



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

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

**INFORME N° 136-2018-MTPE/2/14.1**

**PARA** : **Eduardo García Birimisa**  
Director General de Trabajo

**DE** : **Víctor Renato Sarzo Tamayo**  
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)

**REFERENCIA** : Oficio N° 1031-2018/INDECOPI-CEB  
(H. R. E-155036-2018)

**FECHA** : 26 de setiembre de 2018.

27 SET 2018  
9:40

**I. ASUNTO**

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

**II. BASE LEGAL**

- Constitución Política del Perú.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR, aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, el TUO de la LPCL).
- Decreto Supremo N° 001-96-TR, aprueba el Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo.

**III. ANTECEDENTES**

Mediante el documento de la referencia, la Comisión de Eliminación de Barreras Burocráticas del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI) nos solicita remitir información respecto a presuntas barreras burocráticas que estarían contenidas en el Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo.

Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 49 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2014-TR, la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo cuenta con la función de emitir opinión técnica en materia de trabajo.

En atención a lo expuesto, esta Dirección procede a pronunciarse sobre lo solicitado en el marco de nuestras competencias.

**IV. ANÁLISIS**

**A. Indicar cuándo se considera que un trabajador está sujeto a un régimen laboral de tiempo parcial. Para ello, precisar cuál es el criterio utilizado a dicho fin (jornada laboral ordinaria, continua, discontinua, diaria, semanal o mensual), así como la ley o base normativa que así lo establezca.**

1. La contratación laboral a tiempo parcial hace referencia a una jornada de trabajo reducida, en comparación a la jornada completa de labores establecida por el empleador<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> El Convenio N° 175 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, con carácter de recomendación para el Estado Peruano por no haberlo ratificado, señala en su artículo 1 que el "trabajador a tiempo parcial designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de trabajadores a tiempo completo en situación comparable".





PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

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

2. Ahora bien, respecto al criterio utilizado para considerar que un trabajador está contratado a tiempo parcial, debe tenerse en cuenta que el artículo 11 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo indica que “[l]os trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales, siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento de requisito mínimo de cuatro (4) horas diarias de labor”.

En esa línea, el artículo 12 de dicho cuerpo normativo precisa que “[s]e considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre seis (6) o cinco (5) días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias”.

Cabe señalar que estos seis o cinco días refieren a la jornada de trabajo en la empresa, independientemente de cuál sea la jornada del trabajador. Siendo ello así, resultará aplicable la contratación a tiempo parcial en aquellos casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre seis o cinco días, según sea la jornada de trabajo en la empresa, resulte en promedio menor de cuatro horas diarias.

- B. **Precisar cuál es el régimen de contratación (tiempo parcial o completo) de un trabajador que labore cinco (05) horas diarias de modo discontinuo (por ejemplo, únicamente lunes, miércoles y viernes). ¿Podría considerarse a dicho trabajador sujeto a un régimen laboral de tiempo completo?**

3. En el caso práctico planteado, si un trabajador labora cinco horas diarias, únicamente los días lunes, miércoles y viernes, ello significa que labora quince horas a la semana. Dividiendo estas quince horas semanales entre seis o cinco días, según sea la jornada de trabajo en la empresa, nos da en promedio resultados inferiores a las cuatro horas diarias<sup>2</sup>; por lo tanto, en ambos casos, resultaría aplicable la contratación laboral a tiempo parcial, conforme a lo establecido en el artículo 12 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo.

- C. **Precisar cuál es el régimen de contratación (tiempo parcial o completo) de un trabajador que, en una semana de labor (modo continuo), labore cinco (05) horas un día y tres (03) horas los días restantes. ¿Podría considerarse a dicho trabajador sujeto a un régimen laboral de tiempo completo?**

4. En el caso práctico planteado no se especifica si la jornada de trabajo en la empresa sería de cinco o seis días a la semana; por lo que, nos situaremos en ambos supuestos a efectos de la determinación:

- (i) Si la jornada de trabajo en la empresa es de cinco días a la semana y un trabajador labora cinco horas un día y tres horas los días restantes, se tendría que labora un total de diecisiete horas semanales. Dividiendo estas diecisiete horas entre cinco días nos da un resultado menor a cuatro horas diarias (3.4).
- (ii) Si la jornada de trabajo en la empresa es de seis días a la semana y un trabajador labora cinco horas un día y tres horas los días restantes, se tendría que labora un total de veinte horas semanales. Dividiendo estas veinte horas entre seis días nos da un resultado menor a cuatro horas diarias (3.3).

