

# DERECHOS DE LOS EMPLEADOS A TIEMPO PARCIAL: UN ESTUDIO COMPARATIVO DE PUERTO RICO, ESTADOS UNIDOS, CHILE, ESPAÑA E INGLATERRA

ISA MABEL SANTORI RODRÍGUEZ\*

I. Introducción .....	103
II. Empleados a tiempo parcial – Definiciones y problemas .....	104
III. Derechos de los empleados a tiempo parcial .....	109
A. Puerto Rico – Jurisdicción federal y estatal.....	109
B. Convenios internacionales .....	119
C. Chile.....	121
D. Unión Europea.....	124
1. España .....	127
2. Inglaterra.....	130
IV. Conclusión: Necesidad de regulación para los empleados a tiempo parcial en la jurisdicción de Puerto Rico.....	132

## I. INTRODUCCIÓN

Con gran probabilidad la mayoría de los lectores, en algún momento de sus vidas, han trabajado en una jornada a tiempo parcial. La calidad de la experiencia laboral de tal empleo varía de persona a persona, desde gratas experiencias de crecimiento personal y profesional, hasta momentos que no se quisieran volver a recordar jamás. Por otra parte, algunos dirán que escogieron esta jornada para poder estudiar y trabajar. Otros dirán que el empleo a tiempo parcial es una manera de poder tener más tiempo para asuntos personales. Podrán haber aquellos para los cuales ese empleo constituya un complemento para una compensación devengada de otro

---

\*Isa Mabel Santori Rodríguez es candidata a Juris Doctor de la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico en mayo de 2013. Se graduó Summa Cum Laude de la Facultad de Administración de Empresas con concentraciones en Recursos Humanos y Finanzas de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. La autora quisiera extender sus más sinceros agradecimientos a las y los editores del University of Puerto Rico Business Law Journal, por sus comentarios y dirección durante el proceso de edición de este artículo. Este trabajo es producto del seminario Derecho del Trabajo Internacional Comparado Laboral de los profesores Jorge Farinacci Fernós y Jaime Sanabria Montañéz.

trabajo. Finalmente habrá quienes digan que esa jornada era la única que tenían disponible.

En Puerto Rico existe una cantidad significativa de empleados a tiempo parcial. Sin embargo, no existe legislación que atienda directamente esta modalidad de empleo, resultando desventajada en términos de beneficios frente a los trabajadores a tiempo completo. Por tal razón, se discutirá parte de la legislación estatal y federal aplicable a Puerto Rico relacionada al empleo y analizaremos el alcance que tiene esta sobre el empleo a tiempo parcial. Asimismo, se estudiarán las disposiciones sobre el contrato de empleo a tiempo parcial de los ordenamientos de Chile, España e Inglaterra, en búsqueda de una idea de cómo otras jurisdicciones se han enfrentado a la regulación del empleo a tiempo parcial. Finalmente, se planteará la necesidad de que en Puerto Rico exista legislación comprensiva que atienda directamente esta relación de trabajo particular. Sin embargo, resulta imperioso sentar las bases y definir el concepto de *empleado a tiempo parcial*.

## II. EMPLEADOS A TIEMPO PARCIAL – DEFINICIONES Y PROBLEMAS

La diversidad del mercado laboral, así como la multiplicidad de clases de empleados provoca que exista una gran dificultad en definir con certeza qué constituye un empleado a tiempo parcial. Es por esta razón que previo a presentar las disposiciones legales que cobijan o excluyen a los empleados de tiempo parcial, es necesario realizar un esfuerzo por definir el concepto. De este modo alcanzaremos realizar un análisis comparativo más comprensivo de los derechos de los trabajadores con una jornada parcial de empleo.

Desde 1945 la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, la “OIT”) reconoció la figura del trabajo a tiempo parcial como una categoría o modalidad distinta del trabajo a tiempo completo. Sin embargo, no fue hasta la década de los 90's cuando la figura se comenzó a plasmar de forma jurídica en diversos países.<sup>1</sup> La OIT define el empleado 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

---

<sup>1</sup> Véase Sandra Leiva, *El trabajo a tiempo parcial en Chile, ¿constituye empleo precario? Reflexiones desde la perspectiva de género*, ENE. 2000, CEPAL, <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/4/4344/lcl1301e.pdf>.

comparable”.<sup>2</sup> Para determinar quiénes son los empleados a tiempo parcial, usualmente se comienza considerando la cantidad de horas trabajadas durante la semana. Trabajar treinta y cinco (35) horas a la semana es la frontera entre el trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial en los Estados Unidos.<sup>3</sup> Aquellos que trabajen menos de treinta y cinco (35) horas a la semana se consideran, generalmente, como empleados a tiempo parcial. Sin embargo, el *Bureau of Labor Statistics* (en adelante, el “B.L.S.”) utiliza otros factores para determinar quiénes son considerados como empleados a tiempo parcial, incluyendo el horario usual del empleado y las razones por las cuales el empleado trabajó menos de treinta y cinco (35) horas a la semana.<sup>4</sup> Esto es importante, pues las razones para una jornada parcial de trabajo pueden ser sumamente variadas. Las mismas pueden ser de carácter económico, entiéndase, “falta de trabajo, escasez de materiales, empezar o terminar un trabajo, o el que solamente se haya podido encontrar un trabajo a tiempo parcial”;<sup>5</sup> y otras de carácter no económico, como por ejemplo, “festividades, vacaciones, enfermedad o mal tiempo”.<sup>6</sup> Aquellos trabajadores que usualmente son empleados a tiempo completo, pero en cuya semana utilizada como referencia trabajan menos de treinta y cinco (35) horas por razones no económicas, no se consideran como empleados a tiempo parcial por el B.L.S.<sup>7</sup>

Por su parte, existe una distinción crucial entre los empleados a tiempo parcial. La misma se fundamenta en el hecho de que algunos de estos empleados pueden decidir escoger esta jornada de forma voluntaria mientras que otros se ven forzados a aceptarla. Respecto a aquellos a tiempo parcial por razones no económicas, existe una presunción de que los empleados escogieron voluntariamente este tipo de jornada.<sup>8</sup> El problema

---

<sup>2</sup> Convenio 175 de la Organización Internacional sobre Trabajo a Tiempo parcial de 1994, Art. 1, JUN. 24 1994, OIT, C175.

<sup>3</sup> Véase Thomas J. Nardone, *Part-time workers: who are they?*, MONTHLY LAB. REV., FEB. 1986, en las págs. 13-14.

<sup>4</sup> Véase *id.*

<sup>5</sup> *Id.*

<sup>6</sup> *Id.*

<sup>7</sup> *Id.*

<sup>8</sup> Nardone, *supra* nota 3.

reside en identificar quiénes se van a considerar como empleados a tiempo parcial cuando han aceptado esa jornada de manera involuntaria. Este grupo incluye: (1) aquellas personas que se encuentran trabajando una jornada a tiempo parcial por una disminución en la disponibilidad de recursos o trabajo, teniendo la expectativa de regresar a una jornada a tiempo completo; y (2) aquellos que sólo pudieron encontrar trabajo a tiempo parcial.<sup>9</sup> El estatus de este último grupo puede o no variar en un futuro. Según H. Luke Shaefer, una gran mayoría de los empleados a tiempo parcial informa razones voluntarias para tener esta jornada de empleo, incluso durante crisis económicas.<sup>10</sup> Es por ello que la cifra de empleados a tiempo parcial involuntarios ha ido en crecimiento. Por ejemplo, entre abril de 2006 y noviembre de 2008 el porcentaje de este grupo de trabajadores aumentó un 2.4%, para alcanzar un 5.1% de la totalidad de empleo en Estados Unidos. El mismo respondió, en su mayoría, a la reducción de horas por falta de trabajo (*slack work*).

Otra forma de clasificar a los empleados a tiempo parcial es mediante las siguientes categorías: a corto plazo, secundarios o de retención. En la categoría de corto plazo se encuentran aquellos empleados cuyo patrono les reduce las horas de la jornada semanal durante un tiempo determinado y, posteriormente, al aumentar la producción del negocio, regresan a su jornada regular.<sup>11</sup> Por otra parte, los secundarios son aquellos que tienen salarios bajos, pocas oportunidades de crecimiento y alta rotación de personal, y los de retención son los que tienen buenos salarios, requieren unas habilidades específicas y tienen oportunidad de crecimiento, entre otras características positivas.<sup>12</sup> Mientras que los empleados a tiempo parcial secundarios se consideran un mercado laboral provisional con las características anteriormente descritas, los empleos de retención están creados para mantener a los trabajadores que tienen circunstancias personales que les impiden trabajar a tiempo completo.<sup>13</sup> Este último grupo de empleos se caracteriza por “alta compensación, alta productividad y baja

---

<sup>9</sup> Véase Nardone, *supra* nota 3.

<sup>10</sup> H. Luke Shaefer, *Part-time workers: some key differences between primary and secondary earners*, MONTHLY LAB. REV., OCT. 2009, en la pág. 3.

<sup>11</sup> Véase Chris Tilly, *Reasons for the continuing growth of part-time employment*, MONTHLY LAB. REV., MAR. 1991, en las págs. 10-11.

