

# EL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

---

JOAQUÍN A. DE LOS RÍOS DE LA TORRE

---

## I. INTRODUCCIÓN

---

El presente artículo procede a explicar el Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial, pasando por la interpretación inicial del Contrato de Trabajo en general. Se detalla los beneficios con los que cuenta un trabajador a tiempo parcial, así como también se presentan los supuestos en los que su celebración se desnaturaliza, permitiendo al trabajador percibir todos los beneficios que en su modalidad a tiempo parcial estaba impedido.

## II. CONTRATO DE TRABAJO Y SUS CLASES

---

Es importante comprender que es el Contrato de Trabajo en general, toda vez que permitirá comprender de una manera más clara al Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial.

Los contratos de trabajo en el Perú, son comúnmente clasificados en típicos y atípicos, siendo su diferenciación basada en la duración y en la jornada.

Por lo tanto, cuando se acuerda una duración indeterminada o indefinida, nos encontramos frente al supuesto de un contrato típico y cuando el contrato es celebrado a plazo fijo es conocido como atípico (conocido en nuestra legislación como “contratos de trabajo sujetos a modalidad”).

Asimismo, cuando la jornada de trabajo se encuentra en el máximo legal, nos encontramos frente a un contrato típico, pero cuando la jornada laboral es menor a la ordinaria o habitual del centro laboral, nos encontramos frente a un contrato de trabajo atípico. En este último supuesto se encuentra el Contrato a Tiempo Parcial, sin embargo, en nuestra legislación la jornada deberá ser menos a cuatro (4) horas diarias.

Consideramos que el Contrato de Trabajo da inicio a la relación laboral, generando una serie de derechos y beneficios a las dos partes y procede a regular las condiciones dentro de las cuales se desarrollará dicha relación laboral. Además, se entiende que el Contrato de Trabajo es considerado como aquel acto jurídico en virtud del cual una persona, denominada trabajador, presta sus servicios de manera personal, subordinada, de forma indefinida salvo excepción debidamente justificada, a favor de otra, denominada empleador, a cambio de una remuneración.

Como podemos observar, a partir de la definición dada en el párrafo anterior, todo Contrato de Trabajo supone debe ser de plazo indeterminado, lo cual encuentra su sustento en el principio de continuidad del Derecho del Trabajo. En ese contexto, la presente regla tiene una excepción la cual se fundamenta por la naturaleza del servicio a prestar, de manera excepcional, donde la ley ha previsto la contratación a plazo determinado; es decir, nos referimos a otro principio que es el de casualidad, la cual, para ser válida, deberá cumplir con ciertas formalidades, requisitos, condiciones, y plazos especiales, de lo contrario dicho contrato podría convertirse en ilícita y, en consecuencia, estaríamos frente a la desnaturalización del mismo y reputarse como un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

En efecto, si nos remitimos al aspecto formal, uno de los requisitos a cumplirse es que los contratos de trabajo sujetos a modalidad necesariamente deben ser celebrados por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en ellos, de forma expresa, su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación.

### **III. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL**

---

El trabajo a tiempo parcial es una de las formas de contratación laboral atípica. Se caracteriza porque la prestación de servicios se realiza en una jornada de trabajo inferior a la ordinaria del centro de trabajo, pudiendo realizarse en ciertas horas del día, en determinados días de la semana, en determinadas semanas del mes o en algunos meses del año; sin embargo, la normativa, doctrina y jurisprudencia

nacional considera como Contrato a Tiempo Parcial a aquel que tiene una jornada de trabajo inferior a cuatro (4) horas diarias en promedio semanalmente<sup>(1)</sup>.

En el contrato deberán figurar el número de horas habituales de trabajo al día, semana, mes o año contratadas y su distribución. De no tomar en consideración dichas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, a menos que se pruebe lo contrario, acreditando el carácter parcial de los servicios.

Existen diferentes normas de nacionales e internacionales que nos proporcionan conceptos sobre la contratación a tiempo parcial:

- El trabajador a tiempo parcial como “un empleado cuyas horas de trabajo habituales son menos que las de un empleado comparable a tiempo completo”<sup>(2)</sup>.
- Trabajador a tiempo parcial es aquel “cuyas horas de trabajo habituales, calculadas sobre una base semanal o sobre un periodo de cómputo de hasta un año, son menos que las de un empleado comparable a tiempo completo”<sup>(3)</sup>.

