El contrato a tiempo parcial en el Anteproyecto de Ley General de Trabajo

Fernando García Granara
Profesor del Derecho del Trabajo de la
Pontificia Universidad Católica del Perú
(Socio del Estudio Gonzalez & Asociados)

El contrato a tiempo parcial se considera especial en tanto no responde al modelo de contratación a jornada completa. Sin embargo, constituye una figura autónoma que trasciende la simple referencia al límite cuantitativo horario.

En efecto, en la contratación a tiempo parcial confluyen, entre otros, temas de fomento del empleo[1], de política de empleo a través del reparto de trabajo[2], de la reducción de la jornada laboral[3] y la incorporación de determinados colectivos

---

[1] La contratación a tiempo parcial ha tenido un notable auge a nivel mundial en el curso de los últimos veinte años como mecanismo de incorporación de diferentes colectivos, de acceso al pluriempleo y, en general, para permitir el ajuste de la contratación al requerimiento empresarial y a la disposición personal del trabajador. Para el caso peruano, se presentan a título de información (Anexos 1, 2 y 3) algunos datos estadísticos para Lima Metropolitana distinguiendo este tipo de contratación por sexo y por duración del contrato (indefinido o temporal) en el curso de 11 años (1989-1999).

[2] *"Como un conjunto variado de medidas de regulación de la demanda de empleo cuyo denominador común es el objetivo de alcanzar una distribución equilibrada del fondo de disponibilidades existente, a los que suele acudir en situaciones de desempleo masivo para ocupar nuevos trabajadores; y mantener en ocupación a los ya empleados."....* *"Las medidas de reparto de empleo se pueden agrupar en tres apartados: reparto de empleo por reducción del tiempo de trabajo, reparto de empleo por trabajo a tiempo parcial y reparto de empleo por restricción del pluriempleo." Derecho del Trabajo.* MARTÍN VALVERDE, Antonio, RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, Fermín y GARCÍA MURCIA, Joaquín. Tecnos. Madrid. 2002. Página 422.

[3] Sobre la organización del tiempo de trabajo y su vinculación con el tiempo parcial, véase *Trabajo y Empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*, Autores Varios. Tirant Lo Blanch. Valencia. 1999.
Sobre la jornada semanal de 35 horas BAYLOS GRAU, Antonio. Editoriales de la Revista Derecho Social N° 2 y N° 3. España. 1998. OJEDA AVILÉS, Antonio, El debate sobre la jornada de 35 horas. En: Revista Derecho Social, N° 3, 1998. También MEDINA CASTILLO José Enrique. *Crisis de la Sociedad Salarial y Reparto de Trabajo*. Editorial Comares. Granada. 1999.

laborales[4]; la importancia del tiempo como elemento esencial del contrato de trabajo[5]; la ordenación y gestión del tiempo de trabajo en la empresa; la utilización práctica de este contrato como mecanismo de ajuste de la mano de obra y de los procesos productivos; la jornada de trabajo como referente comparativo y de conceptualización del tiempo parcial, su incorporación en las experiencias de flexibilización laboral tanto en la contratación como en el tiempo de trabajo[6] y, fundamentalmente, que su regulación y aplicación deben estar en consonancia con el principio constitucional de igualdad, garantizando en cuanto sean compatibles los mismos con los derechos y obligaciones de los trabajadores a jornada completa.

El presente artículo se dirige a plantear algunas reflexiones en torno a la regulación del contrato a tiempo parcial, a propósito del límite cuantitativo de cuatro horas que rige actualmente en la legislación peruana y la propuesta contenida en el Anteproyecto de Ley General de Trabajo (ALGT). Con este propósito el trabajo se divide en tres partes: la primera se refiere al concepto del contrato a tiempo parcial y a las expresiones del principio de igualdad a través de equiparación y proporcionalidad con el trabajo a tiempo completo (TTC) que son notas características de esta contratación. En la segunda parte se hace una síntesis de la regulación jurídica del tiempo parcial en el Perú a fin de compararla con la propuesta del ALGT. La tercera contiene algunos comentarios al ALGT que se ocupa en forma expresa de esta figura en tres artículos y de modo indirecto en otras normas. Finalmente, se incluye como Anexos un cuadro comparativo de la regulación actual y el ALGT en materia de tiempo parcial y tres cuadros sobre datos estadísticos para Lima Metropolitana.

---

[4] El reciente Informe del Director General de la OIT destaca que *"las mujeres representan un porcentaje elevado de trabajadores a tiempo parcial"* situándose en un 70% en Japón y Estados Unidos a finales del decenio de 1990. Por su parte en Europa la información refleja un crecimiento de la contratación a tiempo parcial y la recurrencia del sector femenino como lo reconoce la OCDE. En: *La hora de la igualdad en el trabajo*. OIT.2003. página 46-47.
En el caso peruano, para Lima Metropolitana, la tendencia es diferente pues se advierte una utilización de este contrato con una ligera preferencia hacia el sector masculino. Véase el Anexo 1 y 2 en el curso de 11 años.

[5] Al respecto, ALARCÓN CARACUEL; Manuel R. *La ordenación del tiempo de trabajo*. Tecnos. Madrid. 1988.

[6] Sobre la ubicación del tiempo parcial en las políticas de flexibilización y reducción del tiempo de trabajo, véase SENISE BARRIO, María Eugenia. *El Trabajo a tiempo parcial como instrumento de creación de empleo*. Tecnos. Madrid. 2001. Capítulo Primero.

En nuestra opinión, la figura del contrato a tiempo parcial ha sido inadecuadamente desarrollada por la legislación nacional, desde que la Resolución Suprema del 22 de junio de 1928, reglamentaria de la Ley N° 4916, Ley del Empleado Particular, introdujo el requisito de laborar cuatro horas diarias para acceder a determinados beneficios laborales, regla que ha tenido directa influencia en la idea del contrato a tiempo parcial y en toda la regulación laboral por la incorporación de una regla de acceso – o más bien de exclusión – a los beneficios laborales en función del tiempo mínimo trabajado, tales como la compensación por tiempo de servicios, la protección contra el despido arbitrario y el descanso vacacional.

Así, se ha generalizado la idea de que el contrato a tiempo parcial es el que se realiza por menos de cuatro horas diarias, pero ésta es sólo una de las modalidades que puede adoptar esta figura, pues ante la ausencia de una definición legal puede asumirse que el tiempo parcial depende del pacto individual como si se tratara de un modelo abierto, con extensión de los derechos y beneficios que tiene el trabajador a tiempo completo en cuanto sean compatibles.

I. Notas típicas de la contratación a tiempo parcial

1. Concepto

El rasgo distintivo del tiempo parcial es la reducción de la jornada, pero su configuración jurídica no queda sujeta al pacto individual sino que es determinada por la legislación.

Una primera definición del trabajo a tiempo parcial, acogida por la Organización Internacional del Trabajo y con notable influencia en las legislaciones nacionales y en la doctrina, consiste en el *"trabajo efectuado en manera regular y voluntaria por un número de horas, diario o semanal, sensiblemente inferior respecto de la duración normal del trabajo."*

En esta definición pueden identificarse tres caracteres de la contratación a tiempo parcial: la voluntariedad, la regularidad y la reducción de la jornada.[7]

---

[7] Expresa ALARCÓN CARACUEL que *"en tal definición se supera una vieja concepción del trabajo a tiempo parcial (TTP) como el desarrollado en un marco no profesional (las típicas tareas realizadas por los estudiantes en vacaciones o en algunas horas durante el curso para ganar algún dinero para sus gastos), al tiempo que se subrayan los caracteres esenciales de la figura: voluntariedad, regularidad y reducción de la jornada."* Obra citada. Página 112.