<sup>12</sup> Véase *id.*

<sup>13</sup> Véase Tilly, *supra* nota 11.

rotación de empleados – características de lo que los economistas laborales denominan un mercado labor primario”.<sup>14</sup>

Los empleados a tiempo parcial también han sido incluidos en la definición de los empleados contingentes. En general, el trabajador contingente es aquel que no tiene un contrato de empleo con el patrono a largo plazo o cuyas horas mínimas de trabajo varían de forma no sistemática.<sup>15</sup> A pesar de que no todos los autores incluyen a esta categoría de empleados en el concepto de contingentes, algunos indican que estos empleados son la forma más común de empleados contingentes.<sup>16</sup> Por otra parte, algunas de las características comunes a todos los empleados a medio tiempo incluyen: juventud, mujeres en edad reproductiva o personas de edad avanzada y una mayor tasa de participación femenina.<sup>17</sup>

Ahora, es importante mencionar que en Estados Unidos existe una tendencia marcada de aumento en la cantidad de trabajadores con empleos a tiempo parcial. A pesar de que en las décadas del 1950 y 1960 se podía justificar este aumento por el interés de los patronos en acomodar los deseos de las amas de casa, estudiantes, retirados y otros que preferían jornadas de trabajo más cortas, en la actualidad más y más patronos utilizan las jornadas a tiempo parcial para reducir los costos de emplear individuos en sus compañías u organizaciones.<sup>18</sup> Esto puede explicar el hecho de que para abril de 2012 había un total de 27,137,000 empleados a tiempo parcial en Estados Unidos.<sup>19</sup> De este monto, 7,694,000 tenían una jornada a tiempo parcial por razones económicas mientras que 19,443,000 contaban con tal jornada por razones no económicas. Por otro lado, en Puerto Rico, para el 2009 un total de 303,000 empleados contaban con jornadas de empleo a tiempo parcial, lo

---

<sup>14</sup> *Id.*

<sup>15</sup> Anne L. Kalleberg, Part Time Work and Workers in the United States: Correlates and Policy Issues, 52 WASH. & LEE. L. REV. 771, 776 (1995).

<sup>16</sup> *Id.* en la pág. 772 .

<sup>17</sup> Véase Tomás Rau Binder, El Trabajo a Tiempo Parcial en Chile, 13 (1) ECONOMÍA CHILENA 39, 39-40 (2010).

<sup>18</sup> Tilly, *supra* nota 11, en la pág. 10.

<sup>19</sup> Table A-8 Employed persons by class of worker and part-time status, U.S. BUREAU OF LAB. STAT., <http://www.bls.gov/news.release/empsit.t08.htm> (última actualización Abr. 5, 2013).

que representa un 28% del empleo total en la Isla.<sup>20</sup> De estos 303,000 empleados, 157,000 eran mujeres.

El comprender la distinción entre empleados a tiempo parcial de manera voluntaria y de manera involuntaria es importante para el acercamiento de todo análisis o investigación con respecto a los beneficios y derechos que reciben estos empleados. Esto no implica que no se le reconozcan los mismos derechos a ambas clasificaciones sino que, quizás, una de las clasificaciones requiere atención más urgente. Esto debido a que tiende a existir un patrón de desventaja en término de los beneficios marginales que reciben los empleados de jornada a tiempo parcial, en comparación a los empleados a tiempo completo.<sup>21</sup> Aun después de “controlar por su educación, edad, raza, años de experiencia con su patrono, nivel ocupacional, posición de autoridad, si son trabajadores por cuenta propia, y el tamaño de los establecimientos que los empleen”,<sup>22</sup> los empleados a medio tiempo obtienen menos beneficios que aquellos que trabajan a tiempo completo.

Según hemos podido notar, el acercamiento al concepto de empleado a tiempo parcial o medio tiempo va más allá del establecimiento de un límite de horas de trabajo que determinen si el trabajador se considera a tiempo completo o no. Es necesario que tomemos en cuenta otros factores, tales como razones o motivos personales de los individuos y las condiciones económicas del país o de la compañía, de modo tal que podamos tener una mejor idea de las circunstancias que rodean a los empleados a medio tiempo. Sin embargo, en este trabajo nos enfocaremos en la legislación existente sobre los derechos de los empleados a tiempo parcial, la cual no tiende a crear distinciones entre los empleados voluntarios o involuntarios, a menos que, como en el caso de España, se considere que todos los empleados a medio tiempo deberían ser voluntarios.

---

<sup>20</sup> Compendio de estadísticas: Trabajo en Puerto Rico 2009, págs. 10 & 11, Tablas 7 & 8 TENDENCIASPR <http://www.tendenciaspr.com/trabajo> (Buscar Compendio de estadísticas: Trabajo en Puerto Rico 2009, pulsar el botón “view” localizado en el lado izquierdo de la página. Luego buscar las páginas 10 & 11, donde se encuentran las tablas 7 & 8 respectivamente).

<sup>21</sup> Kalleberg, *supra* nota 15, en la pág. 782.

<sup>22</sup> Kalleberg, *supra* nota 15, en la pág. 783.

### III. DERECHOS DE LOS EMPLEADOS A TIEMPO PARCIAL

#### A. Puerto Rico – Jurisdicción federal y estatal

En Puerto Rico el campo laboral se encuentra regulado por disposiciones estatales y federales. Ambas jurisdicciones tienen leyes, reglamentos y agencias, así como expresiones de los tribunales de la más alta jerarquía, que regulan los beneficios y derechos que por ley los patronos les deben reconocer y otorgar a sus empleados. Comencemos por algunas de las disposiciones federales aplicables a Puerto Rico.

El *Fair Labor Standards Act* (en adelante, el “F.L.S.A.”) establece principalmente el salario mínimo federal, el pago de horas extras y las horas máximas de trabajo permitidas en una semana, junto con otras disposiciones de aplicación a empleados de empresas privadas y del gobierno estatal y federal.<sup>23</sup> El F.L.S.A. estableció que a partir de 2009 el salario mínimo sería de \$7.25 por hora para todos aquellos empleados cuyos patronos o empleadores están envueltos en el comercio o en la producción de bienes para el comercio.<sup>24</sup> Por otra parte, la ley establece un máximo de cuarenta (40) horas semanales de trabajo para todo aquel que esté empleado por los patronos mencionados anteriormente. Para que un empleado pueda trabajar más de cuarenta (40) horas a la semana es necesario que sea compensado con, por lo menos, tiempo y medio de la tasa regular en la que fue contratado.<sup>25</sup>

La propia ley establece una serie de categorías de empleados a los cuales no les aplican los requisitos de salario mínimo y horas máximas de trabajo. Estos son aquellos trabajadores empleados en capacidad ejecutiva, administrativa o profesional, vendedores externos, empleados que son analistas o programadores de computadoras, ingenieros de sistemas de información, “u otro trabajador con habilidades similares” cuyas funciones principales incluyen, entre otras que define la ley, la aplicación de técnicas y procedimientos de análisis de sistemas, y que, en el caso de aquellos cuyo

---

<sup>23</sup> Fair Labor Standards Act, 29 U.S.C.A. §§ 200-219.

<sup>24</sup> 29 U.S.C.A. § 206.

<sup>25</sup> 29 U.S.C.A. § 207. Para una definición de lo que es la tasa regular de empleo según la ley véase 29 U.S.C.A. § 207(e).

salario sea computado por hora, es compensado a una tasa no menor de \$27.63 por hora.<sup>26</sup> Además, están excluidos los agricultores, las niñeras o niños, y aquellas personas que son contratadas para acompañar a los ancianos o enfermos.<sup>27</sup>

Los empleados a tiempo parcial o contingentes se encuentran cobijados por estas dos disposiciones de la F.L.S.A. Aquí, la ley define como *empleado* a cualquier individuo que labore para un patrono y, entre las excepciones enumeradas en tal definición, no se encuentra la jornada parcial.<sup>28</sup> Por lo tanto, los empleados a tiempo parcial tienen derecho al salario mínimo federal, siempre y cuando trabajen para una compañía o agencia a la cual le aplique la ley y no se encuentren entre los empleados exentos de la ley. Ahora, debido a que 29 U.S.C.A. § 207 establece que el empleado debe recibir, como mínimo, tiempo y medio de la tasa de pago bajo la que se encuentra por cada hora trabajada en exceso de cuarenta (40) horas semanales, los empleados a tiempo parcial no recibirán paga por horas extras. Esto implica que un empleado a tiempo parcial, bajo el estatuto federal, puede trabajar una cantidad indeterminada de horas al día sin recibir remuneración extra, siempre que la jornada no exceda de cuarenta (40) horas.

