° 729 donde lo establecido por el convenio es más beneficioso para el trabajador que lo que dicta la norma nacional, aplicaremos el Convenio 52 de la OIT por contener la norma más favorable para el trabajador a tiempo parcial.” (Cárdenas Ramos, 2016)

1.6.3. Quispe Limpe, Leo Giomar, Perú-2017, realizó la investigación titulada “La Jornada de Trabajo del Contrato a Tiempo Parcial en el Derecho Laboral Peruano”, la cual utilizo para obtener el título de Abogado, y en la cual llego a las siguientes conclusiones:

- “Lamentablemente nuestra Legislación Laboral Peruana no contempla una definición clara y precisa del contrato laboral a tiempo parcial, por el contrario, se percibe una definición débil y parcial en cuanto al ámbito de aplicación de su jornada de trabajo, lo cual hemos considerado que existe un problema de ambigüedad –propio

de la equivocidad de los textos normativos— en el artículo 12 del Decreto Supremo N.º 001-96-TR, y que, por esa razón, el TC peruano en su afán por solucionar tal problema de ambigüedad, a previsto que estamos frente a un contrato a tiempo parcial cuando la jornada de trabajo diaria o promedio semanal es inferior a 4 horas diarias, no obstante, hemos demostrado que tal criterio interpretativo contraviene directamente con los derechos individuales y colectivos de los trabajadores a tiempo parcial. Asimismo, pienso que si nuestra legislación infraconstitucional mezquinamente no prevea una definición precisa y clara de este tipo contractual, queda claro que la TC no puede conformarse con ofrecer una respuesta fácil, rápida y simplista que se decide cuando no se quiere (o no se puede) resolver el fondo del proceso, que lo único que hace es disminuir las garantías mínimas de los trabajadores contratados a tiempo parcial. De ello resulta, que si es el legislador es quien dio la regulación débil y parcial del régimen laboral a tiempo parcial, sea el mismo legislador quien está llamado a establecer el campo de aplicación de su jornada de trabajo de dicho régimen laboral.” (Quispe Limpe, 2017)

- “El tema de la jornada de trabajo trasciende largamente su carácter de condición de trabajo, pues se ha confirmado que el tiempo de trabajo es considerado como elemento estructural del contrato de trabajo. Partiendo de esta premisa, podemos mencionar que nuestros textos normativos y dispositivos legales que regulan jornada de trabajo en el ámbito laboral peruano, disponen que: i) la jornada ordinaria es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales como máximo; y ii) se precisa que las jornadas acumulativas o atípicas deben, en promedio, sujetarse a la jornada ordinaria. Además, se tiene que la jornada de trabajo está asociada a tres aspectos fundamentales en toda relación laboral: (a) la ejecución misma de la prestación de servicios, que vendría a ser permanencia del trabajador en el Empresa; (b) el periodo de temporalidad, que va determinar el tipo o forma de contrato de trabajo; y finalmente (c) las repercusiones que generara la jornada

de trabajo frente a la remuneración y en consecuencia frente a los beneficios sociales.” (Quispe Limpe, 2017)

- “Sin ánimos de repetir las breves consideraciones realizadas a lo largo del presente trabajo de investigación, se quiso demostrar que el tercer párrafo del artículo 4 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, habla de dos cosas muy concretas: i) la obligación que tiene el sector empresarial de celebrar los contratos a tiempo parcial necesariamente de forma escrita; y por otro lado ii) el contrato a tiempo parcial puede celebrarse sin limitación alguna, lo cual podría interpretarse como la posibilidad irrestricta de un amplio abanico de contratos a tiempo parcial, sean estos: (a) determinados o indeterminados; (b) de forma continua o no continua; e incluso (c) temporales. Además, se tiene que el artículo 11 del Decreto Supremo N.º 001-96-TR, dispone que los trabajadores a tiempo parcial que trabajan menos de cuatro horas, tendrán derecho a cobrar todos los beneficios sociales, siempre y cuando, no se exija como requisito el cumplimiento mínimo de cuatro horas diarias de labor.” (Quispe Limpe, 2017)
- “Finalmente, a efectos de dar una mejor comprensión y descripción de las bases teóricas del contrato laboral a tiempo parcial para el Derecho Laboral Peruano, es necesario recurrir a tres condiciones mínimas: (i) para sus características esenciales, se tendrá en cuenta: la jornada reducida, la regularidad y el trabajador a tiempo completo en situación comparable; (ii) asimismo, para determinar su jornada de trabajo, se tendrá como límite de comparación, la jornada habitual, que es aquella actividad principal de la empresa desarrollado de forma regular o permanente en el centro de trabajo; y finalmente (iii) para la percepción de beneficios socio-laborales, estará inspirada, en el criterio proporcionalidad y equiparación.” (Quispe Limpe, 2017)

1.6.4. Castro Sucre, Slina, Perú-2018, realizó una investigación titulada “La Discriminación Legal en el Perú ¿Se encuentran los Trabajadores a Tiempo Parcial realmente protegidos por el Derecho a la Igualdad y a la No Discriminación?”, con la cual opto por el grado de segunda especialidad en Derecho y Seguridad Social, llegando a las siguientes conclusiones:

- “La Organización Internacional del Trabajo manifiesta que existe un propósito universal de erradicar la discriminación en el mundo del trabajo mediante la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades; en razón a ello a través del Convenio sobre el Trabajo a Tiempo Parcial establece que los trabajadores a tiempo parcial deben gozar de condiciones equivalentes a la de los trabajadores a tiempo completo.” (Castro Sucre, 2018)
- “En nuestro país, el artículo 2º de nuestra carta magna establece que toda persona tiene derecho a la igualdad; sin embargo este derecho se ve vulnerado cuando a los trabajadores a tiempo parcial se les niega determinados beneficios sociales. Si bien caben diferenciaciones, éstas deben estar plenamente justificadas.” (Castro Sucre, 2018)
- “En base al Test de Igualdad podemos apreciar que la diferencia de jornada de trabajo no es una razón objetiva que pueda sustentar la exclusión de un beneficio que protege al trabajador; por lo que, privar a los trabajadores a tiempo parcial de los beneficios sociales de compensación por tiempo de servicios, indemnización por despido arbitrario y vacaciones, iría en contra del derecho antes mencionado.” (Castro Sucre, 2018)
- “Es por ello, que es prioritario establecer que a los trabajadores a tiempo parcial se les otorgue los beneficios sociales que ostentan los

trabajadores a tiempo completo en una proporción a las horas que estos trabajan de a fin de evitar un desnivel demasiado grande en los costos de trabajo a tiempo parcial y tiempo completo.” (Castro Sucre, 2018)

1.6.5. Nieves Medina, Claudia, Perú-2016, realizó una investigación titulada “¿Utopía?: Vacaciones para el trabajador a tiempo parcial en el Perú”, con la cual opto por el título de abogada, llegando a las siguientes conclusiones:

- “A partir del análisis doctrinal conocimos cuáles son los fundamentos jurídico, políticos y filosóficos que se relacionan para otorgar el derecho a descanso vacacional remunerado al trabajador a tiempo parcial, en tanto brindan razones al operador jurídico para concretar la efectividad inmediata del derecho y su garantía como derecho fundamental vinculado a la dignidad, libertad e igualdad humana, la obligación de los entes del Gobierno Nacional de respetarlos para alcanzar el estándar internacional establecido, y la valoración de su fuente constitucional como norma-principio.” (Nieves Medina, 2016)
- “Demostramos la categoría de derecho fundamental del descanso vacacional remunerado regulado por la Constitución y Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos que integran el bloque de constitucionalidad, precisando que el contenido esencial del derecho a descanso vacacional para el trabajador a tiempo parcial no debe ser inferior a 06 días laborales, el cual resulta vinculante para el desarrollo normativo de las normas infra constitucionales que lo desarrollan por la obligación que nace de la ratificación de los tratados Internacionales y en consecuencia la obligación de progresividad y prohibición de no regresividad.” (Nieves Medina, 2016)
- “Relacionamos lo regulado por el Convenio 52° OIT con el marco regulatorio del derecho a descanso vacacional remunerado y

concluimos que el Decreto Legislativo N° 713 y su reglamento si desarrollan su contenido legal en base a lo estipulado por el Convenio, sin embargo los artículos 12° inciso A del DL N° 713 y 11° de su reglamento contradicen lo establecido en los artículos 1° y 2° del Convenio, al excluir a los trabajadores a tiempo parcial.” (Nieves Medina, 2016)

- “Juzgamos el artículo 12° inciso A del Decreto Legislativo N° 713 y 11° de su reglamento a partir del principio-derecho a la igualdad y constatamos en base a los anuarios estadísticos del año 2013, 2014 y 2015 que las referidas normas discriminan al trabajador a tiempo parcial por razón de condición económica, ya que el sector económico que más contrata a tiempo parcial es la sub-rama económica de enseñanza, dentro las cuales se encuentra la educación básica cuya remuneración es ínfima a comparación de otras carreras profesional, además del sector de trabajadores no calificados.” (Nieves Medina, 2016)
- “Estimamos el rol del Lineamiento Político Socio-Laboral 2012-2016 y se comprendió que entre los objetivos que se plantea el Gobierno se encuentra el respeto de los derecho fundamentales laborales y promover su cumplimiento por partes de las Entidades del Gobierno Nacional.” (Nieves Medina, 2016)
- “Estructuramos la normativa sobre derecho a descanso vacacional remunerado en base a la teoría post-positivista del sistema jurídico y se concluyó que las normas de rango constitucional del derecho a descanso vacacional remunerado son normas-principio que dotan de sentido a las normas-regla, las primeras deben ser valoradas por el juzgador para la atribución de estas al trabajador a tiempo parcial, en conjunto con la directrices que son los objetivos que la Constitución busca alcanzar.” (Nieves Medina, 2016)

1.6.6. Palacios Mora, Martha, Ecuador-2016, realizo una investigación titulada “El contrato de jornada parcial”, con la cual opto por el título de abogada, llegando a las siguientes conclusiones:

- “La escasa regulación sobre los contratos de jornada parcial en nuestra legislación, lleva a que se presenten una serie dudas sobre su aplicación; partiendo del hecho de que no existe en el Código de Trabajo una definición precisa sobre el tema. Podría decirse, de forma general que el contrato de jornada parcial es aquel cuya jornada es menor a la ordinaria.” (Palacios Mora, 2016)
- “De ahí surge, otra duda respecto a la conformación de la jornada en esta clase de contratos, primero, si se dice que son aquellos contratos cuya jornada es menor a la ordinaria, esto ese refiere a la jornada diaria o semanal, entonces podríamos decir que hay contrato de jornada parcial si se establece como jornada diaria 7 horas 30 minutos, durante cinco días a la semana, o que es jornada parcial si se establece como jornada diaria 8 horas, durante cuatro días a la semana, o puede también darse el caso, que durante tres días a la semana la jornada diaria es de 7 horas y durante los otros dos días de la semana la jornada diaria es de 8 horas. La legislación no establece parámetros claros sobre la forma en la cual se puede conformar la jornada de trabajo en esa clase de contratos, no existe como en la normativa de otros países, parámetros claros respecto a la jornada máxima o incluso mínima sobre la que se debe contratar dentro de los contratos de jornada parcial.” (Palacios Mora, 2016)
- “Otra situación que no queda clara es si el contrato de jornada parcial debe ser continuo y/o discontinuo, tanto en la jornada diaria como semanal, es decir la jornada diaria puede ser dos horas en la mañana y dos horas en la noche, o únicamente trabajar dos o tres días a la semana, o necesariamente se deben desarrollar las actividades

laborales de forma continua, como por ejemplo 4 horas diarias continuas.” (Palacios Mora, 2016)

- “Respecto a esto, el Ministerio de Relaciones Laborales, actualmente Ministerio del Trabajo, se pronunció en una consulta realizada, señalando que: “(...) Por lo que la jornada dentro del contrato parcial permanente se la establecerá indicando el horario y los días siempre que han de ser menores a las establecidas en el artículo 47 del Código de Trabajo.” (Palacios Mora, 2016)
- Por lo que se entendería que en los contratos de jornada parcial permanente se puede establecer la jornada en la forma que mejor convenga a las partes, tanto en las horas y días trabajados, como la distribución de la jornada, siempre que no exceda cuarenta horas semanales. (Palacios Mora, 2016)

2. CAPITULO II: La protección del trabajador en el sistema laboral peruano

2.1. El principio protector

Este principio es el más importante pues el derecho laboral se caracteriza por su ser tuitivo respecto del trabajador. La aplicación de las normas laborales deben ser siempre favorables de la “parte débil” de la relación laboral, es decir, los trabajadores en tanto son individuos frente a una unidad de producción o empresa. Por tanto, el derecho busca proteger la dignidad del trabajador al “compensar su desigualdad económica y sus limitaciones provenientes del vacío de la ley o duda que crea dicho vacío” (Díaz Aroco & Benavides Díaz, 2017, pág. 155).

Según Grisolia (2003, pág. 56), la finalidad del principio protector es “proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana”, lo que significaría en esencia este principio más allá de las diversas técnicas de aplicación o formas en que se manifieste, que son tres, a saber:

Como la regla “in dubio pro operario”, la cual la aplicará un Juez o la autoridad de trabajo, en caso de duda ante la interpretación de una norma o ante el vacío legal que cree confusión respecto de los derechos del trabajador. Como la regla de la norma más favorable, la cual se aplicará cuando exista un conflicto entre dos normas aplicables a una misma situación, donde importa la que sea más favorable a pesar de su jerarquía menor; lo último que es difícil de determinar en nuestra legislación en tanto no se encuentra totalmente sistematizada. Y, como la regla de la condición más beneficiosa, que implica la aplicación retroactiva de normas más favorables frente a nuevas que reduzcan derechos laborales.

En resumen, lo que busca este principio es guiar a la aplicación de las normas laborales en pro del trabajador, nivelando la situación de desigualdad que se presenta en toda relación laboral, en tanto al momento de contratar, prácticamente, es la voluntad del empleador la que determina la forma y fondo del contrato.

2.2. El principio de continuidad laboral

El principio de continuidad, también llamado principio de estabilidad laboral, tiene como objetivo la conservación del trabajo. Su fundamento de acuerdo con Grisolia (2003) y Díaz Aroco & Benavidez Días (2017), es la ilicitud del despido arbitrario, lo cual ha sido determinado en la constitución argentina de manera literal en su artículo 14, y en nuestra constitución se lo interpreta desde la protección ofrecida por el artículo 27 de esta norma suprema, cuando otorga a todos los trabajadores protección contra el despido arbitrario.

Díaz & Benavidez (2017, pág. 146), citan a Vázquez Vialard, quien señala los argumentos para este tipo de protección, y los cuales se centran en la persona del trabajador en tanto “le confiere cierto grado de seguridad económica, le asegura tranquilidad psicológica, ya que sabe que tiene una ocupación fija, lo cual le evita los problemas propios del desempleo con la consiguiente frustración, al tiempo que le permite el desarrollo de su personalidad mediante

su incorporación a la empresa y las relaciones con los demás miembros del grupo laboral.” Es decir, que al igual que el principio protector, se persigue como fin último la dignidad humana del trabajador.

Por tanto, es que se prefiere la contratación a tiempo indeterminada, lo que se verifica de la presunción legal establecida en el artículo cuarto de la LPCL, frente a cualquier contrato que no determine por escrito la existencia de una modalidad específica.

2.3. Derechos constitucionales del trabajador

A partir del artículo 22 de nuestra Carta Constitucional, hasta el 27, se han establecido los principios del derecho del trabajo y los principales derechos individuales del trabajador en nuestro país. De los cuales se desarrollan los que han sido excluidos de la contratación a tiempo parcial.

2.4. Derechos cualitativos

2.4.1. Protección contra el despido arbitrario

La constitución determina que la ley otorga una protección adecuada contra el despido arbitrario. Esto es cierto en la mayoría de los casos (exceptuando al caso del contrato a tiempo parcial) en tanto de acuerdo con la LPCL solo es posible despedir a un trabajador por la existencia de una causa justa y tipificada en la misma norma.

Esta protección, como se ha desarrollado anteriormente, significa el aseguramiento de la continuidad laboral del trabajador, lo que implica la conservación de su dignidad y tranquilidad.

Frente a la existencia de un despido sin causa, el trabajador podrá acudir ante la autoridad administrativa de trabajo o a la policía para determinar o constatar el mismo. Posteriormente, tendrá derecho al pago de una indemnización equivalente como máximo a 12 remuneraciones ordinarias.

Conviene aclarar que esta indemnización, no hace las veces de un seguro de desempleo, sino que, de acuerdo con Podetti citado por Díaz & Benavides (2017, pág. 149) más bien la esencia de esta institución se encuentra estrechamente vinculada al principio de la limitación de los poderes jerárquicos del empleador. Es decir, que supone la continuidad laboral y un obstáculo a la decisión unilateral del empleador de extinguir la relación laboral. Si un trabajador se ve privado de percibir tal indemnización, ya sea por la existencia de un vacío legal o una mala práctica jurisdiccional, no solo se estaría violando un derecho constitucional, sino también al principio protector, de igualdad, de continuidad y de la limitación de los poderes jerárquicos del empleador.

2.5. Derechos cuantitativos

2.5.1. Remuneración mínima vital

Al ser el contrato de trabajo uno sinalagmático, “la prestación básica del trabajador tiene como contraprestación, que se corresponde con ella, la prestación retributiva a cargo del empresario.” (Montoya Melgar, 2012, pág. 374). Es decir, que la remuneración es el pago por la prestación personal de servicios del trabajador; y su importancia radica en la procura del mantenimiento o subsistencia de este.

La remuneración o salario constituye un derecho fundamental de todos los trabajadores, y actualmente es de gran transcendencia dado que más de dos tercios de la población mundial que labora dependen del mismo. (Díaz Aroco & Benavides Díaz, 2017)

En esta línea de ideas, el Estado debe fijar una remuneración mínima en orden de proteger a los trabajadores en situación más vulnerable. Es así que el salario mínimo se convierte en un instrumentó institucional importante, pues asegura la subsistencia de un gran número de trabajadores, dotándolos de una calidad de vida suficiente o estándar.

2.5.2. Vacaciones

Las vacaciones son el descanso remunerado más extenso del trabajador, y se disfrutan con una periodicidad anual. En otras palabras, el contrato de trabajo se suspende de manera imperfecta, por cuanto si bien no se prestan servicios personales por parte del trabajador, este continúa recibiendo su remuneración por treinta días, generalmente.

Su finalidad radica en la necesidad que tiene el trabajador de reponerse de la fatiga física y psíquica que la prestación de servicios acarrea (Cruz Villalón, 2011), además de asegurar el tiempo de descanso que todo trabajador merece. Es por ello, que este derecho al descanso anual se indica en el artículo 25 de nuestra carta constitucional.

Nuestra legislación desarrolla este derecho en el Decreto Legislativo N° 713, ley sobre los descansos remunerados, y en su Reglamento aprobado por el D.S. 012-92-TR. Es así que se establecen requisitos mínimos para la percepción de este beneficio, tales como el cumplimiento de un record vacacional de días al año y de una jornada superior a las cuatro horas diarias.

2.5.3. Compensación por Tiempo de Servicio

De acuerdo con el primer artículo del D.L. 001-97-TR, ley de la Compensación por Tiempo de Servicio, esta “tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia”. Se entiende que la finalidad principal de este beneficio es garantizar la subsistencia del trabajador ante la eventual situación de desempleo en la que vaya a encontrarse, otorgándole tranquilidad durante el desarrollo de la relación laboral.

Si bien no se ha dispuesto a nivel constitucional, se encuentra extensamente desarrollado en nuestra legislación, por la norma -antes mencionada y su reglamento. Así se ha establecido la forma en que ha de calcularse, dictando todos los conceptos remunerativos que forman parte de esta compensación; la oportunidad de su depósito en una cuenta

especial que se hará en dos oportunidades al año; y al requisito mínimo de una jornada superior a las cuatro horas para su percepción.