La voluntariedad alude a la decisión del trabajador de asumir una jornada reducida (sin imposición del empleador) a través de un pacto específico, lo que en estricto constituye el fin y contenido mismo del contrato.[8] Es decir, *"El trabajo a tiempo parcial se ve así "contractualizado" y el correspondiente vínculo laboral 'parcializado'"*[9]. No se trata de la voluntariedad como nota configuradora del contrato de trabajo, propia de todo contrato, ni de aquella razón sociológica de encontrarse en la situación de aceptar un puesto de trabajo parcial ante la falta de empleo, sino de identificar la reducción de la jornada como característica principal de la contratación.[10]

Por su parte, la regularidad apunta a que la reducción de la jornada sea *"la situación normal, habitual, a la que se ajustará la prestación de servicios"*[11], descartándose las situaciones temporales.

El tercer elemento es definitorio: la reducción de la jornada. La pregunta inmediata es cuánto debe reducirse el tiempo completo para que se configure un contrato a tiempo parcial, ya que la jornada puede variar entre un rango cercano al tiempo completo o al mínimo de tiempo para la existencia de contrato. En la definición comentada se utiliza la expresión "sensiblemente inferior" lo que ha sido recogido en diferentes países[12] y refleja un interés de excluir las reducciones menores.

Para efectos de identificar la cuantía de la reducción, ALARCON señala que *"se trata de un criterio que necesita de una doble determinación: intrínseca (cuanta*

---

[8] Este requisito *"se predicó posiblemente con el fin de deslindarlo de los supuestos de reducción de la jornada impuesta a un trabajador previamente contratado a tiempo completo, como la derivada de crisis empresariales temporales, y la correlativa situación de desempleo parcial"*. GONZALES DEL REY, Ignacio. *El contrato a tiempo parcial*. Aranzadi Editorial. Pamplona, 1998. Página 80.

[9] GONZALES DEL REY. Obra citada. Página 81.

[10] Como apunta BAYLOS: *"La voluntariedad es el eje de este contrato. En efecto, su justificación está en facilitar la libertad de opción de los trabajadores en el modo de distribuir su tiempo vital. Además, ciertamente, permite a las empresas un manejo flexible de la fuerza de trabajo, pero la flexibilidad también puede conseguirse por otros medios."* En: Revista de Derecho Social. N° 5. España. 1999. Página 6.

[11] ALFONSO MELLADO, Carlos. *La nueva regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial: aspectos laborales*. Tirant Lo Blanch. Valencia. 1999. Página 34.

[12] Una referencia porcentual fue acogida por España (77%, actualmente modificada), Francia (1/5 de la jornada normal) y al número de horas semanales (35, 30 y 20) en otros países europeos. Para una revisión sobre el concepto del tiempo parcial en los países europeos véase SENISE BARRIO. Obra citada. Páginas 94-100 y GONZALES DEL REY, Ignacio. *El trabajo a tiempo parcial desde una perspectiva comparada*. En Relaciones Laborales. 1994. Páginas 133 y siguientes.

reducción) y extrínseca (en relación a qué punto de referencia)" [13]. El primer aspecto interesa a efectos de distinguir la reducción propia del contrato a tiempo parcial de aquellas reducciones de jornada que se aplican en determinadas empresas.

En nuestra opinión el segundo aspecto le da sentido al tiempo parcial, pues se trata de la jornada de comparación, en tanto que el tiempo parcial se determina en función del tiempo completo y esa es la base de su configuración contractual. Este referente comprende dos supuestos: la jornada de comparación y el módulo temporal que se aplica a la jornada reducida, que puede ser horas, días, semanas o meses, de tal forma que pueden presentarse contratos a tiempo parcial de horas a la semana (tiempo parcial horizontal), días a la semana, al mes o al año (tiempo parcial vertical), pudiendo presentarse varias combinaciones entre el módulo temporal y la jornada comparable.

Actualmente el Convenio N° 175 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el trabajo a tiempo parcial, adoptado en 1994, señala que: *"el trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable"*

Esta definición ya no hace referencia a la voluntariedad ni a la regularidad como elementos del tiempo parcial e incide fundamentalmente en la reducción de jornada. La frase "*sensiblemente inferior*" que tenía la definición anterior se reemplaza por "*duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable*", expresión abierta en relación con la cuantía de la reducción y más técnica respecto de la comparación pues se dirige al grupo en el que se ubicaría el trabajador a tiempo parcial.

En realidad, la idea del contrato a tiempo parcial consiste en un contrato de trabajo con un pacto de jornada inferior a la que rige para el trabajador a tiempo completo, que pueda ser comparable. Como señala MERINO SENOVILLA, *"el trabajo a tiempo parcial se debe tipificar como contrato laboral en que la prestación de ese trabajo se establece por debajo de la ordinaria a tiempo completo"* [14]

---

[13] ALARCON CARACUEL. Obra citada. Página 113-114.

[14] MERINO SENOVILLA, Maria Henar. *El trabajo a tiempo parcial.* Lex Nova, Valladolid, 1994. En el mismo sentido GONZALES DEL REY precisa que se aplica el régimen general y que las excepciones significan *"confirmar la aplicabilidad general de ese ordenamiento y la pertenencia por tanto de nuestro contrato, como especie, al género contractual de trabajo."*. Obra citada. Páginas 108-11.

2. El principio de igualdad y sus expresiones: La equiparación y la proporcionalidad

El principio de igualdad constituye la base fundamental de la extensión de los beneficios laborales a los trabajadores a tiempo parcial en comparación con los trabajadores a tiempo completo. Hay derechos y beneficios que no tienen ninguna relación con el tiempo de trabajo sino con la condición de trabajador, como la seguridad y salud en el trabajo, por ejemplo.

Según el principio de igualdad, que también reconoce nuestra Constitución[15], el grupo de trabajadores a tiempo parcial debe ser tratado en igualdad de condiciones respecto de los trabajadores en general y de los trabajadores contratados a jornada completa. Es decir, "*puede contemplarse como un mandato de paridad que surge cuando existe absoluta identidad de situaciones*[16] *y "la igualdad es sólo violada si la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable"*[17]

En este sentido, la equiparación de derechos con los trabajadores a tiempo completo constituye la expresión más importante del principio de igualdad, al garantizar la paridad y aplicación de los mismos derechos en tanto no exista una razón objetiva para establecer diferencias.

Sin embargo, no constituye un principio absoluto sino con limitaciones y excepciones que permiten la adecuación y aplicación práctica del principio.[18] Por ello, la equiparación no es automática, depende del tipo de beneficio y es necesario entrar a una casuística para definir su aplicación. En principio, comprende los beneficios de carácter cualitativo y los de carácter cuantitativo.

---

[15] *"Artículo 2°. Toda persona tiene derecho: (...) 2. A la igualdad ante la ley. Nadie puede ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole."*

[16] MARTINEZ ROCAMORA, Luis Gabriel. *Decisiones Empresariales y Principio de Igualdad.* Cedecs Editorial S.L.Barcelona, 1998, Página 75.

[17] Según MARTINEZ ROCAMORA este es el criterio del Tribunal Constitucional Español *"haciendo suyos los criterios establecidos por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos"*. Obra citada. Página 160.