Por otra parte, el *Family Medical Leave Act of 1993* (en adelante, el "F.M.L.A."), tiene entre sus propósitos el permitir que los "empleados puedan tomar un tiempo de licencia razonable por razones médicas, por el nacimiento o adopción de un menor, y por el cuidado de un hijo, cónyuge o padre que tenga una condición de salud seria".<sup>29</sup> El F.M.L.A. otorga, al empleado que cualifique, el derecho a una licencia de doce (12) semanas dentro de un periodo de doce (12) meses.<sup>30</sup> La misma se puede solicitar por (1) el nacimiento de un hijo o hija, (2) por la adopción de un menor o por la colocación de un menor en hogar sustituto con el empleado, (3) por el

---

<sup>26</sup>29 U.S.C.A. § 213 (Otros empleados considerados exentos incluyen: empleados de establecimientos recreacionales, campamentos organizado o centros de conferencias educacionales que no operen por más de siete meses durante un año o que durante el año anterior no recibieron más del 33 1/3 del promedio de los seis meses anteriores, entre otros).

<sup>27</sup> 29 U.S.C.A. § 213.

<sup>28</sup> Véase *id.*

<sup>29</sup> Family Medical Leave Act, 29 U.S.C.A. §§ 2601-2654.

<sup>30</sup> Véase 29 U.S.C.A. § 2612. Para saber los requisitos con los que debe cumplir el empleado o la información que puede exigir el patrono; véase también 29 U.S.C.A. § 2613.



cuidado de cónyuge, hijos o padres del empleado que tengan condiciones serias de salud; (4) por condiciones serias de salud del empleado, o (5) por cualquier exigencia (según sea determinada por el Secretario) que surja “del hecho de que el cónyuge, hijo, la hija o el padre del empleado está en servicio activo cubierto (o se le ha notificado de una llamada u orden inminente para servicio activo cubierto) en las Fuerzas Armadas”.<sup>31</sup>

La ley le aplica a aquellos patronos que participan en el comercio, o en industrias o actividades que afecten al mismo, siempre y cuando empleen más de cincuenta (50) trabajadores dentro de las últimas veinte (20) semanas del año presente o el anterior, e incluye a aquellos que actúen en el interés del patrono, a los sucesores en interés del patrono, a agencias públicas, a la *Government Accountability Office* y a la Biblioteca del Congreso.<sup>32</sup> Para que un empleado de un patrono que tenga que cumplir con el F.M.L.A. tenga derecho a la licencia sin paga que establece esta ley, debe cumplir con 1,250 horas en un periodo de doce meses previo a la solicitud de la misma.<sup>33</sup>

Al igual que la F.L.S.A., el *Family Medical Leave Act* no excluye automáticamente a los empleados a tiempo parcial. Sin embargo, excluye de su cobertura a aquellos trabajadores que trabajen menos de veinticuatro (24) horas a la semana, es decir, menos de 1,250 horas en un periodo de doce (12) meses. A pesar de que la ley establece que para estos empleados es necesario calcular un promedio semanal de las horas trabajadas durante los doce (12) meses anteriores a la solicitud de la licencia, ello no garantiza que se puedan alcanzar las 1,250 horas necesarias para tener derecho a las doce (12) semanas de licencia sin paga.

Existe un grupo de leyes que cobijan a los empleados a tiempo parcial sin importar la cantidad de horas que trabajen. Entre estas se encuentra el

---

<sup>31</sup> 29 U.S.C.A. § 2612.

<sup>32</sup> 29 U.S.C.A. § 2611.

<sup>33</sup> Véase *id.*; véase también 29 U.S.C.A. § 2611. (Dispone que entre los empleados cubiertos por esta ley no se encuentran ni oficiales o empleados federales, cubiertos por el subcapítulo V del capítulo 63 del Título V ni empleados de un patrono que en un lugar de trabajo emplee menos de cincuenta (50) personas, si dentro de setenta y cinco (75) millas de tal lugar emplea menos de cincuenta (50) personas).

*Labor Management Relations Act of 1947*, que reconoce el derecho de los empleados del sector privado a organizarse y negociar colectivamente con el patrono, así como realizar otras actividades concertadas para con ello avanzar dentro de la negociación colectiva o para la protección o beneficio mutuo.<sup>34</sup> Dentro del sector privado, la ley excluye del privilegio de organizarse y negociar colectivamente a los trabajadores agrícolas, los trabajadores en el servicio doméstico de una familia o persona, los individuos empleados por su cónyuge, padre o madre; a los contratistas independientes, los individuos empleados como supervisores o guardias, y a los individuos empleados por patrono sujeto al *Railway Labor Act*.<sup>35</sup>

Junto a este grupo de leyes, se encuentra el *Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964*. Bajo este Título están cobijados todos los empleados de patronos cuya industria afecte el comercio y tengan más de quince (15) empleados. Es importante mencionar que en el caso de *Walters v. Metropolitan Educational Enterprises, Inc.*, el Tribunal Supremo de Estados Unidos adoptó el *payroll method*, para determinar la cantidad de empleados que tiene un patrono en una semana dada, bajo la definición de patrono en el *Título VII*.<sup>36</sup> A través de este método se cuentan todos los empleados que estén en la nómina en un día determinado, aun cuando no estén presentes en el lugar de trabajo.<sup>37</sup> De esta manera, se incluyen los trabajadores a tiempo parcial para determinar cuántos empleados tiene un patrono en una semana determinada.<sup>38</sup>

La ley establece como prácticas ilegales del patrono el fallar o rehusarse a “contratar o despedir a cualquier individuo, o de otro modo discriminar contra cualquier individuo con respecto a su compensación, términos, condiciones, o privilegios de empleo, debido a la raza, color, religión, sexo u origen social de dicho individuo”.<sup>39</sup> Además, prohíbe la segregación o clasificación de los empleados o solicitantes “de alguna manera

---

<sup>34</sup> 29 U.S.C.A. §§ 152, 157. La Sección 158 de la ley establece las prácticas ilícitas del patrono y la unión bajo el estatuto.

<sup>35</sup> 29 U.S.C.A. § 152.

<sup>36</sup> Véase *Walters v. Metropolitan Educational Enterprises*, 519 U.S. 202, 206-208 (2006).

<sup>37</sup> Véase *id.*

<sup>38</sup> Debido a que la definición de patrono en el *Age Discrimination in Employment Act of 1967* es igual que el Título VII, este caso tiene implicaciones para la determinación de la cantidad de empleados que tiene un patrono bajo esta ley.

<sup>39</sup> 42 U.S.C.A. § 2000 e-2.

que prive o impida a cualquier individuo de oportunidades de empleo o de alguna otra manera afecte su estado como empleado, por motivo de su raza, color, religión, sexo u origen nacional”.<sup>40</sup>

Existen dos (2) leyes que sirven de complemento a las disposiciones del *Título VII* en Estados Unidos. La primera, el *Equal Pay Act of 1963* (en adelante, el “E.P.A.”), prohíbe el discrimen por sexo basado en el pago de salarios distintos por el mismo trabajo. La segunda es el *Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008* (en adelante, el “G.I.N.A.”), la cual prohíbe discriminar en la contratación, despido, compensación, términos, condiciones o privilegios, debido a información genética que se tenga del empleado.<sup>41</sup>

Por otra parte, el *Age Discrimination in Employment Act of 1967* (en adelante, el “A.D.E.A.”), según enmendada, prohíbe que todo patrono cuya industria afecte el comercio y que emplee a más de veinte (20) individuos, discrimine contra una persona por razón de su edad, tanto en la contratación como en el despido, la compensación, términos, condiciones y privilegios de empleo.<sup>42</sup> Al igual que en el *Título VII*, se prohíbe la segregación o clasificación de empleados de manera que se prive de oportunidades de empleo o se afecte el individuo debido a su edad. Sin embargo, la ley no prohíbe cualquier discrimen por edad, sino que cubre a aquellos individuos que tienen, por lo menos, cuarenta (40) años de edad.<sup>43</sup>

Otra ley que cubre a los empleados de tiempo parcial es la *American with Disabilities Act of 1990* (en adelante, el “A.D.A.”). La misma prohíbe que patronos en industrias que afecten el comercio y que empleen a más de quince (15) personas, agencias de empleo y organizaciones laborales discriminen contra un individuo cualificado por razón de una discapacidad, tanto en el proceso para solicitar al empleo, como en la contratación, y en la

---

<sup>40</sup> 42 U.S.C.A. § 2000 e-2. (Esta sección de la ley prohíbe además el utilizar los programas de entrenamiento para discriminar contra un individuo por su raza, color, religión, sexo u origen nacional).

<sup>41</sup> Véase 29 U.S.C.A. § 206.

<sup>42</sup> Véase 29 U.S.C.A. § 623.

<sup>43</sup> Véase 29 U.S.C.A. § 631.

promoción una vez es empleado.<sup>44</sup> Ello excluye al gobierno de los Estados Unidos y sus corporaciones.<sup>45</sup> Además, cuando se trate de personas discapacitadas, no se puede discriminar en la compensación, entrenamiento, condiciones y privilegios de empleo.<sup>46</sup> Para la ley el individuo cualificado es todo aquel que, con o sin acomodo razonable, puede realizar las funciones del empleo al cual solicita.<sup>47</sup> Por lo tanto, las leyes federales que otorgan derechos a los empleados a no ser discriminados en el empleo por diversas categorías, protegen también a los empleados a tiempo parcial.

