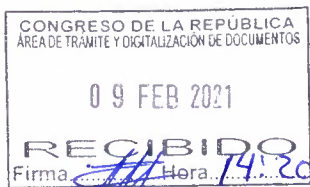




CONGRESISTA LUZ MILAGROS CAYGUARAY GAMBINI



Proyecto de Ley N° ...../2020-CR

**PROYECTO DE LEY QUE OTORGA  
DERECHOS LABORALES A LOS  
TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL  
DE MENOS DE CUATRO HORAS**

Los congresistas de la República que suscriben, miembros del Grupo Parlamentario **Frente Popular Agrícola FIA del Perú - FREPAP**, a iniciativa de la Congresista **LUZ MILAGROS CAYGUARAY GAMBINI**, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que les confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y en concordancia con los artículos 22, inciso c), 67, 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, presentan el siguiente proyecto de ley:

**FORMULA LEGAL**

**LEY QUE OTORGA DERECHOS LABORALES A LOS TRABAJADORES A  
TIEMPO PARCIAL DE MENOS DE CUATRO HORAS**

**Artículo 1. Objeto de la Ley**

La presente ley tiene por objeto otorgar derechos laborales a los trabajadores que prestan servicios personales menos de cuatro horas diarias o veinte semanales, tales como compensación por tiempo de servicios, vacaciones, utilidades y protección contra el despido arbitrario.

**Artículo 2. Modificación de los artículos 4, 22 y 38 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728**

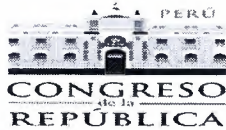
Modifícase los artículos 4, 22 y 38 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto supremo 003-97-TR, de acuerdo al siguiente texto:

**“Artículo 4.-** En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

El contrato individual de Trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o **determinado. Ambas clases de contratos laborales, pueden celebrarse en forma verbal o escrita.**

También puede celebrarse por escrito **contratos de trabajo en régimen especial de jornada de labores, de tiempo parcial de cuatro horas o menos de 4 horas diarias.**

**Artículo 22.-** Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad **laboral** privada, **sea cual fuere su jornada laboral diaria**, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada **por el empleador.**



La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

La demostración de la causa **del despido** corresponde al empleador dentro de un proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar el despido.

**Artículo 38.-** La indemnización por despido arbitrario o injustificado, es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones, **sea cual fuere su jornada laboral diaria**. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda”.

### **Artículo 3.- Modificación del artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios**

Modifícase el artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo 001-97-TR, de acuerdo al siguiente texto:

**“Artículo 4.- Beneficiarios de la compensación por Tiempo de Servicios.**

Están comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios, **todos los trabajadores** sujetos al **régimen** común de la actividad **laboral** privada, **sea cual fuere su jornada laboral diaria.**”

### **Artículo 4.- Modificación de los artículos 10 y 12 del Decreto Legislativo 713**

Modifícase los artículos 10 y 12 del Decreto Legislativo 713, Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, de acuerdo al siguiente texto:

**“Artículo 10.-** El trabajador tiene derecho a treinta días calendarios de descanso vacacional por cada año completo de servicios.

**Dicho derecho vacacional por días trabajados, también lo tienen los trabajadores a tiempo parcial, de cuatro horas diarias o menor a cuatro horas diarias.**

Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del record que señala a continuación:

a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho periodo, **sea cual fuere su jornada laboral diaria.**

b) Tratándose de trabajadores cuya jornada diaria ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo



**CONGRESISTA LUZ MILAGROS CAYGUARAY GAMBINI**

menos doscientos diez días en dicho periodo, **sea cual fuere su jornada laboral diaria.**

c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en solo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho periodo. Se considera faltas injustificadas las ausencias no computables para el record conforme al artículo 13 de esta ley.

[...]

**Artículo 12.** - Para efectos del record vacacional se considera como días efectivos de trabajo los siguientes:

a) La jornada **laboral diaria pactada entre las partes.**

[...]

**DISPOSICION COMPLEMENTARIA FINAL**

**UNICA. - ADECUACIÓN**

El Poder Ejecutivo adecúa la normatividad correspondiente, dispuesto a la presente ley, en un plazo de treinta (30) días calendario.