[18] Sobre el juicio de valor. RODRIGUEZ PIÑERO, Miguel y FERNANDEZ LOPEZ, María. *Igualdad y Discriminación.* Madrid. 1986. Página 20. *En consecuencia, el enjuiciamiento desde la perspectiva de la igualdad requiere una triple comprobación, primero, que "los supuestos de hecho son iguales", segundo, "que han sido objeto de un trato diferente" y, en tercer lugar, en qué "medida ello obedece a un cambio de criterio en el órgano judicial", es decir, es una solución "genérica conscientemente diferenciada de la que anteriormente se venía manteniendo", y no "una respuesta individualizada al concreto supuesto planteado". Sólo en este último caso de solución "particular" habría quiebra de la igualdad(...)"*

Cuando se trata de beneficios que se determinan y se generan en función de las horas trabajadas no cabe aplicar la equiparación sino más bien la proporcionalidad, que se presenta en los beneficios de carácter cuantitativo, pero no necesariamente en todos y cada uno de ellos ya que existen beneficios económicos que no pueden dividirse en función del tiempo de trabajo.

Respecto a la aplicación de la equiparación y la proporcionalidad, CABEZA Y LOUSADA consideran que "*Evidentemente, el principio de proporcionalidad sólo es posible aplicarlo respecto a condiciones laborales cuantificables. Por el contrario, el de equiparación puede aplicarse a éstas y siempre se aplica a las no cuantificables*".[19]

Se trata entonces de revisar cada uno de los derechos, beneficios y condiciones de trabajo que son aplicables a todos los trabajadores a fin de determinar en que casos se aplicará la equiparación automática y en que casos la proporcionalidad. La regla, empero, es la equiparación.

La proporcionalidad debería ser aplicada a las retribuciones que pueden ser medidas en función del tiempo laborado, aunque no necesariamente a todos los casos. Como expresa gráficamente MERINO SENOVILLA respecto de algunos conceptos económicos y cuantificables que "*no pueden sufrir recorte alguno en tanto que tal compensación se genera con independencia del tiempo de la prestación; se devenga por el hecho de la prestación misma. Así los gastos de transportes se producen de la misma forma, se trabaje por ocho horas o por tres; lo mismo ocurre con las dietas, cuando el horario o bien la jornada implique la obligación de comer fuera del domicilio*".[20]

En nuestra opinión, la extensión de beneficios se hace en virtud de la condición de trabajador y las diferencias surgen en función del tiempo laborado, es decir, en aquellos casos en los que el tiempo parcial adquiera una peculiaridad distintiva. En todos los demás casos, se trata de trabajadores comunes.

---

[19] CABEZA PEREIRO, Jaime y LOUSADA AROCHENA, José. EL nuevo régimen legal del trabajo a tiempo parcial. Editorial Comares. Granada. 1999. Página 67.

[20] MERINO SENOVILLA. Obra citada. Página. 297-298.

II. La regulación del contrato a tiempo parcial

1. Referencia a la evolución normativa

1.1.- Las cuatro horas como requisito de exclusión de beneficios: La Resolución Suprema del 22 de junio de 1928, Reglamento de la Ley 4916, Ley del Empleado Particular, excluyó de los alcances de la Ley a las personas que trabajaban menos de cuatro horas, al señalar:

Artículo 5°.- "no están comprendidos tampoco, en la Ley N° 4916 y sus ampliatorias, ***las personas que trabajan menos de cuatro horas diarias*** *a excepción de los empleados de las redacciones de periódicos y contadores, cuya naturaleza de servicios no pueden tener tiempo de duración limitada, pero siempre que reciban sueldo fijo de sus principales. Si un empleado presta servicios a empresas o negocios conexos o vinculados, se sumarán las horas de trabajo en cada una de ellas para los efectos de este artículo"*

1.2.- Límites numéricos a la contratación a tiempo parcial: su carácter excepcional.- Aunque normas complementarias y reglamentarias de la Ley N° 4916 también aludían a las cuatro horas como límite cuantitativo para acceder o excluir a los trabajadores de los beneficios laborales, es con el Decreto Ley N° 22126 (21.3.78) que se introducen límites a la contratación en jornada inferior a cuatro horas, de acuerdo al número de trabajadores en el centro de trabajo, y en caso de incumplimiento se convertían en trabajadores con una jornada mínima de cuatro horas y comprendidos en la dicha ley. El número de trabajadores bajo este tipo de contratación podía ser incrementado a través de una autorización del Ministerio de Trabajo *"en los casos en que la empresa inicie o amplíe sus actividades económicas o por cualquier otra eventualidad debidamente justificada"*. (art. 26. D.L. N° 22126).

Como se advierte, esta contratación era excepcional, sujeta a límites porcentuales y prohibida en los centros de trabajo con menos de seis trabajadores.

Similar restricción fue acogida posteriormente por la Ley N° 24514, Ley que regula el Derecho a la Estabilidad en el Trabajo (4.6.86), que señaló:

Artículo 29°.- Los empleadores que contraten trabajadores en jornada inferior a cuatro horas diarias, se sujetarán a las normas siguientes:

a) Los centros de trabajo con seis y hasta diez trabajadores permanentes, sólo podrán tener un trabajador en dicha jornada;

b) Los centros de trabajo con más de diez y hasta veinte trabajadores permanentes sólo podrán tener dos trabajadores en dicha jornada;

c) Los centros de trabajo con más de veinte trabajadores permanentes sólo podrán tener el diez por ciento de trabajadores en dicha jornada.

La norma reglamentaria (D.S. 003-88-TR) precisó que:

Artículo 32°.- Los porcentajes del personal de período de prueba y con jornada inferior a cuatro horas diarias, serán determinados en función de cada centro de trabajo con que cuente el empleador.

Esta regulación no responde a la función y fines que cumple el tiempo parcial, sino al interés de reducir el colectivo que se encontraba excluido del ámbito subjetivo de esta ley, que excluía a los trabajadores con jornada inferior a cuatro horas.

2. La regulación actual de la contratación por jornada inferior a cuatro horas

2.1.- La eliminación de límites para la contratación. A través de la Ley de Fomento del Empleo (12.11.91), se modifica la regulación existente y se eliminan los límites numéricos:

Artículo 37°.- (...) Pueden celebrarse por escrito contratos a tiempo parcial, sin limitación alguna.

Esta disposición se mantiene en la actual Ley de Productividad y Competitividad Laboral:

Artículo 4°.- (...)También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

Como se advierte, la norma se refiere a la formalidad escrita del contrato y a la ausencia de límites cuantitativos para la contratación. En nuestra opinión, la frase "*sin limitación alguna*" se dirige a enfatizar que no existe límite numérico para la contratación como existía en la regulación anterior, de tal forma que no se trata de una contratación excepcional sino de una contratación abierta.

Una segunda interpretación consistiría en asumir que esta norma extiende una partida de nacimiento a todo tipo de contratación a tiempo parcial sin limitación horaria, es decir, que pueden celebrarse contratos por cualquier jornada inferior a la normal. No se trataría de una limitación al número de contratos sino una apertura al número de horas sin referencia a las cuatro horas, por ejemplo. Sin embargo,

dada la exigencia de cuatro horas en otras disposiciones para acceder a beneficios laborales es difícil aceptar esta interpretación.

2.2.- Formalidad del contrato a tiempo parcial.- La regla de formalidad se encuentra prevista en el artículo 4 antes citado y en el Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, según el cual:

> *Artículo 13°.- El contrato a tiempo parcial será celebrado necesariamente por escrito. Dicho contrato será puesto en conocimiento, para su registro, ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, en el término de quince (15) días naturales de su suscripción.*

En este caso se exige una formalidad escrita para el contrato de carácter ad probationem es decir, que admite prueba en contrario. No se trata de una formalidad esencial (ad solemnitatem) como requisito de validez del acto.