Luego de realizar un recorrido por la jurisprudencia federal aplicable a Puerto Rico, es meritorio discutir la legislación protectora del trabajo que persigue alcanzar las metas constitucionales establecidas en 1952. La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico reconoce expresamente derechos a los empleados, entre los cuales encontramos el derecho a organizarse, el derecho a negociar colectivamente y el derecho a la huelga.<sup>48</sup> En el Artículo II, Secciones 17 y 18 de la Constitución, se les reconocen estos derechos a los “trabajadores de empresas, negocios y patronos privados y de agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados”.<sup>49</sup> El derecho a la huelga se reconoce de forma tal que se asegure el derecho de los trabajadores a organizarse y negociar colectivamente.<sup>50</sup> A pesar de que la mayoría de las relaciones obrero-patronales, en términos de negociación y organización colectiva, están sujetas a las disposiciones del *Labor Management Relations Act of 1947*, aquellos trabajadores que no están cobijados bajo esta ley,

---

<sup>44</sup> Véase 42 U.S.C.A. §§ 12111-12112. (La Sección 12111 indica que clubes de membresía bona fide, que no sean organizaciones laborales, que estén exentos de impuestos bajo 26 U.S.C.A. § 501(c) también están exentos de la aplicación de esta ley. Véase 26 U.S.C.A. § 501(c)).

<sup>45</sup> *Id.*

<sup>46</sup> Véase 42 U.S.C.A. § 12112.

<sup>47</sup> 42 U.S.C.A. § 12111.

<sup>48</sup> Véase CONST. PR art. II, §§ 17-18.

<sup>49</sup> CONST. PR art. II, §§ 17-18. Véase además Ley de Represalias por Actividades Concertadas, Ley Núm. 48 de 26 de abril de 1939, 29 LPRA §§ 41-42 (2009 & Supl. 2012), y Ley de Deberes de los Patronos en los Casos de Huelgas, Ley Núm. 17 de 12 de abril de 1917, 29 LPRA §§ 43-44 (2009 & Supl. 2012).

<sup>50</sup> Véase CONST. PR art. II, § 18. Este derecho no es absoluto pues, la propia Sección 18 establece que “[n]ada de lo contenido en esta sección menoscabará la facultad de la Asamblea Legislativa de aprobar leyes para casos de grave emergencia cuando estén claramente en peligro la salud o la seguridad públicas, o los servicios públicos esenciales”.

podrían estar cubiertos tanto por la *Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico*, como por la *Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico*.<sup>51</sup> Ello debido a que la *Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico* excluye de su definición de empleado a aquellos que trabajan en el servicio doméstico, los empleados por sus padres o cónyuge, y los supervisores y ejecutivos.<sup>52</sup> Esta ley permite la organización y negociación colectiva de empleados privados no cobijados por la ley federal, así como los empleados de corporaciones públicas. Por otra parte, la *Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico*, cobija a los empleados gubernamentales. A pesar de que esta ley les reconoce el derecho a organizarse y negociar colectivamente, no les concede el derecho a la huelga.<sup>53</sup>

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico reconoce además, el

... derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley.<sup>54</sup>

Los derechos reconocidos mediante este artículo han sido plasmados en diversas leyes en nuestro ordenamiento, especificándose quiénes se encontrarán cobijados por la misma y de qué manera se dará su cumplimiento. Entre las leyes que hacen valer esta disposición constitucional

---

<sup>51</sup> Véase Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, 29 LPRA §§ 61-76 (2009 & Supl. 2012) y Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico, Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1988, 3 LPRA §§ 1451-1454 (2003 & Supl. 2012).

<sup>52</sup> Véase 29 LPRA § 63 (2009 & Supl. 2012).

<sup>53</sup> Véase 3 LPRA § 1451(b), 1451(q) (2003 & Supl. 2012).

<sup>54</sup> CONST. PR art. II, § 16.

se encuentra la *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. La misma impone ciertos deberes a los patronos tales como proveer un sitio de empleo libre de riesgos que puedan causar muerte o daño físico a los trabajadores, así como suministrar y asegurar que estos utilicen el equipo de seguridad necesario para su profesión.<sup>55</sup> Otras leyes incluyen la *Ley contra el Discrimen en el Empleo* que prohíbe el discrimen por razón de sexo en relación al sueldo, salario, jornal o compensación; y la *Ley de Horas y Días de Trabajo*, que establece el periodo de ocho (8) horas como la jornada laboral diaria y de cuarenta (40) horas la jornada semanal.<sup>56</sup>

Los empleados a tiempo parcial están cobijados por el artículo II § 16 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, incluso en el pago de horas extras. Ello ya que, entre las definiciones de horas extras que establece la *Ley de Horas y Días de Trabajo*, se indica que trabajar para un patrono en exceso de ocho (8) horas diarias durante un periodo de 24 horas, constituye horas extras.<sup>57</sup> Por lo tanto, aún cuando un empleado no tenga una jornada laboral a tiempo completo, el mismo tiene derecho al cobro de horas extras si trabajase más de ocho (8) horas en un día. Además, si en alguna semana trabaja más de cuarenta (40) horas, aún cuando se entienda que es empleado a tiempo parcial, tendría derecho al pago de horas extras. Bajo esta ley, el empleado recibe una compensación menor a la estipulada por la ley para horas extras o para el periodo de alimentos. El empleado, según el Art. 14 de la ley, tendrá derecho a recobrar del patrono las cantidades no pagadas, más una suma igual por daños y perjuicios, junto a costas, gastos y honorarios de abogado.<sup>58</sup>

Según se indicó anteriormente, los empleados a tiempo parcial tienen derecho al salario mínimo federal. En Puerto Rico, según vimos, la

---

<sup>55</sup> Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, 29 LPRA §§ 361-362. En *Arroyo v. Rattan Specialties*, 117 DPR 35 (1986) se determinó que el derecho constitucional contra riesgos a la integridad personal opera ex proprio vigore. Además, en *García v. Darex*, 148 DPR 364 (1999) se indicó que este derecho ha sido interpretado para incluir un sistema de seguridad social por lesiones en el empleo para el trabajador; sistema que fue creado por la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, 11 LPRA §§ 1-42 (2009 & Supl. 2012)

<sup>56</sup> Véase Ley contra el Discrimen en el Empleo, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRA §§ 146-151 (2009 & Supl. 2012); Ley de Horas y Días de Trabajo, Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, 29 LPRA §§ 271-288 (2009 & Supl. 2012).

<sup>57</sup> 29 LPRA § 273 (2009 & Supl. 2012).

<sup>58</sup> Véase 29 LPRA § 282 (2009 & Supl. 2012).

Constitución reconoce el derecho a un salario mínimo razonable.<sup>59</sup> La ley que recoge esta política constitucional en la Isla es la *Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia de Enfermedad*.<sup>60</sup> El artículo 2 del estatuto establece que el salario mínimo federal, fijado por el FLSA, aplicará automáticamente en Puerto Rico a todos los trabajadores que estén cobijados por la ley.<sup>61</sup> Con respecto al salario mínimo, nuestra ley lo que hace es disponer que aquellos empleados no cobijados por la ley federal recibirán un setenta por ciento (70%) del salario mínimo prevaeciente.<sup>62</sup> Tanto la ley local como la federal excluyen de su aplicación a los administradores, profesionales y ejecutivos.

Los empleados a tiempo parcial, al igual que un empleado a tiempo completo, tienen derecho a recibir el salario mínimo federal si trabajan para patronos involucrados con el comercio, según lo define la F.L.S.A. Si no están cobijados por la ley federal, tendrían derecho al porcentaje que establece la *Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia de Enfermedad*. Sin embargo, esta ley incluye el derecho a la acumulación de vacaciones y licencia de enfermedad que no se le reconocerían a ciertos empleados a tiempo parcial, pues algunos no cumplirían con el tiempo de trabajo que requiere la ley. El estatuto dispone que para acumular uno punto veinticinco (1.25) días por mes de vacaciones y un (1) día por mes de enfermedad, es necesario que el empleado trabaje no menos de ciento quince (115) horas en el mes.<sup>63</sup> Esto implica que, para acumular vacaciones o días de enfermedad, el empleado o empleada necesitará trabajar por lo menos veintiséis punto cincuenta y cuatro (26.54) horas a la semana o tener un horario que le permita trabajar por lo menos ciento quince (115) horas al mes. Por lo tanto, a pesar de que no son excluidos expresamente por el estatuto, si los empleados trabajan menos de esta cantidad de horas semanalmente o sus horas semanales

---

<sup>59</sup> Véase CONST. PR art. II, § 16.

<sup>60</sup> Véase Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia de Enfermedad, Ley Núm. 180 de 27 de junio de 1998, 29 LPRA § 250-250j.

<sup>61</sup> Véase 29 LPRA § 250 (1998). Esta sección establece además que se va a reconocer “todo lo dispuesto en la legislación y reglamentación federal referente a cómo se paga el salario mínimo, lo que son horas de trabajo, cuáles empleados y ocupaciones están exentas del salario mínimo, y qué constituye horas o tiempo de trabajo”.

<sup>62</sup> Véase 29 LPRA § 250 (a) (2009 & Supl. 2012).

