



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

3 de octubre de 1997

2

Re: Consulta Número 14385

Nos referimos a su consulta en relación con la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento. A continuación reproducimos sus preguntas específicas, seguidas de nuestras respuestas a las mismas.

"Situación #1

Farmacia que tiene como empleada una farmacéutica licenciada, luego de estar dos días en la farmacia trabajando, al tercer día renunció y se fue de la farmacia, acción que me creó un problema, por que el recetario no puede trabajar por ley sin farmacéutica.

Por suerte encontré una a los cinco días de renuncia de la anterior.

Pregunta:

A la actual farmacéutica puedo hacerle un contrato que estipule que si desea renunciar lo tiene que hacer con un mes de anticipación a su renuncia, otorgándonos a nosotros un mes para buscar una farmacéutica? Y que de no hacer esto, se le podría imponer una penalidad o cargo por los contratamiento e incluso la pérdida de ingresos por tener que cerrar el recetario, si la búsqueda se prolonga por un período de tiempo extenso?"

Respuesta:

Ninguna disposición de la legislación laboral que administra este Departamento prohíbe que se incluya en un contrato individual de trabajo una cláusula que le requiera a un empleado notificar su intención de renunciar al empleo con determinado período de antelación. Sin embargo, la propuesta penalidad económica al empleado estaría en violación de la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada. Por lo tanto, recomendamos que se abstenga de incluir tal condición en el contrato de trabajo.

"Situación #2

Tengo un empleado con contrato temporero, cada dos meses le hago un contrato temporero, de esta manera lleva un año y cuatro meses.

Pregunta #2:

- A. ¿Está este empleado acumulando vacaciones, días de enfermedad?
- B. ¿Tiene derecho a bono de navidad?"

Respuesta:

El hecho de que el empleado que es objeto de su consulta tenga un contrato temporero no significa que no tenga derecho a los beneficios de la legislación protectora del trabajo. En efecto, el Artículo 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 dispone lo siguiente:

"No obstante lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo, el mero hecho de que un empleado preste servicios al amparo de un contrato por tiempo determinado por sí sólo no tendrá el efecto automático de privarle de la protección de esta ley si la práctica y circunstancias envueltas u otra evidencia en la contratación fueren de tal naturaleza que tienda a crear la expectativa de continuidad de empleo o aparentando ser un contrato de empleo por tiempo indeterminado bonafide. En estos casos los empleados así contratados se considerarán como si hubieran sido contratados sin tiempo determinado."

Sobre este particular, es pertinente citar la opinión del Lcdo. Ruy N. Delgado Zayas, en su libro Apuntes para el Estudio de la Legislación Protectora del Trabajo en el

Derecho Laboral Puertorriqueño, página 22, en la que señala lo siguiente:

"Un patrono podría contratar empleados por tiempo específico o para cierta obra mientras tenga una necesidad válida. Este sería el caso, entre otros, de la sustitución de empleados en vacaciones y licencia por enfermedad, accidentes ocupacionales y no ocupacionales, y licencia de jurado. Podría usarse, además, para hacerle frente a necesidades de producción o de trabajo imprevistas que sean de duración definida.

El problema surge tan pronto el contrato se renueva de forma automática sin que haya razones bona fide que lo requieran, o se contratan por término específico empleados que van a hacer funciones normales y regulares en una empresa y que la necesidad de las mismas es indefinida, o que tienen una duración tan prolongada que en términos prácticos se convierten en indefinidos. Existe, entonces, la posibilidad de que, como ha ocurrido en los Estados Unidos y en el foro de arbitraje, nuestros tribunales interpreten que se trata de contratos por tiempo indefinido. Esta posibilidad es mayor si consideramos que en vista de que hay una política pública dirigida a desalentar los despidos injustificados y caprichosos, un contrato por cierto término o para cierta obra que se haga con el propósito o que tenga el efecto de obviar el requisito de justa causa para despedir que establece dicha Ley 80, sería contrario a dicha política pública. Entendemos que éste sería un contrato por término fijo sólo de nombre, pues para todos los fines legales tendríamos un empleado por tiempo indefinido con toda la protección que nuestra legislación le brinda."

En el caso que usted nos refiere, se admite que el contrato se ha renovado automáticamente en repetidas ocasiones. Conforme a lo anterior, el trabajador se ha convertido en un empleado contratado por tiempo indefinido con todos los derechos que ello conlleva al amparo de nuestra legislación protectora del trabajo.

En respuesta a su pregunta, el empleado tendrá derecho a acumular beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad, siempre y cuando trabaje por lo menos el total mínimo de horas mensuales que dispone el decreto mandatorio aplicable

o la Ley Núm. 84, según sea el caso. También tendrá derecho al bono anual que dispone la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, siempre y cuando trabaje por lo menos 700 horas dentro del período que estipula la ley, es decir "dentro del período de doce (12) meses comprendido desde el 1ro. de octubre de cualquier año natural hasta el 30 de septiembre del año natural siguiente".

"Pregunta 3:

¿Tiene alguna forma de contrato para empleado

- A. regular
- B. tiempo parcial
- C. temporero
- D. probatorio

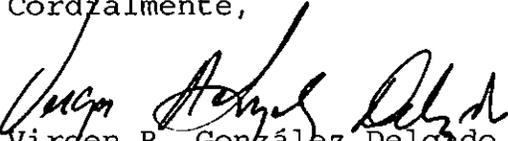
Le agradecería que si la tiene me pueda enviar copias."

Respuesta:

El Departamento no ha diseñado ni recomienda ninguna forma particular de contrato para ninguno de los citados arreglos de trabajo. Nuestro consejo es que consulte a un abogado en la práctica privada que esté versado en esa materia.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,


Virgen R. González Delgado
Procuradora del Trabajo