

GESTIÓN

Economía

¿Trabajador con menos de 24 horas semanales puede ser considerado de jornada completa?

Expertos coinciden en que la definición legal actual del régimen part time limita su aplicación y genera incertidumbre para empleadores. Sepa los detalles.

✉ Gerardo Rosales Diaz

14/04/2025 08H00

La [contratación](#) a tiempo parcial —conocida como “[part time](#)”— es una modalidad utilizada frecuentemente en sectores como el comercio, gastronomía o [educación](#), donde las jornadas reducidas permiten cubrir turnos cortos o adaptarse a necesidades específicas de [trabajadores](#) que estudian o tienen responsabilidades familiares.

Sin embargo, su aplicación en el Perú está regulada por criterios que generan controversia y dudas legales, especialmente a cómo se determina si un trabajador califica como part time o si, en los hechos, realiza una jornada completa.

Una pregunta común es si una persona que labora menos de 24 horas por semana puede ser considerada como de jornada completa. Según el criterio actual del [Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo](#) (MTPE) y de la [Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral](#) (Sunafil), esto es posible si el **promedio diario de horas trabajadas** supera las **cuatro horas diarias**, tomando como base la jornada general de la empresa (cinco o seis días).

El **Informe N° 136-2018** establece que un contrato de trabajo a tiempo parcial es válido solo si la jornada semanal del trabajador, dividida entre los días laborales regulares de la empresa, resulta en un promedio **menor a cuatro horas diarias**.

Este criterio fue ratificado por el Tribunal de Fiscalización Laboral en la **Resolución de Sala Plena (N° 003-2023)**, que abordó un caso en el que, pese a que los contratos indicaban una jornada parcial, el promedio diario superaba el límite permitido.

DISCREPANCIA ENTRE ENTIDADES

Germán Lora, socio de Damma Legal Advisors, indicó que existe una diferencia de criterios entre el Ministerio de Trabajo y el [Poder Judicial](#). *“Para el MTPE, el promedio diario se calcula sobre los días de la jornada general de la empresa, mientras que para el Poder Judicial se calcula sobre los días efectivamente trabajados por el trabajador”*, explicó.

Planteó el caso de un joven que trabaja únicamente sábado y domingo, ocho horas cada día. Para el Poder Judicial, al dividir entre dos días, el promedio sería ocho horas por día, por lo tanto no se trataría de un contrato part time.

Sin embargo, si se aplica el criterio del MTPE y se divide entre seis días (jornada estándar de la empresa), el promedio sería menor a cuatro horas, por lo que sí calificaría como trabajo a tiempo parcial.

COMPARACIÓN INTERNACIONAL

Brian Ávalos, socio del Área Laboral de Payet, Rey, Cauvi, Pérez, Abogados, resaltó que el marco legal peruano es más rígido que el de otras jurisdicciones. En otros países, explicó, se considera que hay trabajo a tiempo parcial cuando la jornada del trabajador es menor a la jornada ordinaria de la empresa, sin fijar un promedio diario exacto.

“En cambio, en Perú, la norma exige que el promedio diario sea menor a cuatro horas, lo que reduce significativamente los supuestos donde puede aplicarse esta modalidad”, afirmó.

Ambos abogados coinciden en que esta rigidez limita el uso del régimen part time, incluso en situaciones donde podría ser útil para trabajadores con disponibilidad limitada.

DIFERENCIAS DESINCENTIVAN MODALIDAD PART-TIME

Lora explica que debido a la falta de uniformidad en la interpretación del régimen part time se genera inseguridad jurídica, ya que el empleador no tiene certeza sobre qué interpretación será utilizada en caso de fiscalización o litigio.

Además, advirtió que una desnaturalización del contrato puede implicar no solo sanciones económicas, sino también el reconocimiento de beneficios laborales completos y estabilidad.

Por su parte, Ávalos señaló que el régimen actual es restrictivo debido a que exige un promedio diario inferior a cuatro horas, lo cual reduce significativamente los casos en los que puede aplicarse.

Indicó que esta rigidez normativa desincentiva el uso del part time, especialmente en contextos donde los costos de traslado y las necesidades operativas hacen poco viable una jornada tan reducida. También mencionó que esto limita la posibilidad de contratar a personas que requieren horarios más flexibles, como estudiantes, madres o cuidadores, que podrían beneficiarse de una regulación más adaptable.

¿ES NECESARIO EL CAMBIO DE CONCEPTO DE PART TIME EN PERÚ?

Ambos especialistas coinciden en que una posible solución a las limitaciones actuales sería **redefinir el concepto legal de trabajo a tiempo parcial**. Lora propuso que el criterio se base

únicamente en el número de horas trabajadas por semana, sin considerar el promedio diario ni el número de días laborados.

En su propuesta, calificarían como part time aquellos trabajadores que laboren menos de 20 horas semanales, independientemente de cómo se distribuyan esas horas. Según explicó, este cambio permitiría mayor claridad normativa y reduciría la inseguridad jurídica en su aplicación.

Ávalos señaló que esta flexibilización permitiría que la figura del part time sea más accesible para personas con restricciones de tiempo, como jóvenes que estudian, madres o padres con responsabilidades de cuidado, o quienes enfrentan dificultades para cumplir jornadas completas.

También indicó que, bajo el esquema actual, muchas empresas se ven desincentivadas a utilizar esta modalidad debido a la rigidez del promedio diario exigido y el riesgo de sanciones por desnaturalización del contrato.