



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina del Procurador del Trabajo

Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, LLM
Procurador del Trabajo

Asesoras: Lcda. Lourdes V. Gandarilla Trabal
Lcda. Taina E. Matos Santos

1 de marzo de 2005

Consulta Núm. 15330

Nos referimos a su comunicación del 28 de enero de 2005, la cual lee como sigue:

“Es para informarle lo siguiente: Mi esposa comenzó a trabajar en un almacén de provisiones al por mayor como cajera en 8/16/04 con un contrato de Part-Time.

No obstante en las siguientes fechas cobró las siguientes horas

- 1. 8/22/04 = 20.00 Hrs.*
- 2. 8/29/04 = 19.50 Hrs.*
- 3. 09/05/04 = 23.25 Hrs.*
- 4. 09/12/04 = 27.50 Hrs.*

Si[n] embargo a partir del 9/12/04 hasta el día de hoy sus cobros semanales son de treinta (30) a cuarenta horas semanales.

Es mi deseo saber que ustedes tengan la bondad y me informen si este empleado se considera part-time o full-time para ustedes.” (Énfasis nuestro.)

Solicita le informemos sí su esposa es considerada como una empleada “part-time” o “full-time”.

En la Consulta Núm. 13552, el licenciado Julio Cruz Rodríguez, Procurador del Trabajo, contestó las siguientes interrogantes con relación a los empleados a tiempo parcial, lo cual citamos a continuación en su parte pertinente:

“a. Definición de un empleado a tiempo parcial.”

Un empleado cuyo contrato de trabajo sólo provee para la **prestación de servicios por menos de 8 horas al día o de 40 horas a la semana.**

“b. ¿Qué cualifica a un empleado para que sea a tiempo parcial?”

Que su contrato de trabajo provea que **sus servicios se rendirán por menos de la jornada diaria o semanal completa**, según se ha indicado.

“c. Si un empleado está disponible para trabajar a tiempo completo, ¿cualifica para trabajar a tiempo parcial?”

Depende de la forma en que se contrate. Si está disponible para trabajar tiempo completo y así se le contrata, se trata de un empleado jornada completa. Por el contrario, si se le contrata para trabajar determinado número de horas, menos de 8 al día o de 40 a la semana, aún estando disponible para trabajar la jornada completa, entonces se trata de un empleado a tiempo parcial. Como puede verse, se trata de dos formas de contratación mutuamente excluyentes.

“d. ¿Se necesita llenar algún documento para evidenciar su opción a la posición de tiempo parcial?”

No, pero es aconsejable que exista constancia escrita de los términos de la contratación a tiempo parcial. Ello para evitar cualquier futuro contratiempo. . .”

Según la Consulta Núm. 14835 de 1 de noviembre de 2000, la Procuradora del Trabajo, la licenciada María C. Marina Durán al decir cuando una persona es considerada empleado a tiempo parcial, expresó lo siguiente:

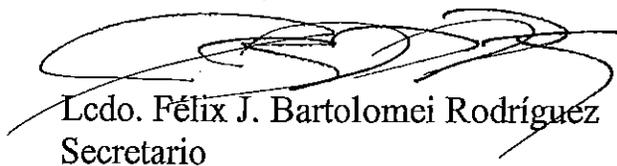
“La legislación protectora del trabajo no define el término empleado a tiempo parcial. En la práctica, se denomina

como tal a cualquier empleado cuya jornada de trabajo regular sea de menos de cuarenta horas semanales.”

Según la información que usted nos ofreció en su comunicación y basándonos en las leyes, antes mencionadas, entendemos que su esposa se considera una empleada “part-time”.

Esperamos que la información antes brindada le sea de utilidad.

Cordialmente,



Lcdo. Félix J. Bartolomei Rodríguez
Secretario

LVGT/ep