<sup>63</sup> Véase *id.*

varían, pero al final del mes no llegan a ciento quince (115) horas, no tendrían derecho a acumular ni vacaciones ni licencia de enfermedad.<sup>64</sup>

Una ley que con gran probabilidad cobijaría a los empleados a tiempo parcial es la *Ley de Bonificación a Trabajadores y Empleados*, a través de la cual:

. . . todo patrono que emplee uno o más trabajadores o empleados dentro del período de doce (12) meses, comprendido desde el 1ro de octubre de cualquier año hasta el 30 de septiembre del año natural subsiguiente, vendrá obligado a conceder a cada empleado que haya trabajado setecientas (700) horas o más o cien (100) horas o más cuando se trata de trabajadores de muelles, dentro del indicado periodo, un bono equivalente a . . . 6% del total del salario hasta un máximo de diez mil (\$10,000) para el bono que se concederá a partir del año 2008, devengados por el empleado o trabajador dentro de dicho lapso de tiempo.<sup>65</sup>

La ley excluye de sus disposiciones a los empleados en “actividades agrícolas, en el servicio doméstico o en residencia de familia, o en instituciones de fines caritativos; y a los funcionarios y empleados del Estado Libre Asociado, sus corporaciones públicas y municipalidades, que ocupen un cargo, puesto o empleo de carácter continuo o irregular”.<sup>66</sup> Como se puede observar, esta ley no excluye a los empleados a tiempo parcial de sus disposiciones. En términos de la cantidad de horas trabajadas, siempre y cuando el empleado trabaje un promedio de trece (13) horas y media a la semana, o, si tiene un horario irregular, cuyo total de horas al año sean setecientas (700) horas o más, tendrá derecho a recibir la bonificación anual que establece esta ley.

Existen otra serie de leyes que otorgan derechos a los empleados y que cobijan a aquellos que tienen una jornada parcial. Entre estas se encuentran la *Ley de Madres Obreras*, en la cual se le reconoce a las obreras en estado grávido el derecho a una licencia de descanso con paga de ocho (8)

---

<sup>64</sup> Para las personas que están excluidas de la protección de la ley véase 29 LPRA § 250(f) (2009 & Supl. 2012).

<sup>65</sup> Ley de Bonificación a Trabajadores y Empleados, Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, 29 LPRA §§ 501-507. Según 29 LPRA § 501 (2009 & Supl. 2012) para el patrono que emplee menos de 15 personas el porcentaje del bono será 3% desde el 2008. El pago del bono no excederá el 15% de las ganancias netas anuales del patrono.

<sup>66</sup> 29 LPRA § 505 (2009 & Supl. 2012).



semanas, las que usualmente comprenderán las cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y las cuatro (4) semanas después.<sup>67</sup> Este periodo de descanso se les reconoce también a las empleadas que adopten a un menor de cinco (5) años de edad o menos.<sup>68</sup> La *Ley de Madres Obreras* reconoce el derecho de estas empleadas a que el patrono les reserve el empleo, y a la protección de despido injustificado, estableciendo que el menor rendimiento, producto del embarazo, no es justa causa para despedir.<sup>69</sup> Por otro lado, la *Ley contra el Discrimen en el Empleo* prohíbe a todo patrono discriminar, tanto en la contratación y en las condiciones de empleo, así como en el despido de los trabajadores, por razón de “edad...raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, del empleado o solicitante de empleo”.<sup>70</sup>

Según hemos podido observar, ni en Puerto Rico ni a nivel federal existen leyes que definan o regulen expresamente los derechos, y la relación obrero-patronal, de los empleados a tiempo parcial con su patrono. Para determinar si esta categoría de trabajadores está cobijada por estas leyes hay que analizar las disposiciones de cada una, así como su jurisprudencia interpretativa, de manera tal que podamos determinar si los empleados a tiempo parcial tienen los derechos o beneficios que dichas leyes otorgan. Además, en ambas jurisdicciones los beneficios marginales más allá del salario, tales como plan médico o planes de beneficio, tienden a no estar regulados por la ley, siendo cada patrono el encargado de delimitar las condiciones de cada plan de beneficios que ofrece.

## B. Convenios internacionales

A nivel internacional existen una serie de convenios que tratan directamente sobre el tema de los empleados a medio tiempo. El *Convenio 175 de la Organización Internacional sobre Trabajo a Tiempo Parcial de 1994*

---

<sup>67</sup> Véase Ley de Madres Obreras, Ley Núm. 3 del 13 de mayo de 1942, 29 LPRA §§ 467-474.

<sup>68</sup> Véase 29 LPRA § 467 (2009 & Supl. 2012).

<sup>69</sup> Véase 29 LPRA § 469 (2009 & Supl. 2012).

<sup>70</sup> Ley contra el Discrimen en el Empleo, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRA § 146-151 (2009 & Supl. 2012).

define 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”.<sup>71</sup> La situación comparable indicada en el primer artículo de este convenio se refiere al trabajador a tiempo completo que:

1. tenga el mismo tipo de relación laboral;
2. efectúe o ejerza un tipo de trabajo o de profesión idéntico o similar, y
3. 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, que el trabajador a tiempo parcial de que se trate . . .<sup>72</sup>

Una disposición sumamente importante de este convenio es la aclaración de que no se van a considerar como empleados a medio tiempo aquellos trabajadores que usualmente tienen una jornada a tiempo completo y se encuentran en una situación de desempleo parcial, lo que implica una reducción de su jornada regular de empleo.<sup>73</sup>

Con respecto a los derechos que deben tener este tipo de empleados, la Convención estableció que deben tener la misma protección con respecto a los derechos de: organización y negociación colectiva, seguridad y salud en el trabajo, prohibición del discrimen y salario básico, no inferior al básico de los empleados a tiempo completo.<sup>74</sup> Además, se deben tomar las medidas necesarias para que tengan condiciones equivalentes a los empleados regulares con relación a la protección dada a las madres obreras, terminación de relación laboral, disfrute de vacaciones con paga, días feriados y licencia de enfermedad.<sup>75</sup>

---

<sup>71</sup> Convenio 175 de la Organización Internacional sobre Trabajo a Tiempo Parcial, *supra* nota 2 (Este convenio ha sido ratificado por Albania, Australia, Bosnia y Herzegovina, Chipre, Eslovenia, Finlandia, Guyana, Hungría, Italia, Luxemburgo, Mauricio, Países Bajos, Portugal y Suecia).

<sup>72</sup> *Id.*

<sup>73</sup> *Id.*

<sup>74</sup> Véase *id.* en Arts.4 -5.

<sup>75</sup> Véase *id.* en Art. 7.

### C. Chile

Contrario a Puerto Rico y Estados Unidos, en Chile se ha regulado directamente el trabajo a tiempo parcial. En este país la jornada ordinaria de trabajo no puede exceder de cuarenta y cinco (45) horas semanales.<sup>76</sup> El Código de Trabajo chileno, mediante la Ley No. 19.759, reconoce la posibilidad de que se pacten contratos de empleo a tiempo parcial, siempre y cuando la jornada pactada no sea superior a dos terceras partes de la jornada ordinaria de trabajo, quedando ésta limitada entonces a un máximo de 30 horas por semana.<sup>77</sup> Se permite el pacto de horas extras y de alternativas de distribución de jornada, siempre y cuando el patrono escoja entre las alternativas con por lo menos una semana de anticipación.<sup>78</sup> Con respecto a la jornada diaria, el Código establece que no podrá ser mayor de diez (10) horas diarias y que deberá ser continua, pudiéndose interrumpir por un periodo no menor a media hora ni mayor a una hora.<sup>79</sup>

Una de las disposiciones más importantes con respecto al trabajo a tiempo parcial en Chile se establece en el Art. 40 bis B del Código de Trabajo. Este artículo establece que los “trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código para los trabajadores a tiempo completo . . .”.<sup>80</sup> Ello implica que los empleados a tiempo parcial están protegidos contra el discrimen, ya sea este por raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia

---

<sup>76</sup> Cód. TRAB. art. 22 (2011). (El artículo establece una serie de ocupaciones exentas de la limitación de jornada máxima. Entre las ocupaciones exentas se encuentran los “gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento”).

<sup>77</sup> Véase Código del Trabajo de Chile, Art. 40bis(2011); Rau Binder, *supra* nota 17, en la pág. 41; HÉCTOR HUMERES NOGUER, *DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO Y PROCEDIMIENTO LABORAL* 147 (2011).

<sup>78</sup> Véase CÓDIGO DEL TRABAJO DE CHILE, Art. 40 bisA, 40 bisC (2011).

<sup>79</sup> Véase *id.* Art. 40 bisA (2011).