La comunicación al Ministerio de Trabajo tiene fines exclusivos de registro y no de control de la legalidad de su contenido y efectos.

2.3.- Ausencia de definición del tiempo parcial – Como se desprende de la regulación actual, no hay una definición legal del contrato a tiempo parcial, lo que origina la existencia de un modelo abierto de contratación en el que se distinguen dos tipos de contratos a tiempo parcial: aquellos con jornada inferior a cuatro horas para los cuales existen normas de restricción a determinados beneficios laborales y aquellos con una jornada superior a cuatro horas pero inferior a la que se realiza a tiempo completo.

En tanto no existe regulación que establezca sus notas típicas, pero sí su incorporación en la legislación como figura contractual, la contratación a tiempo parcial queda sujeta al pacto individual y a los fundamentos doctrinales que deben ser aplicados de acuerdo al marco constitucional de la igualdad ante la ley y su expresión a través de la equiparación.

III. La regulación particular de los beneficios laborales en los trabajadores a tiempo parcial

3.1.- La regla de la equiparación con el trabajador a tiempo completo.- Los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a todos los beneficios laborales, salvo que la norma que regula su percepción exija una jornada superior a cuatro horas diarias. Así lo precisó el artículo 11 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo:

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.

Aunque de carácter reglamentario y no legal, se recoge aquí la regla de la equiparación de beneficios con los trabajadores a jornada completa, introduciendo un requisito mínimo de número de horas que desnaturaliza tal equiparación como expresión del principio constitucional de igualdad ante la ley, no sólo en relación con los trabajadores a jornada completa - en tanto no existe una razón objetiva de diferenciación -, sino fundamentalmente en relación con otros trabajadores a tiempo parcial que podrían laborar en jornada superior a las cuatro horas diarias e inferior a la vigente en el centro de trabajo. Si bien puede sostenerse que la contratación en tiempo superior a cuatro horas diarias es escasa en la práctica empresarial como contrato a tiempo parcial se configuraría una distinción de acceso a beneficios que no se basa en una razón objetiva de diferenciación del trabajador en función de la jornada.

La aplicación del tiempo laborado (y no propiamente de cuatro horas) podría hacerse en aquellos supuestos en los que sea factible aplicar un criterio de proporcionalidad para la equiparación de derechos, es decir, se trata de los mismos beneficios pero en distinta cuantía. Ello, en el caso peruano, sólo podría realizarse respecto de la remuneración mínima vital y de las utilidades (que se abona en función de las horas), pero los otros beneficios se abonan en función de la remuneración percibida o de otras variables que no comparan el tiempo parcial y el completo y que, por tanto, afectarían el principio constitucional de igualdad en tanto no existe una razón objetiva de diferencia.

A nuestro entender, la regla de las cuatro horas no sustenta una diferenciación objetiva entre los trabajadores para tales beneficios y, por tanto, no representa una excepción concordante con las reglas constitucionales de igualdad, de equiparación o de proporcionalidad.

3.2.- La aplicación de la regla de la equiparación y proporcionalidad a los beneficios laborales .- Según la norma reglamentaria corresponderían al trabajador todos los beneficios laborales a excepción de aquellos para los que se exige un tiempo de cuatro horas. En tal sentido, corresponderían el pago de la asignación familiar, del seguro de vida, las gratificaciones legales y las utilidades, en tanto que la compensación por tiempo de servicios, las vacaciones y la protección contra el despido arbitrario exigen una labor de cuatro horas. En el caso de la remuneración mínima vital la regla es la de la proporcionalidad en función del tiempo trabajado

en jornada inferior a cuatro horas, mientras que para el caso de las utilidades se aplica la regla de la proporcionalidad en función de la jornada trabajada.

La regulación sobre asignación familiar de origen legal y el seguro de vida no contienen ninguna previsión en cuanto a la jornada parcial y, por tanto, se aplican al trabajador a tiempo parcial.

En el caso de las *gratificaciones*, el Decreto Supremo N° 005-2002-TR, reglamentario, señala expresamente en su artículo 1°:

"La Ley se aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, entendiéndose por las modalidades de contrato de trabajo, referidos por el artículo 1° de la Ley a, a los contratos de trabajo a plazo indeterminado, a los contratos de trabajo sujetos a modalidad y ***de tiempo parcial****".*

Esta referencia es reiterativa en tanto que la regla general es la de extensión de derechos.

Para el caso de *utilidades,* el artículo 5° del Decreto Legislativo N° 892 reconoce la regla de la proporcionalidad del beneficio.

"Tienen derecho a participar en las utilidades todos los trabajadores que hayan cumplido la jornada máxima de trabajo establecida en la empresa, sea a plazo indefinido o sujetos a cualquiera de las modalidades contempladas por el Título III del Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.

Los trabajadores con jornada inferior a la máxima establecida, participarán en las utilidades en forma proporcional a la jornada trabajada*".*

Es decir, no sólo es aplicable el beneficio sino que la aplicación se realiza de modo proporcional al tiempo trabajado. Se advierte en este caso que la proporcionalidad supone la aplicación del beneficio como consecuencia de la equiparación.

Similar referencia debe hacerse respecto de la Remuneración Mínima Vital, que también se aplica de modo proporcional al tiempo laborado en tiempo inferior a cuatro horas. Al respecto, precisa el artículo 3° del Decreto Supremo N° 16 del 31.10.62 que si el trabajador labora *"menos de cuatro horas diarias, no podrá recibir sueldo o salario inferior al equivalente a la parte proporcional del mínimo establecido, tomándose como base para este cálculo el correspondiente a la jornada diaria normal de trabajo."*

3.3.- *Beneficios excluidos.-* Los trabajadores contratados a tiempo parcial no gozan beneficios laborales que, por ley expresa, exigen para su percepción del cumplimiento de una jornada inferior a cuatro horas diarias o que en promedio no exceda de 20 horas por semana.

Desde una perspectiva estrictamente normativa los trabajadores a tiempo parcial por menos de cuatro horas diarias no gozan de protección contra el despido arbitrario y no tienen derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios ni al descanso vacacional.

3.3.1.- Compensación por tiempo de servicios.- El T.U.O. del Decreto Legislativo N° 650, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR señala en su artículo 4° que:

"Sólo están comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas".

Se hace una exclusión del trabajador con jornada diaria inferior a cuatro horas, exclusión que viene de la regulación anterior y la propia Ley 4916. Sin embargo, no hay una razón que justifique la limitación salvo la tradición normativa, ya que podría abonarse el beneficio en función de la remuneración percibida por el trabajador de modo que no se le restrinja este acceso.

3.3.2.- Protección contra el despido arbitrario.- La LPCL dispone en su artículo 22° que:

"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".

En estricto, la protección contra el despido arbitrario contemplada en la ley no alcanza a los trabajadores contratados a tiempo parcial contratados en tiempo inferior a cuatro horas diarias. Sin embargo, no existe una razón de carácter objetivo para justificar la distinción entre los trabajadores puesto que lo que se sanciona en el despido arbitrario es la conducta antijurídica del empleador en la terminación del contrato, lo cual es independiente del número de horas que se labore. Lo contrario sería convalidar el despido incausado, y la ausencia total de protección para el trabajador a tiempo parcial en tanto que no tendría derecho ni a la indemnización ni a la reposición a través del despido nulo, ni a alguna prestación reparadora.