Es importante resaltar, que la Organización Internacional del Trabajo - OIT, se ha ocupado sobre el trabajo a tiempo parcial en el Convenio N° 175 de 1994, así como en la Recomendación N° 182 del mismo año, donde proceden a definir al trabajador a tiempo parcial como: “todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable” (art. 1, letra a) del Convenio). Asimismo, la letra b) de la misma disposición establece 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 periodo de empleo determinado”. Por su parte, la letra c) considera como “trabajador a tiempo completo en situación comparable al trabajador a tiempo completo que i) tenga el mismo tipo de relación laboral, ii) efectúe o ejerza un tipo de trabajo o 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”. En ese contexto, el Convenio

---

(1) La obtención de dicho promedio, resulta de la división del número semanal de horas de trabajo entre 5 o 6 días, según corresponda.

(2) La Convención sobre el Trabajo a Tiempo Parcial de la OIT (1994, N° 175).

(3) Acuerdo Marco sobre Tiempo de Trabajo, implementado en la Directiva del Consejo de la UE 97/81/EC del 15 de diciembre de 1997.

“no considera como 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” (art. 1, letra d).

No obstante lo anterior, se debe tener en cuenta que esta modalidad debe ser utilizada solo para aquellos casos en los cuales se pueda demostrar, efectivamente, que el trabajador no ha sobrepasado la mencionada cantidad de horas, no siendo aplicable para aquellos trabajadores sobre los cuales no se tenga control sobre su horario, al efectuar labores sin fiscalización inmediata. Además, debe tenerse en claro también que los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias.

#### **IV. DERECHOS Y BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL**

---

Consideramos que los trabajadores contratados a tiempo parcial, no cuentan con una legislación propia que regule sus beneficios sociales, motivo por el cual se debe recurrir a la normativa del régimen común, a efectos de determinar cuándo les corresponde o no el pago de tales derechos.

Al respecto, se puede concluir que “los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales para cuya percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro (4) horas diarias de labor. Se considera cumplido este requisito en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre seis (6) o cinco (5), según corresponda, resulte en promedio no menor de 4 horas diarias”<sup>(4)</sup>.

En tal sentido, dichos trabajadores no tendrán derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios - CTS, así como tampoco tendrán protección contra el despido arbitrario, es decir, no tendrán estabilidad laboral. En referencia a las vacaciones, según la normativa laboral peruana, los trabajadores no tendrían dicho derecho, sin embargo, el Convenio de la OIT N° 52 (aprobado por Perú), si debería gozar de siete (7) días naturales de vacaciones al año, toda vez que la norma le es más favorable al trabajador.

---

(4) EDICIONES CABALLERO BUSTAMANTE. *Compendio de Derecho Laboral peruano*. 5ª ed., Editorial Tinco S.A., Lima, 2013, p. 353.

A manera de proceder a detallar de una forma más específica lo expresado en el párrafo anterior, pasaremos a detallar los beneficios que podrían o no corresponderles a los trabajadores, en el siguiente cuadro:

<b>BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL</b>	
REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL	PROPORCIONAL <sup>(a)</sup>
DESCANSO SEMANAL	SÍ
PROTECCIÓN DE LA JORNADA MÁXIMA	SÍ
COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS	NO <sup>(b)</sup>
VACACIONES	DOS POSTURAS: NO <sup>(c)</sup> O 7 DÍAS POR AÑO TRABAJADO <sup>(d)</sup> .
GRATIFICACIONES DE FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD	SÍ <sup>(e)</sup>
PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES	SÍ <sup>(f)</sup>
ASIGNACIÓN FAMILIAR	SÍ <sup>(g)</sup>
SEGURO DE VIDA	SÍ
SEGURO SOCIAL DE SALUD - ESSALUD	SÍ <sup>(h)</sup>
SISTEMA PENSIONARIO	SÍ
INDEMNIZACIÓN POR RESOLUCIÓN DE CONTRATO A PLAZO FIJO	NO
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO <sup>(i)</sup>	NO