<sup>80</sup> Cód. TRAB., Art. 40 bisB (2011).

nacional u origen social, y contra el hostigamiento sexual.<sup>81</sup> Además, tienen derecho a la protección de su vida, salud y seguridad. Las madres obreras tendrán derecho a obtener un descanso de seis (6) semanas antes del alumbramiento y doce (12) semanas después, mientras que el padre tendrá derecho a obtener un permiso de cinco (5) días con paga, por motivo del nacimiento de un hijo; las trabajadoras tienen derecho a ser incorporadas a sus labores luego del periodo de descanso por motivo del alumbramiento.<sup>82</sup> Por otra parte, los empleados a tiempo parcial tendrán derecho a negociar colectivamente, siempre y cuando no sean gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, estén autorizados a contratar o despedir empleados, o ejerzan un cargo de mando e inspección.<sup>83</sup> En fin, los trabajadores a medio tiempo se consideran como equivalentes a los empleados a tiempo completo en el Código de Trabajo Chileno, en términos de los derechos que se les han de reconocer, tanto por ley como por el trato que reciben del patrono. Sin embargo, existen autores que entienden que la disposición del Art. 40 bis, la cual dispone que los trabajadores a tiempo parcial tendrán todos los derechos de los empleados a tiempo completo, no se extiende necesariamente al ingreso mínimo total, pues esto impediría la flexibilización de la jornada laboral.<sup>84</sup>

En la última década, el trabajo a tiempo parcial en Chile ha ido en aumento, en especial con respecto a la cantidad de mujeres que se encuentran bajo esa categoría.<sup>85</sup> Debido a que en este país los empleados a tiempo parcial tienen los mismos derechos que los empleados a tiempo completo, “el costo laboral de contratar a una trabajadora a tiempo parcial no es proporcional a su jornada laboral, sino más caro tanto en costos fijos como variables que a las trabajadoras a jornada completa”.<sup>86</sup> Por lo que, aún cuando el empleo a tiempo parcial ha ido aumentando, la legislación laboral chilena con respecto a este tipo de empleo puede tener como consecuencia

---

<sup>81</sup> Véase *id.* Arts. 1, 2.

<sup>82</sup> Véase *id.* Arts. 184, 195, 197.

<sup>83</sup> Véase *id.* Art. 305.

<sup>84</sup> HUMERES NOGUER, *supra* nota 77, en la pág. 148.

<sup>85</sup> Véase Tomás Rau Binder, *El Trabajo a Tiempo Parcial en Chile*, 6 TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN POLÍTICAS PÚBLICAS 1 (2008), <http://www.econ.uchile.cl/publicaciones/tips>. (buscar el año 2008 y pulsar el botón de “descargar archivo” color verde que se encuentra al lado derecho de la pantalla).

<sup>86</sup> Véase Rau Binder, *supra* nota 85, en la pág. 1.

disminuir el interés patronal de contratar a trabajadores a medio tiempo. Algunos desincentivos al trabajo a tiempo parcial son los siguientes: el establecimiento de salas cuna en empresas con más de veinte (20) empleadas, aumento de costos de administración de turnos, pues en Chile se requiere que mensualmente dos (2) días de descanso sean domingos; restricción de continuidad de la jornada y salario por hora, factores culturales y discriminación estadística, costos de movilización, temor de los trabajadores a negociar jornadas a tiempo parcial, entre otros.<sup>87</sup> El factor cultural constituye un factor que provoca desinterés pues “no existe una cultura para el trabajo a tiempo parcial por parte de los empleadores . . . [empleados a] tiempo parcial presentarían una mayor incidencia de ausentismo laboral y una menor identidad con la empresa”.<sup>88</sup> Por otro lado, el establecimiento de salas cuna representa un gasto sustancial patronal y es un costo fijo que encarece la contratación de empleadas a tiempo parcial, pues estas cuentan como empleadas para la determinación de las veinte (20) empleadas que requiere el Art. 203 del Código de Trabajo.<sup>89</sup>

Según Humeres Noguera, la mayor innovación del contrato a tiempo parcial chileno es la posibilidad de pactar alternativas de distribución de jornadas diversas, “las que coloca bajo la esfera del poder de mando del empleador, establece la posibilidad de pago parcial proporcional de la especie de remuneración denominada gratificación, y consigna a su respecto una especial base de cálculo de la indemnización por años de servicios”.<sup>90</sup> La indemnización por años de servicios a empleados a tiempo parcial en Chile se realiza en relación a su último contrato o con respecto a los últimos once (11) años trabajados o los últimos tres (3) meses.<sup>91</sup>

En una especie de resumen, Tomás Rau Binder nos indica que con respecto a este tipo de empleo en Chile, en

---

<sup>87</sup> Véase *id.* en la pág. 4.

<sup>88</sup> Véase *id.* (por empleadores se refiere a patronos).

<sup>89</sup> Véase Tomás Rau Binder, *supra* nota 17, en las págs. 41-42.

<sup>90</sup> HUMERES NOGUERA, *supra* nota 77, en la pág. 147 (empleador se refiere a patrono).

<sup>91</sup> *Id.* en la pág. 148.

. . . definitiva lo que podemos decir con la evidencia existente es que los trabajadores a tiempo parcial presentan una mayor informalidad (menor tenencia de contrato y menos contratos indefinidos), una mayor incidencia de la pobreza, y una mayor desprotección social, entendida como un menor porcentaje de cotizaciones y una menor participación en el seguro de desempleo relativo a sus pares a tiempo completo. Por otro lado, muestran significativamente mayores niveles de remuneración por hora que no pueden ser explicados por características observables.<sup>92</sup>

Chile se distingue claramente de Puerto Rico y Estados Unidos mediante la regulación expresa del empleo a tiempo parcial. Además, contrario a ambas jurisdicciones, en Chile no se deja a opción del patrono el reconocimiento de los mismos derechos que tienen los empleados a tiempo completo, a los empleados a tiempo parcial. No podemos negar que en Puerto Rico y Estados Unidos existen una serie de leyes que protegen a los empleados con una jornada de trabajo parcial, como aquellas que prohíben el discrimen en el trabajo. Sin embargo, la protección dada por el Art. 40 bis a estos empleados en Chile sobrepasa aquella que recibe tal categoría de trabajadores en nuestro ordenamiento.

#### D. Unión Europea

En la Unión Europea, el trabajo atípico ha sido considerado constantemente en las instancias comunitarias desde su aparición.<sup>93</sup> Este tipo de trabajo se ha definido como “formas específicas del contrato de trabajo, como el trabajo realizado a través de Empresas de Trabajo Temporal, los contratos de duración determinada o contratos a tiempo parcial”.<sup>94</sup> En la Comunidad Europea, la primera referencia al principio de igualdad en las relaciones laborales se produjo en el Art. 119 del Tratado de Roma, mediante el cual se prohibió la discriminación por razón de sexo.<sup>95</sup> Este principio de igualdad reconocido en el Tratado constitutivo ha continuado

---

<sup>92</sup> Véase Rau Binder, *supra* nota 85, en la pág. 12.

<sup>93</sup> Véase María Luisa Pérez Guerrero, Emilia Castellano Burguillo & Fernando Pérez Domínguez, Trabajo atípico en la Unión Europea, 14(3) REVISTA GACETA LABORAL 327 (SEPT-DIC 2008), <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33614301>.

<sup>94</sup> *Id.*

<sup>95</sup> Véase *id.*

desarrollándose, incluyendo el campo relacionado al trabajo atípico, lo que podría responder al crecimiento constante de la cantidad de empleados que trabajan a tiempo parcial en la Unión Europea. Por ejemplo, para 1991 el trece punto nueve por ciento (13.9%) del empleo total estaba compuesto por empleos de jornada parcial mientras que para el 2000, esta proporción aumento a diecisiete punto siete por ciento (17.7%).<sup>96</sup>

La Directiva 97/81 de 15 de diciembre de 1997, trata directamente sobre el trabajo a tiempo parcial. La misma cubre los contratos de duración determinada, contrato en misión y contratos a tiempo parcial.<sup>97</sup> Dentro de la Directiva, se incluye un Acuerdo Marco, a través del cual se establecen las regulaciones mínimas sobre el trabajo a tiempo parcial. Los Estados tienen entonces la capacidad de continuar regulando el campo, siempre y cuando cumplan con las condiciones mínimas que establece el mismo.<sup>98</sup> El Acuerdo tiene como propósito el "remover la discriminación en contra de los empleados a tiempo parcial y aumentar la calidad del trabajo a tiempo parcial".<sup>99</sup> Este define el contrato a tiempo parcial como aquel cuyas horas regulares de trabajo, calculadas semanalmente o por promedio a través de un año, son menos que las horas que ha trabajado un empleado a tiempo completo comparable.<sup>100</sup>

El Acuerdo Marco establece que "no podrá tratarse a los trabajadores a tiempo parcial de una manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables por el simple motivo de que trabajen a tiempo parcial, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas".<sup>101</sup> Es importante destacar que la Cláusula 4 del Acuerdo Marco reconoce la

---

<sup>96</sup> Sandalio Gómez, Celia Pons y Carlos Martí, *El Trabajo a Tiempo Parcial: Evolución y Resultados*, DOCUMENTO DE INVESTIGACIÓN NÚM. 476, OCT. 2002, en la pág. 2.

<sup>97</sup> Véase Pérez Guerrero, Castellano Burguillo & Pérez Domínguez, *supra* nota 93.

<sup>98</sup> Véase *id.*

<sup>99</sup> Framework Agreement on Part-Time Work, Clause I, Council Directive 97/81/EC of December 15, 1997.

<sup>100</sup> *Id.* en Cláusula 3. Bajo esta Cláusula del Acuerdo el empleado a tiempo completo comparable es aquel que, trabajando bajo el mismo patrono o establecimiento "teniendo el mismo tipo de contrato de empleo o relación, que está envuelto en trabajo igual o similar...".