Esta regulación no guarda concordancia con el artículo 2, inciso 2, de la Constitución Política que acoge el principio de igualdad ante la ley, con el

artículo 27° según el cual "la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario", pues en este caso no existiría ninguna protección sino una directa exclusión y con el artículo 23 sobre el derecho al empleo[21].

3.3.3.- Descanso vacacional.- El Decreto Legislativo N° 713 establece que para efectos del récord vacacional se considera como días efectivos de trabajo a la jornada ordinaria mínima de cuatro horas, lo que excluiría a las jornadas menores a aquella. El Reglamento señala que "tienen derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro (04) horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el récord previsto en el artículo 10 del Decreto Legislativo". La anterior regulación debe complementarse con la Constitución Política (artículo 25) que reconoce el derecho de los trabajadores al descanso anual y con el Convenio N° 52 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a vacaciones anuales pagadas, ratificado por el Perú, que precisa en su artículo 2°.1, que " toda persona a la que se aplique el presente convenio tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborales, por lo menos."

Ni la Constitución ni el Convenio excluyen a los trabajadores que laboran menos de cuatro horas y, por tanto, tendrían derecho al descanso vacacional.

IV. El anteproyecto de Ley General de Trabajo

El Anteproyecto ubica al contrato de trabajo a tiempo parcial en el Capítulo V relativo a los contratos de trabajo especiales, lo que refleja la asunción de una categoría distinta del régimen común. El rasgo distintivo de esta contratación es la jornada reducida y en virtud de este rasgo se propone una regulación especial, pero no se establece una diferencia sustancial con el régimen general del contrato de trabajo ni con los trabajadores a tiempo completo.

---

[21] Ello se ratifica con el criterio del Tribunal Constitucional en cuanto a la interpretación del derecho al trabajo y el derecho a la protección contra el despido arbitrario. Sentencias de fecha 11 de julio 2002. Exp. 1124-2001-AA/TC (Lima) en la acción de amparo seguida por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú y la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú contra Telefónica del Perú, su aclaratoria de fecha 16 de septiembre del 2002; y la sentencia de fecha 13 de marzo del 2003 (Exp. 976-2001-AA/TC - Huánuco) en la acción de amparo seguida por Eusebio Llanos Huasco contra Telefónica del Perú S.A.

A continuación se desarrollan unos breves comentarios siguiendo el orden del articulado.

1.- Definición

Artículo 29° *Definición*

Por el contrato a tiempo parcial el trabajador se obliga a prestar servicios durante un número de horas al día o a la semana inferior a la jornada ordinaria de trabajo vigente en el centro de trabajo o, en su defecto, a la jornada máxima establecida legalmente.

Por primera vez en la legislación peruana se acogería una definición del contrato de trabajo a tiempo parcial que en este caso tiene tres elementos:

1.1.- La unidad cronológica: la hora.- La propuesta restringe la contratación a tiempo parcial a un número de horas al día o a la semana y no acoge la posibilidad que el tiempo parcial pueda configurarse en función de un módulo diferente a la hora, como por ejemplo, uno o varios días a la semana. Adopta, pues, un modelo exclusivo de tiempo parcial horizontal dejando de lado el vertical, que daría margen mayor de aprovechamiento de las ventajas de esta figura para ambas partes.

1.2.- El módulo temporal de ubicación de la unidad cronológica: el día o la semana.- El segundo elemento se circunscribe a la ubicación de las horas en el día o a la semana. No cabe la posibilidad de que las horas se ubiquen en un período mayor al día o a la semana, como por ejemplo horas al mes o al bimestre.

1.3.- El módulo temporal de comparación: la jornada del centro de trabajo o la jornada máxima legal.- El referente comparativo es la jornada del centro de trabajo y sólo en defecto de ésta será la jornada máxima legal. En nuestra opinión, resulta innecesaria la referencia a la jornada máxima legal en tanto que la jornada del centro de trabajo debe ajustarse a la máxima legal. La redacción daría lugar a asumir que si hay varias jornadas en el centro de trabajo se aplicaría la máxima legal, lo cual no es correcto pues la comparación debe hacerse con el trabajador a tiempo completo en "situación comparable", expresión utilizada por el Convenio N° 175 de la OIT y que comprende otras situaciones como las que se originan cuando hay grupos de trabajadores con jornadas diferentes, situación no comprendida en el ALGT. La "situación comparable" permite realizar la comparación con el grupo de trabajadores que corresponde y no en general con la jornada del centro de trabajo.

La propuesta mantiene el esquema de jornada máxima legal de 8 horas diarias o 48 semanales contenido en el artículo 228 relativo a la duración máxima de la jornada, y en la Constitución Política en tanto que en el caso de jornadas atípicas el "*promedio de horas laboradas*" no puede superar el máximo legal precisando que el período completo para aplicar el promedio de horas laborales no puede exceder de seis (6) semanas. Un cambio en esta propuesta del tiempo parcial significa en el fondo una flexibilidad en el cómputo de la jornada de trabajo, de modo que el promedio de 8 horas diarias o 48 semanales pueda lograrse en períodos superiores a 6 semanas y que éstos sean de carácter general y no excepcional.

En suma, se trata de un concepto abierto en el que es posible comprender toda jornada inferior a la que realiza el trabajador a tiempo completo en situación comparable.

2.- Clases de contrato a tiempo parcial y formalidad

Artículo 30° *Duración y forma del contrato*

El contrato de trabajo a tiempo parcial puede celebrarse por tiempo indeterminado o por duración determinada, en los supuestos previstos por esta Ley para esta clase de contratación. Este contrato será celebrado necesariamente por escrito, y se registrará ante la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince (15) días siguientes a su suscripción.

Se incluyen aquí dos normas: la primera, relativa a las clases de contratos de acuerdo a su duración, siguiendo la regla general de contratación; la segunda, en relación con la exigencia de forma escrita y la comunicación a la Autoridad de Trabajo.

2.1.- Clases de contrato a tiempo parcial.- El ALGT clasifica al contrato en función a su duración, remitiéndolo a la regla general de los contratos laborales que distingue entre tiempo indeterminado y duración determinada. En este último caso la contratación se sujeta a requisitos formales (contrato escrito) y sustantivos (causa de temporalidad).

Esta referencia a la duración ratifica la consideración del contrato a tiempo parcial como figura autónoma y es este contrato el que puede tener una duración indefinida o a plazo fijo. Adviértase que no se trata entonces del supuesto inverso, es decir, de un contrato de duración indefinida o a plazo fijo que contenga una cláusula de reducción de jornada, lo cual se presta a confusión.

Al mismo tiempo, y como la estadística parece mostrar (Anexo 3), en el tiempo parcial por jornada inferior a cuatro horas diarias hay una marcada preferencia por la contratación a tiempo indeterminado sobre la contratación a plazo fijo.[22]

No obstante, el ALGT no acoge otras formas de contratación a tiempo parcial que se articulan con la política de empleo y que han tenido desarrollo en otras experiencias. Nos referimos al puesto de trabajo compartido[23] entre dos o más trabajadores que a su vez admite modalidades como: (i) trabajo compartido (job sharing) en el cual trabajadores a tiempo parcial de idéntica calificación *"se reparten las horas de un trabajo a tiempo completo y las responsabilidad del mismo"*.[24]; (ii) trabajo en pareja (job pairing), en el que cada trabajador es responsable de las tareas del puesto de trabajo que se comparte; y, (iii) trabajo partido (job splitting), en el que el reparto de trabajo se realiza para cada trabajador tomando en cuenta su especialidad y competencia y en el que un puesto de trabajo a tiempo completo se divide en dos puestos a tiempo parcial. [25]

Otra clasificación distingue además entre contratos a tiempo parcial en función de los horarios de trabajo y su adecuación a la empresa, en función del ciclo de vida para adaptar la contratación a las necesidades de la empresa y las preferencias de los trabajadores, por la duración de la jornada, por la duración del contrato y por el grado de voluntariedad del trabajador.[26]

2.2.- *Forma del contrato a tiempo parcial.*- El ALGT exige que el contrato se realice por escrito y que se registre ante la Autoridad de Trabajo dentro de los 15 días de su suscripción.