Firmado digitalmente por:  
OSEDA YUCRA DANIEL FIR  
43762724 hard  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 07/02/2021 18:44:40-0500

Lima, 05 de Febrero del 2021.



Firmado digitalmente por:  
NUÑEZ MARREROS JESUS DEL CARMEN FIR 16884108 hard  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 07/02/2021 17:48:16-0500



Firmado digitalmente por:  
CAYGUARAY GAMBINI Luz Milagros FAU 20181749126 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 05/02/2021 19:35:42-0500



Firmado digitalmente por:  
CAYLLAHUA BARRIENTOS WILMER FIR 08773748 hard  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 07/02/2021 17:38:40-0500



Firmado digitalmente por:  
PINEDA SANTOS Isaias FAU 20161740126 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 07/02/2021 08:08:11-0500



Firmado digitalmente por:  
BENITES AGURTO ALFREDO FIR 42830319 hard  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 07/02/2021 08:56:56-0500



Firmado digitalmente por:  
RETAMOZO LEZAMA MARIA CRISTINA FIR 41854380 hard  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 05/02/2021 19:39:33-0500

**CONGRESO DE LA REPÚBLICA**

Lima, .....12.....de.....FEBRERO.....del 2021.....

Según la consulta realizada, de conformidad con el

Artículo 77º del Reglamento del Congreso de la

República: pase la Proposición N° 7068 para ser

discutida y dictamen, a la (s) Comisión (es) de

TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL,



.....  
YON JAVIER PÉREZ PAREDES  
Oficial Mayor  
CONGRESO DE LA REPÚBLICA





## I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Debido a la existencia de una gran oferta de mano de obra en el mercado laboral, este panorama presenta casos de diversas modalidades de contrataciones laborales o de distintas jornadas de trabajo, dependiendo de los requerimientos de los empleadores, quienes haciendo suyo el carácter conmutativo del contrato de trabajo, han hecho fecundar estas formas de contratación, en apariencia sin respaldo ni protección legal.

En efecto, en la realidad se dan casos de muchas empresas que, para bajar los costos económicos de sus contrataciones laborales, solo contratan trabajadores para que realicen labores por las horas que le son necesarios, dándose casos de modalidades de tiempo parcial, igual o menor a cuatro horas y, a veces de hasta más de estas horas pero comprendidas como propias de la jornada parcial sin limitación alguna comprendidas en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, generadores de una elusión laboral que la presente norma pretende abrogar, en el entendido de que nuestra legislación laboral no ha dejado de ser tuitiva.

Es la razón que amerita que este nuevo hecho laboral debe regularse para que los trabajadores que trabajan por horas estén formalizados por un contrato y gocen de los mismos derechos de un trabajador ordinario laboral común, pero solo tomando en cuenta las horas que trabaja y el valor hora, razón primordial que se tiene para legislar este nuevo sector laboral, bajo el prisma de la proporcionalidad del trabajo y de los derechos sociales que dimanen de él.

A la fecha no existe en el Perú un Código de Trabajo. Más aún con el correr del tiempo, el derecho laboral ha ido en aumento con nuevas figuras jurídicas laborales, hechos o actos laborales que no están normados o regulados en la normativa laboral vigente, como son los límites de la jornada laboral diaria o lo están de modo peyorativo, tal el referido al trabajo parcial y los beneficios laborales que deberían adquirir los que ejecutan esta modalidad de trabajo.

Ahora bien, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene aprobado el Convenio 175 (1994) sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, que sobre el particular tiene establecido:

Artículo 1, 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".

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 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. “

Nuestra Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala la posibilidad de contratar a trabajadores bajo un régimen de tiempo parcial, poniendo como mínimo un máximo de cuatro horas diarias. Esta norma permite que un empleador pueda contratar “sin limitación” alguna a trabajadores bajo esta modalidad especial, poniendo como mínimo 4 horas diarias, pero no definió exactamente como se regulaba este tipo de contrato laboral, ni los derechos que percibía este trabajador bajo esta modalidad contractual, omisión legislativa incomprensible si se tiene en cuenta que en un Estado de Derecho todos los actos jurídicos deben estar debidamente regulados; por eso, la presente iniciativa legislativa busca llenar el vacío legislativo existente sobre el particular.