En ambos casos, dado que el promedio resultante es menor de cuatro horas diarias, resultaría aplicable la contratación laboral a tiempo parcial, conforme a lo establecido en el artículo 12 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo.

- D. **Indicar cuál es el sentido interpretativo y aplicación práctica del artículo 11 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo. Asimismo, precisar si dicho artículo, al igual que el artículo 12 del mismo cuerpo normativo, se refiere a contratos a tiempo**

<sup>2</sup> Quince horas semanales entre seis y cinco días a la semana, nos da en promedio 2.5 y 3 horas diarias, respectivamente.

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

**parcial de jornadas laborales continuas, esto es, en los que se trabaje todos los días laborales (por ejemplo, cinco o seis días a la semana).**

5. Como puede advertirse, lo solicitado en este punto ha sido desarrollado a propósito de lo consultado en los puntos previos, así como de los casos prácticos antes planteados.

En efecto, en los numerales anteriores del presente informe se ha cumplido con indicar cuál es el sentido interpretativo y aplicación práctica del artículo 11 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo. Asimismo, se ha precisado que los seis o cinco días señalados en el artículo 12 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo hacen referencia a la jornada de trabajo en la empresa.

- E. Indicar cuál es el régimen de contratación (tiempo parcial o completo) de los trabajadores que laboran de manera discontinua (es decir, una, dos, tres o cuatro veces por semana). Al respecto, precisar si, en estos casos, el número de horas diarias o semanales de labor influye en la determinación de dicho régimen.**
6. Conforme se indicó en el numeral 1 del presente informe, la contratación laboral a tiempo parcial hace referencia a una jornada de trabajo reducida. Siendo ello así, el promedio de horas diarias resultante de dividir la jornada semanal del trabajador entre seis o cinco días, según sea la jornada de trabajo en la empresa, es esencial para la determinación de si se aplica o no la contratación a tiempo parcial.
7. En los casos prácticos planteados, no se hace mención a la cantidad de horas laboradas, sino solo a la cantidad de días a la semana que se labora; por lo que, no sería posible calcular el promedio de horas diarias que resulta necesario para determinar si se aplica o no la contratación a tiempo parcial.
- F. Con relación a la pregunta anterior, señalar cuáles son los beneficios laborales que corresponden a este tipo de trabajadores (aquellos que prestan servicios de manera discontinua); precisando la diferencia, de ser el caso, entre aquellos sujetos a un régimen laboral a tiempo parcial y uno a tiempo completo.**
8. Nuestro ordenamiento jurídico ha determinado que el goce de ciertos beneficios sociales, o su forma de aplicación, dependa del cumplimiento de una jornada mínima de cuatro horas diarias de labor. Por regla general, se alcanza dicho mínimo cuando la jornada semanal del trabajador dividida entre seis o cinco días, según sea la jornada de trabajo en la empresa, resulte en promedio no menor de cuatro horas diarias.
9. En ese sentido, la percepción de ciertos beneficios sociales difiere según se trate de una contratación laboral a tiempo completo o de una contratación laboral a tiempo parcial<sup>3</sup>. A continuación, presentamos un cuadro que detalla los beneficios que gozan y no gozan los trabajadores contratados a tiempo parcial, y la base legal respectiva:

BENEFICIO	PERCEPCIÓN	BASE LEGAL
Remuneración mínima vital	Sí (proporcional)	Resolución Ministerial N° 091-92-TR, art. 3
Asignación familiar	Sí	Ley N° 25129, art. 2
Feridos no laborables	Sí	Decreto Legislativo N° 713, art. 5
Descanso semanal	Sí	Decreto Legislativo N° 713, art. 1

<sup>3</sup> Cabe señalar que en el marco de la contratación laboral a tiempo parcial, la legislación sobre beneficios sociales no distingue según la cantidad de días de trabajo a la semana.