La obligatoriedad de forma escrita debe ser concordada con el artículo 14° del ALGT que señala lo siguiente:

---

[22] Ello se aprecia en el Anexo N° 3 en una proyección para Lima Metropolitana que no necesariamente se refiere a contrataciones de tiempo parcial de carácter formal y comunicadas al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

[23] SENISE BARRIO. Obra citada. Página 142 y siguientes.

[24] SENISE BARRIO. Obra citada. Página 143.

[25] Esta modalidad se regula en España a través de los contratos de relevo y la jubilación parcial, en el que uno de los trabajadores se está incorporando a la empresa y el otro se prepara para la jubilación, pero durante un tiempo previo a su cese presta servicios a tiempo parcial.

[26] Un recuento actualizado y con datos estadísticos en SENISE BARRIO. Obra citada. Página 142 y siguientes.

Forma del contrato

El contrato de trabajo se puede celebrar por escrito o verbalmente.

Se celebran por escrito los contratos de trabajo cuando así lo disponga la ley y, en todo caso, los contratos de duración determinada, a tiempo parcial, a domicilio, de extranjeros y los formativos.

La omisión de la forma escrita, excluye al contrato de trabajo de las normas específicas aplicables a dichas modalidades.

En aplicación de esta disposición la ausencia de forma escrita en el contrato a tiempo parcial determinaría su exclusión del régimen del contrato a tiempo parcial y, en consecuencia, su consideración como un contrato a tiempo completo y de duración indefinida, características propias de la contratación común y no especial. Ello, a nuestro juicio, sólo se podría configurar respecto de la duración del contrato, pero no podría modificar el tiempo de trabajo con jornada inferior a la ordinaria. Es decir, el contrato debe seguir siendo un contrato a tiempo parcial, si se acredita en la práctica que tiene esta condición.

La omisión de la forma escrita no origina la nulidad ni la ineficacia del contrato, sino su consideración como un contrato común y no especial. En realidad, el contrato de trabajo tiene plenos efectos y no existe propiamente una exigencia de forma ad solemnitatem, que afecte la validez del contrato. Como bien lo dice el artículo 14 del ALGT, "*la omisión de la forma escrita excluye al contrato del trabajo,*" lo que supone su existencia como contrato, pero no su consideración como un contrato especial.

Aunque la sanción no sea la nulidad o invalidez del contrato, el ALGT se dirige a excluir al contrato de trabajo de normas específicas aplicables a dichas modalidades. Esta exclusión debe ser reputada ad probationem en tanto que de acreditarse en los hechos el tiempo parcial no podrá ser asimilado a un contrato por jornada completa, puesto que la exclusión de las normas específicas de la modalidad no puede modificar la naturaleza de las cosas.

Por ello, consideramos que la formalidad escrita es una exigencia ad probationem, es decir, se trata de una presunción que admite prueba en contrario, que consiste precisamente en acreditar en los hechos la contratación bajo esta modalidad.

Una aplicación concordada de ambas disposiciones (artículo 14° y artículo 30°, segunda parte, del ALGT) lleva a concluir que la forma escrita no es un requisito de validez del contrato, ni del tiempo parcial. De no cumplirse con la forma escrita se genera la presunción de que el contrato es a jornada completa y de dura-

ción indefinida, presunción que admite prueba en contrario.

El registro del contrato no constituye un requisito de validez del mismo, pues tiene fines de información y de estadística. No obstante, puede generarse una infracción administrativa por este incumplimiento.

3.- Equiparación y seguridad social

Artículo 31° *Derechos de los trabajadores*

Los trabajadores contratados a tiempo parcial gozan de los derechos que la ley reconoce a los trabajadores contratados a tiempo completo, con excepción de aquellos para cuya percepción se exija laborar un número mínimo de horas.

Estos trabajadores tienen la condición de asegurados obligatorios en los sistemas de seguridad social, debiendo calcularse las aportaciones sobre la base de la remuneración efectivamente percibida en función del tiempo trabajado. Para determinar los períodos de aportación se computarán exclusivamente las horas trabajadas

Aquí se regulan dos normas: por un lado, la extensión de los derechos del trabajador a tiempo completo y, por otro lado, el régimen de seguridad social para el caso especial de estos trabajadores, pues su régimen por horas no coincide con las reglas del sistema de seguridad social que están diseñadas en función del trabajador con jornada completa.

3.1.- Equiparación de derechos y excepción. – Por primera vez, con rango legal, se acogería una regla de equiparación de derechos, que constituye una expresión del principio constitucional de igualdad. Debe destacarse que no se trata de la equiparación con los trabajadores en general sino con los trabajadores a tiempo completo. La regla general propuesta es la equiparación de derechos y la excepción - en la que no se aplica la equiparación - se presentaría en aquellos casos en los que para la percepción de los derechos se exija laborar un número mínimo de horas.

La equiparación comprende como regla general, los beneficios de carácter cuantitativo (económicos) y cualitativos, las condiciones de trabajo y de empleo y, en general, todas aquellas prestaciones a las que tiene derecho el trabajador a tiempo completo.

La excepción se produce en aquellos casos en los que se exige un número de horas para la percepción de los derechos. En estos casos la equiparación no puede producirse de modo directo sino que requiere de una proporcionalidad, es decir, de

una extensión especial en razón del número de horas, extensión que se aplica a los casos de beneficios económicos.

El ALGT exige un número de horas para la percepción de la remuneración mínima vital, al señalar que *"En caso de jornada inferior o de trabajo por horas, la remuneración mínima se abona en forma directamente proporcional al tiempo efectivo trabajado"*. Adviértase que en este caso se señala expresamente que se tendrá derecho al beneficio en forma proporcional, precisión que no realiza el artículo 31° del ALGT dando lugar a que pueda asumirse una línea de interpretación, según la cual no procede la equiparación cuando se exija un número mínimo de horas.

Es decir, la excepción de la equiparación no se dirige en estricto a aplicar la proporcionalidad, sino que aparece redactada como una regla de exclusión de beneficios. Sin embargo, en caso que no se establezca un número mínimo de horas en otras materias, se aplicaría la regla general de equiparación sin excepciones, lo cual podría llevar a situaciones extremas, como el reconocimiento de un beneficio íntegro para el trabajador a tiempo parcial que desnaturaliza la propia contratación a tiempo parcial. Ante este supuesto podría entenderse que la regla de proporcionalidad se desprende de la equiparación misma y, por tanto, sería aplicable sin necesidad de regla expresa.

Una precisión en la redacción de la norma sería aconsejable para establecer la regla de la proporcionalidad, y descartar la exclusión de derechos.