Este Decreto Legislativo señala en su artículo 4° lo siguiente:

“Artículo 4.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.



El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna”.

Así, nuestra Legislación laboral ha determinado que pueden celebrarse contratos laborales a tiempo parcial teniendo como mínimo 4 horas diarias de trabajo. Hay que considerar que en el mercado laboral existen contrataciones verbales para trabajar menos de cuatro horas sin beneficio laborales; por lo que, se requieren normas que aseguren esa protección laboral a los trabajadores de tiempo parcial, equiparables a los de los trabajadores del régimen laboral común de 8 horas diarias, con la salvedad de la aminoración de esta jornada de trabajo.

Curioso es constatar, que de tiempo en tiempo el Poder Ejecutivo precisa algunos aspectos relacionado con esta forma contractual de trabajo. Así, el Ministerio de Trabajo y Promoción Social emitió en el año 2018 el Informe N° 136-2018 mediante el cual se afirmaban pautas como la de que el horario de la jornada laboral no puede ser mayor a 4 horas diarias; que se tendría en cuenta para este caso, los días que pudiera laborar en trabajador. Si el trabajador labora cinco días se consideraría un tope máximo de veinte horas para que pueda ser considerado el contrato laboral bajo la égida legal de esta modalidad; y que, si el trabajador labora seis días, podría considerarse el tope máximo de veinticuatro horas.

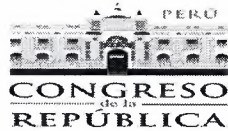
Sobre la remuneración económica. la Resolución Ministerial 091-92-TR dispone que el servidor que labore menos de cuatro (4) horas diarias, percibirá el equivalente de la parte proporcional de la Remuneración Mínima Vital.

Finalmente, el artículo 11 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, señala que los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a los “beneficios laborales siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento de 4 horas diarias de labor”, de donde pues, del universo de beneficios que tienen estos trabajadores para acceder a los mismos sólo se avizora el pago de las gratificaciones de julio y diciembre.

Más allá de esta regulación laboral precaria, siguiendo las reglas y recomendaciones de la OIT, bien podrían considerarse como derechos de estos trabajadores el pago proporcional de vacaciones, gratificaciones, participación de utilidades, asignación familiar, entre otros beneficios acordados a los trabajadores con jornada habitual o completa de trabajo.

Es un hecho universalmente aceptado que el contrato de trabajo a tiempo parcial debe tener las mismas prerrogativas de protección que las reservadas al contrato de tiempo completo, con la salvedad de la proporcionalidad que en tiempo para cada cual le es reservado, en lo sustantivo; y en lo formal, por su naturaleza





especial, al igual que el resto de contratos especiales debe ser escrito y puestos en conocimiento para su registro ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

El problema es más acuciante aún, si se toma en consideración que no existe límites porcentuales para la contratación de trabajadores bajo esta modalidad; tampoco el plazo máximo de permanencia del trabajador debajo este estatus laboral, constituyendo referentes mayores para erigir una legislación protectora de esta forma moderna de trabajo que se inició con las contrataciones de las mujeres, después del alumbramiento, a fin de permanecer más tiempo con sus bebés; pero al verificarse lo importante de esta prestación se expandió esta forma de contratación, resultando ser una de las formas de contratación que más puestos de trabajo crea en el mundo laboral moderno.

En una publicación del diario Gestión el abogado laboralista, Jorge Luis Acevedo Mercado<sup>1</sup>, afirma que según el informe 91-92-TR del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo no existe limitación porcentual para contratar personal a tiempo parcial ni limitación respecto a la posibilidad que tienen el trabajador y el empleador para convenir la duración de una jornada a tiempo parcial, por lo que los trabajadores a tiempo parcial podrían llenar el total de la planilla, en casos extremos.

En cuanto al despido arbitrario de los trabajadores a tiempo parcial, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo<sup>2</sup> ha señalado en un informativo titulado "Derechos de los trabajadores a tiempo parcial", que los trabajadores a tiempo parcial no tienen derecho a la protección contra el despido arbitrario, con lo cual, si un empleador decide terminar el vínculo laboral con un trabajador que cuenta con esta modalidad de trabajo podrá hacerlo en forma verbal o escrita, sin que su decisión le acarree reconocer pago alguna de la indemnización por ruptura del contrato. Por lo que, es necesario reconocer este derecho a los trabajadores con contrato a tiempo parcial, de modo que en caso de despido recibirán la misma indemnización como un trabajador ordinario, con la salvedad de tomando en cuenta el valor de las horas trabajadas para calcular el valor de la indemnización.