En lo referente a su naturaleza jurídica, se han planteado varias teorías (Díaz Aroco & Benavides Díaz, 2017, pág. 616), dentro de las cuales tenemos a la CTS como resarcimiento del daño provocado por el cese laboral; como participación del trabajador en las utilidades de la empresa; como previsión hacia la suplencia de las necesidades del trabajador ante un eventual despido, como ha sido acogido por nuestra legislación; como un salario diferido (Rubio, 2004), que se deposita anualmente de acuerdo con el artículo 103 de la LCT en Argentina; o, como un premio por la laboriosidad y el tiempo prestado hacia la empresa.

2.6. Requisito mínimo de horas para su percepción

La legislación peruana en diversos dispositivos ha establecido un límite mínimo de cuatro (04) hora para la percepción de ciertos beneficios sociales: para las vacaciones lo encontramos en el artículo 11, acápite a) del D.L. N° 713; para la CTS lo encontramos en el Artículo 04 del D.S. 01-97-TR; y, para la protección contra el despido arbitrario lo encontramos en el Artículo 22 del TUO de la LCPL, aprobado con D.S. 003-97-TR.

Si bien estos límites obedecen a cuestiones de flexibilización laboral, para no generar sobre costos laborales en la contratación de personal, y los mismos se encuentran permitidos por la OIT en el convenio 175 que regula lo respectivo al trabajo a tiempo parcial (que no se ha ratificado en nuestro país); no se puede abusar de su establecimiento en nuestra legislación laboral. No obstante es posible fijarlos, la norma supranacional mencionada apunta hacia valores mínimos en su determinación¹, con una tendencia hacia la desaparición de los mismos y a la homogenización proporcional entre trabajadores a jornada reducida frente a los de jornada completa.

¹ Ver Artículo 8 del convenio N° 175 de la OIT, sobre el Trabajador a Tiempo Parcial.

Entonces, al parecer, la determinación de los mismos en nuestro país ya por más de dos décadas, y el hecho de que solo afecten a un tipo de trabajadores, sin que se hayan reducido, o se haya buscado una manera de evitar caer dentro de su campo de aplicación restringido, y más bien encajando a todo un grupo de trabajadores justo dentro de este; genera una problemática mayor en nuestro derecho laboral.

3. CAPITULO III: Fundamentos normativos y definición del contrato a tiempo parcial

3.1. Situación política y economía del Perú a partir del año 1991

En nuestro país, el régimen económico ha evolucionado progresivamente desde un modelo proteccionista, pasando por uno de libre mercado, hasta ahora, cuando se producen avances hacia el logro de una economía social de mercado, tal como se establece en el artículo 115 de nuestra Carta Constitucional. Esta evolución económica ha sido producto de la onda transformación política que sufrió nuestro país durante el siglo XX.

Primero, con la constitución de 1933, se nos presenta un Estado con facultades de intervención en la vida económica, ya que su tenor radica más allá del reconocimiento de la propiedad privada, en sus limitaciones (Kresalja & Ochoa, 2009); y también en la capacidad del mismo de nacionalizar los servicios públicos. En segundo lugar, con la constitución de 1979, producto de la honda transformación económica y social llevada a cabo por las fuerzas armadas de Velasco, se determina que nuestro país es un Estado Social, concepto el cual fue acuñado en Alemania, y de raíces social demócratas, como lo eran en aquella época los dos partidos mayoritarios: el APRA y el PPC. En esta línea de ideas, al ser el líder del partido aprista, Haya de la Torre, quien presidió la asamblea constituyente del año 79, y tras el debate de las mayorías de izquierda¹, se tomó como modelo económico al alemán de la post

¹ Esta constitución se elaboró siguiendo la regla de oro para lo mismo, según Loewestein: el consenso. Los porcentajes de los partidos fueron: Apra, 35,3%; Izquierda, 29,4% (FOCEP, UDP, PCP y PSR); PPC, 23,8%; y otros 11,5%. (Bernal Ballesteros, 1999, pág. 54)

guerra mundial, es decir, a una economía social de mercado¹. Era la primera constitución que sistematizaba el conjunto de reglas que determinarían el Régimen Económico del Perú. Sin embargo, del análisis de estas reglas, según Sánchez Albavera, quien es citado por Kresalja & Ochoa (2009, pág. 199), más bien se trata de una “economía mixta de planificación concertada”, dadas las varias y expresas potestades del Estado de intervenir en la vida económica.

Posteriormente, en el año 1990, luego de que en el 85 iniciase el final de la crisis del estado intervencionista del Partido Aprista Peruano, liderado por el entonces presidente Alan García Pérez; el primer *outsider* en la política peruana: Alberto Fujimori Fujimori, gana las elecciones y al asumir el cargo dio un giro total a lo propuesto en su discurso populista; tomando como modelo económico el neoliberalismo más radical.

“Las reformas liberales en los dos primeros años de gobierno de Fujimori impulsaron la apertura de la economía, **la flexibilización de las relaciones laborales**², el inicio de privatización de las empresas públicas, el rescate del sistema financiero y la negociación del pago de la cuantiosa deuda externa.”
(Kresalja & Ochoa, 2009, pág. 211)

Luego de ello, ante un gobierno insostenible, dado el extremo control que ejercía el legislativo sobre este, en el año 1992, con apoyo de las fuerzas armadas, el sector empresarial, la prensa y el servicio de inteligencia estadounidense, Fujimori da un “autogolpe” de estado, disolviendo el congreso, con lo que pudo gobernar de forma irrestricta a través de decretos ley. Y no es, sino, por la presión internacional frente a la situación, que se convoca una Asamblea Constituyente para el año 1993, con la cual se expide una nueva Constitución, la cual, por apresurada, enmascara un fraude para encubrir un régimen totalitario. El debate constitucional de aquella vez fue ineficiente, a diferencia del que se llevó a cabo en el año 1979, produciendo así un texto inferior al que resultase de aquella otra Asamblea. La carta del año 1993

¹ La introducción de este término lo realizaron los líderes social-cristianos, Ernesto Alayza y Mario Polar. (Kresalja & Ochoa, 2009)

² Resaltado nuestro

propuso una “privatización generalizada de la vida económica, como respuesta natural del despilfarro e indudable fracaso de la empresa pública durante los lustros anteriores” (Kresalja & Ochoa, 2009).

De esta forma, nuestro país pasó de ser dominado económicamente por el Estado, a serlo por las grandes trasnacionales, que habían logrado ingresar casi sin limitaciones. El régimen económico de aquella época estaba fundamentado en el neoliberalismo más radical, de la corriente del Consenso de Washington; aunque por pura presión social se dispuso que se trataba de una “economía social de mercado”, lo que solo quedaría plasmado en papel.

En resumen, la nueva Carta constitucional, a diferencia de la anterior, no ha hecho más que adaptarse al presente en que fue constituida, a manera de evitar una creciente crisis y justificar un gobierno no legítimo. De acuerdo con Bernaldes (1999, pág. 94):

“Lo que sucede es que entre 1978 y 1993 el mundo cambió significativamente en cuanto a estructura internacional, sistemas de poder, desarrollo científico-tecnológico, intercambios económicos y comerciales y expansión de los sistemas financieros e ideologías de referencia. La carta de 1979 supo interpretar con calidad las tendencias nacionales e internacionales de su momento. En cambio, la Constitución de 1993 no ha hecho otra cosa que copiar, sin cernir ni discernir, la masa crítica que orienta el mundo de los noventa.”

Actualmente, dada la fuerte tendencia al respeto de los derechos humanos y de la dignidad humana; además de la existencia de una unidad de mercado mejor consolidada a nivel de Latinoamérica con la Comunidad Andina de Naciones; se está logrando concebir una verdadera “economía social de mercado”. Este termino de fuerte carga valorativa debido al concepto “social” que incluye en su denominación, se diferencia del sistema social económico, como del neoliberal; pues se construye mediante una especie de simbiosis entre ambos. Se basa en el individualismo que proclama la libertad del hombre y su derecho de disposición sobre su propiedad, y toma a la libre competencia como “instrumento rector”; sin embargo, el mercado se encuentra institucionalizado bajo un sistema de reglas establecidas por el Estado, empero

considerando a la libertad como pilar fundamental del desarrollo de este; y además “los fines sociales se encuentran al mismo nivel que los económicos”¹.

Entonces, tenemos actualmente un modelo económico basado en el mercado y la libre competencia, el cual no tiene como fin último solamente al desarrollo del individuo, sino que también busca un fin social, para que todos tengan asegurado su derecho a la dignidad como seres humanos y ciudadanos. Por ello, si bien la flexibilización laboral se produjo durante un escenario neoliberal radical, ahora es tarea de nuestra legislación orientar las dispersas instituciones laborales hacia un fin social, y no solo favorable a las empresas, para que todos tengan asegurado un mínimo de protección por parte del derecho de trabajo.

3.2. Antecedentes normativos del sistema laboral

Como se ha mencionado en líneas anteriores, ante la profunda transformación política y económica que sucedió en nuestro país en el siglo XX, de manera correlativa el derecho laboral ha mutado durante estos años. Así, a partir de dos textos que marcaron el desarrollo del derecho de trabajo a nivel mundial, la Constitución de Querétaro en México de 1917, y la de Weimar en Alemania de 1919; en el Perú se empezaron a consolidar derechos fundamentales para los trabajadores. De acuerdo con Saco Barrios (2008), el surgimiento del derecho laboral peruano sucede entre 1909 y 1939 con el dictado de varias normas que vendrían a regular las relaciones individuales de trabajo. Entre ellas, por ejemplo la Ley 4916, sobre la estabilidad laboral.

Posteriormente, en el periodo comprendido entre 1939 y 1968, los derechos y beneficios sociales ya establecidos son ampliados. Luego, con el gobierno de Velazco y Morales Bermúdez (1968-1980), se produjo el intervencionismo estatal en materia laboral (y en la economía también como hemos descrito anteriormente), reformulándose los derechos y beneficios sociales que hasta la fecha habían sido dispuestos, ahora se hablaba de: el contrato a plazo fijo

¹ De acuerdo con (Kresalja & Ochoa, 2009), la economía social de mercado, “al asumir nuevos retos, puede ser un vehículo que facilite la instauración de una democracia plena en la que estén satisfechas las necesidades materiales indispensables para que todas las personas puedan actuar como auténticos ciudadanos.

y obra determinada (que sería el único contrato modal en aquella época), la participación en las utilidades, la estabilidad laboral, el pago triple de vacaciones, la inspección de trabajo, la negociación colectiva, la denuncia laboral administrativa, etc. Como ejemplo de este periodo tenemos a la Ley 18471 y al Decreto Ley 22126, ambos sobre la estabilidad laboral de los trabajadores.

Luego, en la década de los años 80, se profundizó la crisis económica y financiera en nuestro país. El mercado intervencionista en las relaciones de trabajo y en la vida económica era insostenible. Además de ello, por la introducción de nuevas tecnologías, era necesario adaptarse. Así, se tiene que desde el punto de vista formal el ordenamiento laboral en la época de Velasco se encontraba bastante disperso y regulado en general por normas con un rango menor al de la ley. En el fondo, la estabilidad laboral y la participación de los trabajadores en la empresa eran los pilares de aquel sistema. (Neves Mujica, 2016)

En respuesta a esta situación, y durante el gobierno del presidente Fujimori (1990 a 2000) bajo una orientación neoliberal, se legislo un paquete de normas con rango de ley, que reunían en su texto a todos los derechos que se habían conformado de forma dispersa hasta el final del gobierno militar de Velasco y Morales Bermúdez. Para Neves (2016), en el fondo este nuevo sistema laboral ha abordado “todo el conjunto de instituciones conformantes de las relaciones individuales de trabajo”, aunque con una marcada disminución de beneficios para los trabajadores y ampliación de los márgenes para rango de acción de las empresas. Así, para Pasco Cosmopoli, citado por Saco Barrios (2008, pág. 246), “si las empresas padecieron por décadas los rigores de una legislación hiperprotectora, la solución no era sustituirla por otra en la que los trabajadores queden al margen de toda protección.”

3.3. Libertad de contratación

La libertad de contratación se ha consagrado como un derecho fundamental de toda persona en el inciso 14 del segundo artículo de nuestra Constitución

política, con el siguiente texto: “2. Toda persona tiene derecho: (...) 14. A contratar con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público.”

Esto significa que la autonomía privada regirá casi exclusivamente la contratación entre sujetos, salvo límites impuestos por la ley o el difuso concepto de orden público. Este derecho fundamental colinda con el Artículo 62 de la Constitución, donde se refuerza la autonomía que constituye el contrato, dotando al mismo de una aplicación ultractiva frente a posteriores leyes que podrían limitarlo: así “esta norma estatuye para los contratos el principio de los derechos adquiridos en materia de aplicación temporal de normas (...) (Bernaldes Ballesteros, 1999, pág. 362).

De acuerdo con De la Puente y Lavalle (2005, pág. 162), la autonomía privada es la libertad que se ha concedido a cada persona de crear, regular, modificar o extinguir relaciones jurídicas patrimoniales entre sí. Es decir, que podrán regular las cláusulas del contrato con total libertad en tanto respeten los límites impuestos por la ley.

Por ello, en esta línea de ideas nos adherimos a Gutiérrez Camacho (2004, pág. 49), quien determina que la libertad de contratación está compuesta por otras dos libertades: la de contratar, que consiste en la facultad que tiene toda persona de contratar o no, y de decidir con quien contrata; y la libertad contractual, o de configuración, con la cual las partes están habilitadas para decidir el tipo de contrato, su forma, la jurisdicción a la que se someten en caso de conflicto y el objeto del contrato y obligaciones asumidas por las partes. Esta última libertad, para De la Puente y Lavalle (2001, pág. 2007), se denomina como libertad de configuración interna, y se encuentra dispuesta además de en el artículo 62 de la constitución, también en el artículo 1354 de nuestro Código Civil, el cual otorga a la voluntad de las partes la tarea de “estipular el conjunto de cláusulas que van a dar individualidad al contrato (...) Se trata, pues, de las cláusulas relativas al objeto preciso del contrato, la naturaleza de las prestaciones, las particularidades de su ejecución, las modalidades a que está sujeto el contrato, la renuncia al saneamiento, etc.”

Entonces, tenemos que dos personas podrían celebrar un contrato laboral sin más limitaciones que las impuestas en las difusas normas laborales, las que sean leyes o tengan rango de ley. Tanto el empleador como el trabajador podrán configurar internamente el contrato, y en el caso particular: el contrato a tiempo parcial. Resaltemos que la única norma que dispone algo respecto a este tipo de contrato es la LPCL en su cuarto artículo, estipulando simplemente libertad de restricciones, reforzando a la voluntad individual como rectora del objeto y particularidades de este contrato.

3.4. Flexibilización laboral

Actualmente vivimos en una era postindustrial que empieza a cuajar a partir del año 1970. Con ello los modelos de productividad en las empresas han tomado un nuevo camino, aunque con vestigios de una producción en masa, hacia una producción flexible (Arce Ortiz, 2008).

El modelo *taylorista* que suponía una extrema especialización en las tareas, una desarticulación del proceso productivo y la baja capacitación de los trabajadores; ya no funciona en un mercado global unitario donde la competencia es ilimitada y la oferta se encuentra sobrecargada. Si una empresa produjese en masa bajo estas condiciones no podría terminar de vender el producto final, sea un bien o un servicio, en tanto, dadas las circunstancias, se prefiere un producto de alta calidad.

Como consecuencia de esto, las empresas han flexibilizado o el producto final, o su producción. Se ha regresado a una producción mayormente artesanal en algunos casos; o solo de una parte del proceso, como el ensamblaje personalizado de autos, en otros casos (mientras que la producción de las partes si se realizan en masa).

Entonces, este nuevo paradigma productivo ha traído cambios consecuentes en el derecho laboral. Tradicionalmente, durante su nacimiento en la época industrial, y con la constitucionalización de los derechos laborales a partir de

la segunda década del siglo XX, el derecho laboral era altamente proteccionista del trabajador, ya que aquellas empresas, que seguían el modelo científico de producción propuesto por Taylor: lo explotaban. Así se buscaba asegurar al trabajador los derechos mínimos que le correspondían frente al abuso. Sin embargo, ya en la era informática y con el cambio del modelo productivo, el derecho laboral no solo puede abocarse a la defensa a ultranza del trabajador, que de todas formas continúa siendo el bien jurídico protegido (Armando Grisolia, 2003, pág. 1035); sino que también debe optar por fomentar la productividad de las empresas, en razón del crecimiento económico del país. Es por ello que, en suma y de acuerdo con Arce (2008, pág. 35), actualmente se “pretende conciliar el principio de conservación y rendimiento empresarial, con el principio de protección del trabajador.” Ello, en palabras del autor, apunta a la consolidación de un derecho laboral de una funcionalidad doble, y ya no solo “compensatoria” como lo fue en el pasado.

En esta línea de ideas, para conceptualizar el tópico tratado recurrimos a Grisolia (2003, pág. 1034), quien afirma que “una de las características primordiales de la etapa postindustrial consisten en la **reformulación de los mecanismos legales necesarios para obtener una mayor producción y mejores utilidades por medio de la reducción de los costos laborales, lo cual se conoce como flexibilización laboral.**”¹ Este fenómeno sucedió en nuestro país en la última década del siglo pasado con el cambio del modelo político y económico acaecido durante el gobierno de Fujimori. Particularmente, en el caso del contrato a tiempo parcial, por ser una política laboral flexible, al presentar una opción al trabajo de jornada ordinaria, su fin sería la reducción de costos laborales para el incremento de la productividad. Sin embargo, esto no ha sucedido, en nuestro país las empresas buscan una utilidad inmediata sin reinvertir el favor de mejores condiciones laborales para los trabajadores.

3.5. Definición oficial del contrato a tiempo parcial

Hasta la actualidad, después de más de veinte años de “creación” del contrato a tiempo parcial con la dación de la Ley N° 26513 del año 1995, no se ha

¹ Resaltado nuestro.

dispuesto nada que realmente importe una definición de este régimen atípico de contratación. Es más, incluso antes de que se “permitiera” la contratación a tiempo parcial sin ninguna restricción; por aplicación de la libertad constitucional de contratación de cada ciudadano se entendía que los empleadores podrían contratar bajo cualquier jornada reducida que escogiesen, siempre y cuando se respetase los derechos laborales de cada trabajador.

Sin embargo, desde que este nuevo régimen laboral se hizo expreso en la ley, y se lo reglamento de forma oscura, se dio inicio al “boom” de la contratación a tiempo parcial de jornadas que no superen las cuatro horas, logrando así los empleadores reducir grandes costos laborales mientras los trabajadores de este régimen eran excluidos de la esfera de protección del derecho laboral. Por ello, la situación empeoró más aún que cuando ni siquiera la legislación laboral había intentado fomentar este tipo de contratos.

Ante la anomia legislativa, expuesta en el párrafo anterior, y la difusa reglamentación de este modo de contratación, no se ha intentado solucionar este inconveniente. Tanto la autoridad administrativa de trabajo, como la jurisprudencia nacional, no han hecho más que confundir el panorama actual de la contratación a tiempo parcial. Por otro lado, aunque sin gran éxito, la doctrina nacional, como otra fuente del derecho laboral, muestra esfuerzos separados de algunos juristas quienes han intentado dar con una definición adecuada del contrato a tiempo parcial; mientras que otros se han limitado a considerar como correcto lo dispuesto por la jurisprudencia y la autoridad laboral.

3.5.1. Autoridad de Trabajo

El Ministerio de Trabajo, ante la falta de definición legal, no ha tomado un papel principal en la solución del problema, ni se ha convertido en el vehículo que logre finalmente incluir a los trabajadores de este régimen laboral dentro de la esfera de protección del derecho del trabajo.

