

Opiniones del Secretario

Sobre Legislación Protectora del Trabajo



Ruy Delgado Zayas
Secretario
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

Opinión Núm. 91-5

8 de noviembre de 1991

CONTRATOS BONAFIDE DE EMPLEADOS TEMPOREROS

Mediante la Ley Núm. 45 de 6 de agosto de 1991 se enmendó la Ley de Despido, Número 80 de 30 de mayo de 1976.

Con esta enmienda se regula en Puerto Rico de una manera más completa la contratación de empleados temporeros, es decir, por término cierto u obra cierta. Además, por primera vez, se define lo que es un empleado temporero bonafide.

A la luz de la misma se establece que toda separación, terminación o cesantía de empleados temporeros o la no renovación de su contrato, se presumirá que constituye un despido injustificado, excepto cuando se trate de empleados contratados por un término cierto bonafide o una obra cierta bonafide.

A partir de la vigencia de la mencionada Ley Núm. 45, el patrono en toda acción legal establecida por un empleado al amparo de la Ley Núm. 80, cuando se trate de que el empleado fue contratado por un término cierto y obra cierta, vendrá obligado a alegar en su contestación

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos administra las leyes protectoras del trabajo y vela por su fiel cumplimiento. A modo de herramienta que ayude a la comunidad obrero patronal en la observación de dichas leyes, periódicamente publicaremos opiniones que transmitan a ustedes la interpretación oficial correspondiente a sus distintas disposiciones.

a la demanda estos hechos y aprobar la existencia de un contrato bonafide. Solo así, quedara exento de cumplir con el remedio de la ley, a menos que pruebe que el despido fue justificado.

En estos casos la ley le impone al patrono la obligación dual de alegar y probar que se trataba de un contrato bonafide o en su defecto, que el despido fue por justa causa.

En armonía con sus propósitos, la enmienda incorpora a la Ley Núm. 80, una definición de lo que es un contrato bonafide por un término cierto o para una obra cierta.

A esos fines se establece que el contrato deberá hacerse por escrito y si se trata de empleados contratados directamente por el patrono el contrato deberá hacerse durante la primera jornada del empleado. En otras palabras, el contrato escrito deberá hacerse a más tardar durante el primer turno o jornada del empleado. Si transcurre esta primera jornada o turno de trabajo del empleado sin que se haya hecho el contrato, el empleado se convierte en un empleado regular por tiempo indeterminado.

Si se trata de empleados contratados por compañías clientes, por intermediación de compañías de servicios de empleos temporeros, el contrato deberá hacerse durante los primeros días 10 días calendarios de su comienzo en la compañía cliente, quien es el patrono usualmente en estos casos. De no cumplirse con este término el empleado se convertirá, igualmente que en el caso anterior, en uno regular por tiempo indeterminado.

Es fundamental que todo contrato por termino cierto o para una obra cierta tenga el propósito y así se haga constar en el mismo, de sustituir

durante su ausencia a un empleado en el uso de licencia establecida por ley o por el patrono; o para llevar a cabo tareas extraordinarias o de duración cierta, tales como lo son los inventarios anuales, la reparación de equipo, maquinaria o las facilidades de la empresa, el embarque y desembarque casual de carga y el trabajo en determinadas épocas del año, como la Navidad. Además, puede ser para cumplir con las órdenes temporeras de aumentos de producción y cualquier otro proyecto o de aumentos de producción y cualquier otro proyecto o actividad particular de corta duración o de duración cierta fija.

Obviamente, para darle certeza al contrato, deberá indicarse la fecha de terminación del mismo y en los casos pertinentes deberá hacerse constar el acontecimiento con el que termina dicho contrato.

Es decir, el contrato temporero bonafide deberá tener fecha cierta o indicar la obra cierta para la que se contrata al empleado. De manera que el empleado tenga la certeza de la duración de su empleo.

Por otro lado, la renovación de contratos temporeros bonafide no está prohibida por la ley. Sin embargo, mientras por un lado la no renovación da lugar a la presunción de despido injustificado, salvo que sea un contrato bonafide, por otro, la renovación debe cumplir igual que el contrato básico con los requisitos del contrato bonafide.

Con la aprobación de esta medida legislativa queda claramente establecida en Puerto Rico la política pública sobre la contratación de empleados temporeros.

Ruy N. Delgado Zayas
Secretario del Trabajo
y Recursos Humanos