<sup>101</sup> *Id.* en la Cláusula 4; véase además, Pérez Guerrero, Castellano Burguillo & Pérez Domínguez, *supra* nota 93.

aplicación del principio *pro rata temporis* cuando sea apropiado.<sup>102</sup> Esto parece implicar que, cuando proceda, se podrán prorratear los beneficios que han de recibir los empleados a tiempo parcial, siempre y cuando se justifique el prorratearlos y no se haga con la intención de discriminar.

El Acuerdo Marco presenta el trabajo a tiempo parcial como una oportunidad a la que el empleado debe acceder de forma voluntaria y cuyo desarrollo se debe promover.<sup>103</sup> Sin embargo, según María Luisa Pérez Guerrero, la realidad es todo lo contrario pues, en la práctica, la voluntariedad o involuntariedad de optar por trabajo a tiempo parcial se ve determinada por las necesidades del mercado.<sup>104</sup> A pesar de que esta Directiva responde al principio de igualdad establecido inicialmente en el Tratado constitutivo, la realidad del mercado laboral en el empleo a tiempo parcial refleja desigualdades marcadas entre mujeres y hombres. En especial cuando consideramos que para el 2008 el ochenta por ciento (80%) de los trabajadores a medio tiempo eran mujeres.<sup>105</sup> Sin embargo, el principio de la igualdad no es enteramente controlante. En la sentencia del TJCE de 14 de diciembre de 1996, Asunto C-317/93, Inge Nolte, el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea entendió que el hecho de que se establezca un mínimo de actividad necesaria para obtener determinados beneficios o prestaciones, no es incompatible con ese principio.<sup>106</sup>

El Acuerdo Marco, según mencionado anteriormente, permite que los Estados miembros continúen la regulación del trabajo a tiempo parcial según sus leyes y regulaciones y las de la Unión Europea, sin que nada les impida introducir disposiciones más favorables a las contenidas en éste. Sin embargo, establece ciertas obligaciones o sugerencias para los patronos de los Estados miembros, entre las que se encuentran el no considerar la negación de un empleado de transferirse a un empleo a corto plazo como una causa válida en sí misma para el despido y el intentar honrar, cuando sea

---

<sup>102</sup> Véase Framework Agreement on Part-Time Work, Clause 4, Council Directive 97/81/EC of December 15, 1997.

<sup>103</sup> Véase *id.* en la Cláusula 1(b).

<sup>104</sup> Véase Pérez Guerrero, Castellano Burguillo & Pérez Domínguez, *supra* nota 93.

<sup>105</sup> Véase *id.*

<sup>106</sup> *Id.*



posible, las peticiones de los empleados para cambiar su jornada de tiempo completo a tiempo parcial.<sup>107</sup>

### 1. España

Según Manolo Ortega, en España el contrato a tiempo parcial se utiliza menos que en el resto de los países de la Comunidad Europea, con la excepción de Portugal, Polonia, Turquía y República Checa.<sup>108</sup> A pesar de esto, el aumento en el empleo a tiempo parcial en España ha sido significativo, de 5% del empleo total en 1980's a 12% en el 2010, y se ha movido hacia "una postura combinada de flexibilidad e intento de garantizar formalmente los derechos de los trabajadores a tiempo parcial por parte del legislador en la actualidad".<sup>109</sup>

En España se entiende una relación atípica de trabajo cuando ocurre uno de dos fenómenos. Ello cuando (1) toda aquella que por su jornada no cae dentro de la definición de la relación típica de trabajo o (2) toda aquella relación que no cae bajo los parámetros del Estatuto de los Trabajadores.<sup>110</sup> Las relaciones atípicas se ven caracterizadas por una jornada de trabajo menor a la del empleo a tiempo completo e inseguridad con respecto a la continuidad del trabajo, entre otros factores.<sup>111</sup> El contrato a tiempo parcial es, según el Estatuto de los Trabajadores, aquel mediante el cual se acordó una jornada de trabajo menor a la de un trabajo a tiempo completo comparable.<sup>112</sup> Al igual que el ideal presentado mediante el Acuerdo Marco de la Unión Europea, en España se entiende que el trabajar una jornada inferior responde a la voluntad de las partes.<sup>113</sup> En este país se reconoce la

---

<sup>107</sup> Véase Framework Agreement on Part-Time Work, *supra* nota 99, Cláusulas 5-6.

<sup>108</sup> MANOLO ORTEGA, GUÍA BREVE DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL, FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL 3 (2011).

<sup>109</sup> Véase *id.* en las págs. 4-9.

<sup>110</sup> Miriam Trillo Ojea, *Los contratos temporales y a tiempo parcial como formas de trabajo atípicas. Especial referencia a su régimen de seguridad social*, 15(1) REVISTA GACETA LABORAL 101 (2009), <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33614479005>.

<sup>111</sup> Véase *id.*

<sup>112</sup> Véase *id.*

<sup>113</sup> Véase *id.*

existencia de contratos de trabajo parcial fijos discontinuos o concentrados por tiempo indefinido. El concepto trabajo a tiempo parcial concentrado se introdujo mediante el Real Decreto 1121/2002 e implica aquel contrato acordado para realizar trabajos periódicos para el patrono en una fecha determinada y dentro del volumen de actividad normal de la compañía u organización.<sup>114</sup>

El Real Decreto Ley 15, de 27 de noviembre de 1998, Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo, en Relación con el Trabajo a Tiempo Parcial y Fomento de Su Estabilidad, modifica disposiciones del Estatuto de Trabajadores para clarificar y regular el empleo a tiempo parcial. Este decreto es realización del Acuerdo Marco en España. El Art. 1 del Decreto, que modifica el Art. 12 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, el ET), establece que un contrato a tiempo parcial será aquel donde se acuerde una jornada de trabajo menor al setenta y siete por ciento (77%) de la jornada a tiempo completo que haya sido establecida en el convenio colectivo o por la ley. Además, establece que este tipo de contrato podrá ser indefinido o con duración determinada.<sup>115</sup> El contrato a tiempo parcial debe constar por escrito y debe figurar las horas a ser trabajadas por el empleado; si esto no consta en el contrato se presume que el mismo se hizo para una jornada completa de trabajo.<sup>116</sup>

De suma importancia en este Decreto es la disposición que enmienda el artículo 12 del ET para que incluya además el reconocimiento de que los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Este mismo artículo también dispone que cuando “corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado”.<sup>117</sup> Esta enmienda reconoce además la importancia de facilitar el acceso de estos trabajadores a una formación profesional continua.<sup>118</sup> Asimismo reconoce la posibilidad de pactar expresamente horas complementarias, cuya realización

---

<sup>114</sup> Véase JUAN LÓPEZ GANDÍA, LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL Y FIJOS DISCONTINUOS 15 (2011); Trillo Ojea, *supra* nota 110.

<sup>115</sup> Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo, en Relación con el Trabajo a Tiempo Parcial y Fomento de Su Estabilidad, Ar. 1 (R.D.-Ley 1998, 15).

<sup>116</sup> *Id.*

<sup>117</sup> *Id.*

<sup>118</sup> *Id.*

depende de que se le notifique al empleado con por lo menos siete (7) días de anticipación.<sup>119</sup>

Con respecto a la Seguridad Social, los empleados a tiempo parcial están protegidos frente a todo tipo de contingencias, a partir del Real Decreto 489 de 27 de marzo de 1998, promulgado a base de la Ley 63 de 26 de diciembre de 1997.<sup>120</sup> La cotización a la Seguridad Social de estos empleados se realiza en función de las horas trabajadas y según las bases mínimas horarias establecidas, pudiendo ser computada además mensualmente. Entre las prestaciones que podría recibir el empleado a tiempo parcial, de acuerdo a sus horas trabajadas, se encuentra la jubilación, incapacidad permanente y maternidad. Según Juan López Gandía:

. . . [los] tipos de cotización aplicables a los contratos de trabajo a tiempo parcial son idénticos a los de los contratos a tiempo completo. Por excepción, para la contingencia de desempleo de los contratos de trabajo de duración determinada son diferentes, según si el contrato es a tiempo completo o si es a tiempo parcial.<sup>121</sup>

Este régimen jurídico quedó modificado por el Real Decreto- Ley 5 de 2 de marzo de 2001 y la Ley 12 de 9 julio de 2001.<sup>122</sup> Bajo las enmiendas del Art. 12 en el 2001, el contrato de empleo parcial terminó careciendo de *nomen iuris* propio. Otro de los cambios principales es que la jornada parcial dependerá de una comparación con la jornada a tiempo completo de un empleado comparable, dejando atrás el convenio colectivo y la ley como bases principales para la determinación sobre si su empleado era a tiempo completo o a tiempo parcial.<sup>123</sup> Por otra parte, en el 2012, el Real Decreto-Ley 3 de 20 de febrero de 2012 estableció que “la suma de las horas ordinarias,

---

<sup>119</sup> *Id.*

<sup>120</sup> LÓPEZ GANDÍA, *supra* nota 114, en la pág. 9.

<sup>121</sup> LÓPEZ GANDÍA, *supra* nota 114, en la pág. 15.