Por el contrario, ha definido al contrato de trabajo como todo aquel en el cual la jornada sea inferior a las cuatro horas diarias o su equivalente semanal¹, lo que automáticamente supone la desprotección del trabajador. Al igual que toda la jurisprudencia nacional, la definición que dispuso ha quedado corta ante los estándares de protección del derecho internacional de trabajo. Es idéntico el caso de la autoridad fiscalizadora de trabajo.²

Posteriormente, el Ministerio de Trabajo ha establecido pautas y criterios interpretativos para este tipo de contratación. No obstante, se trate de un informe reciente, aún se mantiene en la línea de ideas que suponen la desprotección del trabajador en esta condición. Para visualizar mejor el estado actual del concepto oficial del contrato a tiempo parcial, citamos dos de las conclusiones a las que llega el Director de Políticas y Normativa de Trabajo en el Informe N° 136-2018-MTPE/2/14.1. (Sarzo Tamayo, 2018)

“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. (...)

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 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.”

¹ Esta definición puede apreciarse en la página 15 de la sección de preguntas frecuentes relativa a la jornada de trabajo, que data del año 2012. http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/faqs/PREGUNTAS_FRECUENTES_2012.pdf

² Pregunta N° 12 de la sección de preguntas frecuentes de la SUNAFIL.

Así, tenemos que hasta fines del año pasado (y considerando que hasta la fecha no han existidos cambios sustanciales respecto de este tipo de contratación) se mantiene la definición oficial del trabajo a tiempo parcial con una jornada reducida inferior a las 4 horas diarias en promedio semanal. Y, también se ha agregado un nuevo criterio interpretativo respecto de la libertad de restricciones que se menciona en el artículo 4 del TUO de la LPCL: ahora para la autoridad de trabajo se refiere a la limitación porcentual al contratar respecto del total de trabajadores; y a la decisión del empleador de que el contrato sea indefinido o temporal; mas no a la libertad contractual de configurar una jornada reducida cualquiera; sino **que se hace énfasis en la necesidad de una jornada inferior a las 4 horas diarias en promedio semanal**, manteniéndose así al trabajador desprotegido. Es curioso cómo se mantiene esta interpretación por parte de la autoridad de trabajo, cuando apenas iniciado el citado informe se adhieren a la definición dispuesta en el convenio 175 de la OIT, el cual claramente estipula que "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", lo cual se ve transformado en nuestro país a una jornada no inferior a la ordinaria comparable (a través de la interpretación del reglamento), sino inferior a las 4 horas diarias, lo que ya no concuerda con el convenio que se usa como base de análisis en el cuestionado informe.

3.5.2. Jurisprudencia nacional

A este respecto, se pueden citar sentencias las cuales demuestran cómo la jurisprudencia es unánime al considerar que trabajador a tiempo parcial solo puede ser considerado aquel con una jornada inferior a las cuatro horas diarias o su equivalente semanal.

Como ejemplos tenemos al fundamento N° 4 de la STC – Exp. N° 01638-2008-PA/TC, cuyo texto es el siguiente:

"Los contratos por tiempo parcial suelen ser definidos como una prestación regular o permanente de servicios, pero con una dedicación sensiblemente inferior a la jornada ordinaria de trabajo."¹ Así, el artículo 12 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo 001-96-TR, establece que: "Se 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."

Desde citado fundamento, los magistrados desarrollan la motivación de la sentencia, sin afirmar claramente los límites de la jornada reducida en un contrato a tiempo parcial, pero dan a entender y resuelven en el sentido de que el reglamento establece el límite máximo de las cuatro horas para contratar bajo el régimen de tiempo parcial.

También conviene citar el fundamento 5 de la STC – Exp. N° 03355-2010-PA/TC, siendo su contenido:

"Para resolver la supuesta desnaturalización, debe recordarse que los contratos de trabajo a tiempo parcial implican una duración de trabajo inferior a la jornada laboral ordinaria. Así, el artículo 12 del Decreto Supremo 001-96-TR establece que: "Se 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**" (énfasis agregado)."

De la misma manera que en la sentencia anterior, los magistrados han optado por no dar una definición clara del contrato a tiempo parcial. Se limitan a determinar que la naturaleza de este tipo de contratos emana de la reducción de la jornada laboral respecto de la ordinaria, lo cual es correcto y sería suficiente; sin embargo, a continuación mencionan al Reglamento de la LPCL, en el cual se determina que los trabajadores a tiempo parcial que laboren menos de 4 horas no podrán percibir ciertos

¹ Los magistrados citan a Jorge Toyama, quien adopta la posición mayoritaria de considerar al contrato a tiempo parcial como el celebrado bajo una jornada inferior a las 4 horas diarias o su equivalente semanal. Para ver la cita completa visitar: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/01683-2008-AA.pdf> (página 5).

beneficios sociales, y así sustentan la seguida motivación de sus sentencias pretendiendo que la jornada reducida no podría superar las 4 horas o se vería desnaturalizada¹.

El mismo error es cometido en cualquier otra sentencia, ya sea de la corte suprema como lo citado del fundamento Quinto de la Cas. Lab. 18749-2016-Lima (Desnaturalización de contratos y otros, 2018): “El contrato debe ser por escrito, estableciendo expresamente que la jornada laboral que se desarrolla es menor de cuatro horas.”; o del Tribunal Constitucional como lo determinado en el fundamento 3.3.1 de STC – Exp. N° 04064-2011-PA/TC: “(...) el contrato a tiempo parcial, si bien goza de cierta flexibilidad, debe ser necesariamente por escrito, de lo contrario se considerará que el trabajador tiene todos los beneficios de un trabajador que labora más de 4 horas.”

En ninguna de las sentencias revisadas se determina ciertamente que el contrato a tiempo parcial será aquel que se celebre bajo una jornada reducida inferior a las 4 horas diarias o su equivalente semanal; no obstante ello, es eso mismo el fundamento central de los magistrados para determinar la desnaturalización de este tipo de contratos. Si bien no son claros, la definición que aporta la jurisprudencia nacional si lo es, y continua amparando la desprotección de todos los trabajadores contratados bajo este régimen laboral.

3.6. Definición de acuerdo a la doctrina nacional

Entonces, ante una definición aparente y difusa, la cual no parte desde una base legal sólida, ni ha sido desarrollada por la jurisprudencia nacional; o conceptualizada por las autoridades en materia laboral, la doctrina intenta dar con un concepto del contrato a tiempo parcial el cual satisfaga los estándares de

¹ Revisar fundamento N° 6 de la Sentencia citada. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/03355-2010-AA.html>.

protección del derecho de trabajo y genere cuando menos seguridad jurídica al momento de contratar bajo este régimen laboral.

De entre los pocos juristas que se han dedicado a esta tarea, Arce Ortiz (2008, pág. 297) afirma que la norma nacional es muy oscura. Él critica el laconismo legal en torno a la regulación del contrato a tiempo parcial, y los abusos que parten de lo mismo. Considera que los artículos del reglamento, además de no tener el rango legal como para definir a una institución, son muy confusos; por lo que se remite al único artículo de rango legal sobre este tipo de contratos: el cuarto del TUO de la LPCL, donde se señala que se pueden celebrar contratos a tiempo parcial sin limitaciones, aclarando que no se vuelve a mencionar a este tipo de contratos en ninguna otra parte de la ley laboral.

Es decir, que puede celebrarse el contrato a tiempo parcial de cualquier manera, siempre y cuando se mantenga la formalidad de celebrarlos por escrito. Arce aclara que este artículo únicamente establece la formalidad, más no la libertad de contratación, pues esta es una regla general y constitucional que permite libertad en la fijación de cláusulas al momento de contratar, salvo las que contravengan las restricciones impuestas en la ley. En el caso del contrato a tiempo parcial no existe ninguna, y lo dispuesto en su reglamento es más bien la descripción de una consecuencia que provendría de celebrar contratos con una jornada inferior a las cuatro horas, empero nunca en el reglamento se estableció un límite para la celebración de estos contratos, como lo sería el de una jornada reducida específica¹. Sin embargo, así ha sido mal comprendido.

En esta línea de ideas, el autor construye una definición en sentido negativo del contrato a tiempo parcial; y plantea un ejemplo en el cual se puede apreciar mejor como entiende la libertad de restricciones dispuesta en la LPCL, por lo que conviene citar su propuesta:

¹ Respecto a esto la legislación francesa sí ha establecido un límite para contratar personal en el régimen laboral a tiempo parcial, pues de acuerdo con el Artículo L3123-14-1, de su Código de Trabajo, el mínimo de horas de trabajo para los trabajadores a tiempo parcial será de 24 horas semanales. Salvo excepciones.

“Ante el laconismo legal, la definición del contrato a tiempo parcial se va a construir por oposición a la definición del contrato a tiempo completo. Es decir, si el número de horas que se trabaja en una empresa por todos los trabajadores es 8 horas diarias (tiempo completo), un contrato de 7 horas 45 minutos ya supone un contrato con jornada reducida (contrato a tiempo parcial).” (Arce Ortiz, pág. 299)

Del análisis de la definición citada, se precisa que la oposición o el sentido negativo de esta se enfoca en la duración de la jornada de prestación de servicios. Así, se establecería que todo trabajador que labore con una jornada reducida frente a la jornada completa comparable, sería uno a tiempo parcial. Y como ya se ha justificado en el párrafo anterior, no hay restricciones contra ello, lo que se reafirma constitucionalmente dada la libertad de contratación y también por la legislación laboral que lo dispone de manera expresa.

Agregamos que la crítica de Arce Ortiz la comparten otros autores, como Gómez Valdez (2000, pág. 59) y Huamán Estrada (2012, pág. 162), quienes también señalan al laconismo legal como una deficiencia en nuestra ley laboral que ha ocasionado todo el problema de la definición del contrato estudiado. Para el segundo, se trata de una anomia legal; mientras que el primero define al problema como una incongruencia legal. No obstante, ambos coinciden en que el problema tiene su raíz en la flexibilización laboral que se originó en la última década del siglo pasado. Valdez menciona además que la ejecución del contrato de trabajo está asegurado, es decir, que al establecerse como límite máximo de la jornada reducida a las 4 horas diarias, los empleadores efectivamente contratarán al personal bajo este régimen, acomodándose a las fluctuaciones del mercado y las necesidades de horarios flexibles; sin embargo cuestiona al “status contractual” de los trabajadores pues quedaría fuera de la “esfera de protección” del derecho de trabajo.

A parte de la ausencia de la definición legal, y de la definición jurídica a la que tratan de arribar los autores citados; es pertinente citar a una definición económica de este tipo de contrato, como “uno atípico, eventual o precario

que vienen (sic) en ayuda de las empresas, pero también de las masas desempleadas debido al momento económico actual.” (Gómez Valdez, 2000, pág. 60) Esta realidad importa especialmente en el sentido de que, con una adecuada protección laboral y un fomento correcto de este tipo de contratación, habría más trabajo para todos.

Entonces, tenemos que la doctrina nacional coincide en que el talón de Aquiles del contrato de trabajo a tiempo parcial en nuestro país es la falta de su definición legal. Ello deriva en la desprotección del trabajador: se ha creado un régimen laboral que escapa de la esfera de protección del derecho laboral peruano. Ante esta situación, como se ha descrito en acápites anteriores, ni la jurisprudencia nacional, ni la autoridad de trabajo ha solucionado el problema de la anomia o incongruencia legal, sino que han contribuido a la diseminación del mismo; y más bien es la doctrina nacional, con autores como los citados, la que está tratando de dar con una nueva definición con propuestas como la que hemos descrito en líneas anteriores. Y, precisamente, una de aquellas propuestas es la que se acomoda mejor a los estándares internacionales: la que define al contrato a tiempo parcial desde su elemento esencial que es la jornada reducida, oponiéndola a la jornada ordinaria máxima, y sin establecer ningún límite temporal; lo cual es precisamente el problema que tenemos con la definición “oficial” hoy en día.

3.6.1. Resolución Ministerial 91-92-TR

A pesar de lo descrito en el acápite anterior, y de lo esperanzador de la nueva propuesta a la que tiende la doctrina nacional para definir al contrato a tiempo parcial, considero que se ha olvidado analizar una de las trabas principales para adaptar a este régimen de contratación a un modelo verdaderamente flexible, dejando atrás el rígido concepto actual que se tiene de este contrato. Se trata del Artículo 3 de la R.M. 91-92-TR, con el siguiente tenor:

“Artículo 3o.- Cuando por la naturaleza del trabajo o convenio, el servidor labore menos de cuatro (4) 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.

Tratándose de empleados sujetos a comisión la Remuneración Mínima Vital se aplicará cuando los servicios tengan carácter de exclusivos, debiendo completarse la diferencia entre la Comisión y la Remuneración Mínima Vital, si no se alcanzara ésta.

Los trabajadores sujetos a destajo que laboran en la jornada máxima legal o contractual deberán percibir la Remuneración Mínima Vital, siempre que se cumpla con la eficiencia y puntualidad normales.”

A partir de este dispositivo legal se ha entendido que todo trabajador que labore más de 04 horas diarias deberá percibir la Remuneración Mínima Vital; cuando realmente su sentido es otro. De acuerdo con una fuente oficial, como lo es la Revisión de la Remuneración Mínima en Perú (Comite Tecnico del MEF, 2005, pág. 9), esta Resolución Ministerial “dispuso el pago de un monto proporcional de la remuneración mínima vital, para aquellos trabajadores que laborasen menos de 4 horas, **para atender los regímenes especiales como trabajadores comisionistas, destajeros, mineros y periodistas**” (énfasis nuestro); lo que se nota de la lectura de la primera línea del dispositivo normativo, pues hace hincapié en que se trata de una regla particular que atiende a la naturaleza del trabajo. El trabajador a tiempo parcial no realiza una actividad de naturaleza distinta a un trabajador a tiempo completo; realizan el mismo tipo de trabajo, solo que por cuestiones económicas al necesitar el empleador flexibilizar sus horarios contrata trabajadores con jornadas reducidas.

Por lo tanto, al no tratarse de una regla general, y al ser la naturaleza de la norma otra distinta, la cual el MEF ha determinado de forma clara; es posible que trabajadores que laboren más de cuatro horas no perciban la remuneración mínima vital. Lo que técnicamente permitiría la contratación de trabajadores a tiempo parcial de 5, 6, 7 o cualquier otra

jornada inferior a las 8 y superior a las 4 horas, sin que se produzca la desnaturalización de este régimen de contratación laboral. Y aun cuando se pretendiese que esto signifique una restricción para este tipo de contratación flexible, no podría establecerse una que la Ley no ha dispuesto, y más bien esta última ha recalado que no existe ninguna, dejando la libertad a las partes de contratar bajo las cláusulas que consideren pertinentes: estableciendo una jornada reducida cualquiera, con una remuneración proporcional.

No obstante lo anterior, el Ministerio de Trabajo aun considera que esta norma es de aplicación general y en el acápite noveno del Informe N° 136-2018-MTPE/2/14.1 (Sarzo Tamayo, 2018) ya citado anteriormente, consideran como base legal para la reducción proporcional de la remuneración del trabajador a tiempo parcial a la Resolución Ministerial que analizamos. Es decir, que oficialmente se ha tomado al artículo 3 de este dispositivo legal como determinante en la definición actual del contrato a tiempo parcial, aun contra la libertad de contratación, la naturaleza flexible de este contrato, el principio de igualdad y lo dispuesto en la normativa supranacional de la OIT.

3.7. Elementos del contrato a tiempo parcial

3.7.1. Jornada reducida

Primero, es pertinente desarrollar la importancia de la determinación del tiempo en la prestación de servicios dentro de un contrato de trabajo. Cruz Villalón (2011) aborda a la determinación del tiempo de la prestación de trabajo como un elemento medular de la relación laboral. Por ello justifica la “centralidad” que se le otorga a este elemento sobre ocho razones que considera principales, de entre las cuales nos importa que:

Al reducirse el tiempo de la prestación se puede distribuir mejor el trabajo; y, resulta necesario a las empresas adaptarse a las necesidades

cambiantes del mercado de trabajo a través de la determinación de ciertos tiempos en la prestación de servicios.

Para el autor la flexibilidad de la mano de obra de una empresa depende de “la capacidad (...) de incrementar o reducir la jornada laboral para atender los requerimientos organizativos y de mercado (...)”. Es decir, que los empleadores en su afán de competir con otros, en la búsqueda de una máxima producción, tienen que adaptarse a los nuevos modelos de contratación actuales, entre los cuales se creó al contrato a tiempo parcial. Por ello, si bien la jornada de trabajo es un elemento medular del contrato de trabajo, su reducción vendría a ser el pilar del contrato de trabajo a tiempo parcial.

En esta línea de ideas, Arce Ortiz (2008, pág. 301) expone de entre lo que él considera un universo de posibilidades dada la indeterminación de la norma nacional, a tres de las cuales podrían representar la jornada comparable para la reducción en el tiempo de prestación de servicios inherente al trabajador a tiempo parcial: la jornada máxima de 8 horas diarias o 48 semanales; la jornada ordinaria del centro de trabajo (que generalmente coincide con la jornada máxima); y, la jornada específica de trabajadores que realizan un trabajo similar.

De entre estas tres posibilidades, para Arce la segunda es la más adecuada para representar la jornada ordinaria comparable para efectos de la reducción en el tiempo de la prestación de servicios de un contrato a tiempo parcial. Justifica aquello en la “tendencia empresarial hacia la homogeneización de las condiciones laborales en nuestro país.” Es decir, que en cada empresa o centro laboral, se busca establecer jornadas habituales para todos los trabajadores, lo que no siempre coincidirá con la jornada máxima legal. Comparten esta idea Valentín Rubio (2004, pág. 213), quien al desarrollar la “nueva norma” argentina del año 1995, considera que esta se refiere con jornada habitual de la actividad, “a la jornada habitual de trabajo en el establecimiento”, es decir en el centro de labores; y Villalón (2011, pág. 241) al desarrollar el artículo 12 del

estatuto de trabajo español, afirma que por jornada completa comparable se tomara a la realizada en “la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y (...) un trabajo idéntico o similar (...)”. Cabe resaltar que de acuerdo con el primer jurista, en Argentina al igual que en nuestro país, antes del año 1995 existía un silencio legislativo respecto a este tipo de contratación, lo que traía como consecuencia varios problemas, como por ejemplo el de la seguridad social. Sin embargo, ya a partir de aquella fecha se resolvieron varios de los inconvenientes, cosa que no ha sucedido en nuestro país, donde se mantiene el silencio legislativo al respecto.

Entonces, se tiene como elemento y rasgo principal del contrato a tiempo parcial a la reducción de la jornada laboral frente a una jornada ordinaria comparable; la cual como se ha estudiado puede variar desde la perspectiva que se la considere. No obstante, se tendrá como más conveniente representante de la jornada ordinaria, para efectos de la reducción, a la jornada habitual de la empresa donde el trabajador desarrolle sus actividades.

De lo anterior, podemos afirmar que el problema central de la contratación a tiempo parcial actualmente en nuestro país, y de esta investigación; se circunscribe al elemento esencial de este tipo de contratación: a la reducción de la jornada del tiempo de trabajo. En Perú existe una restricción consensual que establece la imposibilidad de contratar al trabajador a tiempo parcial con jornadas superiores a las 4 horas diarias o 24 semanales, necesariamente excluyéndolos de derechos laborales que importen el cumplimiento de un mínimo de horas para su percepción (como de manera redundante establece el reglamento de la LPCL). Por el contrario, en Francia la restricción es no poder contratar al trabajador a tiempo parcial con jornadas reducidas inferiores a las 4 horas diarias por la misma razón de que ciertos beneficios laborales imponen un mínimo de horas para su percepción. En el caso español, no existen restricciones; y por otro lado en Argentina

es necesario que a jornada reducida no supere los dos tercios de la jornada ordinaria o habitual (Rubio, 2004).

Se nota entonces, que en legislaciones comparadas se ha establecido claramente cómo se realiza la reducción de la jornada laboral para el contrato a tiempo parcial, no existiendo limitaciones que importen la desprotección del trabajador, y más bien lo contrario como es el caso francés, o de un modo adecuado como sucede en Argentina. Solo en nuestro país la valla para la reducción de la jornada laboral se encuentra tan baja que ocasiona la exclusión de este tipo de trabajadores de derechos laborales inherentes a todo trabajador.