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

Gratificación por fiestas patrias y navidad	Sí	Decreto Supremo N° 005-2002-TR, art. 1
Participación en las utilidades	Sí (se suman las horas hasta completar la jornada ordinaria)	Decreto Legislativo N° 892, art. 5
Seguro social de salud	Sí	Decreto Supremo N° 009-97-SA, art. 7
Sistema pensionario	Sí	Decreto Ley N° 19990, art. 3 Decreto Supremo N° 054-97-EF, art. 2
Indemnización por despido arbitrario	No	Decreto Supremo N° 003-97-TR, art. 22
Vacaciones	Sí	Decreto Supremo N° 012-92-TR, art. 11 <sup>4</sup>
Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)	No	Decreto Supremo N° 001-97-TR, art. 4

G. Precisar en qué consiste el régimen de contratación bajo la figura del contrato intermitente, así como los beneficios laborales que corresponden a los trabajadores sujetos a esta modalidad.

- De acuerdo al artículo 64 del TUO de la LPCL, los contratos de servicio intermitente son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.
- Así, la singularidad de esta contratación reside en la ineludible discontinuidad en su ejecución, de modo que las labores se desarrollan intercalando periodos de trabajo y de inactividad, conforme lo requiere la peculiar dinámica productiva de la empresa<sup>5</sup>. Por ejemplo, constituye contratación intermitente aquella que vincula a los trabajadores portuarios<sup>6</sup>; así como, aquella que vincula a los trabajadores de la industria pesquera del consumo humano directo<sup>7</sup>.
- Cabe resaltar que esta discontinuidad en la ejecución de la contratación intermitente no depende de la decisión de las partes laborales, sino que depende de factores externos (como, por ejemplo, por la naturaleza de la actividad). Ello es diferente en la contratación a tiempo parcial, donde las partes libremente optan por una jornada de trabajo reducida.
- Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que a diferencia del "tiempo parcial", la "intermitencia" hace referencia a la duración del vínculo laboral y no a la duración de la jornada; por tanto, así como en otros contratos laborales, en los contratos intermitentes es posible que algunos estén sujetos a una jornada a tiempo completo y otros estén sujetos a una jornada a tiempo parcial.

Ello tendrá implicancia para la percepción de los beneficios sociales que corresponda al trabajador con contrato intermitente; puesto que, de tratarse de un trabajador con contrato

<sup>4</sup> Si bien el artículo 11 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 excluye del goce de las vacaciones al trabajador que no alcanza el mínimo de cuatro horas diarias de labor, el Estado peruano ha ratificado el Convenio N° 52 de la OIT, Convenio sobre las vacaciones pagadas. En tal sentido, debe considerarse lo dispuesto en el artículo 2, numeral 1, de dicho instrumento internacional, el cual señala que "[t]oda persona a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables, por lo menos".

<sup>5</sup> SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. 2008. *Los contratos de trabajo de duración determinada*. Lima: Gaceta Jurídica, pp. 82.

<sup>6</sup> Artículos 2 y 19 del Texto Único Ordenado del Reglamento de la Ley del Trabajo Portuario, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2004-TR.

<sup>7</sup> Artículo 1 de la Ley N° 27979, Ley que establece un Régimen Remunerativo Semanal de carácter cancelatorio para los trabajadores de la Industria Pesquera del Consumo Humano Directo, y artículo 3 del Reglamento de la Ley N° 27979, aprobado por Decreto Supremo N° 015-2016-TR.



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

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

intermitente a tiempo parcial, se seguirá lo expuesto en los puntos previos, específicamente lo expuesto en el numeral 9 del presente informe<sup>8</sup>.

**H. Indicar cuál es el sentido interpretativo del artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, en el extremo referido a que puedan celebrarse contratos a tiempo parcial “sin limitación alguna”.**

14. La expresión “sin limitación alguna” refiere a que las empresas tienen la posibilidad de contratar trabajadores a tiempo parcial sin limitación porcentual alguna con relación al total de trabajadores de la empresa. En efecto, debe tenerse en cuenta que en el ordenamiento jurídico existen normas que limitan algunas contrataciones de acuerdo a un porcentaje del total de trabajadores de la empresa (como, por ejemplo, se da en las contrataciones del personal extranjero<sup>9</sup>, o en el número de beneficiarios en capacitación laboral juvenil<sup>10</sup>), limitación que no se da para efectos de la contratación a tiempo parcial.
15. Asimismo, la celebración de contratos a tiempo parcial “sin limitación alguna” refiere a la ausencia de limitaciones a la libre y voluntaria elección de las partes por un contrato laboral cuya jornada sea a tiempo parcial, independientemente de que se trate de un contrato indeterminado o temporal. Así, por ejemplo, las partes tienen la libertad de convenir una jornada reducida de una, dos o tres horas diarias, de lunes a sábados, o solo un par de veces a la semana, entre otras posibles combinaciones<sup>11</sup>.