- (a) Cuando por la naturaleza del trabajo o convenio, el servidor labore menos de cuatro horas diarias, percibirá el equivalente de la parte proporcional de la RMV, tomándose como base para este cálculo el correspondiente a la jornada ordinaria del centro de trabajo donde presta servicios.
- (b) El artículo 4 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, establece que tienen derecho a este beneficio los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas, con lo cual el empleador no tiene obligación de pagar dicho beneficio a los trabajadores con contrato a tiempo parcial cuya jornada es inferior a las cuatro horas diarias.
- (c) El artículo 11 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 713, Ley que regula los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, establece que tiene derecho al descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro horas, con lo cual el empleador tampoco tendrá la obligación de pagar este beneficio a los trabajadores con contrato a tiempo parcial.
- (d) A pesar de que el artículo 11 del Decreto Legislativo N° 713, Ley que regula los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, establece que tiene derecho al descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada mínima de cuatro horas, esta norma entra en conflicto con el Convenio N° 52 de la OIT, por la cual debe entenderse que bajo esta modalidad de contratación deben otorgarse 7 días calendario de vacaciones por año laborado. Debe seguirse lo establecido en el Convenio por ser una norma internacional que sirve de interpretación para un derecho fundamental.
- (e) La Ley N° 27735 y su Reglamento señalan expresamente que este beneficio social es de aplicación para cualquier modalidad de contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador. En consecuencia, el empleador estará obligado a pagar este beneficio a los trabajadores a tiempo parcial, porque sus disposiciones legales no los excluyen.
- (f) El Decreto Legislativo N° 892 y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-98-TR, incluyen expresamente a los trabajadores a tiempo parcial para la participación de utilidades en forma

proporcional a la jornada que laboran. En ese sentido, el empleador también estará obligado al pago de este beneficio a los trabajadores a tiempo parcial, en función de los días efectivamente laborados y las remuneraciones percibidas en el ejercicio tributario que corresponda.

- (g) La asignación familiar es entregada a los trabajadores que acrediten tener bajo su cargo uno o más hijos menores de dieciocho años, sin exigirse un mínimo de horas laboradas diarias. Mediante la Ley N° 25129 (06/12/1989) se regula el beneficio de la asignación familiar, el cual equivale al 10 % de la RMV.
- (h) Los aportes a la Seguridad Social en Salud son efectuados por el empleador por un monto equivalente al 9 % de la RMV. El aporte a EsSalud por los trabajadores en actividad, no puede ser menor a RMV vigente, teniendo como única excepción los casos en que se tenga días de subsidio (el aporte se efectúa proporcionalmente a los días no subsidiados del correspondiente mes).  
Por lo tanto, el trabajador a tiempo parcial recibe como aporte de EsSalud el monto calculado como mínimo con la RMV vigente.
- (i) El artículo 22, de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece que solo procede el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, siempre que labore cuatro o más horas diarias, siendo indispensable que exista causa justificada debidamente comprobada.

Asimismo, para tener derecho a la indemnización por despido arbitrario se debe contar por lo menos con más de 4 horas de labor o que el resultado del promedio de la jornada semanal del trabajador dividida entre 5 o 6 (según corresponda) resulte un número igual o mayor a 4, de acuerdo con el artículo 12 del D.S. N° 001-96-TR (26/01/1996).

## V. VENTAJAS E INCONVENIENTES

---

Respecto a las ventajas que vemos en la contratación a tiempo parcial, es que por ejemplo, permite a las personas que trabajan y estudian, tener tiempo para realizar ambas actividades.

También beneficia a las madres y padres que desean trabajar, pero que al mismo tiempo desean cuidar de sus hijos.

Otra ventaja, es que puede ser parcial e indefinido, lo cual, da una cierta estabilidad laboral y libertad para hacer otras tareas.

Dentro de los inconvenientes, encontramos que nunca se llega a cobrar la totalidad de la jornada laboral, no otorga el derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios - CTS, así como tampoco se tiene protección contra el despido arbitrario, es decir, no existe estabilidad laboral.

## VI. TIPOS DE CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

---

### 1. Contrato a tiempo parcial continuado y no continuado

El Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial Continuado, es aquel que cumple una jornada diaria, donde los trabajadores laboraran cinco (5) días a la semana y

los obreros seis (6). Los días de jornadas a tiempo reducido o los días que se unen las jornadas completas con las reducidas, nos hace encontrarnos de frente a una continuidad.

Respecto a Contrato Parcial No Continuo, entendemos que es el que se presta solo en algunos días laborables. Es decir, a los días trabajados le siguen algunos días de inactividad. Hay una alternancia de días laborables trabajados y los no trabajados. También “se pueden cumplir jornadas diarias de tiempo completo, pero que al efectuarse la comparación en el módulo de días el contrato deviene en uno de tiempo parcial”<sup>(5)</sup>.