3.7.2. Modulo y periodo

Como se expuso en el acápite anterior, la jornada laboral en el contrato a tiempo parcial se reduce respecto de una jornada ordinaria comparable. No obstante, no siempre la jornada se entenderá de la forma más conocida que es horas frente a días y horas frente a semanas; sino que existen otras maneras de distribuir a la jornada de trabajo.

En nuestra legislación, encontramos otros ejemplos como el de días-año en la ley de Vacaciones, o el de meses- semestre en la ley de Gratificaciones, o meses-año, como es el caso de la ley de la CTS. Para entender esto, nos referimos con modulo al “elemento de cálculo que (...) permite homogenizar ambas jornadas para compáralas” (Arce Ortiz, 2008, pág. 302); es decir, que en los ejemplos anteriores, serían las: horas, los días, los meses; frente a los periodos en los que se los comparara: día, semana, semestre, año; que vendrían a ser los periodos, o la “extensión de tiempo” en la cual se compraran ambas jornadas homogenizadas. En el ejemplo más simple de horas-día, el módulo temporal serían las horas, mientras que el periodo de referencia a efectos de la comparación sería el día.

Estos conceptos son de mayor trascendencia ya que influyen en “una mayor o menor flexibilidad empresarial en la determinación del tiempo de trabajo” (Cruz Villalón, 2011, pág. 233). Sin embargo, en nuestra legislación no se encuentra determinado de forma clara cuál será el modulo temporal, ni el período de referencia para realizar la comparación entre un contrato a tiempo parcial frente a uno a tiempo completo, generando “infinitas” posibilidades en su determinación (Arce Ortiz, 2008); e incluso confusiones como la generada al diferenciar a un trabajador a tiempo parcial de uno a tiempo completo con un contrato fijo discontinuo. Esto último sucede pues se toma al día como modulo temporal, y a la semana como periodo de referencia. En la legislación española, por ejemplo, no existe esta indeterminación, para esta el periodo de referencia en este tipo de contrato nunca podría ser la semana.

3.7.3. Reducción remunerativa

La jornada reducida del contrato a tiempo parcial significa necesariamente la reducción equivalente de la remuneración de esta clase de trabajador. Ello importa pues si aun si la jornada se ve reducida, y no la remuneración ya no nos encontraríamos necesariamente ante un contrato a tiempo parcial, lo cual, para Ferradas Carames, citado por Arce (2008), ayudara a distinguir entre contratos a tiempo parcial y contratos a tiempo completo con jornada reducida.

Por ejemplo, el caso de los dirigentes sindicales, que laboran menos que un trabajador que no tiene tal calidad, no obstante perciben una remuneración completa; o el caso de las madres que obtienen el derecho a una hora de lactancia; o ya sea el caso de una reducción de jornada por voluntad de las partes; u otros casos. Es decir, que sin importar que se presente el elemento principal del contrato a tiempo parcial: la jornada reducida, es necesario que también concorra una reducción remunerativa equivalente para que se configure este tipo de contratación.

3.8. Consecuencias actuales de la definición oficial

3.8.1. Subempleo

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística e Información (2018), dentro del capítulo tercero de la Evolución de los indicadores de empleo e ingresos para el periodo 2007-2017, existen dos clases de subempleo: el visible o por horas y el invisible o por ingresos. Nos interesa el primero, que se refiere a las personas ocupadas las cuales trabajan habitualmente menos de 35 horas semanales. Para el año 2017 son un total de 461,700 personas en esta condición. Los trabajadores a tiempo parciales se encuentran dentro de esta categoría al laborar menos de 24 horas diarias.

El problema se genera al ser la remuneración que perciben insuficiente para su manutención, y la falta de algunos beneficios sociales incrementa este déficit remunerativo.

3.8.2. Desprotección del trabajador

De acuerdo con los términos oficiales establecidos por el Ministerio de Trabajo, notamos que este grupo de trabajadores escapan de la esfera de protección del derecho de trabajo.

Primero, la remuneración mínima vital que vayan a percibir será proporcional a la máxima pero siempre inferior a la mitad de esta pues nunca podrían laborar más de 24 horas semanales, y se toma como base legal para esto al artículo 3 de la R.M. 91-92-TR, que como ya mencionamos no debería aplicarse a la generalidad de trabajadores, o más bien a actividades típicas; sino que solo para ciertos tipos de trabajo como bien se estipula en aquella norma. Segundo, de acuerdo con el Artículo cuarto del D.S. 001-97-TR, al no superar las cuatro horas diarias o el equivalente semanal, estos trabajadores quedaran excluidos de la

Compensación por Tiempo de Servicios. Y, tercero, y más importante aún, de acuerdo con el artículo 11 del D.S. N° 12-92-TR, al no superar el mínimo de horas requeridas, los trabajadores a tiempo parcial no se verán protegidos con una indemnización por despido arbitrario; es decir, se trata de trabajadores fungibles que podrían ser despedidos en cualquier momento sin mayores consecuencias económicas para la empresa.

Entonces, tenemos que la situación actual de la contratación a tiempo parcial va en esencia contra el principio protector del derecho laboral; y también contra el derecho a la igualdad y el principio de proporcionalidad en la percepción de beneficios. Además, también de atentar contra el principio de continuidad laboral, cuando no existe una protección adecuada frente al despido arbitrario.

4. CAPITULO IV: Razones para una regulación legal acorde a los estándares internacionales de protección laboral

4.1. El contrato a tiempo parcial en una economía social de mercado.

Como se ha descrito en el capítulo correspondiente al tema del régimen económico en el cual se desarrolló la figura del contrato a tiempo parcial, se trataba de un modelo económico neoliberal radical, el cual buscaba solucionar la crisis de aquella época; y que se vio enmascarado bajo la definición de una economía social de mercado. Ello explicaría las amplias facultades y beneficios que se le otorgaron a las empresas en este tipo de contratación.

La existencia de trabajadores a tiempo parcial de acuerdo con la definición oficial, significó la contratación de trabajadores homogéneos y fungibles para soportar un modelo productivo aun *tayloriano*, ajustar los ratios de producción a los cambios de la oferta y la demanda y reducir costos laborales, pues la remuneración pagada sería ínfima y se prescindía de otorgar vacaciones y una compensación por tiempo de servicio. Si bien se logró reducir costos laborales y mantener una línea de producción estable, esto solo es parte de

la flexibilización laboral: es el precio que paga el principio protector en razón de la conservación empresarial; no obstante las empresas no se han preocupado de incrementar su producción, sino que se beneficiaron con utilidades inmediatas a partir del vacío legal existente, y lo continúan haciendo. Contratan al trabajador a tiempo parcial, más que para adaptarse al mercado actual; para generar mayores ganancias inmediatas (Arce Ortiz, 2008, pág. 310).

Actualmente, el modelo económico ya se está acoplando hacia lo dispuesto en nuestra Constitución, es decir, hacia una economía social de mercado. Esto significa que no solo se busca como fin la protección de las empresas y el desarrollo individual de cada persona en base de sus libertades constitucionales; sino que también se tienen objetivos sociales como directrices de un mercado institucionalizado. Esto significa que nuestra legislación al desarrollar una institución como la contratación a tiempo parcial, procurando el fomento del empleo y la conservación empresarial; debe velar también por la protección del trabajador, y no solo por el desarrollo económico. Lo mismo propone la finalidad dual del derecho laboral actual. No podemos dejar de lado al principio protector frente a la existencia de una laguna en el derecho.

Por estas razones, se debe regular correctamente al contrato a tiempo parcial, proponiendo una definición que incluya a estos trabajadores dentro de los derechos constitucionales y legales de los cuales han sido excluidos, como: recibir una remuneración equitativa, estar protegidos contra el despido arbitrario y percibir una compensación por el tiempo servido.

4.2. Definición del contrato a tiempo parcial en el derecho internacional

La Organización Internacional de Trabajo representa una guía trascendente en el desarrollo del derecho laboral de cualquier estado, a través de la aprobación de Convenios y Recomendaciones internacionales. Fue creada en 1919 por el Tratado de Versalles, y se integró a la ONU en 1946, como una agencia especializada en material laboral y social. (Cruz Villalón, 2011, pág.

69) En la declaración de filadelfia de 1944, se establecen los principios fundamentales de esta organización, entre los cuales se dictamina que **el trabajo no es una mercancía**, lo que debemos considerar en tanto el régimen laboral que tratamos en esta investigación se ha visto como una, dada la fungibilidad y desprotección de sus trabajadores, solo en beneficio de una mayor rentabilidad empresarial.

Es pertinente aclarar que de acuerdo con el artículo 55 de nuestra Constitución los tratados y convenios internacionales forman parte de nuestro derecho nacional en tanto sean celebrados o ratificados por nuestro país. Además los derechos establecidos en los mismos de acuerdo con la cuarta disposición final y transitoria y el artículo tercero de la norma citada, tendrán rango constitucional.

En el Perú se han ratificado varios de estos convenios emitidos por la OIT, sin embargo no el referente a la contratación a tiempo parcial; lo cual no significa que no sea posible ratificarlo posteriormente, lo que significaría una solución a la problemática actual en torno a esta institución, por lo explicado en el segundo párrafo, y porque la definición de contrato a tiempo parcial que la OIT dispone, es la correcta. Al ser esta más beneficiosa para el trabajador, y por su claridad, sería adoptada rápidamente por la jurisprudencia, la cual se encargaría, como fuente del derecho laboral, de imponerla ante cualquier otra definición sin base legal que se maneje actualmente.

4.2.1. Criterio establecido por la OIT en el convenio N° 175 y la Recomendación N° 182

Primero, de acuerdo con el acápite **a)** del artículo 1 del convenio 175, como en el artículo 2 de la recomendación 182 de la OIT, un trabajador a tiempo parcial será *“todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.”* Esta es la definición que la Organización Internacional de Trabajo ha dispuesto, la cual se condice con lo que un sector de la doctrina peruana (que hemos tratado en esta investigación)

ha conceptualizado, definiendo al contrato a tiempo parcial, de la misma manera: en sentido negativo al contrato de jornada ordinaria.

Segundo, la OIT aclara otros problemas que se presentarían de solo adoptar esta nueva definición. Determina que se entiende por un trabajador a tiempo completo en situación comparable: uno que tenga el mismo tipo de relación laboral, efectúe un trabajo idéntico o similar, y este empleado en el mismo establecimiento. También en el inciso **b)** de los dispositivos legales citados, se determina el módulo y periodo que se debería adoptar para determinar la proporcionalidad de la jornada reducida frente a la jornada completa comparable.

Tercero, y tan importante como la definición otorgada, la OIT ha dispuesto la percepción de los derechos y beneficios que deba recibir el trabajador a tiempo parcial a pesar de la jornada reducida de trabajo que efectúa. Desde el artículo 5 del convenio apoya a la condición del trabajador a tiempo parcial, dictaminando que deberán percibir un salario básico equitativo y proporcional, en razón del trabajo que efectúen. Luego, en el artículo 7 se dispone que este tipo de trabajadores gocen de una igual protección en cuanto la terminación del trabajo, es decir, que al contrario de como sucede en nuestro país, sí gocen de una protección contra el despido arbitrario. Además en el artículo 10 de la recomendación, se dispone que el trabajador a tiempo parcial deberá percibir las mismas compensaciones pecuniarias adicionales al salario, de manera equitativa, frente a un trabajador a jornada completa, lo que significaría también otorgarles la CTS.

Estos tres derechos de los cuales se ven excluidos los trabajadores a tiempo parcial en el Perú, son exigidos a nivel internacional para este régimen laboral. Es fácil argumentar que nada prohíbe que estos derechos se otorguen en tanto el trabajador supere la jornada mínima de 04 horas diarias para su percepción; sin embargo, es incorrecto pues no existe la otra alternativa: en nuestro caso, todos los trabajadores a tiempo parcial no superan la jornada de 04 horas diarias o su equivalente semanal.

Incluso de aplicarse una nueva definición, se continuaría con la desprotección de todos los trabajadores de este régimen a la actualidad; no obstante la OIT ha previsto también lo respectivo a los límites mínimos que cada legislación disponga para la percepción de ciertos derechos o beneficios. En el artículo 8 del convenio, se dispone que los límites mínimos referentes a la protección contra el despido, percepción de vacaciones y licencia por enfermedad; deberán ser lo suficientemente bajos como para no excluir un porcentaje indebidamente alto de trabajadores (en el Perú: son todos) y que esta limitación establecida en cada legislación sea revisada periódicamente, y reducida, con una tendencia hacia su eliminación.

Por lo tanto, de la revisión de las disposiciones establecidas en el convenio y en la recomendación de la OIT, podemos determinar que la línea que se sigue es la de protección del trabajador a tiempo parcial, de dotarlo de un concepto claro y protector dentro de la legislación; y de incluirlo dentro de la esfera de protección del derecho del trabajo, otorgándole una remuneración equitativa, y hasta compensatoria, derecho a vacaciones y descansos remunerados en general, CTS y otras compensaciones pecuniarias, protección contra el despido, inclusión en la seguridad social, etc. Si bien, para todo esto existen límites mínimos de percepción, estos no podrán incluir a todos los trabajadores de este régimen, y en todo caso, ser eliminados progresivamente.

La OIT no ha sido indiferente a este nuevo tipo de contratación, y en nuestro caso se continua haciendo lo contrario, desprotegiendo al trabajador. Dada la posición de autoridad que tiene esta organización, y por la modernidad de su legislación, de ser el caso de no ratificar este convenio, se debería al menos legislar en el sentido del mismo, para finalmente lograr la protección ideal y un fomento real del régimen a tiempo parcial.

4.2.2. Definiciones en el derecho comparado

En nuestra región tenemos al ejemplo más cercano en Argentina que define al contrato a tiempo parcial, en el Artículo 93 de su Ley de Contrato de Trabajo, como:

“aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad. En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional, que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo. Si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa.”

Sin embargo es dentro de la comunidad Europea, la que se ve más influenciada por las normas supranacionales de la OIT, donde se ha desarrollado la figura del contrato a tiempo parcial de forma más amplia. Como ejemplos, vale citar el caso de España, donde en el Artículo 12 de su Estatuto de Trabajadores, define a la institución que tratamos como:

“El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.”

O el supuesto de Francia, que de acuerdo al Artículo L3123-1 define al contrato a tiempo parcial como:

“Un empleado a tiempo parcial es un empleado cuyo tiempo de trabajo es inferior a:

1 ° a la duración legal del trabajo o, cuando este período sea menor que la duración legal, a las horas de trabajo fijadas convencionalmente

para la sucursal o empresa o a las horas de trabajo aplicables en el establecimiento;

2 ° la duración mensual que resulta de la aplicación, durante este período, de la duración legal del trabajo o, si es menor, las horas de trabajo fijadas por acuerdo para la sucursal o empresa o las horas de trabajo aplicables en el establecimiento

3 ° al tiempo de trabajo anual resultante de la aplicación durante ese período de la duración legal del trabajo, es decir, 1 607 horas o, si es menor, de las horas de trabajo fijadas convencionalmente para la sucursal o empresa, o Las horas de trabajo aplicables en el establecimiento.”

Notamos que, en los dos últimos supuestos normativos, la jornada reducida no encuentra más límite que la jornada a tiempo completo comparable; es decir que se ha definido como lo plantea parte de la doctrina nacional que hemos tratado: en sentido negativo al contrato a tiempo completo. La definición en los ejemplos dados es clara y suficiente, lo que evita el vacío legal o incoherencias interpretativas a las que se pueda llegar, como ha sucedido en nuestra legislación laboral. Además, tanto en España (aunque en menor medida) como en Francia, se desarrolla de forma amplia lo referente a derechos laborales y de la seguridad social correspondiente a este tipo de trabajadores. Repetimos, que en nuestro país solo se ha dedicado una línea de texto en la ley a la supuesta regulación de esta forma de contratación. La definición oficial la hemos creado a partir del reglamento de la ley y de una resolución ministerial incompatible.

Por lo tanto, deberíamos tomar como ejemplo a estos países, afiliados al convenio 175 de la OIT sobre la contratación a tiempo parcial, que regulan de forma adecuada este régimen laboral; en tanto son conscientes de su importancia, y de la trascendencia que tienen en el mercado laboral contemporáneo. Y de esta forma, regular suficientemente esta institución laboral para dotarla de una definición acorde a los estándares supranacionales de trabajo.

4.3. Errores en la actual definición infra legal del contrato a tiempo parcial

4.3.1. Establecimiento de una restricción incoherente

En nuestra legislación laboral, se ha establecido una restricción que no guarda coherencia con normas jerárquicamente superiores a las que establecen dicha restricción. Se hace referencia a la imposibilidad de contratar a un trabajador a tiempo parcial con una jornada superior a las 04 horas diarias o su equivalente semanal. Ello en razón del artículo tercero de la Resolución Ministerial N° 91-92-TR, que establece solo la proporcionalidad de la remuneración mínima de ciertos trabajadores por la naturaleza específica de su trabajo que hace que laboren en horarios atípicos; más no establece el techo mínimo para la percepción de la remuneración mínima vital como ha sido mal entendido; y del artículo 11, 12 y 13 del Reglamento de la LCPL, aprobado por Decreto Supremo 01-96-TR, en el cual solo se menciona que el trabajador a tiempo parcial que labore menos de 04 horas diarias o su equivalente semanal, será excluido de los derechos que exijan esta jornada mínima para su percepción, pero en modo alguno establece que el trabajador a tiempo parcial solo será el que labore menos de 04 horas o su equivalente semanal.

A partir de las normas mencionadas se ha establecido esta restricción para la contratación a tiempo parcial en nuestro país, la cual es la esencia de la definición oficial que se maneja actualmente. No obstante no guarda coherencia con la propia Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la cual en el artículo 04 de su TUO aprobado por el D.S. 003-97-TR, ha determinado que no existen restricciones para la contratación a tiempo parcial, lo cual no debe entenderse solamente en el sentido en que lo ha entendido la autoridad de trabajo en el Informe N° 136-2018-MTPE/2/14.1, sino también que se trata de la libertad de configuración interna que conforma a la libertad de contratación, derecho constitucional, que estipula que la voluntad de las partes será la que determine las cláusulas del contrato (laboral en este caso) en tanto no se contravenga normas prohibitivas, lo que no sucede en este supuesto.

Es así, que esta restricción deberá ser descartada y por ende, la definición oficial quedar obsoleta para dar paso a una definición adecuada como la otorgada por nuestra doctrina nacional, o más importante aún, la dictada por la Organización Internacional de Trabajo, que dicho sea de paso, guardan identidad.

4.3.2. Aislamiento del trabajador a tiempo parcial de la estabilidad laboral y la compensación por el tiempo servido

Como consecuencia de establecer que la jornada reducida no podrá superar los límites mínimos para obtener la protección contra el despido arbitrario, gozar del descanso vacacional y percibir una compensación por tiempo de servicio; se ha generado, en conjunto con un salario mínimo no equitativo, una forma de subempleo por la fungibilidad del trabajador a tiempo parcial, y por los bajos ingresos que percibe, siendo la contraprestación de su trabajo desigual, en proporción, a la que percibe un trabajador idéntico pero comparable por laborar en una jornada completa.

Cabe precisar que, al haber el Perú ratificado el convenio N° 52 de la OIT, el cual exige que todo trabajador sin importar su condición debe gozar del beneficio del descanso vacacional, además de ser este derecho constitucional; ahora el trabajador a tiempo parcial también goza de este derecho. Sin embargo, aún se encuentra excluido de la protección contra el despido arbitrario, generando inestabilidad en la relación laboral, y tampoco recibe una compensación por tiempo de servicio. Se ha notado que la ratificación de un convenio internacional como el N° 52 de la OIT ha logrado que en nuestro ordenamiento jurídico laboral se considere como beneficiarios a los trabajadores de este régimen a tiempo parcial, de un derecho del que se veían antes privados. Ello demuestra que un camino razonable para la solución a los problemas que aún perduran y que hemos tratado en la investigación, podrían resolverse adaptándonos al modelo internacional a través de la ratificación del convenio N° 175.