---

<sup>1</sup> <https://gestion.pe/economia/management-empleo/que-normas-aplican-para-los-trabajadores-a-tiempo-parcial-part-time-normas-laborales-empleo-juvenil-noticia/#:~:text=Por%20lo%20tanto%2C%20si%20un,habr%C3%A1%20laborado%2020%20horas%20semanales.&text=Entonces%2C%20si%20un%20trabajador%20labora,considera%20un%20trabajador%20part%2Dtime> Visto: 15 de enero de 2021.

<sup>2</sup> [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/343219/Derechos\\_laborales\\_de\\_los\\_trabajadores\\_a\\_tiempo\\_parcial\\_.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/343219/Derechos_laborales_de_los_trabajadores_a_tiempo_parcial_.pdf) Visto: 15 de enero de 2021.





CONGRESISTA LUZ MILAGROS CAYGUARAY GAMBINI

En los términos expuestos, el trabajador sujeto a un contrato a tiempo parcial debe tener derecho a percibir los siguientes beneficios:

1. La participación en las utilidades.
2. La asignación familiar.
3. Las vacaciones.
4. El seguro de vida ley.

Por lo tanto, es objetivo de este Proyecto de Ley es otorgar derechos laborales al trabajador a tiempo parcial que labora menos de cuatro horas, a fin de equiparlo con los derechos que percibe el trabajador ordinario o habitual, de modo que reciba la parte proporcional de esos derechos, en proporción a las horas trabajadas, remuneración percibida y días trabajados, y que deberán irradiar efectos tanto en su Compensación por Tiempo de Servicios, como por las Vacaciones anuales. Asimismo, recibirá la parte proporcional de la indemnización por despido arbitrario, de acuerdo al régimen laboral común, bajo las condiciones antes indicadas.

Luego de revisar el buscador de iniciativas legislativas de la web del Congreso de la República, hemos encontrado los siguientes antecedentes de proyectos de ley relacionados a la materia a legislar:

#### **Periodo Parlamentario 2016 al 2020**

- i) 472/2016-CR, Ley que Propone modificar el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, que restituye protección contra el despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios y vacaciones a trabajadores a tiempo parcial.

## **II. ANALISIS COSTO-BENEFICIO**

La presente iniciativa legislativa no genera gasto público al Tesoro Público, y antes por el contrario será beneficiado el Estado, por cuanto se está regulando las relaciones laborales entre el empleador y trabajador que mantienen contratos de trabajo a tiempo parcial menor de cuatro horas diarias, ya que no es posible mantener contratos laborales sin la debida regulación laboral.



CONGRESISTA LUZ MILAGROS CAYGUARAY GAMBINI

### **III. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACION NACIONAL**

El efecto de la presente iniciativa legislativa sobre la legislación nacional implica la vigencia del Derecho constitucional sobre IGUALDAD EN EL TRATO a los trabajadores, tanto los que cumplen una labor ordinaria diaria como los trabajadores de tiempo parcial menor a cuatro horas, teniendo los mismos derechos a una indemnización por despido arbitrario, a una Compensación por Tiempo de Servicios y a Vacaciones anuales en forma proporcional a su labor diaria en horas, que deben ser regulados por el Decreto Legislativo 728, Decreto Legislativo N° 650 y Decreto Legislativo N° 713.

### **IV. VINCULACION CON EL ACUERDO NACIONAL Y LA AGENDA LEGISLATIVA**

El presente Proyecto de Ley, se encuentra enmarcado dentro del Acuerdo Nacional; la propuesta legislativa tiene vinculación con el Objetivo de Equidad y Justicia Social como en las siguientes políticas de Estado:

CUARTA: Afirmación de un Estado eficiente y Transparente

DÉCIMA: Reducción de la Pobreza

ONCE: Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación

CATORCE: Acceso al empleo pleno, digno y productivo

VIGESIMA OCTAVA: Política del Estado (plena vigencia de la Constitución).

Lima, 05 Febrero 2021.