3.2.- La seguridad social de los trabajadores a tiempo parcial.- Dejando de lado la discusión de la consideración del sistema privado de pensiones como parte de la seguridad social, es importante la propuesta del ALGT para establecer un mecanismo especial para los trabajadores a tiempo parcial, que se asienta en dos elementos:

(i) La remuneración asegurable se establece teniendo en cuenta el monto de la remuneración en función de las horas laboradas, lo que significa un reconocimiento de la característica especial de este tipo de contratación y un cambio en la exigencia de una remuneración mínima asegurable para este colectivo. Al respecto *"probablemente, la regla más relevante sobre la seguridad social de los trabajadores a tiempo parcial es la que se refiere a la cotización, también parcial, en la medida en que, lógicamente, de ella se derivan las restantes particularidades, relativas a la base reguladora y a los períodos de carencia"*[27].

27*GONZALEZ DEL REY RODRÍGUEZ, Ignacio.* La Seguridad Social de los Trabajadores a Tiempo Parcial. *Tirant Lo Blanch. Valencia. 1998. Página 81.*

(ii) Que el cálculo de los períodos de aportación se realizará en función de las horas trabajadas y no del módulo temporal día, que podría dar lugar a perjuicios para el trabajador a tiempo parcial si el cálculo se realiza en días comprendiendo a las horas.

Esta regla debe ser objeto de un tratamiento especial en las normas de la seguridad social tanto en el Sistema Nacional de Pensiones para efectos de precisar la antigüedad del trabajador, como en las prestaciones de salud, en tanto que su aporte en términos cuantitativos no sería similar al del trabajador a tiempo completo. Ello también debe aplicarse al Sistema Privado de Pensiones y a las Entidades Prestadoras de Salud a fin de unificar el tratamiento.

Anexo 1

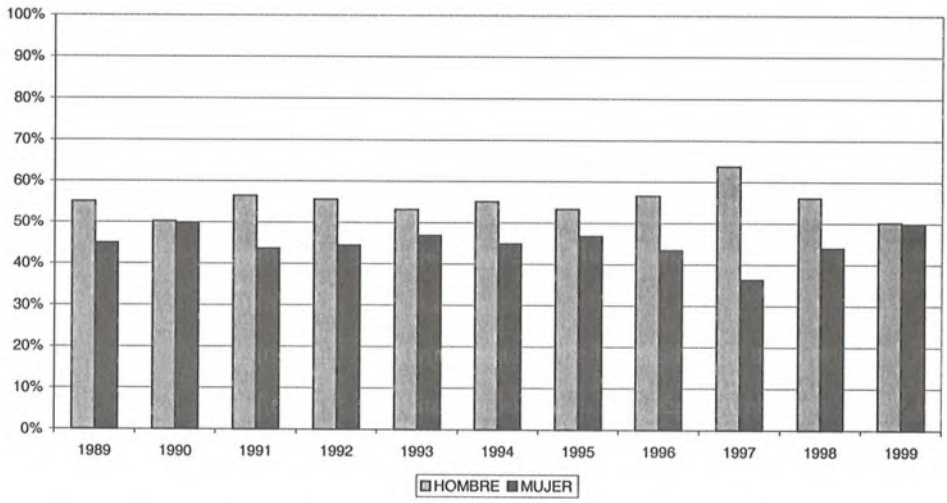
Lima Metropolitana: PEA ocupada asalariada que en promedio trabaja 4 horas o menos por sexo según diversas variables, 1989 a 1999

Año		Sexo Hombre	%	Total Mujer	%
1989	22983	**55.1%**	18761	**44.9%**	**41744**
1990	63141	**50.2%**	62580	**49.8%**	**125721**
1991	64790	**56.3%**	50197	**43.7%**	**114987**
1992	49564	**55.6%**	39653	**44.4%**	**89217**
1993	56872	**53.1%**	50157	**46.9%**	**107029**
1994	27238	**55.1%**	22197	**44.9%**	**49435**
1995	35524	**53.3%**	31146	**46.7%**	**66670**
1996	55917	**56.6%**	42903	**43.4%**	**98820**
1997	82161	**63.7%**	46809	**36.3%**	**128970**
1998	62827	**56.0%**	49277	**44.0%**	**112104**
1999	57374	**50.2%**	56868	**49.8%**	**114242**

Fuente: Convenio MTPE - INEI. Encuesta Nacional de Hogares.
Investigación del autor en curso.

ANEXO 2

Evolución de la contratación inferior a 4 horas en Lima Metropolitana por sexo. 1989 a 1999.



Fuente: Convenio MTPE - INEI. Encuesta Nacional de Hogares.

Elaboración propia.

Lima Metropolitana: PEA ocupada asalariada que en promedio trabaja 4 horas o menos por sexo según diversas variables. 1989 a 1999.

Año	Modalidad de contratación	Sexo				Total	%
		Hombre	%	Mujer	%		
1989	Indefinido o permanente	6268	**64%**	3474	**36%**	**9742**	**30%**
	Plazo fijo o temporal	12535	**56%**	9728	**44%**	**22263**	**70%**
1990	Indefinido o permanente	23449	**58%**	17107	**42%**	**40556**	**91%**
	Plazo fijo o temporal	522	**13%**	3620	**87%**	**4142**	**9%**
1991	Indefinido o permanente	17272	**67%**	8588	**33%**	**25860**	**82%**
	Plazo fijo o temporal	2524	**44%**	3206	**56%**	**5730**	**18%**
1992	Indefinido o permanente	14677	**65%**	8036	**35%**	**22713**	**69%**
	Plazo fijo o temporal	4248	**42%**	5817	**58%**	**10065**	**31%**
1993	Indefinido o permanente	14581	**56%**	11326	**44%**	**25907**	**80%**
	Plazo fijo o temporal	3248	**50%**	3212	**50%**	**6460**	**20%**
1994	Indefinido o permanente	2138	**32%**	4616	**68%**	**6754**	**49%**
	Plazo fijo o temporal	4881	**70%**	2077	**30%**	**6958**	**51%**
1995	Indefinido o permanente	2734	**44%**	3429	**56%**	**6163**	**49%**
	Plazo fijo o temporal	3783	**59%**	2591	**41%**	**6374**	**51%**
1996	Indefinido o permanente	16310	**49%**	16752	**51%**	**33062**	**50%**
	Plazo fijo o temporal	17760	**54%**	14880	**46%**	**32640**	**50%**
1997	Indefinido o permanente	24102	**72%**	9259	**28%**	**33361**	**59%**
	Plazo fijo o temporal	13860	**61%**	8862	**39%**	**22722**	**41%**
1998	Indefinido o permanente	24458	**68%**	11732	**32%**	**36190**	**73%**
	Plazo fijo o temporal	8074	**61%**	5231	**39%**	**13305**	**27%**
1999	Indefinido o permanente	15758	**48%**	17351	**52%**	**33109**	**76%**
	Plazo fijo o temporal	5357	**52%**	4940	**48%**	**10297**	**24%**

Fuente: Convenio TPE - INEI. Encuesta Nacional de Hogares. Elaboración Propia

ANEXO 4

Cuadro comparativo sobre materias del contrato a tiempo parcial: Regulación actual y Anteproyecto de Ley General de Trabajo

Materia	Regulación Actual	Anteproyecto LGT
Definición	No se define.	Artículo 29°. Por el contrato de trabajo a tiempo parcial el trabajador se obliga a prestar servicios durante un número de horas al día o a la semana inferior a la jornada ordinaria de trabajo vigente en el centro de trabajo o, en su defecto, a la jornada máxima establecida legalmente.
Duración No se precisa.	Se aplicaría la regulación común para el trabajador a tiempo completo, que distingue entre Contratos de Duración Indefinida y Contratos Sujetos a Modalidad.	Artículo 30°. (primer párrafo) El contrato de trabajo a tiempo parcial puede celebrarse por tiempo indeterminado o por duración determinada, en los supuestos previstos por esta Ley para esta clase de contratación.
Forma	Reglamento. Ley de Fomento del Empleo. Artículo 13°. El contrato de tiempo parcial será celebrado necesariamente por escrito. Dicho contrato será puesto en conocimiento, para su registro, ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, en el término de quince (15) días naturales de su suscripción.	Artículo 30°. (segundo párrafo) Este contrato será celebrado necesariamente por escrito, y se registrará ante la autoridad administrativa de trabajo dentro de los (15) días siguientes a su suscripción.
Equiparación	Reglamento. Ley de Fomento del Empleo. 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. 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.	Artículo 31°. (primer párrafo) Los trabajadores contratados a tiempo parcial gozan de los derechos que la ley reconoce a los trabajadores contratados a tiempo completo, con excepción de aquellos para cuya percepción se exija laborar un número mínimo de horas.