4.4. Una institución necesaria pero mal consolidada

La contratación a tiempo parcial es necesaria en la actualidad. El marco político y económico de hoy, así como lo fue el de la década antepasada, que fue cuando nació este régimen laboral, lo avala. Primero, porque ya habíamos dejado atrás al modelo proteccionista del Estado, permitiéndose a la actualidad la implementación de políticas flexibles de trabajo; y segundo, porque el modelo de producción empresarial postindustrial exige flexibilidad en el proceso productivo. Ambas situaciones, que habilitan y requieren esta nueva forma de contratación. Ello se ve reflejado en el artículo 58 de nuestra carta política del 93, donde se determina que el estado orienta el desarrollo del país, dentro de una economía de mercado institucionalizada, en áreas de promoción del empleo, como lo es el fomento del mismo a través de la creación principalmente de contratos modales y del desatendido contrato a tiempo parcial. Ello se materializa mejor en el año 1995, donde la ley de fomento del empleo, en su modificación, establece la posibilidad de contratar en ese sentido; no obstante se deduce de la libertad de contratación que ya podía hacerse desde la entrada en vigor de nuestra última constitución.

Dado que el desarrollo de un estado constitucional derecho, la implementación de una economía social de mercado y los cambios en la producción de bienes y servicios, no ha sido un fenómeno local, sino global; a nivel mundial vemos como las políticas de fomento del empleo, y específicamente la de creación del contrato a tiempo parcial, han tomado parte del derecho laboral de países como España, Francia, y otros países europeos; también en Latinoamérica como en Argentina y nuestro país; en los Estados Unidos, etc. Ello se debe, de acuerdo con Montoya Melgar (2012, pág. 575) a la política supranacional del pleno empleo popularizada a partir de 1936 por la *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero* de KEYNES. La OIT plasma aquello al reconocer como unos de sus objetivos principales, en la Declaración de Filadelfia (1944), la promoción de programas para lograr el pleno empleo.

En ese sentido, el citado autor determina que ya se han superado los polos opuestos del fuerte intervencionismo Estatal, y del contrario liberalismo

ultranza, y es a partir de 1980 que se busca ajustar las instituciones y normas laborales a las necesidades del mercado. Por ello, y es importante lo que nos dice sobre este ajuste que busca suprimir trabas que, **“si en otras épocas protegieron a los trabajadores, hoy actuarían dificultando su contratación o su permanencia en el trabajo”**¹; como lo sería la traba impuesta actualmente a la jornada reducida del contrato a tiempo parcial en nuestro ordenamiento laboral, a raíz de una interpretación errónea o desfasada de una norma con rango infra legal como lo es la Resolución Ministerial 91-92-TR.

Por lo tanto, así es como en la actualidad tenemos a nuestra disposición una forma de contratación, al igual que los contratos modales, que busca resolver la crisis del empleo que aún perjudica al Perú; pero que no obstante ha nacido correctamente, ha sido interpretada equivocadamente al ser la legislación que la regula insuficiente, y las trabas, que antaño eran beneficiosas y ahora perjudican al trabajador, mantenidas en el tiempo.

5. CAPITULO V: Material y método

5.1. Tipo de investigación:

5.1.1. Por su finalidad: Aplicada

El tipo de investigación utilizada en esta tesis, por su finalidad, es aplicada, en tanto frente a la necesidad de definir correctamente a al Contrato a Tiempo Parcial, para proteger al gremio de trabajadores que conforman este régimen; se ha utilizado conocimientos que provienen de nuestras normas internas, como la Constitución política, normas laborales, reglamentos, etc.; y también de normas supranacionales como los convenios de la OIT, además del derecho comparado. Así también, se utilizaron otras fuentes jurídicas como la jurisprudencia y la doctrina nacional, como la extranjera. Todo ello para lograr consolidar una propuesta ante el problema inicialmente mencionado.

¹ Resaltado nuestro.

5.1.2. Por su profundidad: descriptiva

Esta tesis se llevó a cabo a través de una investigación descriptiva, que cabe dentro de los tipos de investigación no experimental. Ello en la medida de que ha utilizado el método científico para describir las características de un fenómeno, como lo es la contratación a tiempo parcial en nuestro país.

5.1.3. Por su naturaleza: documental

Esta investigación ha tenido como estrategia observar y describir sobre realidades teóricas y empíricas usando para ello diferentes tipos de documentos de donde, indaga e interpreta datos e información sobre temas específicos, con la finalidad de obtener conclusiones que sirvan de base para la investigación científica.

5.2. Material de estudio

5.2.1. Legislación laboral que desarrolla con laconismo la institución estudiada.

5.2.2. Normas e informes emitidos por el ministerio de trabajo que reglamentan la contratación laboral.

5.2.3. Doctrina

5.2.4. Jurisprudencia constitucional

5.2.5. Legislación supranacional y comparada

5.3. Métodos

5.3.1. Inductivo:

Se estudiarán los problemas en concreto que genera la desregulación del Contrato a Tiempo Parcial, para proponer una regulación adecuada y una solución a la situación actual.

5.3.2. Analítico:

Se separarán las partes esenciales de la figura del Contrato a Tiempo Parcial, analizando así su naturaleza y elementos esenciales (jornada reducida, el módulo y período, la reducción de la remuneración y la regularidad), para determinar las restricciones existentes en la celebración

de estos contratos, depurándolas, y logrando una re-definición adecuada a los estándares internacionales de trabajo.

5.3.3. Sociológico Funcional:

“Una tesis funcional parte normalmente de una base empírica. Su objeto es la realidad social relevante de un comportamiento individual o colectivo. Las tesis de esta clase suelen intentar un diagnóstico sobre la conformidad o dicotomía entre el orden jurídico abstracto y el orden social concreto.” (Ramos Núñez, 2005) En esta investigación se toma como base empírica a la contratación a tiempo parcial en nuestro país; para a partir de ella diagnosticar la disconformidad existente entre el derecho laboral, protector en general, y lo concreto, que se presenta en la realidad del sector de trabajadores part-time, quienes están desprotegidos.

5.4. Recolección de datos

5.4.1. Técnicas

- **Fichaje**

Técnica propia de la investigación documental que sirve para aprehender y archivar información dispersa y consolidarla en una unidad con valor propio.

- **Análisis de contenido**

Técnica que utiliza la información recopilada para de esta lograr destilar las bases teóricas de la investigación.

5.4.2. Instrumentos

- **Ficha**

Herramienta utilizada en la técnica del fichaje, donde se registra las fuentes bibliográficas, se realiza resúmenes de su contenido o se extraen citas textuales a utilizarse en la investigación.

- **Protocolo de análisis**

Instrumento utilizado para analizar la información unificada por el fichaje.

5.5. Procesamiento de datos

- Ordenamiento de la información por especialidad, nacionalidad y antigüedad del autor.
- Depuración de la información, desechando la que no era relevante para la investigación.
- Análisis de la información para elaborar las bases teóricas de la investigación.

5.6. Presentación de la información

La presente investigación se encuentra dividida en Seis Capitulo:

- a) El Capítulo I es denominado como el problema y contiene al Planteamiento del Problema, su enunciado, la formulación de la hipótesis y el establecimiento del objetivo general y objetivos específicos, además de la Justificación y los Antecedentes a la presente investigación.
- b) El Capítulo II se denomina La Protección del Trabajador en el Sistema Laboral Peruano. Se trata del primer capítulo de la fundamentación teórica de la investigación, y contiene lo referente al Principio Protector, el Principio de Continuidad, los derechos laborales cuantitativos y cualitativos, y las restricciones para la percepción de algunos de estos.}
- c) El capítulo III denominado Fundamentos Normativos y Definición del Contrato a Tiempo Parcial, segundo capítulo del marco teórico de la investigación, contiene a los antecedentes económicos, políticos y jurídicos a la creación del régimen de contratación a tiempo parcial, así como a la definición de este tipo de contrato de manera oficial, tanto como la brindada por la jurisprudencia y la doctrina nacional, además de la descripción de sus elementos.
- d) El capítulo IV denominado Razones para una Regulación acorde a los Estándares Internacionales de Protección Laboral, último capítulo de las bases teóricas de la investigación; abarca lo referente al contexto

económico en el que se desarrolla el contrato a tiempo parcial, a los criterios definidores establecidos por la OIT, a como se encuentra legislado en el derecho comparado, a la restricción incoherente establecida en nuestro país; así como las consecuencias de lo anterior al desprotegerse al trabajador.

- e) El capítulo V, nombrado como Material y Método, contiene lo referente al tipo de investigación, al material de estudio y a los métodos utilizados en la misma; asimismo se refiere a la recolección, procesamiento y presentación de la información.
- f) El capítulo VI, y final, denominado Conclusiones y Recomendaciones, contiene las mismas. Finalmente se presentan los epígrafes como la Bibliografía y los Anexos de la presente investigación.

6. CAPITULO VI: Conclusiones y recomendaciones

6.1. Conclusiones

- a. El derecho laboral peruano es tuitivo, al tener como objetivo esencial la protección del trabajador frente al poder del empleador. Los principios pilares en los que se construye son el Principio Protector y el Principio de Continuidad Laboral. En este orden, se ha establecido a nivel constitucional y legal, varios derechos sustanciales; tanto cualitativos, como la protección contra el despido arbitrario; como cuantitativos, por ejemplo la percepción de la CTS, descanso vacacional o de una Remuneración Mínima Vital. De esta manera, se ha creado una esfera de protección de la cual los trabajadores no deben ser excluidos salvo excepciones justificadas. Sin embargo, en nuestro país, y desde la entrada en vigencia de nuestro último modelo laboral hasta la actualidad, no se ha considerado lo último, generalizando en ciertos casos las excepciones como una regla general, y así desprotegiendo al trabajador. Ejemplos icónicos de ello, son o la contratación modal como regla práctica en el Perú; o ya en el tenor de esta investigación: el régimen de contratación a tiempo parcial, en el cual ninguno de los trabajadores de esta clase supera el mínimo de horas para la percepción de los derechos propios de la esfera protectora del derecho

laboral. Aun cuando normas supranacionales determinan estos límites mínimos como excepcionales y con tendencia a ser reducidos y eventualmente eliminados.

- b. Nuestro país ha sufrido una transformación económica, pasando desde un modelo proteccionista, por uno de liberal hasta llegar a una economía social de mercado. El contrato a tiempo parcial nació en la época del noventa, cuando la economía era de corte ultra liberal durante el gobierno de Fujimori. Así se concibió esta figura propia de la flexibilización laboral de la época, con el único fin de beneficiar al individuo, y sin determinar un fin social como objetivo.
- c. Como antecedentes normativos, tenemos que en la década del 80 se produjo un fuerte intervencionismo en las instituciones laborales, pasando a un régimen neoliberal con menores beneficios como se mencionó anteriormente. Sin embargo, en la actualidad debemos considerar como posibilidad la adaptación de este régimen especial de contratación a una verdadera economía social de mercado, que finalmente ha comenzado a desarrollarse y que si bien toma a la libre competencia como pilar fundamental, se desenvuelve en un sistema de reglas institucionalizadas por el Estado, con un fin social, como en este caso sería la protección del trabajador.
- d. Como fundamentos sustanciales de la contratación a tiempo parcial se menciona a la libertad contractual, que significa el régimen casi exclusivo de la autonomía privada al momento de que dos o más personas contraten; salvo que se contravenga los límites impuestos por la ley o el orden público. Este derecho fundamental importa tanto la libertad de contratar: decidir si se contrata o no, y con quien; y la libertad contractual o de configuración: la cual otorga facultades a las partes de determinar casi de manera irrestricta las cláusulas que darán individualidad a cada contrato. Así podemos entender que la contratación a tiempo parcial era posible incluso mucho antes de que se “regulara” en el año 1995 y 1996, pues desde antes era posible establecer una jornada reducida como cláusula del contrato laboral.
- e. Otro fundamento sustancial del régimen a tiempo parcial viene a ser la flexibilización laboral, ya que este modelo de contratación se ha creado

en síntesis para beneficiar a las empresas, potenciando su productividad. Ello porque se ha descartado el antiguo modelo de productividad que implicaba la explotación desmedida del trabajador y su defensa a ultranza por el derecho laboral; y ante la crisis contemporánea del déficit productivo, se han necesitado formas de contratación que respondiesen a ello, mejorando la productividad empresarial. No obstante, ello no significa la total desprotección del trabajador, pues como se ha mencionado ya, su bienestar es parte del desarrollo estatal, como un fin social que va de la mano con el incremento productivo de las empresas.

- f. La definición actual y oficial del contrato a tiempo parcial, de acuerdo con la autoridad de trabajo, la jurisprudencia y parte de la doctrina nacional, es la que lo conceptualiza como el contrato de trabajo de jornada reducida que no supere las 04 horas diarias o las 20 o 24 horas semanales según corresponda (para jornadas de 5 o 6 días semanales). A pesar de esta definición mal concebida, parte de la doctrina se ha aproximado a una definición más clara y que otorga la protección necesaria a los trabajadores, además de estar acorde con la normativa supranacional en la materia, determinando que el contrato a tiempo parcial es el contrato de trabajo de jornada reducida, cualquiera que sea, frente a la jornada completa. Es decir, que si en general, en nuestro caso se trata de la jornada de 08 horas diarias o 48 semanales; un contrato a tiempo parcial implicaría cualquiera que sea, siempre y cuando su jornada sea inferior a la ya mencionada; por ejemplo contratos de 5 horas diarias, o de 35 horas semanales, etc.
- g. En razón de lo mencionado en la parte final del acápite anterior, para solucionar la mayor confusión que podría desencadenarse de regularse así al contrato a tiempo parcial, es necesario mencionar sus tres elementos constitutivos: la jornada reducida, la reducción remunerativa y, finalmente, el modulo y periodo, que serían los determinantes de un orden al momento de determinar cuáles son y cuales no son contratos a tiempo parcial. Sin estos elementos explícitamente regulados en la norma, no se podría alcanzar una definición adecuada de este tipo de contrato.

- h. La definición adecuada del contrato a tiempo parcial sería la que lo determine como un contrato de trabajo de jornada reducida frente a la jornada completa de los trabajadores asalariados comparables, la misma que conlleva a una reducción remunerativa proporcional. Y además debería establecerse el modulo comparativo a usarse y el periodo de tiempo comparable. Tal definición se enmarcaría dentro de las directrices brindadas por las normas supranacionales dictadas por la OIT, como lo son el Convenio 175 y la Recomendación 182.
- i. No obstante, esta tarea regulativa no aparente mayor dificultad; más allá de reformar el concepto de acuerdo a la norma supranacional y a la doctrina nacional preponderante, y a los principios laborales regentes, como también de acuerdo a los fundamentos normativos del contrato a tiempo parcial; se presentan otras trabas. Como la dispuesta en la Resolución Ministerial 91-92-tr, de la cual oficialmente se ha interpretado que la Remuneración Mínima Vital la percibirá todo trabajador que supere la jornada de 04 horas diarias o su equivalente semanal; la misma que impide la contratación de un trabajador a tiempo parcial que labore con una jornada superior a este límite, pero inferior a la jornada completa, sin que perciba el sueldo mínimo, y no uno proporcional como sería correcto.
- j. Si bien, de acuerdo a lo detallado, hay que sacrificar un techo mínimo legal de la percepción de la remuneración mínima vital, que supuestamente ampara al trabajador a tiempo parcial, confiando en la Autoridad de Inspección Laboral; debemos aceptar que en la realidad es imposible esta tarea inspectora a gran escala; y proceder a eliminar esta valla para que este tipo de contratación sea realmente flexible de acuerdo con su esencia, y como debió ser concebida desde el principio. Así paradójicamente al eliminar este derecho, se logrará amparar dentro de la esfera protectora del derecho laboral a un considerable grupo de trabajadores en nuestro país.

6.2. Recomendaciones

- a. Se recomienda al Estado peruano a que ratifique el Convenio 175 de la Organización Internacional de Trabajo, el cual define correctamente al

trabajador a tiempo parcial. De esta manera, tanto los entes públicos con facultades legislativas como el Legislativo, o el Ejecutivo, puedan adecuar las normas vigentes para alcanzar una definición acertada del contrato a tiempo parcial en nuestro país. Respecto de la modificación legislativa puede revisarse la propuesta legislativa contenida en los anexos de esta investigación.¹

- b. Se recomienda, en defecto de lo anterior, al poder Judicial para que, a través de sus magistrados, y con la futura vigencia del Convenio 175 ratificado, pueda redefinir al contrato a tiempo parcial a través de la jurisprudencia que produzca, la misma que debería tener carácter vinculante. Tal recomendación se dirige también a los magistrados del Tribunal Constitucional, quienes tienen las mismas facultades.
- c. Se recomienda al operador jurídico la promoción de la protección del trabajador a tiempo parcial, recordando siempre que nuestro derecho laboral tiene un carácter tuitivo.
- d. Se recomienda a los empleadores a que sean receptivos de los cambios que implicaría la correcta definición del contrato a tiempo parcial, pues también los beneficiaría de acuerdo a los modelos productivos actuales.

REFERENCIAS

- Arce Ortiz, E. G. (2008). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima: Palestra Editoriales.
- Armando Grisolia, J. (2003). *Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: LexisNexis.
- Bernales Ballesteros, E. (1999). *La constitución de 1993*. Lima: Editorial RAO S.R.L.
- Cárdenas Ramos, M. (2016). *El Periodo Vacacional de los Trabajadores Part-Time*. Trujillo, Lima.
- Castro Sucre, S. (2018). *La Discriminación Legal en el Perú ¿Se encuentran los Trabajadores a Tiempo Parcial realmente protegidos por el Derecho a la Igualdad y a la No Discriminación?* Lima, Perú.
- Comite Tecnico del MEF. (Diciembre de 2005). *Portal Web del Ministerio de Economía y Finanzas*.
Obtenido de
https://www.mef.gob.pe/contenidos/pol_econ/documentos/REVISION_DE_LA_RM_EN_PER_U.pdf
- Cruz Villalón, J. (2011). *Compendio de Derecho del Trabajo*. Madrid : Tecnos.

¹ Anexo N° 7.

- De la Puente y Lavalle, M. (2001). *El contrato en General*. Lima: Palestra Editores.
- De la Puente y Lavalle, M. (2005). Libertad de contratar. En G. J. Perú, *La constitución comentada* (págs. 162-165). Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Desnaturalización de contratos y otros, Cas Lab. 18749-2016-LIMA (Corte Suprema 4 de Julio de 2018).
- Díaz Aroco, T., & Benavides Díaz, C. (2017). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima: Instituto Internacional de Educación Continua S.A.C.
- Gómez Valdez, F. (2000). *El Contrato de Trabajo*. Lima: San Marcos.
- Gutierrez Camacho, W. (2004). La libertad de contratación. En G. Jurídica, *Código Civil Comentado* (Vol. VII, págs. 46-59). Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Huaman Estrada, N. (2012). El contrato a tiempo parcial en la ley laboral peruana. *Ita Ius Esto*, 161-174.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (Septiembre de 2018). *PERU INEI*. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1537/index.html
- Kresalja, B., & Ochoa, C. (2009). *Derecho Constitucional Económico*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Monsalve Cuéllar, m. (2008). Flexibilidad y Tercerización. En A. P. Trabajo, *Relaciones Laborales en el Mundo* (págs. 349-370). Lima: Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.
- Montoya Melgar, A. (2012). *Derecho del Trabajo*. Madrid : Tecnos.
- Muñiz Arguellez, L., Fraticelli Torres, M., & Muñiz Fraticelli, V. (2012). *La Investigación Jurídica* (Quinta ed.). Bogotá: Editorial Temis S.A.
- Neves Mujica, J. (2016). Breve balance del proceso de reforma laboral de los noventa. En S. Laborales, *Comentarios a la ley de productividad y competitividad laboral* (págs. 17-28). Lima: Gaceta Jurídica.
- Nieves Medina, C. G. (2016). ¿Utopía?: Vacaciones para el Trabajador a Tiempo Parcial en el Perú? Cajamarca, Perú.
- Palacios Mora, M. V. (2016). El Contrato de Jornada Parcial. Quito, Ecuador.
- Ponce Noriega, D. R. (2014). Problemática de la Jornada a Tiempo Parcial en la Contratación a Plazo Determinado de los Docentes en la Condición de Contratados de las Universidades UCV, UPN y UPAO de la Ciudad de Trujillo en el periodo 2011-2013. Trujillo, Perú.
- Quispe Limpe, L. G. (2017). La Jornada de Trabajo del Contrato a Tiempo Parcial en el Derecho Laboral Peruano. Cusco, Perú.
- Ramos Núñez, C. (2005). *Cómo hacer una tesis de Derecho y no envejecer en el intento* (Tercera ed.). Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Rubio, V. (2004). *Derecho Individual del Trabajo*. Buenos Aires: Rubinzal - Culzoni Editores.