## **2. Contrato a tiempo parcial temporal**

Encontramos que el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral detalla que “el contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad”. Sin embargo, en el tercer párrafo del mismo artículo se advierte que “también puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna”.

Por lo tanto y tomando lo detallado en la letra a. anterior, los contratos temporales a tiempo parcial pueden ser de naturaleza continuada (se trabaja todos los días laborales, pero con jornada diaria reducida) o no continuada (no se trabaja todos los días laborales existentes en el arco temporal fijado en el propio contrato).

## **3. Contrato a tiempo parcial indefinido**

Los contratos a tiempo parcial indefinido pueden ser, básicamente, de dos tipos: continuados y no continuados.

Los continuados, se ejecutarán todos los días laborables de manera indefinida, debiendo haber un número de horas trabajadas al día inferior a la jornada habitual u ordinaria de la empresa. En efecto, si todos trabajan ocho (8) horas diarias, cualquier jornada inferior a la misma se considerará trabajo a tiempo parcial.

Los no continuados, no se ejecutarán todos los días laborables, por lo que pueden ser confundidos los contratos intermitentes o de temporada (artículos 64 y 67 de la LPCL).

---

(5) En: <[http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin\\_27/doc\\_boletin\\_27\\_01.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_27/doc_boletin_27_01.pdf)> (artículo, ARCE ORTIZ, Elmer Guillermo. *El Contrato a Tiempo Parcial en su laberinto normativo*, p. 9).

En la hipótesis antes señalada, estaría excluido un contrato que alterne días de trabajo y días de inactividad sin sustentar su necesidad en la naturaleza discontinua de la actividad.

## **VII. FORMALIDADES**

---

Dentro de las formalidades de la contratación a tiempo parcial, encontramos que:

- El contrato a tiempo parcial debe ser celebrado por escrito.
- Debe ser puesto en conocimiento para su registro ante la Autoridad Administrativa de Trabajo - AAT, en el término de quince días naturales de su suscripción.

El registro ante la AAT no requiere el pago de tasa alguna, solo exige que la presentación sea vía web (dispuesto por Decreto Supremo N° 018-2007-TR). De presentarse de manera extemporánea, el trámite tendrá un costo correspondiente al 0,88 % UIT.

## **VIII. DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL**

---

Es primordial tener en cuenta el principio de primacía de la realidad, toda vez que si los hechos no corresponden con los documentos, prevalecerán los hechos.

Si en el caso que un trabajador a tiempo parcial labora cuatro (4) o un número mayor de horas al día, significa que el contrato se ha desnaturalizado, puesto que se está incumpliendo con la esencia del contrato a tiempo parcial que implica una labor diaria menor a cuatro (4) horas. Dicha desnaturalización haría que el contrato a tiempo parcial se transforme en un contrato a jornada ordinaria.

Como podemos observar, en este caso se estaría dando una simulación, dado que se busca esconder una jornada que supera las cuatro (4) horas diarias, por lo que dicho trabajador tendría derecho a percibir los beneficios sociales y la remuneración que corresponde a un trabajador que sobrepasa la jornada de las cuatro (4) horas.



En el caso que el contrato a tiempo parcial no se celebre por escrito, nos encontraremos frente a una desnaturalización, toda vez que el artículo 13 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, detalla que “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”. Por lo tanto, de incumplirse con celebrar el contrato por escrito, el trabajador afectado pasara a recibir los beneficios sociales que le corresponde a un trabajador que supera tal parámetro, aunque en función de la remuneración que viene percibiendo en tanto la jornada sigue siendo parcial.

Asimismo, en el caso de que el trabajador a tiempo parcial, incurra en horas extras permitidas por el empleador, se estaría provocando una práctica indiscriminada de la labor en sobretiempo sin que ello permita la obtención de los beneficios que corresponden a un trabajador que supera la jornada diaria de cuatro (4) horas. Lo que se recomendaría es que se realice una política de trabajadores a tiempo parcial, donde se proceda a prohibir expresamente la realización de dicho sobretiempo, con el fin de que no se malinterprete a futuro.

## **IX. OTROS CUMPLIMIENTOS DEL EMPLEADOR**

---

El empleador deberá cumplir de igual forma con el resto de derechos y obligaciones propias de cualquier relación de trabajo:

- Registro y control de asistencia.
- T-Registro y planilla electrónica.
- Boletas de pago.
- Documentos que se dan al momento del cese: certificado de trabajo, certificado de rentas y retenciones de quinta categoría, certificado de aportes al sistema pensionario.
- Derechos y obligaciones propios de la seguridad y salud en el trabajo.
- Protección contra la discriminación y hostigamiento sexual.
- Licencia por paternidad.