**V. CONCLUSIONES**

1. A un trabajador le resulta aplicable la contratación laboral a tiempo parcial, cuando su jornada de trabajo semanal dividida entre seis o cinco días, según sea la jornada de trabajo en la empresa, resulta en promedio inferior a las cuatro horas diarias.
2. El ordenamiento jurídico ha determinado que el goce de ciertos beneficios sociales, o su forma de aplicación, depende del cumplimiento de una jornada mínima de cuatro horas diarias de labor. Un trabajador alcanza las cuatro horas diarias mínimas de labor, si al dividir su jornada semanal entre seis o cinco días, según sea la jornada de trabajo en la empresa, el resultado es igual o mayor a cuatro horas.
3. Los contratos de servicio intermitente son aquellos celebrados para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas en su ejecución.
4. La celebración de contratos a tiempo parcial “sin limitación alguna” refiere a que las empresas tienen la posibilidad de contratar trabajadores a tiempo parcial sin limitación porcentual alguna

<sup>8</sup> Cabe acotar que – independientemente del tipo de jornada laboral – el tiempo de servicios y los derechos sociales (que correspondan) del trabajador bajo contrato intermitente, se determinarán en función del tiempo efectivamente laborado (artículo 66 del TUO de la LPCL).

<sup>9</sup> El artículo 4 del Decreto Legislativo N° 689, Ley para la contratación de trabajadores extranjeros, establece lo siguiente: “Artículo 4.- Las empresas nacionales o extranjeras podrán contratar personal extranjero en una proporción de hasta el 20% del número total de sus servidores, empleados y obreros. Sus remuneraciones no podrán exceder del 30% del total de la planilla de sueldos y salarios”.

<sup>10</sup> El artículo 17 de la Ley N° 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales, establece lo siguiente:

“Artículo 17.- Número máximo de beneficiarios en Capacitación Laboral Juvenil

El número de beneficiarios en capacitación laboral juvenil no puede exceder al veinte por ciento (20%) del total de personal del área u ocupación específica ni del veinte por ciento (20%) del total de trabajadores de la empresa con vinculación laboral directa.

Dicho límite puede incrementarse en un 10% adicional, siempre y cuando este último porcentaje esté compuesto exclusivamente por jóvenes con discapacidad así como por jóvenes madres con responsabilidades familiares.

En el caso de empresas que cuenten con más de tres trabajadores y menos de diez trabajadores, sólo se puede suscribir convenio con un joven beneficiario bajo esta modalidad”.

<sup>11</sup> Una libertad de este tipo no sucede, por ejemplo, en la contratación sujeta a modalidad regulada por el TUO de la LPCL; en efecto, se requiere cumplir con ciertos requisitos, así como el principio de causalidad, para la celebración de contratos sujetos a modalidad, en tanto implican una duración temporal del vínculo.



PERU

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

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

con relación al total de trabajadores de la empresa. Asimismo, refiere a la ausencia de limitaciones a la libre y voluntaria elección de las partes por un contrato laboral cuya jornada sea a tiempo parcial, independientemente de que se trate de un contrato indeterminado o temporal.

Atentamente,

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





PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

INDECOPI

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

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

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

2018 SEP 11 P 12: 56

OFICIO N° 1031-2018/INDECOPI-CEB

OFICINA DE TRAMITE DOCUMENTARIO

Lima, 10 de setiembre de 2018

Señores:

**MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**

Av. Salaverry N° 655, piso 1.

Jesús María.-

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

- Oficio N° 2271-2018-MTPE/2/14

Atte.- Eduardo Alonso García Birimisa

De mi especial consideración:

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

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

Ahora bien, habiendo revisado el íntegro de la información contenida en el Oficio N° 2271-2018-MTP/2/14, que corre traslado del Informe N° 072-2018-MTPE/2/14<sup>1</sup> elaborado por la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo del Ministerio, esta Secretaría Técnica, en uso de las facultades establecidas en el artículo 6.2 del Decreto Legislativo N° 1256<sup>1</sup>, les solicita se sirvan ordenar a quien corresponda cumplir con remitir la siguiente información:

- (i) **Indicar** cuándo se considera que un trabajador está sujeto a un régimen laboral de tiempo parcial. Para ello, **precisar** cuál es el criterio utilizado a dicho fin (jornada laboral ordinaria, continua, discontinua, diaria, semanal o mensual), así como la ley o base normativa que así lo establezca.
- (ii) **Precisar** cuál es el régimen de contratación (tiempo parcial o completo) de un trabajador que labore cinco (05) horas diarias de modo discontinuo (por ejemplo, únicamente lunes, miércoles y viernes). ¿Podría considerarse a dicho trabajador sujeto a un régimen laboral de tiempo completo?