Saco Barrios, R. (2008). *Desarrollo del Derecho del Trabajo en el Perú*. En A. P. Trabajo, *Relaciones Laborales en el Mundo* (págs. 231-248). Lima: Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.

Sarzo Tamayo, V. R. (2018). *Informe N° 136-2018-MTPE/2/14.1*. Informe Técnico, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Lima. Obtenido de <http://adeb.com.pe/BuscadorBarreras/Archivos/Informes%20MTPE.pdf>

Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	28 febrero 1998	Ginebra, 81ª reunión CIT (24 junio 1994)	14

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 de junio de 1994, en su octogésima primera reunión;

Observando la pertinencia que tienen para los trabajadores a tiempo parcial las disposiciones del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951; del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, y del Convenio y la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981;

Observando la pertinencia que para esos trabajadores tienen el Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988, y la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984;

Reconociendo la importancia que presenta para todos los trabajadores el contar con un empleo productivo y libremente elegido, la importancia que tiene para la economía el trabajo a tiempo parcial, la necesidad de que en las políticas de empleo se tenga en cuenta la función del trabajo a tiempo parcial como modo de abrir nuevas posibilidades de empleo y la necesidad de asegurar la protección de los trabajadores a tiempo parcial en los campos del acceso al empleo, de las condiciones de trabajo y de la seguridad social;

Después de haber decidido adoptar diversas propuestas relativas al trabajo a tiempo parcial, tema que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas propuestas revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veinticuatro de junio de mil novecientos noventa y cuatro, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994:

Artículo 1

A efectos del presente Convenio:

- a) la expresión ***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;
- b) la duración normal de la actividad laboral a la que se hace referencia en el apartado a) puede ser calculada semanalmente o en promedio durante un período de empleo determinado;
- c) la expresión ***trabajador a tiempo completo en situación comparable*** se refiere al trabajador a tiempo completo que:
 - i) tenga el mismo tipo de relación laboral;
 - ii) efectúe o ejerza un tipo de trabajo o de profesión idéntico o similar, y
 - iii) esté empleado en el mismo establecimiento o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en ese establecimiento, en la misma empresa o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en esa empresa, en la misma rama de actividad,

que el trabajador a tiempo parcial de que se trate;

- d) no se considerará trabajadores a tiempo parcial a los trabajadores a tiempo completo que se encuentren en situación de desempleo parcial, es decir, aquellos que estén afectados por una reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales.

Artículo 2

El presente Convenio no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores a tiempo parcial en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

Artículo 3

1. Las disposiciones del presente Convenio son aplicables a todos los trabajadores a tiempo parcial, en el entendido de que todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores interesados, podrá excluir total o parcialmente de su campo de aplicación a categorías particulares de trabajadores o de establecimientos toda vez que la inclusión de tales categorías pueda plantear problemas particulares de especial importancia.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que se acoja a la posibilidad que se le ofrece en el párrafo anterior deberá indicar, en las memorias sobre las medidas adoptadas para su aplicación que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, cada una de las categorías particulares de trabajadores o de establecimientos así excluida, y los motivos por los que dicha exclusión se ha considerado o se sigue considerando necesaria.

Artículo 4

Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección de que gozan los trabajadores a tiempo completo en situación comparable en lo relativo:

- a) al derecho de sindicación, al derecho de negociación colectiva y al derecho de actuar en calidad de representantes de los trabajadores;
- b) a la seguridad y la salud en el trabajo;
- c) a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Artículo 5

Deberán adoptarse medidas apropiadas a la legislación y la práctica nacionales para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial no perciban, por el solo hecho de trabajar a tiempo parcial, un salario básico que, calculado proporcionalmente sobre una base horaria, por rendimiento o por pieza, sea inferior al salario básico, calculado por el mismo método, de los trabajadores a tiempo completo que se hallen en una situación comparable.

Artículo 6

Los regímenes de seguridad social establecidos por ley que estén ligados al ejercicio de una actividad profesional deberán adaptarse de forma que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable; estas condiciones podrán determinarse de forma proporcional a la duración del tiempo de trabajo, a las cotizaciones o los ingresos, o mediante otros métodos que sean conformes a la legislación y la práctica nacionales.

Artículo 7

Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, en las siguientes esferas:

- a) protección de la maternidad;
- b) terminación de la relación de trabajo;
- c) vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados, y
- d) licencia de enfermedad,

en el entendido de que las prestaciones pecuniarias podrán determinarse proporcionalmente a la duración del tiempo de trabajo o a los ingresos.

Artículo 8

1. Los trabajadores a tiempo parcial cuyos ingresos y duración del tiempo de trabajo sean inferiores a límites mínimos determinados podrán ser excluidos por todo Miembro:

- a) del alcance de cualquiera de los regímenes de seguridad social previstos en el artículo 6 del presente Convenio, salvo cuando se trate de prestaciones en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional;
- b) del alcance de cualquiera de las medidas adoptadas en las esferas mencionadas en el artículo 7 del presente Convenio, salvo en lo relativo a las medidas de protección de la maternidad distintas de aquellas previstas en el contexto de uno de los regímenes de seguridad social establecidos por ley.

2. Los límites mínimos a los que se refiere el párrafo 1 deberán ser lo suficientemente bajos con el fin de que no quede excluido un porcentaje indebidamente elevado de trabajadores a tiempo parcial.

3. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad prevista en el párrafo 1 del presente artículo deberá:

- a) revisar periódicamente los límites mínimos en vigor;
- b) indicar en las memorias sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo cuáles son los límites mínimos en vigor y los motivos que los inspiran, así como indicar si se tiene prevista la extensión progresiva de la protección a los trabajadores excluidos.

4. Las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores deberán ser consultadas acerca de la determinación, el nuevo examen o la revisión de los límites mínimos mencionados en el presente artículo.

Artículo 9

1. Deberán adoptarse medidas para facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial, productivo y libremente elegido, que responda a la vez a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores, siempre que se garantice la protección a que se refieren los artículos 4 a 7 del presente Convenio.

2. Estas medidas deberán comprender:

- a) la revisión de las disposiciones de la legislación que puedan impedir o desalentar el recurso al trabajo a tiempo parcial o la aceptación de este tipo de trabajo;
- b) la utilización de los servicios del empleo, cuando los haya, en el marco de sus funciones de información o de colocación, para identificar y dar a conocer las oportunidades de trabajo a tiempo parcial;
- c) una atención especial, en el marco de las políticas de empleo, a las necesidades y las preferencias de grupos específicos, tales como los desempleados, los trabajadores con responsabilidades familiares, los trabajadores de edad, los trabajadores discapacitados y los trabajadores que estén cursando estudios o prosigán su formación profesional.

3. Estas medidas también pueden incluir la realización de investigaciones y la difusión de información sobre el grado en que el trabajo a tiempo parcial responde a los objetivos económicos y sociales de los empleadores y de los trabajadores.

Artículo 10

En los casos apropiados, deberán adoptarse medidas para que el traslado de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o viceversa, sea voluntario, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

Artículo 11

Las disposiciones del presente Convenio deberán aplicarse mediante legislación, salvo en la medida en que surtan efecto en virtud de convenios colectivos o de cualquier otro medio conforme con la práctica nacional. Las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores deberán ser consultadas antes de que se adopte tal legislación.

Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 182)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 81ª reunión CIT (24 junio 1994)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 de junio de 1994, en su octogésima primera reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas propuestas relativas al trabajo a tiempo parcial, tema que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas propuestas revistan la forma de una recomendación que complete el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994,

adopta, con fecha veinticuatro de junio de mil novecientos noventa y cuatro, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994:

1. Las disposiciones de la presente Recomendación deberían considerarse conjuntamente con las del Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (en adelante designado con la expresión «el Convenio»).

2. A efectos de la presente Recomendación:

- a) la expresión «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;
- b) la duración normal de la actividad laboral a la que se hace referencia en el apartado a) puede ser calculada semanalmente o en promedio durante un período de empleo determinado;
- c) la expresión «trabajador a tiempo completo en situación comparable» se refiere al trabajador a tiempo completo que:
 - i) tenga el mismo tipo de relación laboral;
 - ii) efectúe o ejerza un tipo de trabajo o de profesión idéntico o similar, y
 - iii) esté empleado en el mismo establecimiento o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en ese establecimiento, en la misma empresa o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en esa empresa, en la misma rama de actividad,

que el trabajador a tiempo parcial de que se trate;

d) no se considerará trabajadores a tiempo parcial a los trabajadores a tiempo completo que se encuentren en situación de desempleo parcial, es decir, aquellos que estén afectados por una reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales.

3. La presente Recomendación debería aplicarse a todos los trabajadores a tiempo parcial.

4. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, los empleadores deberían celebrar consultas con los representantes de los trabajadores interesados sobre la adopción o la extensión a gran escala del régimen de trabajo a tiempo parcial, sobre las reglas y procedimientos aplicables a este tipo de trabajo y las medidas de protección y de fomento que se estimen convenientes.

5. Los trabajadores a tiempo parcial deberían ser informados acerca de sus condiciones específicas de empleo por escrito o por cualquier otro medio conforme con la legislación y la práctica nacionales.

6. Las modificaciones que, de conformidad con el artículo 6 del Convenio, deberán aportarse a los regímenes de seguridad social establecidos por ley que estén ligados al ejercicio de una actividad profesional deberían tender a:

- a) rebajar progresivamente, cuando sea apropiado, los requisitos relativos a los límites mínimos de ingresos o de duración del tiempo de trabajo que determinan el acceso a dichos regímenes;
- b) asegurar a los trabajadores a tiempo parcial, según sea apropiado, el beneficio de las prestaciones mínimas o de monto fijo previstas, especialmente las prestaciones de vejez, de enfermedad, de invalidez y de maternidad, así como las asignaciones familiares;
- c) admitir, en principio, que los trabajadores a tiempo parcial cuya relación de trabajo ha terminado o ha sido interrumpida y que sólo buscan un empleo a tiempo parcial, cumplen con la condición de disponibilidad para el trabajo exigida para la concesión de prestaciones de desempleo;
- d) reducir el riesgo de que los trabajadores a tiempo parcial sean perjudicados por regímenes de seguridad social que:
 - i) condicionan el derecho a las prestaciones a un período determinado de cotización, de seguro o de servicio durante un plazo de referencia determinado, o
 - ii) fijan el monto de las prestaciones basándose a la vez en el promedio de los ingresos anteriores y en la duración de los períodos de cotización, de seguro o de servicio.

7. (1) Para permitir que los trabajadores a tiempo parcial gocen de una protección tan amplia como sea posible, deberían rebajarse progresivamente, cuando sea apropiado, los requisitos relativos a los límites mínimos de acceso a los regímenes profesionales de seguro privado que completan los regímenes de seguridad social establecidos por ley o los sustituyen.

(2) En estos regímenes, los trabajadores a tiempo parcial deberían gozar de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, las cuales podrían determinarse, cuando sea apropiado, proporcionalmente a la duración del tiempo de trabajo, las cotizaciones o los ingresos.

8. (1) Cuando sea apropiado, deberían rebajarse progresivamente los requisitos relativos a los límites mínimos de ingresos o de duración del tiempo de trabajo fijados en virtud del artículo 8 del Convenio en las esferas previstas en el artículo 7 del mismo.

(2) Los períodos de servicio que se exijan a los trabajadores a tiempo parcial para beneficiarse de las medidas de protección en las esferas previstas en el artículo 7 del Convenio no deberían ser más prolongados que los que se exijan a los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.

9. En caso de que los trabajadores a tiempo parcial tuviesen más de un empleo, el total de sus horas de trabajo, cotizaciones o ingresos se debería tomar en cuenta al determinar si satisfacen los requisitos de los límites mínimos prescritos en los regímenes de seguridad social establecidos por ley que están ligados al ejercicio de una actividad profesional.

10. Los trabajadores a tiempo parcial deberían percibir, en condiciones equitativas, las mismas compensaciones pecuniarias adicionales al salario básico que reciben los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.

11. Deberían adoptarse todas las medidas que sean apropiadas para que, en la medida en que sea factible, los trabajadores a tiempo parcial tengan acceso, en condiciones equitativas, a las instalaciones y servicios de bienestar y a los servicios sociales del establecimiento de que se trate; dichas instalaciones

y servicios deberían adaptarse, en la medida de lo posible, para tomar en cuenta las necesidades de los trabajadores a tiempo parcial.

12. (1) La duración y la ordenación de las horas de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial deberían determinarse teniendo en cuenta a la vez los intereses del trabajador y las necesidades del establecimiento de que se trate.

(2) En la medida de lo posible, las modificaciones de los horarios convenidos y el trabajo en exceso de dichos horarios deberían ser objeto de restricciones y de un preaviso.

(3) El sistema de compensaciones aplicables en caso de sobrepasarse el horario convenido debería ser objeto de negociación, de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales.

13. De acuerdo con la legislación y la práctica nacionales, los trabajadores a tiempo parcial deberían tener acceso, en condiciones equitativas y, en la medida de lo posible, en condiciones equivalentes, a todas las formas de licencia otorgadas a los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, y en particular la licencia pagada de estudios, la licencia parental y la licencia en caso de enfermedad de un hijo o de otro miembro de la familia directa del trabajador.

14. En los casos en que sea apropiado, deberían aplicarse a los trabajadores a tiempo parcial las mismas reglas relativas a la programación de las vacaciones anuales y al trabajo realizado en días de descanso habituales o en días feriados que a los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.

15. En los casos en que sea apropiado, deberían adoptarse medidas adecuadas para superar los problemas específicos con que tropiezan los trabajadores a tiempo parcial para acceder a la formación y a la movilidad profesionales, y tener perspectivas de carrera.

16. Debería procederse a la adaptación de las disposiciones de los regímenes de seguridad social establecidos por ley y ligados al ejercicio de una actividad profesional que desalienten el recurso al trabajo a tiempo parcial o la aceptación de trabajos de esa índole. Dicha adaptación debería efectuarse, en particular, cuando, en virtud de tales disposiciones:

- a) se deban pagar cotizaciones proporcionalmente más elevadas en el caso de los trabajadores a tiempo parcial, salvo que estén justificadas por prestaciones correspondientes que sean proporcionalmente más elevadas;
- b) disminuyan considerablemente, sin motivos razonables, las prestaciones de desempleo a que tengan derecho los desempleados que acepten con carácter temporal un trabajo a tiempo parcial;
- c) se dé demasiada importancia, a efectos del cálculo de las prestaciones de vejez, a la reducción de los ingresos debida al trabajo a tiempo parcial efectuado únicamente durante el período previo a la jubilación.

17. Los empleadores deberían prever la adopción de medidas para facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial en todos los niveles de la empresa, incluidos, cuando sea apropiado, los puestos de trabajo calificados y los puestos de dirección.

18. (1) Cuando sea apropiado, los empleadores deberían tomar en consideración:

- a) las solicitudes de traslado de los trabajadores a tiempo completo que deseen optar por un trabajo a tiempo parcial que quede disponible en la misma empresa;
- b) las solicitudes de traslado de los trabajadores a tiempo parcial que deseen optar por un trabajo a tiempo completo que quede disponible en la misma empresa.

(2) Con miras a facilitar los traslados de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o viceversa, los empleadores deberían proporcionar a los trabajadores, en el momento oportuno, información acerca de la disponibilidad de puestos de trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo en el establecimiento de que se trate.

19. El rechazo de un trabajador a ser trasladado de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o viceversa, no debería, por sí mismo, constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo, sin perjuicio de que dicha relación pueda terminarse, de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales, por otras razones, como, por ejemplo, las que puedan resultar de las necesidades de funcionamiento del establecimiento de que se trate.

20. Cuando las condiciones nacionales o la situación del establecimiento lo admitan, debería permitirse que los trabajadores que así lo soliciten sean trasladados a un trabajo a tiempo parcial en casos

justificados, como pueden ser los de embarazo o la necesidad de cuidar de un niño de corta edad o de un miembro incapacitado o enfermo de su familia directa, y que sean reincorporados ulteriormente a un trabajo a tiempo completo.

21. Cuando las obligaciones de los empleadores estén condicionadas por el número de trabajadores que empleen, los trabajadores a tiempo parcial deberían ser contados como trabajadores a tiempo completo. Sin embargo, cuando fuere apropiado, los trabajadores a tiempo parcial podrían ser contados en proporción a la duración de su tiempo de trabajo, en el entendido de que cuando las obligaciones en cuestión se refieran a la protección mencionada en el artículo 4 del Convenio, éstos deberían ser contados como trabajadores a tiempo completo.

22. Debería difundirse la información sobre las medidas de protección previstas respecto del trabajo a tiempo parcial y sobre las modalidades prácticas relativas a las distintas formas de trabajo a tiempo parcial.

Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 46ª reunión CIT (26 junio 1962)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1962 en su cuadragésima sexta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la duración del trabajo, cuestión que constituye el noveno punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete los instrumentos internacionales existentes sobre la duración del trabajo y facilite su aplicación:

indicando las medidas prácticas para proceder a una reducción progresiva de la duración del trabajo, habida cuenta de la variedad de condiciones económicas y sociales que prevalecen en los diferentes países, así como de la variedad de las prácticas nacionales para reglamentar la duración y las demás condiciones de trabajo;

indicando de una manera general los métodos según los cuales dichas medidas prácticas podrán ser aplicadas, e

indicando la norma de la semana de cuarenta horas, cuyo principio se establece en el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935, como una norma social que ha de alcanzarse, por etapas si es necesario, y definiendo la duración normal máxima del trabajo, conforme a lo dispuesto en el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919,

adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos sesenta y dos, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962:

I. Principios generales

1. Cada Miembro debería formular y proseguir una política nacional que permita promover, por métodos adecuados a las condiciones y costumbres nacionales, así como a las condiciones de cada industria, la adopción del principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 4.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del EmpleoDecenio 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 SET 2018

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 de 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".



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

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.



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.



PERU

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





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

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

Comisión de Eliminación de Barreras Burocráticas
Teléfono: 224-7800, Anexo 2701
e-mail: consultasbarreras@indecopi.gob.pe

2018 SEP 11 P 12: 56

OFICIO N° 1031-2018/INDECOPI-CEB

OFICINA DE TRAMITE
DOCUMENTARIO

Lima, 10 de setiembre de 2018

Señores:

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Av. Salaverry N° 655, piso 1.

Jesús María.-

Ref. - Oficio N° 0661-2018/INDECOPI-CEB

- Oficio N° 2271-2018-MTPE/2/14

Atte.- Eduardo Alonso García Birimisa

De mi especial consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes en mérito a la investigación que viene realizando la Secretaría Técnica de la Comisión de Eliminación de Barreras Burocráticas (en adelante, la Comisión) sobre la existencia de presuntas barreras burocráticas ilegales y/o carentes de razonabilidad que estarían contenidas en el Decreto Supremo N° 001-96-TR, norma que aprueba el Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, publicada en el diario oficial El Peruano el 26 de enero de 1996.