- Asegurado regular de los regímenes de seguridad y previsión social.
- Descanso semanal obligatorio y días feriados no laborables.
- Derechos colectivos de trabajo.
- Pasibles de ser calificados como trabajadores de dirección o confianza.

## **X. A MODO DE BALANCE Y CONCLUSIÓN**

---

1. El contrato a tiempo parcial es el acuerdo celebrado entre empleador y trabajador a efectos de que este último desarrolle las labores para las cuales ha sido contratado, en una jornada de trabajo inferior a las cuatro horas diarias en promedio durante la semana, pudiendo tener diariamente jornadas de cuatro o más horas, pero que promediadas a la semana no excedan las cuatro horas diarias. Para obtener el promedio referido, debe dividirse el número semanal de horas de trabajo entre cinco (5) o seis (6) días, según corresponda a la jornada semanal ordinaria de la empresa.
2. Dada su esencia, estos se encuentran sujetos a una jornada específica, la misma que no podría extenderse más allá de las horas pactadas entre las partes; lo contrario, implicaría la desnaturalización del contrato a tiempo parcial. En ese sentido, es necesario que se proceda a controlar efectivamente el número de horas laboradas a la semana, razón por la cual, se deberá llevar un atento y estricto control del registro de entrada y salida de los trabajadores con contrato a tiempo parcial.
3. El contrato a tiempo parcial puede ser celebrado a plazo indefinido o plazo fijo (sujeto a modalidad), debiendo constar necesariamente por escrito, según lo dispuesto en el artículo 13 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo. Asimismo, constituye un requisito formal de este contrato, su registro ante el Ministerio de Trabajo dentro de los quince (15) días naturales de su suscripción. El registro se realiza vía internet, a través de la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
4. Nuestra legislación no ha previsto límites en cuanto a las labores que pueden ser cubiertas a través de este contrato, por lo que puede emplearse para

- la cobertura de todo tipo de tareas, sean ordinarias o complementarias, permanentes o temporales.
5. De acuerdo al ordenamiento laboral vigente, los trabajadores con contrato a tiempo parcial tienen derecho a todos los beneficios laborales para los que no se exija una jornada mínima de cuatro horas diarias en promedio. En esa línea, no tendrán derecho al pago de la compensación por tiempo de servicios, así como tampoco gozarán de protección contra el despido arbitrario.
  6. Según lo establecido en el artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley de CTS, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, solo están comprendidos en este beneficio, los trabajadores del régimen privado que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas.
  7. En esa misma línea, el artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, exige la configuración de una causa justa para proceder al despido solo en caso de que el trabajador labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador. Esto último implica, que el empleador no se encuentra obligado a pagar una indemnización por despido arbitrario a favor del trabajador a tiempo parcial, cuando decida extinguir el vínculo laboral de modo unilateral y sin expresión de causa.
  8. Por su parte, los trabajadores contratados bajo una jornada a tiempo parcial sí tendrán derecho a percibir las gratificaciones legales por Fiestas Patrias y Navidad, utilidades (de ser el caso), póliza de seguro de vida ley (al cumplir cuatro años de servicios a favor del mismo empleador) y asignación familiar.
  9. Respecto al descanso vacacional es necesario efectuar algunas precisiones. Según lo dispuesto en el artículo 11 del Decreto Supremo N° 012-92-TR, Reglamento de la Ley Sobre Descansos Remunerados, solo tienen derecho al descanso vacacional los trabajadores que laboren como mínimo cuatro horas diarias en promedio. Conforme a esta norma, el trabajador a tiempo parcial no tiene derecho a vacaciones. Sin embargo, el artículo 25 de la Constitución Política otorga el derecho a vacaciones sin distinción alguna. De igual modo, el Convenio N° 52 de la Organización Internacional de Trabajo (ratificado por el Perú), establece que todo trabajador tiene derecho

a vacaciones anuales pagadas de siete (7) días por lo menos, después de un año de servicio continuo.

En ese sentido, aun cuando nuestra legislación determine que los trabajadores a tiempo parcial no tienen derecho a vacaciones, por mandato constitucional e internacional, el trabajador a tiempo parcial sí tendría derecho, por lo menos, a siete (7) días de vacaciones anuales una vez cumplido el récord vacacional.