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

6.2. De la Secretaría Técnica de la Comisión

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

INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA Y DE LA PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL  
Calle De la Prosa 104, San Borja, Lima 41 - Perú Telf: 224 7800 / Fax: 224 0348  
E-mail: [consultasbarreras@indecopi.gob.pe](mailto:consultasbarreras@indecopi.gob.pe) / Web: [www.indecopi.gob.pe](http://www.indecopi.gob.pe)



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

INDECOPI

- (iii) **Precisar** cuál es el régimen de contratación (tiempo parcial o completo) de un trabajador que, en una semana de labor (modo continuo), labore cinco (05) horas un día y tres (03) horas los días restantes. ¿Podría considerarse a dicho trabajador sujeto a un régimen laboral de tiempo completo?
- (iv) **Indicar** cuál es el sentido interpretativo y aplicación práctica del artículo 11 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo. Asimismo, **precisar** si dicho artículo, al igual que el artículo 12 del mismo cuerpo normativo<sup>2</sup>, se refiere a contratos a tiempo parcial de jornadas laborales continuas, esto es, en los que se trabaje todos los días laborables (por ejemplo, cinco o seis días a la semana).
- (v) **Indicar** cuál es el régimen de contratación (tiempo parcial o completo) de los trabajadores que laboran de manera discontinua (es decir, una, dos, tres o cuatro veces por semana). Al respecto, **precisar** si, en estos casos, el número de horas diarias o semanales de labor influye en la determinación de dicho régimen.
- (vi) Con relación a la pregunta anterior, **señalar** cuáles son los beneficios laborales que corresponden a este tipo de trabajadores (aquellos que prestan servicios de manera discontinua); precisando la diferencia, de ser el caso, entre aquellos sujetos a un régimen laboral a tiempo parcial y uno a tiempo completo.
- (vii) **Precisar** en qué consiste el régimen de contratación bajo la figura del contrato intermitente, así como los beneficios laborales que corresponden a los trabajadores sujetos a esta modalidad.
- (viii) **Indicar** cuál es el sentido interpretativo del artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, en el extremo referido a que puedan celebrarse contratos a tiempo parcial "sin limitación alguna".

La información y documentación requerida deberá ser remitida a la Secretaría Técnica de la Comisión en **un plazo de cinco (5) días hábiles** contado a partir del día siguiente de notificada la presente comunicación, considerando que la Comisión y la Secretaría Técnica tienen competencias para iniciar procedimientos de oficio y sancionar en caso se brinde información falsa o ésta se oculte<sup>3</sup>.

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

#### COMISIÓN DE ELIMINACIÓN DE BARRERAS BUROCRÁTICAS

  
ALVARO GUIMARAES MORALES  
Ejecutivo 1

AGM/jsr

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

Artículo 12.- Se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre seis (6) o cinco (5) días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias.

<sup>3</sup> Decreto Legislativo N° 807, Ley sobre facultades, normas y organización del Indecopi

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



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

2018 JUN 28 PM 4 13

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

RECIBIDO  
UNIDAD DE TRAMITE  
DOCUMENTARIO

Lima, 28 JUN. 2018

OFICIO 2271 -2018-MTPE/2/14

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

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

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

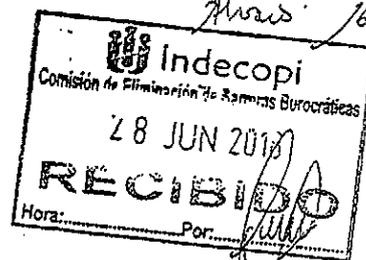
De mi consideración:

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

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

Atentamente,

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



H.R. N° E-099321-2018



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Dirección General de  
Trabajo

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

INFORME 72-2018-MTPE/2/14.1

PARA : EDUARDO GARCÍA BIRIMISA  
Director General de Trabajo

DE : VÍCTOR RENATO SARZO TAMAYO  
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)

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

FECHA : 28 de junio de 2018

I. ASUNTO

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

II. BASE LEGAL

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

III. ANTECEDENTES

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

Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 49 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo 014-2014-TR, la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo procede a emitir la opinión técnica correspondiente.