Al respecto, mediante el Oficio N° 0661-2018/INDECOPI-CEB, recibido por su despacho el 07 de junio del 2018, se les requirió se sirvan remitir información relacionada con las competencias del Ministerio en materia de regulación del régimen de contratación a tiempo parcial; requerimiento al cual su despacho dio respuesta a través del Oficio N° 2271-2018-MTP/2/14, recibido por esta Secretaría Técnica el 28 de junio del presente año.

Ahora bien, habiendo revisado el íntegro de la información contenida en el Oficio N° 2271-2018-MTP/2/14, que corre traslado del Informe N° 072-2018-MTPE/2/14¹ elaborado por la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo del Ministerio, esta Secretaría Técnica, en uso de las facultades establecidas en el artículo 6.2 del Decreto Legislativo N° 1256¹, les solicita se sirvan ordenar a quien corresponda cumplir con remitir la siguiente información:

- (i) **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.
- (ii) **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?

¹ Decreto Legislativo N° 1256, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Prevención y Eliminación de Barreras Burocráticas
Artículo 6. - Atribuciones de las autoridades en materia de eliminación de barreras burocráticas
(...)

6.2. De la Secretaría Técnica de la Comisión

La Secretaría Técnica de la Comisión se constituye en el órgano instructor en los procedimientos de eliminación de barreras burocráticas. Es competente para realizar todo tipo de acciones preventivas, investigaciones, inspecciones con o sin notificación previa y/o acciones de supervisión de oficio sobre la materia, así como para realizar las labores de inicio, tramitación e instrucción de los procedimientos administrativos seguidos ante la Comisión. A estas funciones se aplican supletoriamente lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 807, la Ley N° 27444 y el Decreto Legislativo N° 1033.

INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA Y DE LA PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL

Calle De la Prosa 104, San Borja, Lima 41 - Perú Telf: 224 7800 / Fax: 224 0348

E-mail: consultasbarreras@indecopi.gob.pe / Web: www.indecopi.gob.pe



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros


INDECOP

- (iii) **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?
- (iv) **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 normativo², se refiere a contratos a tiempo parcial de jornadas laborales continuas, esto es, en los que se trabaje todos los días laborables (por ejemplo, cinco o seis días a la semana).
- (v) **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.
- (vi) 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.
- (vii) **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.
- (viii) **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".

La información y documentación requerida deberá ser remitida a la Secretaría Técnica de la Comisión en **un plazo de cinco (5) días hábiles** contado a partir del día siguiente de notificada la presente comunicación, considerando que la Comisión y la Secretaría Técnica tienen competencias para iniciar procedimientos de oficio y sancionar en caso se brinde información falsa o ésta se oculte³.

Para cualquier duda o consulta adicional, pueden comunicarse con el señor José Somocurcio al teléfono 224-7800 anexo 2725.

COMISIÓN DE ELIMINACIÓN DE BARRERAS BUROCRÁTICAS


ALVARO GUIMARAÑ MORALES
Ejecutivo 1

AGM/jsr

² Decreto Supremo N° 001-96-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo Del Contrato de Trabajo

Artículo 12.- Se 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.

³ Decreto Legislativo N° 807, Ley sobre facultades, normas y organización del Indecopi

Artículo 5.- Quien a sabiendas proporcione a una Comisión, a una Oficina o a una Sala del Tribunal de Defensa de la Competencia y de la Propiedad Intelectual información falsa u oculte, destruya o altere información o cualquier libro, registro o documento que haya sido requerido por la Comisión, Oficina o Sala del Tribunal, o sea relevante para efectos de la decisión que se adopte, o sin justificación incumpla los requerimientos de información que se le haga o se niegue a comparecer o mediante violencia o amenaza impida o entorpezca el ejercicio de las funciones de la Comisión, Oficina o Sala del Tribunal, será sancionado por ésta con multa no menor de una UIT ni mayor de 50 (cincuenta) UIT, sin perjuicio de la responsabilidad penal que corresponda. La multa se duplicará sucesivamente en caso de reincidencia.



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Indecopi

081

2018 JUN 28 PM 4 13

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

RECIBIDO
UNIDAD DE TRAMITE
DOCUMENTARIO

Lima, 28 JUN. 2018

OFICIO 2271 -2018-MTPE/2/14

Señor
ÁLVARO GUIMARAY MORALES
Comisión de Eliminación de Barreras Burocráticas – INDECOP
Calle de la Prosa 104, San Borja, Lima

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

Ref.: Oficio N° 2026-2018-MTPE/4 (H.R. N° E-099321-2018).

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez correr traslado del Informe N° 072-2018-MTPE/2/14.1, emitido por la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo, a fin de remitir la opinión técnica sobre presuntas barreras burocráticas que estarían contenidas en el Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

EDUARDO ALONSO GARCÍA BIRIMISA
Director General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Indecopi
Comisión de Eliminación de Barreras Burocráticas
28 JUN 2018
RECIBIDO
Hora: Por: *[Signature]*

H.R. N° E-099321-2018



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Dirección General de
Trabajo

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

INFORME 72-2018-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° 2026-2018-MTPE/4 (H.R. N° E-099321-2018).

FECHA : 28 de junio de 2018

I. ASUNTO

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

II. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR.

III. ANTECEDENTES

Mediante el documento de la referencia, la Secretaría General del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo nos solicita brindar atención al Oficio N° 0661-2018/INDECOPI-CEB, emitido por la Comisión de Eliminación de Barreras Burocráticas del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual y referido a presuntas barreras burocráticas que estarían contenidas en el Reglamento de la Ley de Fomento del 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 014-2014-TR, la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo procede a emitir la opinión técnica correspondiente.

IV. ANÁLISIS

A. Señalar cuál es la ley o norma con rango de ley que faculta al MTPE a regular que, para que una persona sea considerada trabajador a tiempo parcial, ésta debe tener una jornada laboral diaria de menos de 4 horas o una jornada laboral semanal que, dividida entre 6 ó 5 días, según corresponda, resulte en promedio menor a 4 horas diarias. Asimismo, indicar cuál es la finalidad pública que busca tutelar el ministerio con la regulación antes mencionada.

1. De acuerdo a la Constitución Política del Perú de 1993, corresponde al Poder Ejecutivo "ejercer la potestad de reglamentar las leyes sin transgredirlas ni desnaturalizarlas; y, dentro de tales límites, dictar decretos y resoluciones" (artículo 118.8). Por lo tanto, es competencia del Poder Ejecutivo la reglamentación del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Específicamente, la reglamentación de la mencionada norma recae en el MTPE. Al año 1996, fecha en que se emitió el Decreto Supremo N° 001-96-TR, el Decreto Ley N° 25927, Ley de Orgánica del MTPE, señalaba esta competencia de reglamentación de la siguiente manera:



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Dirección General de
Trabajo

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

Decreto Ley N° 25927

Artículo 4.- El Ministerio de Trabajo y Promoción Social es el organismo rector de la Administración del Trabajo y de la Promoción y Previsión Social. Está encargado de normar, fomentar, promover y conducir el desarrollo socio-laboral, estableciendo los mecanismos adecuados de coordinación y supervisión, de las políticas sectoriales a nivel nacional, concertando con las entidades públicas y privadas y con las organizaciones sociales y laborales que correspondan.

Artículo 6.- Las principales funciones específicas del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, de alcance nacional, son:

(...)

e) Concertar, evaluar y supervisar la política de remuneraciones, ingresos y productividad, promoviendo la intervención de las organizaciones representativas de los trabajadores y de empleadores, expidiendo la normatividad pertinente.

(...)

g) Formular y establecer la política de Empleo y Formación Profesional, evaluando y supervisando su cumplimiento y regular el mercado de trabajo dictando las normas pertinentes.

(...)

Por lo tanto, la competencia del MTPE para reglamentar el Decreto Legislativo N° 728, concretamente, para precisar los alcances del contrato a tiempo parcial previsto en dicha norma, están fuera de discusión.¹

2. El Decreto Legislativo N° 728 señala que "puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna" (artículo 4). Sin embargo, esta norma no detalla en lo absoluto qué debe entenderse por "tiempo parcial". Se trata, por lo tanto, de una materia que necesitaba ser reglamentada.

La reglamentación realizada a través del Decreto Supremo 001-96-TR parte de una premisa lógica: el "tiempo parcial" es diferente al "tiempo completo"; y la libertad de celebrar contratos a tiempo parcial sin limitación alguna no menoscaba esta premisa lógica.

¿En qué es diferente el "tiempo parcial" del "tiempo completo"? El legislador, nuevamente de manera razonable, entendió que la diferencia radica en la duración de la jornada de trabajo. Este razonamiento se encuentra avalado por una norma internacional de trabajo del año 1994 (que posee carácter de recomendación para el Perú):

Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo

Artículo 1.- A efectos del presente Convenio:

(a) la expresión 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;

(b) la duración normal de la actividad laboral a la que se hace referencia en el apartado a) puede ser calculada semanalmente o en promedio durante un período de empleo determinado;

(...)

¹ Cabe resaltar que la facultad normativa y reglamentaria del MTPE se mantiene en la actual Ley de Organización y Funciones (Ley N° 29381).



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Dirección General de Trabajo

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

Como se aprecia, el contrato a tiempo parcial involucra necesariamente una jornada de menor duración en comparación a una jornada a tiempo completo (8 horas diarias o 48 horas semanales).² ¿Cuán inferior debe ser una jornada para entenderla como tiempo parcial?

Sobre el particular, el parámetro de las 4 horas diarias de labores, previsto en el Decreto Supremo N° 001-96-TR, no es una arbitrariedad del legislador. En efecto, este criterio no solo viene informado por el propio Decreto Legislativo N° 728 (norma a la que el Decreto Supremo N° 001-96-TR reglamenta), sino además, por normas preexistentes al tiempo de la dación del indicado reglamento.

En relación a lo primero, debe tenerse en cuenta que el artículo 22 del Decreto Legislativo N° 728 señala lo siguiente: "Para el despido de un trabajador sujeto a 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".

Sobre lo segundo, mostramos a continuación un cuadro que detalla las normas existentes al tiempo de la dación del Decreto Supremo N° 001-96-TR y que también incidían en la duración de la jornada (mínimo 4 horas de labores) para otorgar determinados beneficios sociales.

Cuadro N° 1

Norma	Beneficio	Condicionado a 4 horas o más	Detalle
Decreto Legislativo N° 713	Vacaciones	Sí	Artículo 12.- Para efectos del récord vacacional se considera como días efectivos de trabajo los siguientes: a) La jornada ordinaria mínima de cuatro horas.
Decreto Legislativo N° 650	CTS	Sí	Artículo 4.- Están comprendidos en el beneficio de compensación por tiempo de servicios los trabajadores, obreros y empleados, sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan una jornada mínima diaria de cuatro horas, salvo ley que no exija este requisito. Se considera cumplido el requisito de cuatro horas diarias de labor 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. ³
Resolución Ministerial N° 091-92-TR	Salario mínimo	Sí (percepción proporcional en función de	Artículo 3.- "Cuando por la naturaleza del trabajo o convenio, el servidor labore menos de cuatro (4) horas diarias, percibirá el equivalente de la parte proporcional de la Remuneración Mínima Vital establecida tomándose como base para este

² Repárese que el artículo 25 de la Constitución Política señala una jornada máxima de trabajo, la cual es 8 horas diarias o 48 horas semanales.

³ Esta disposición ha sido materia de modificaciones posteriores, pero que no alteran el condicionamiento legal a una jornada de 4 a más horas diarias de trabajo.



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Dirección General de Trabajo

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

		número de horas trabajadas)	cálculo el correspondiente a la jornada ordinaria del centro de trabajo donde presta servicios".
--	--	-----------------------------	--

De acuerdo a estos antecedentes normativos, tiene sentido que el legislador, al momento de precisar los alcances del "tiempo parcial", termine considerando como marco de referencia la jornada inferior a 4 horas diarias. Por ello, la regla señalada en el artículo 11 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR⁴, es coherente no sólo con el Decreto Legislativo N° 728, sino además con todo el ordenamiento jurídico laboral.

En la misma línea, atendiendo a que no siempre se trabaja el mismo tiempo cada día de la semana (pudiéndose en algunos casos trabajar menos de 4 horas un día y más de 4 horas otro día), el artículo 12 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo recoge otra regla razonable, consistente en que "se 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". Esta disposición no sólo guarda concordancia con el Decreto Legislativo N° 650 (antes citado) sino además con el Convenio N° 175 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual señala en su artículo 1, literal b), que "la duración normal de la actividad laboral a la que se hace referencia en el apartado a) puede ser calculada semanalmente o en promedio durante un período de empleo determinado".



Por último, debe repararse que precisar los alcances del "tiempo parcial" no significa desconocer la regla señalada en el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 728 (celebración de contratos a tiempo parcial sin limitación alguna). No es lo mismo dotar de contenido al contrato a tiempo parcial (a través de un reglamento) que establecer limitaciones a dicha contratación.

Si se sigue la lógica errada, consistente en que cualquier reglamentación es una limitación, entonces el "tiempo parcial" resulta imposible de reglamentar por la regla del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 728. Así, el "tiempo parcial" sería equiparable en todos sus efectos al "tiempo completo" o jornada máxima de trabajo. Este razonamiento nos conduce a un escenario de inseguridad jurídica, por existir una figura ("tiempo parcial") con reconocimiento propio en la ley, pero sin efectos jurídicos independientes ni diferencia alguna con otras figuras (trabajo a tiempo completo).

Así, la finalidad pública que se busca tutelar con la reglamentación del contrato a tiempo parcial consiste en el valor de la seguridad jurídica, tan importante en el Derecho del Trabajo como reclamable por los empleadores y trabajadores para efectos de relaciones laborales armoniosas. Mantener el contrato a tiempo parcial como un concepto jurídico indeterminado, so pretexto que puede celebrarse sin limitación alguna, no sólo atenta contra la seguridad jurídica, no sólo promueve desentendimientos entre empleadores y trabajadores, sino que además significa una renuncia a las competencias normativas, de nivel reglamentario, que posee el MTPE⁵.

- B. Señalar cuál es la ley o norma con rango de ley que faculta al MTPE a establecer que todos los contratos a tiempo parcial sean celebrados necesariamente por escrito y registrados ante la Autoridad Administrativa de Trabajo. Asimismo, indicar cuál es la finalidad pública que busca tutelar el ministerio con la regulación antes mencionada.**

⁴ Artículo 11.- 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 (4) horas diarias de labor.

⁵ Cabe indicar que, sobre el valor de la seguridad jurídica, el Tribunal Constitucional ha sostenido lo siguiente: "(...) la seguridad jurídica es un principio consustancial al Estado constitucional de derecho, implícitamente reconocido en la Constitución. Se trata de un valor superior contenido en el espíritu garantista de la Carta Fundamental, que se proyecta hacia todo el ordenamiento jurídico y busca asegurar al individuo una expectativa razonablemente fundada respecto de cuál será la actuación de los poderes públicos y, en general, de toda la colectividad, al desenvolverse dentro de los cauces del Derecho y la legalidad.." (fundamento 3 de la Sentencia de fecha 04 de julio de 2003, recaída en Expedientes Acumulados N° 0001-0003-2003-AI/TC).



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Dirección General de
Trabajo

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

4. Si bien se trata de una recomendación y no de una norma con rango de ley, es importante que se tenga en cuenta que la Recomendación N° 182 de la Organización Internacional del Trabajo (año 1994), sobre el trabajo a tiempo parcial, señala en su artículo 5 que "los trabajadores a tiempo parcial deberían ser informados acerca de sus condiciones específicas de empleo **por escrito** o por cualquier otro medio conforme con la legislación y la práctica nacionales".

La formalidad escrita se justifica porque el trabajo a tiempo parcial en el Perú tiene un tratamiento normativo distinto que el trabajo a tiempo completo en lo referido al goce de determinados beneficios sociales, tal como pudo observarse en el Cuadro N° 01. El trabajador debe encontrarse **adecuadamente informado que su contrato laboral se trata de uno a tiempo parcial**, a fin de que prevea las consecuencias legales derivadas de ello. La formalidad escrita favorece que el trabajador tome conocimiento cabal sobre las particularidades de su relación laboral.

5. Igualmente, el registro del contrato de trabajo a tiempo parcial ante el MTPE genera una fuente de información que sirve para el cumplimiento de áreas programáticas, competencias y funciones exclusivas reconocidas por ley a este ministerio.

En efecto, conforme a los artículos 4, 5 y 7 de la Ley N° 29381 (Ley de Organización y Funciones del MTPE), este ministerio tiene como área programática la **información laboral y del mercado de trabajo**. En función a ello, se reconoce por ley al MTPE la competencia exclusiva de formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las **políticas nacionales y sectoriales en materia de información laboral e información del mercado de trabajo**; así como la función exclusiva de **establecer, conducir y supervisar los sistemas de registro de carácter administrativo para la generación de información y estadísticas nacionales en las materias de su competencia**.

Repárese, sin la formalidad escrita ni la obligación de registro prevista en el artículo 13 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR, no sería posible, o sería difícil de hacer efectivas, las disposiciones legales antes indicadas, en lo que corresponde a la información sobre la contratación a tiempo parcial en el Perú. Al respecto, la doctrina nacional también ha reparado en la importancia de los registros administrativos para un mejor cumplimiento de las funciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT); en tal sentido, se sostiene que si bien "no se puede dejar de mencionar que la información que contengan los registros administrativos no será la única que utilizará la AAT para elaborar sus estadísticas y conclusiones respecto al comportamiento del mercado de trabajo; pese a esto, **resulta indudable que los mismos comprenden la fuente que de 'primera mano' empleará la AAT para tales finalidades y la que, en muchos casos, le brindará la información más relevante para ello**".⁶

6. Asimismo, la formalidad escrita y la obligación de registro del contrato de trabajo a tiempo parcial, así como la subsecuente generación de fuentes de información sobre dicha contratación, resultan esenciales para el cumplimiento del **principio de trabajo programado** que informa la actuación de la inspección del trabajo. Este principio, al igual que las materias indicadas en el punto anterior, también se encuentra recogido en una norma con rango de ley, esto es, la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

Ley General de Inspección del Trabajo

Artículo 2.- Principios ordenadores que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo
(...)

⁶ DE LAMA, Manuel. La importancia de los registros administrativos laborales: algunos apuntes sobre el impacto del Decreto Legislativo N° 1246 en la labor de la Administración del Trabajo. En: Sánchez Reyes, Christian. Administración del Trabajo e Inspección Laboral. Material de enseñanza de la Maestría en Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Ciclo 2017-II, p. 4.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Dirección General de
Trabajo

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

7. Eficacia, actuando con sujeción a los principios de concepción única e integral del Sistema de Inspección del Trabajo, especialización funcional, trabajo programado y en equipo.

Artículo 10.- Principios generales

(...)

Sin perjuicio de atender adecuadamente las denuncias y peticiones de actuación que se formulen, la actividad inspectiva responderá al principio de trabajo programado en aplicación de los planes y programas generales y regionales que se establezcan.

Artículo 20.- Planificación y programación de inspecciones

La Inspección del Trabajo programará su actuación de acuerdo con los objetivos que determinen las autoridades competentes, con sujeción a los principios de concepción institucional única e integral del Sistema de Inspección.