<sup>122</sup> Véase Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, Art. 3 (R.D.-Ley 2001, 5); Carlos Moradillo Larios, *La nueva regulación del contrato a tiempo parcial, los trabajos fijos discontinuos, el contrato de relevo y la jubilación parcial*, 44 REVISTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES 103 (2003).

<sup>123</sup> Moradillo Larios, *supra* nota 122, en la pág. 107.

extraordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial”.<sup>124</sup>

Los cambios que van ocurriendo en la legislación española en torno al contrato de empleo parcial son un reflejo de un mundo laboral y una economía cambiante. Sin embargo, a pesar de la crisis económica y en la ambivalencia en que en ocasiones la legislación beneficia al patrono y en otros al empleado, la regulación expresa del trabajo a tiempo parcial ha sido consistente. Esto tiene implicaciones para los derechos de los empleados a tiempo parcial dado que sin un reconocimiento expreso de sus derechos mediante la ley, se verían forzados a presentar otros argumentos que pudieren carecer de fuerza o basarse en legislaciones o regulaciones diseñadas para otro tipo de relación laboral. Ello podría resultar inadecuado a la hora presentar reclamos al amparo de las deficiencias antes mencionadas. Al igual que en Chile, esto hace que España se distinga de la jurisdicción puertorriqueña, con la salvedad de que en España -contrario a Chile- se reconoce la posibilidad de que los derechos de los empleados a tiempo parcial sean proporcionales a las horas trabajadas por los empleados.

## 2. *Inglaterra*

La Directiva 97/81 de 15 de diciembre de 1997 establece unos mínimos en torno a la regulación del contrato parcial de empleo, por lo que los Estados miembros han desarrollado una serie de disposiciones que se ajustan a sus circunstancias particulares.<sup>125</sup> Como parte del intento por implantar esta Directiva, se aprobó en el 2000 *The Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations*. Esta ley define al empleado a tiempo parcial como aquel trabajador que recibe su paga en referencia al tiempo que trabaja y que, “con respecto a la costumbre y práctica de su patrono en relación a los trabajadores empleados por el patrono bajo el mismo tipo de contrato, no es identificable como empleado a

---

<sup>124</sup> Real decreto de Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, Art. 5 (R.D.-Ley 2012, 3).

<sup>125</sup> La misma se extendió al Reino Unido de Gran Bretaña mediante la Directiva 98/23/CE del Consejo de 7 de abril de 1998. Como parte del intento por implantar esta Directiva, se aprobó en el 2000 *The Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations*.

tiempo completo".<sup>126</sup> La ley cubre, además, a aquellos empleados que trabajan a tiempo completo y que, ante despido o variación del contrato, se le es requerido trabajar una cantidad menor de horas a la semana.<sup>127</sup>

Por su parte el *Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations* establece que un empleado a tiempo parcial tiene derecho a ser tratado igual a un empleado a tiempo completo bajo una serie de circunstancias.<sup>128</sup> Las mismas incluyen los términos del contrato o estar sujeto a otros detrimentos por actos u omisiones de su patrono.<sup>129</sup> Para que aplique esta regulación es necesario que la acción injustificada se haya realizado porque el empleado es un trabajador a tiempo parcial.<sup>130</sup> Asimismo establece que para determinar la existencia de un trato menos favorable se utilizará el principio de *pro rata*, siempre que resulte apropiado. Además establece que el hecho de que se le pague a un empleado a tiempo parcial menos por tiempo extra trabajado no implica un trato menos favorable, pues es necesario considerar la cantidad de horas trabajadas por el empleado a tiempo completo. Esta ley reconoce también un derecho del empleado para recibir una declaración por escrito de parte del patrono dentro de los veintiún (21) días de solicitarlo, en la cual se expliquen las razones particulares del trato desigual, cuando entienda que éste ha violado alguno de los derechos que le reconoce la Regulación 5.<sup>131</sup>

Como podemos observar de las disposiciones anteriores, el ordenamiento inglés reconoce varios derechos a los empleados a tiempo parcial. Entre estos se pueden encontrar: (1) el derecho a no ser tratado menos favorablemente; (2) el derecho a recibir la misma tasa de paga que un empleado a tiempo completo a no ser que el patrono pueda justificar una

---

<sup>126</sup> The Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations, Regulation 2, <http://www.legislation.gov.uk/uksi/2000/1551/regulation/2/made>.

<sup>127</sup> Véase *id.* en Regulation 3, <http://www.legislation.gov.uk/uksi/2000/1551/regulation/3/made>.

<sup>128</sup> Véase *id.* en Regulation 5, <http://www.legislation.gov.uk/uksi/2000/1551/regulation/5/made>.

<sup>129</sup> Véase *id.*

<sup>130</sup> Véase *id.*

<sup>131</sup> Véase *id.* en la Regulation 6, <http://www.legislation.gov.uk/uksi/2000/1551/regulation/6/made>.

tasa diferente; (3) paga por horas extras; (4) trato igual en el acceso a pensiones, entrenamiento, descansos, licencias por enfermedad, maternidad, paternidad y adopción y en la consideración para promociones; y (5) el derecho a recibir beneficios contractuales pro rateados, tales como descuentos de empleado y planes médicos.<sup>132</sup>

En el Reino Unido de Gran Bretaña existe una protección comprensiva de los derechos de los empleados a tiempo parcial. Al igual que España y Chile, regulan esta relación obrero patronal de forma expresa y les reconocen derechos mediante disposiciones que se refieren a su estatus como empleados a tiempo parcial. Ello contrasta con nuestro ordenamiento, donde debemos determinar caso a caso si determinada disposición cobija a los empleados a tiempo parcial.

#### **IV. CONCLUSIÓN: NECESIDAD DE REGULACIÓN PARA LOS EMPLEADOS A TIEMPO PARCIAL EN LA JURISDICCIÓN DE PUERTO RICO**

Según hemos mencionado anteriormente, en Puerto Rico no hay legislación expresa sobre los derechos de los empleados a tiempo parcial. Resulta sorprendente como en un mundo globalizado, donde las economías de los países están cada vez más interdependientes, y en un ordenamiento como el nuestro, donde varios de los derechos de los empleados están reconocidos a nivel constitucional, esta sea la realidad. En nuestra Isla cerca del veintiocho por ciento (28%) de la fuerza laboral es a tiempo parcial, lo cual representa un porcentaje significativo de nuestra tasa de empleo. Al evaluar disposiciones como las de Chile, España e Inglaterra, podemos observar los pasos que han tomado diferentes países para intentar tener una legislación clara en cuanto a la regulación del contrato a tiempo parcial y de los derechos de los empleados que laboran bajo el mismo.

Es imperativo que la Asamblea Legislativa actúe, de modo que los empleados a tiempo parcial no sean discriminados por la cantidad de horas que trabajan. Entendemos que la solución, contrario a las disposiciones chilenas, podría ser que estos empleados reciban los beneficios a prorrata, según pudimos observar en España e Inglaterra. Esta podría ser una solución

---

<sup>132</sup> Employing Part-Time Workers, BUSINESS LINK, <http://www.businesslink.gov.uk/bdotg/action/detail?itemId=1074411968&type=RESOURCES> (última visita, 13 de mayo de 2012).

factible en nuestro ordenamiento. Los beneficios afectados por una disposición como ésta serían, en su mayoría, aquellos que son otorgados por los patronos por encima de los mínimos establecidos en las leyes o como parte de un plan comprensivo de compensación que reciben usualmente los empleados a tiempo completo. El tener legislación que atienda el derecho de los empleados a tales planes de compensación, limitaría la arbitrariedad existente en los patronos para determinar quiénes no son considerados como empleados de la compañía con las características necesarias para recibir los mismos. Con respecto a las leyes y derechos que actualmente se le reconocen a los empleados en Puerto Rico, es necesario atender aquellas leyes que excluyen *de facto* a los empleados a tiempo parcial por no cumplir con las horas necesarias de trabajo para ser cobijados por las mismas.

Entendemos que el promulgar legislación laboral no se puede hacer a la ligera dadas sus serias implicaciones en la economía de la Isla. Sin embargo, esto no puede impedir que se atienda el problema existente. Cuando un veintiocho por ciento (28%) de los empleados de Puerto Rico son a tiempo parcial, algo está ocurriendo. Si bien es cierto que puede haber una gran parte de estos empleados que hayan decidido trabajar esta jornada de manera voluntaria, ello no implica que merezcan un trato desigual respecto a los beneficios que reciben. Ello debe ser independientemente de que los mismos sean prorrateados a las horas que ha trabajado el empleado durante la semana, el mes o el año. Cabe mencionar que la tarea de regular el trato que reciben los empleados a tiempo parcial no le corresponde a la Rama Judicial, pues ello excede su poder de intérprete de la ley. Le corresponde a la Rama Legislativa actuar afirmativamente creando leyes y reglamentos. Sin embargo, ante la inacción de la Cámara de Representantes y el Senado de Puerto Rico, nada impide que la Rama Judicial interprete y evalúe las leyes existentes para atender la necesidad que tienen los empleados a tiempo parcial de hacer valer sus derechos y recibir una respuesta a su reclamo de justicia.