Materia	Regulación Actual	Anteproyecto LGT
Seguridad Social	*Sistema Privado de Pensiones.* Artículo 38° del Reglamento. Los trabajadores que desempeñen sus labores en el país, cualquiera sea la naturaleza del trabajo que desarrolle. *Decreto Supremo N° 179-91-PCM del 07.12.91* Artículo 2°. La remuneración mínima asegurable mensual sobre la que se pagará las aportaciones por cada empleado para el Sistema Nacional de Pensiones del Decreto Ley N° 19990 y para el Régimen de Prestaciones de Salud del Decreto Ley N° 22482, no podrá ser inferior a la remuneración mínima que por disposición legal debe percibir el trabajador por la labor efectuada dentro de la jornada máxima legal o contractual. Cuando no se realice la jornada máxima legal o no se trabaje la totalidad de días de la semana o del mes, la aportación se calculará sobre lo realmente percibido, siempre que se mantenga la proporcionalidad con la remuneración mínima con la que debe retribuirse a un trabajador, conforme a las normas legales sobre el particular.	Artículo 31°. (segundo párrafo) Estos trabajadores tienen la condición de asegurados obligatorios en los sistemas de seguridad social, debiendo calcularse las aportaciones respectivas sobre la base de la remuneración efectivamente percibida en función del tiempo trabajador. Para determinar los períodos de aportación se computarán exclusivamente las horas trabajadas.
Compensación por Tiempo de Servicios	*TUO Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.* Artículo 4°. Sólo están comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas.	No se establece exigencia. Correspondería el beneficio en función de la remuneración percibida.
Protección contra el despido arbitrario	*Ley de Productividad y Competitividad Laboral.* Artículo 22°. Se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas diarias, señalado en el Artículo 4 de la Ley, en los	No hay referencia. Correspondería el pago del beneficio en función al monto de la remuneración.

Materia	Regulación Actual	Anteproyecto LGT
	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. Si la jornada semanal es inferior a cinco (5) días, el requisito a que se refiere el párrafo anterior se considerará cumplido cuando el trabajador labore veinte (20) horas a la semana, como mínimo.	
Vacaciones	Convenio 52 de la OIT. Vacaciones anuales pagadas. Artículo 2°. 1. Toda persona a la que se aplique el presente Convenio, tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables, por lo menos. Decreto Legislativo 713. Ley de Descansos Remunerados. Artículo 12°. Para efectos de récord vacacional se considera como días efectivos del trabajo los siguientes: a) La jornada ordinaria mínima de cuatro horas. b) La jornada cumplida en día de descanso cualquiera que sea el número de horas laborado. Artículo 11°. Reglamento Ley de Descansos Remunerados. Tiene derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro (04) horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el récord previsto en el Artículo 10° del Decreto Legislativo.	No se precisa. Correspondería el beneficio sin requisito de tiempo superior a cuatro (4) horas.
Gratificaciones	*Reglamento de la ley 27735. Decreto Supremo N° 005-2002-TR.* Artículo 1°. Ámbito de aplicación. La ley se aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, entendiéndose por las modalida-	No se hace referencia. Corresponde el beneficio.

Materia	Regulación Actual	Anteproyecto LGT
	des de contrato de trabajo referidos por el artículo 1° de la ley, a los contratos de trabajo a plazo indeterminado, los contratos de trabajo sujetos a modalidad y de tiempo parcial. También tienen derecho los socios – trabajadores de las cooperativas de trabajadores.	
Asignación familiar legal	No se precisa. Correspondería al beneficio a razón del 10% de la Remuneración Mínima Vital.	Artículo 179°. (segundo párrafo) El monto de la asignación familiar es equivalente a diez por ciento (10%) de la remuneración mínima vital. Para quien percibe menos de la remuneración mínima vital por no trabajar en jornada ordinaria completa, la asignación es equivalente a diez por ciento (10%) de su remuneración.
Utilidades	*Decreto Legislativo N° 892.* Artículo 5°. Tienen derecho a participar en las utilidades todos los trabajadores que hayan cumplido la jornada máxima de trabajo establecida en la empresa, sea plazo indefinido o sujetos a cualquiera de las modalidades contempladas por el título 3 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. Los trabajadores con jornada inferior a la máxima establecida, participarán en las utilidades en forma proporcional a la jornada trabajada. *Decreto Supremo N° 009-98-TR. Reglamento Ley de Utilidades.* Artículo 2°. (tercer párrafo) Para estos efectos se consideran trabajadores a aquellos que hubieran sido contratados directamente por la empresa, ya sea mediante contrato por tiempo indeterminado, sujeto a modalidad o a tiempo parcial. Artículo 4°. (segunda parte) Tratándose de trabajadores que laboran a tiempo parcial, se sumará el número de horas laboradas de acuerdo a su jornada, hasta completar la jornada ordinaria de la empresa.	Se hace referencia al cómputo por horas. Artículo 203°. La participación en utilidades se distribuye en la forma siguiente: 1. Cincuenta por ciento (50%) en proporción al número total de horas trabajadas de manera real y efectiva en el respectivo ejercicio; y, 2. Cincuenta por ciento (50%) en proporción a las remuneraciones individuales.

Materia	Regulación Actual	Anteproyecto LGT
Remuneración mínima vital	*Decreto Supremo N° 16 del 31.10.62* Artículo 3°. Gozan del total del sueldo o salario mínimo los trabajadores que laboran una jornada normal entendiéndose como tal la jornada máxima legal o contractual. Cuando por la naturaleza del trabajo o por convenio, el servidor labore menos de cuatro horas diarias, no podrá percibir sueldo o salario inferior al equivalente de la parte proporcional del mínimo establecido, tomándose como base para este cálculo el correspondiente a la jornada diaria normal de trabajo.	Artículo 172°. Remuneración vital es la cantidad menor fijada con arreglo a ley a que tiene derecho todo trabajador que labora una jornada ordinaria de trabajo completa. Se entiende por tal la que se cumple usualmente en la empresa o centro de trabajo. En caso de jornada inferior o de trabajo por horas, la remuneración mínima se abona en forma directamente proporcional al tiempo efectivo trabajado. Cuando la remuneración es variable, debe garantizarse una cuantía no inferior a la remuneración mínima vital, en una jornada ordinaria de trabajo.
Derechos Colectivos	Sin referencias. No tienen limitación respecto al tiempo trabajado.	Sin referencias. No tienen limitación en función al tiempo de trabajo.