La importancia de la información generada gracias a los documentos presentados ante el MTPE (como son los contratos de trabajo a tiempo parcial) también ha sido resaltada por la doctrina nacional:

"En definitiva, entonces, todo indicaría que la información que puedan proporcionar los registros a cargo de la AAT, resulta de vital importancia para que la inspección del trabajo pueda acopiar la data suficiente y correspondiente a fin de programar adecuadamente su labor inspectiva, a tal punto que podría concluirse que si se dispusiera de la eliminación de trámites, que implicaban el registro de cierta información ante la AAT, la inspección del trabajo, al ya no tener acceso a dicha data, no podría desarrollar su trabajo programado, sobre las materias o sectores productivos respectivos, de manera idónea, o en todo caso, dicho trabajo perdería una de sus fuentes inestimables con miras a dicho fin".⁷

V. CONCLUSIONES

- a) La reglamentación del contrato de trabajo a tiempo parcial responde a las competencias previstas por ley a favor del MTPE.
- b) Esta reglamentación no ha transgredido ni desnaturalizado el Decreto Legislativo N° 728. Al contrario, se ha realizado atendiendo a reglas lógicas y antecedentes normativos; así como teniendo en cuenta finalidades públicas sustentadas en el valor de la seguridad jurídica, el derecho del trabajador a ser informado sobre las implicancias de su contrato y la necesidad de tornar efectivas las funciones de la Autoridad de Trabajo y del Sistema de Inspección del Trabajo.

Atentamente,

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

⁷ Ibidem, p. 8.



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

134055

7

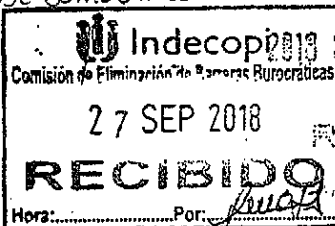
Indecopi

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional

100 años de la República

Lima, 27 SEP. 2018 2554-E



SEP 27 09 11 28

OFICIO N° 3303 -2018-MTPE/2/14

Señor

ALVARO GUIMARAY MORALES

Ejecutivo 1 de la Comisión de Eliminación de Barreras Burocráticas

Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI)

Calle de la Prosa 104 – San Borja, Lima

Presente.-

- Asunto : Informe sobre presuntas barreras burocráticas
- Referencia : a) Oficio N° 1031-2018/INDECOPI-CEB (H. R. E-155036-2018) ✓
b) Oficio N° 1066-2018/INDECOPI-CEB

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y, asimismo, en atención a lo solicitado con el documento a) de la referencia y a la prórroga del plazo concedida con el documento b), cumplimos con remitir el Informe N° 136-2018-MTPE/2/14.1 de la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo que contiene 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.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

EDUARDO ALONSO GARCÍA BIRIMISA
Director General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

conservará respecto de cada uno, individualmente, sus derechos y deberes.

2. Si el empresario hubiese celebrado un contrato con un grupo de trabajadores considerado en su totalidad, no tendrá frente a cada uno de sus miembros los derechos y deberes que como tal le competen. El jefe del grupo ostentará la representación de los que lo integren, respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación.

3. Si el trabajador, conforme a lo pactado por escrito, asociare a su trabajo un auxiliar o ayudante, el empresario de aquél lo será también de éste.

Artículo 11. Contratos formativos.

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio (RCL 2002, 1550), de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

d) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

2. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas

de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de períodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

Asimismo serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

g) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.

3. En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

Artículo 12. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por "trabajador a tiempo completo comparable" a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.

3. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Ap. 4 Modificado por el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 de esta Ley, se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto en convenio colectivo.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

b) Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo.

c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3.

La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 de este artículo.

d) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a). El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) de esta Ley, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en convenio colectivo.

Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

f) Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

Ap. 5 Modificado por el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

5. Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá ser inferior al citado 30 por 100 ni exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas.

d) El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.

e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias: La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 de esta Ley.

Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria. Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

f) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

g) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 15 por 100, ampliables al 30 por 100 por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).

h) La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5.

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un período mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

i) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36.1 y 37.1, de esta Ley.

j) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

6. Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, conforme al citado artículo 166, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad establecida en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima de la Ley General de la Seguridad Social. La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 75 por 100 cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2.c) de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

7. El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

b) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social o, transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria vigésima. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el

contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 161.1.a) y la disposición transitoria vigésima de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante. En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad prevista en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social, o transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria vigésima de la misma, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 166.2 e) de la Ley General de la Seguridad Social.

e) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

Artículo 13. Trabajo a distancia

1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.3 de esta Ley para la copia básica del contrato de trabajo.

3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

Capítulo II Contenido del contrato de trabajo

Sección 1ª Duración del contrato

Artículo 14. Período de prueba.

Ap. 1 Modificado por el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto en convenio, la duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores

el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 concertados por tiempo no superior a seis meses, el período de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.

El empresario y trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

2. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso. *Ap. 3 Modificado por el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.*

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 15. Duración del contrato.

1. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

d) *(Derogado) Cuando se contrate a un trabajador desempleado, inscrito en la oficina de empleo, por parte de una Administración pública o entidad sin ánimo de lucro y el objeto de dicho contrato temporal de inserción, sea el de realizar una obra o servicio de interés general o social, como medio de adquisición de experiencia laboral y mejora de la ocupabilidad del desempleado participante, dentro del ámbito de los programas públicos que se determinen reglamentariamente. Los trabajadores que sean parte en estos contratos no podrán repetir su participación hasta transcurridos tres años desde finalizar el anterior contrato de esta naturaleza, siempre y cuando el trabajador haya sido contratado bajo esta modalidad por un periodo superior a nueve meses en los últimos tres años. Los servicios públicos de empleo competentes, financiarán a través de las partidas de gasto que correspondan, los costes salariales y de Seguridad Social de estas contrataciones subvencionando, a efectos salariales, la cuantía equiva-*

...Subsección 1: Definición.

Artículo L3123-1 Obtenga más información sobre este artículo ...

Un empleado a tiempo parcial es un empleado cuyo tiempo de trabajo es inferior a:

1 ° a la duración legal del trabajo o, cuando este período es menor que la duración legal, a las horas de trabajo fijadas convencionalmente para la sucursal o empresa o a las horas de trabajo aplicables en el establecimiento;

2 ° la duración mensual resultante de la aplicación, durante este período, de las horas de trabajo legales o, si es menor, las horas de trabajo fijadas por acuerdo para la sucursal o empresa o las horas de trabajo aplicables en el establecimiento;

3 ° al tiempo de trabajo anual resultante de la solicitud durante ese período de la duración legal del trabajo, que es 1 607 horas, o, si es menor, de las horas de trabajo fijadas convencionalmente para la sucursal o empresa, o Las horas de trabajo aplicables en el establecimiento.

...Subsección 2: Implementación por iniciativa del empleador.

Artículo L3123-4 Obtenga más información sobre este artículo ...

La negativa de un empleado a trabajar a tiempo parcial no es culpa ni motivo de despido.

Artículo L3123-2 Obtenga más información sobre este artículo ...

Los horarios de trabajo a tiempo parcial se pueden implementar sobre la base de un acuerdo colectivo o un acuerdo de sucursal extendida o un acuerdo o acuerdo de empresa o establecimiento.

En ausencia de acuerdo, pueden llevarse a cabo después de consultar al comité de empresa o, en su defecto, a los representantes del personal.

En ausencia de representación del personal, los horarios de trabajo a tiempo parcial pueden llevarse a cabo por iniciativa del empleador o por solicitud de los empleados después de informar al inspector del trabajo.

Artículo L3123-3 Obtenga más información sobre este artículo ...

El empleador comunica al menos una vez al año al comité de empresa o, en su defecto, a los representantes del personal un informe del trabajo a tiempo parcial realizado en la empresa.

También comunica este informe a los representantes sindicales de la empresa.

...Subsección 3: Implementación a solicitud del empleado.

Artículo L3123-5 Obtenga más información sobre este artículo ...

Las condiciones para establecer horas a tiempo parcial a solicitud de los empleados se establecen en un acuerdo o un contrato laboral colectivo extendido o un acuerdo o acuerdo de una empresa o establecimiento.

Este acuerdo o acuerdo establece:

1 ° Las condiciones según las cuales los empleados a tiempo completo pueden tener un trabajo a tiempo parcial y los empleados a tiempo parcial tienen un trabajo a tiempo completo en el mismo establecimiento o, en su defecto, en la misma empresa;

2 ° el procedimiento a seguir por los empleados para comunicar su solicitud a su empleador;

3 ° El tiempo permitido al empleador para proporcionar una respuesta razonada. En particular, en caso de denegación, este último explica las razones objetivas que lo llevan a negarse a cumplir con la solicitud.

Artículo L3123-6 Obtenga más información sobre este artículo ...

En ausencia de un acuerdo o convenio colectivo de trabajo, el empleado puede solicitar un horario de medio tiempo en las condiciones establecidas por la regulación.

Esta solicitud solo se puede rechazar si el empleador prueba que no hay un trabajo disponible en la categoría profesional del empleado o no hay un trabajo equivalente o puede demostrar que el cambio de empleo solicitado tendría consecuencias perjudiciales para el buen funcionamiento de la empresa.

Artículo L3123-7 Obtenga más información sobre este artículo ...

Modificado por la Ley n ° 2008-789 del 20 de agosto de 2008 - art. 24

El empleado que lo solicita puede beneficiarse de una reducción en las horas de trabajo en la forma de uno o más períodos de al menos una semana debido a las necesidades de su vida familiar. Su horario de trabajo se establece en el límite anual establecido en el artículo L. 3123-1.

Durante los períodos trabajados, el empleado está ocupado de acuerdo con el horario colectivo aplicable en la empresa o establecimiento.

Las disposiciones sobre horas extra y contraprestación compensatoria en descanso se aplicarán a las horas trabajadas en una semana más allá del período legal o, en el caso de la aplicación de un convenio o acuerdo anualización del tiempo de trabajo, horas trabajadas más allá de los límites establecidos por este acuerdo o acuerdo.

La modificación del contrato de trabajo especifica el período o períodos no trabajados. También puede proporcionar los métodos de cálculo de la remuneración mensual independientemente del horario real del mes.

Artículo L3123-8 Obtenga más información sobre este artículo ...

Los empleados a tiempo parcial que deseen tomar o regresar a un trabajo a tiempo completo y los empleados a tiempo completo que deseen tomar o regresar a un trabajo a tiempo parcial en el mismo establecimiento, o en su defecto, en la misma compañía tienen prioridad para el premio empleo en su categoría profesional o un trabajo equivalente. El empleador informa a estos empleados de la lista de trabajos disponibles.

...Subsección 4: Igualdad de trato con los empleados a tiempo completo.

Artículo L3123-10 Obtenga más información sobre este artículo ...

Teniendo en cuenta la duración de su trabajo y su antigüedad en la empresa, la remuneración del empleado a tiempo parcial es proporcional a la del empleado que, por la misma calificación, tiene un trabajo equivalente a tiempo completo en el establecimiento o el compañía.

Artículo L3123-12 Obtenga más información sobre este artículo ...

Para la determinación de los derechos de antigüedad, la duración de la antigüedad se cuenta para el empleado a tiempo parcial como si hubiera estado empleado a tiempo completo, teniendo en cuenta los períodos no trabajados.

Artículo L3123-13 Obtenga más información sobre este artículo ...

La indemnización por despido y la indemnización por jubilación de un empleado que ha trabajado a tiempo completo y a tiempo parcial en la misma empresa se calculan proporcionalmente a los períodos de empleo completados de acuerdo con cada uno de estos dos períodos. desde su entrada en la empresa.

Artículo L3123-11 Obtenga más información sobre este artículo ...

El empleado a tiempo parcial se beneficia de los derechos otorgados al empleado a tiempo completo por la ley, los acuerdos y los acuerdos colectivos de la empresa o establecimiento, sujeto, en el caso de los derechos contractuales, a los términos y condiciones específicos previstos en un acuerdo o acuerdo colectivo. Un convenio colectivo de trabajo.

Artículo L3123-9 Obtenga más información sobre este artículo ...

El período de prueba de un empleado a tiempo parcial no puede tener un período calendario más largo que el de un empleado a tiempo completo.

03-04-92.- R.M. No. 091-92-TR.- Precisa que la Remuneración Mínima Vital incluye en su composición al Ingreso Mínimo Legal, a la Bonificación por Movilidad y a la Bonificación Suplementaria Adicional. (08-04-92)

CONSIDERANDO:

Que la décima quinta disposición transitoria del Decreto Legislativo No. 650 --Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, determina que a partir del 01 de enero de 1992, el Ingreso Mínimo Legal, la Bonificación por Movilidad y la Bonificación Suplementaria Adicional, se considerarán como un sólo concepto denominado Remuneración Mínima Vital;

Que por Decreto Supremo No. 003-92-TR del 17 de febrero de 1992, se ha establecido que la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada a nivel nacional es de S/. 72.00 nuevos soles mensuales o S/. 2.40 nuevos soles diarios, según sea el caso, a partir del 09 de febrero de 1992;

De conformidad con dispuesto en el artículo 2o. del Decreto Supremo No. 003-92-TR y artículo 37o. del Decreto Legislativo No. 560 --Ley del Poder Ejecutivo;

SE RESUELVE:

Artículo 1o.- La Remuneración Mínima Vital a partir del 01 de enero de 1992, es un solo concepto remunerativo, absorbiendo en su composición al Ingreso Mínimo Legal, a la Bonificación por Movilidad y a la Bonificación Suplementaria Adicional.

Artículo 2o.- Entiéndase sustituidas las menciones al Ingreso Mínimo Legal consignadas en la legislación anterior por la de Remuneración Mínima Vital, excepto lo previsto en el artículo 4o. de la presente Resolución.

Artículo 3o.- Cuando por la naturaleza del trabajo o convenio, el servidor labore menos de cuatro (4) 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.

Tratándose de empleados sujetos a comisión la Remuneración Mínima Vital se aplicará cuando los servicios tengan carácter de exclusivos, debiendo completarse la diferencia entre la Comisión y la Remuneración Mínima Vital, si no se alcanzara ésta.

Los trabajadores sujetos a destajo que laboran en la jornada máxima legal o contractual deberán percibir la Remuneración Mínima Vital, siempre que se cumpla con la eficiencia y puntualidad normales.

Artículo 4o.- El Ingreso Mínimo Legal, a que se refiere el Decreto Supremo No. 002-91-TR del 11 de enero de 1991, subsiste para la aplicación de la Ley No. 25223 y para aquellos casos en que los convenios y pactos colectivos hubieran condicionado el monto de beneficios acordado en función al Ingreso Mínimo Legal.

El Instituto Peruano de Seguridad Social (IPSS) determinará el reajuste del monto de las pensiones de los regímenes que administra.

Artículo 5o.- Las Remuneraciones Mínimas de los Periodistas, Mineros y Futbolistas Profesionales, previstas en la Ley No. 25101, y en los Decretos Supremos Nos. 030-89-TR y 046-90-TR, se fijarán en base a la Remuneración Mínima Vital en el número y porcentaje establecido en las indicadas disposiciones.

Regístrese y comuníquese.

ALFONSO DE LOS HEROS PEREZ-ALBELA,

Presidente del Consejo de Ministros y Ministro de Trabajo y Promoción Social.

ANEXO 6

CUADRO N° 3.1

PERÚ: POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA POR NIVELES DE EMPLEO, SEGÚN ÁREA DE RESIDENCIA Y REGIÓN NATURAL, 2007 - 2017

(Miles de personas)

Niveles de empleo/ Área de residencia/Región natural	2013	2014	2015	2016	2017
Nacional					
Total PEA	16 326.5	16 396.4	16 498.4	16 903.7	17 215.7
- PEA Ocupada	15 682.9	15 796.8	15 919.2	16 197.1	16 511.0
Empleo adecuado	8 008.5	8 201.9	8 386.5	8 601.4	8 815.9
Subempleada	7 674.3	7 594.9	7 532.7	7 595.7	7 695.1
Por horas	633.4	539.4	485.2	492.6	461.7
Por ingresos	7 040.9	7 055.5	7 047.6	7 103.1	7 233.4
- PEA Desocupada	643.6	599.5	579.1	706.6	704.8

ANEXO 7

LEY QUE DEFINE A LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL

Artículo 1. Objeto y finalidad de la ley

1.1. El objeto de la ley es establecer el marco regulatorio sobre el contrato a tiempo parcial, definiéndolo y exponiendo las reglas aplicables al mismo.

1.2. La finalidad de la ley es contribuir a la protección de todo trabajador asalariado que labore con una jornada reducida en nuestro país. Al dotar de una definición inequívoca al contrato a tiempo parcial, este tipo de contratación incluirá a los trabajadores dentro de la esfera protectora del derecho laboral, de acuerdo con las directrices supranacionales en la materia.

Artículo 2. Definición del contrato a tiempo parcial

2.1. El contrato de trabajo a tiempo parcial se entenderá como celebrado cuando la jornada pactada para la prestación de servicios, calculada en un número de horas al día, a la semana, al mes o al año; sea inferior a la jornada que labora un trabajador a tiempo completo comparable.

2.2. Se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable al trabajador que labore en la misma empresa y centro de labores; con el mismo tipo de contrato y que realice un trabajo idéntico o similar. En defecto de la existencia de este trabajador comparable, se tendrá como jornada comparable la máxima establecida en el centro de trabajo o la jornada máxima legal, la cual puede variar de acuerdo con leyes especiales.

Artículo 3. Modalidades de contratación

El contrato a tiempo parcial puede celebrarse por tiempo indeterminado o por una duración determinada, de acuerdo con las modalidades contractuales existentes. En caso de no especificarse la duración determinada del contrato, se entenderá que se trata de uno por tiempo indefinido.

Artículo 4. Reglas del contrato a tiempo parcial

4.1. El contrato de trabajo a tiempo parcial necesariamente debe celebrarse por escrito. Se deberá especificar el modulo y periodo de la contratación; es decir, que deberá figurar la jornada representada en el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas. Además de cómo estas van a ser distribuidas. De no respetarse la formalidad de celebrarse por escrito el contrato a tiempo parcial; se entenderá que se trata de un contrato a tiempo completo, salvo prueba en contrario.

4.4. Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Tales derechos en función a su naturaleza, serán reconocidos de manera proporcional en función al tiempo laborado.

Artículo 5. Horas extraordinarias y horas complementarias

5.1. Los trabajadores a tiempo parciales podrán realizar horas extraordinarias, en proporción a la jornada pactada. Además, se podrán realizar horas complementarias. La suma de horas ordinarias, extraordinarias y complementarias, no podrá superar el máximo legal establecido en el artículo 2 de esta norma.

5.2. Las horas complementarias deberán ser pactadas, pudiendo establecerse en la celebración del contrato, o posteriormente; sin embargo en el contrato deberá especificarse la posibilidad de establecerlas posteriormente. Solo podrá pactarse sobre las mismas en un contrato a tiempo parcial de carácter indefinido. El empleador podrá exigir su cumplimiento, siempre y cuando haya un pacto previo, y no podrán superar el 15 por 100 de las horas ordinarias pactadas en el contrato.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Política de reducción de los límites mínimos para la percepción de derechos laborales.

De acuerdo con la tendencia supranacional, de protección de los trabajadores, se debe establecer límites de percepción de derechos laborales cada vez más bajos, con una tendencia a su eliminación, con el fin de que no queden excluido de estos un número indebidamente alto de trabajadores a tiempo parcial.

SEGUNDA. Evaluación de límites mínimos vigentes

Las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores deberán ser consultados respecto de la vigencia de estos límites mínimos en la percepción de derechos laborales; para poder evaluarlos y determinar su reducción en un periodo de tiempo razonable. Para ello la Autoridad de Trabajo deberá encargarse de esta tarea, a fin de posteriormente poder proponer la reducción adecuada, y modificarse así los artículos pertinentes.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS

PRIMERA. Modificación de la Resolución Ministerial 91-92-tr.

Modifícase el artículo 3 de la Resolución Ministerial 91-92-tr, la cual precisa que la Remuneración Mínima Vital incluye en su composición al Ingreso Mínimo Legal, a la Bonificación por Movilidad y a la Bonificación Suplementaria Adicional, con el siguiente texto:

“Artículo 3.- Cuando por la naturaleza del trabajo o convenio, el servidor labore menos de la jornada máxima legal, 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. (...)”

SEGUNDA. Modificación del TUO del D.Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Modifícase el artículo 22 del TUO del D.Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con el siguiente texto:

“Artículo 22.- Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada (...)”

TERCERA. Derogación o modificación

Deróguese o modifíquese cualquier norma que se oponga a la presente ley.