IV. ANÁLISIS

- A. Señalar cuál es la ley o norma con rango de ley que faculta al MTPE a regular que, para que una persona sea considerada trabajador a tiempo parcial, ésta debe tener una jornada laboral diaria de menos de 4 horas o una jornada laboral semanal que, dividida entre 6 ó 5 días, según corresponda, resulte en promedio menor a 4 horas diarias. Asimismo, indicar cuál es la finalidad pública que busca tutelar el ministerio con la regulación antes mencionada.
1. De acuerdo a la Constitución Política del Perú de 1993, corresponde al Poder Ejecutivo "ejercer la potestad de reglamentar las leyes sin transgredirlas ni desnaturalizarlas; y, dentro de tales límites, dictar decretos y resoluciones" (artículo 118.8). Por lo tanto, es competencia del Poder Ejecutivo la reglamentación del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

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



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Dirección General de  
Trabajo

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

### Decreto Ley N° 25927

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

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

(...)

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

(...)

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

(...)

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

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

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

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

### Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo

Artículo 1.- A efectos del presente Convenio:

(a) la expresión trabajador a tiempo parcial designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable;

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

(...)

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



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Dirección General de Trabajo

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

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

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

En relación a lo primero, debe tenerse en cuenta que el artículo 22 del Decreto Legislativo N° 728 señala lo siguiente: "Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada".

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

Cuadro N° 1

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

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

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



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Dirección General de  
Trabajo

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

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

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

En la misma línea, atendiendo a que no siempre se trabaja el mismo tiempo cada día de la semana (pudiéndose en algunos casos trabajar menos de 4 horas un día y más de 4 horas otro día), el artículo 12 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo recoge otra regla razonable, consistente en que "se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre seis (6) o cinco (5) días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias". Esta disposición no sólo guarda concordancia con el Decreto Legislativo N° 650 (antes citado) sino además con el Convenio N° 175 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual señala en su artículo 1, literal b), que "la duración normal de la actividad laboral a la que se hace referencia en el apartado a) puede ser calculada semanalmente o en promedio durante un período de empleo determinado".

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

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

Así, la finalidad pública que se busca tutelar con la reglamentación del contrato a tiempo parcial consiste en el valor de la seguridad jurídica, tan importante en el Derecho del Trabajo como reclamable por los empleadores y trabajadores para efectos de relaciones laborales armoniosas. Mantener el contrato a tiempo parcial como un concepto jurídico indeterminado, so pretexto que puede celebrarse sin limitación alguna, no sólo atenta contra la seguridad jurídica, no sólo promueve desentendimientos entre empleadores y trabajadores, sino que además significa una renuncia a las competencias normativas, de nivel reglamentario, que posee el MTPE<sup>5</sup>.

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

<sup>4</sup> 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.

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



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Dirección General de  
Trabajo

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

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

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

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

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

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

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

### Ley General de Inspección del Trabajo

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

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



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Dirección General de  
Trabajo

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

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

Artículo 10.- Principios generales

(...)

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

Artículo 20.- Planificación y programación de inspecciones

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

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

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

## V. CONCLUSIONES

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

Atentamente,

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

<sup>7</sup> Ibidem, p. 8.



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

134055

7

Indecopi

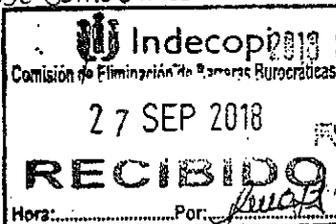
Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional

100 años de la República

Lima, 27 SEP. 2018

2554-E



SEP 27 09 11 28

OFICIO N° 3303 -2018-MTPE/2/14

Señor

ALVARO GUIMARAY MORALES

Ejecutivo 1 de la Comisión de Eliminación de Barreras Burocráticas

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

Calle de la Prosa 104 – San Borja, Lima

Presente.-

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

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y, asimismo, en atención a lo solicitado con el documento a) de la referencia y a la prórroga del plazo concedida con el documento b), cumplimos con remitir el Informe N° 136-2018-MTPE/2/14.1 de la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo que contiene opinión técnica sobre presuntas barreras burocráticas que estarían contenidas en el Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR.

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

Atentamente,

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