



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

28 de febrero de 2000

Re: Consulta Núm. 14730

Nos referimos a su consulta en relación con las normas de contratación de empleados aplicables a los empleados de la institución que usted representa. A continuación reproducimos sus preguntas específicas, seguidas de nuestras respuestas a las mismas:

Las instituciones de educación post-secundaria presentan unas necesidades distintas a las empresas privadas con fines no educativos. Por tal razón, en muchas ocasiones hay un constante movimiento de personal no-académico o contratación del mismo para suplir un[o]s servicios indispensables.

Basándonos en el principio de mantener el buen y normal funcionamiento de la institución, nos dirigimos a usted para solicitarle clarificación sobre lo siguiente:

1. ¿Qué distingue un contrato de servicios profesionales de un contrato de servicios y un contrato temporero?
2. ¿Cuántas veces se puede renovar estos contratos?
3. Tenemos posiciones o plazas que se ocupan solamente durante el semestre y no durante períodos de receso. Podemos citar como ejemplo los siguientes casos:

a. Bibliotecario auxiliar, esta posición se llena solamente de agosto a mediados de diciembre, y de mediados de enero a mediados de mayo.

b. Secretaria(s) y/o su(s) ayudante(s) de oficina[,] que se les ofrecería un contrato [sic] por el término señalado en el apartado a.

¿Se les podría extender un contrato temporero, un contrato de servicios profesionales o de servicios sin incurrir en una violación?

En el concepto de contrato de servicios o de servicios profesionales está implícito que la persona que presta tales servicios no es un empleado, sino un contratista independiente. Según han resuelto los tribunales, la determinación de si se trata de un empleado o de un contratista independiente no se basa en factores aislados, sino en las circunstancias de la actividad, incluyendo lo que se ha denominado "la realidad económica que subyace" la relación entre las partes. En el caso que motiva su consulta, se expresa que el personal se contrata a fin de "suplir unos servicios indispensables" a la institución. Sin embargo, uno de los factores que el Tribunal Supremo de Estados Unidos considera de primordial importancia es "el grado hasta el cual los servicios a prestarse son parte íntegra del negocio del patrono". Debemos concluir, por lo tanto, que las personas sobre las cuales se nos consulta son empleados, y no contratistas independientes.

En Puerto Rico se puede contratar empleados de dos formas, i.e., sin tiempo fijo o por cierto tiempo o para cierta obra. Tanto la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998 como la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, definen el término "emplear" como "hacer, tolerar o permitir trabajar." Conforme a nuestra legislación laboral, por lo tanto, la relación obrero-patronal se inicia con meramente tolerar o permitir trabajar, aunque no se haya formalizado un contrato de trabajo entre las partes. En efecto, la Ley Núm. 379, *supra*, define el "contrato de trabajo" como "todo convenio verbal o escrito mediante el cual se obliga al empleado a ejecutar una obra, realizar una labor o prestar un servicio para el patrono por un salario o cualquier otra retribución pecuniaria".

Creemos oportuno citar la discusión sobre normas de contratación que ofrece el licenciado Ruy Delgado Zayas en su obra Apuntes Para el Estudio de la Legislación Protectora del Trabajo en el Derecho Laboral Puertorriqueño, páginas 20-21, donde expresa lo siguiente:

De un examen de las antes mencionadas disposiciones de ley, podemos concluir que la norma general de contratación en Puerto Rico es que en ausencia de pacto expreso, los empleados son contratados por tiempo indeterminado, sin que para ello sea necesario formalidad de tipo alguno.

Sin embargo, para que se entienda que un empleado ha sido contratado por tiempo específico o para cierta obra, es necesario que las partes hayan

acordado el tiempo específico para la cual se le va a contratar. De otra forma, y a la luz de las disposiciones antes mencionadas, el empleado sería contratado por tiempo indeterminado.

Si a una persona contratada para trabajar por tiempo específico se le indica al vencimiento de su contrato que no se va a renovar el mismo, y éste decide hacer una reclamación por despido injustificado, el patrono podría defenderse demostrando que no se trata de un despido y sí de que el contrato de trabajo con ese empleado era por tiempo específico y llegó a su vencimiento a esa fecha. En este caso, la mejor forma de demostrar la existencia del contrato por término específico o para cierta obra sería mediante un contrato escrito, aunque la ley no requiere que el contrato de trabajo sea por escrito.

La norma general en Puerto Rico es, entonces, que los empleados son contratados por tiempo indeterminado y que el contrato de trabajo por cierto término o para cierta obra, constituye la excepción a la regla. En vista de esta circunstancia, le corresponde al patrono el demostrar su existencia ya que lo que se presume es que los empleados se contratan por tiempo indefinido para lo cual basta con permitirle trabajar a una persona.

También señala más adelante (páginas 21-22) el licenciado Delgado Zayas lo siguiente:

El uso no justificado o indiscriminado del contrato de empleados por tiempo específico o para cierta obra, podría ser, en muchas situaciones, una especie de subterfugio para no cumplir con la exigencia de justa causa en el despido de empleados, manteniendo a éstos sujetos al vencimiento de su contrato, máxime si existe la práctica de renovarlo automáticamente.

Nuestra legislación contempla que es totalmente válida la contratación de empleados por tiempo específico o para cierta obra. Lo que a nuestro juicio no sería válido, es el usar ese tipo de contrato para no tener que cumplir con la protección que le ha querido dar nuestra legislación al empleado frente a los despidos injustificados o caprichosos.

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, 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.

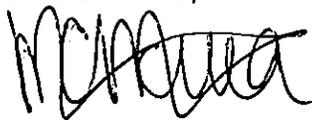
El problema surge, tan pronto el contrato se renueva de forma automática sin que haya razones bona fide que lo requiera, o se contratan por término específico empleados que van a hacer funciones normales y regulares en una empresa y que la necesidad de las mismas es indefinida, o que tienen una duración 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 término indefinido. [subrayado nuestro]

Según se ha interpretado, la renovación automática de contratos de esta índole tiene el efecto de crear una expectativa de continuación de empleo, sobre lo cual añade el licenciado Delgado Zayas:

La duración del contrato por término fijo va a depender, entonces, de las necesidades de la empresa y de las circunstancias bona fide que lo justifiquen ya que nuestra legislación no establece ninguna orientación adicional en cuanto a este aspecto. Sin embargo, si la duración del contrato excede lo razonable en términos de [sic] las necesidades de la empresa, se hace en abierta contradicción a los usos y costumbres de ésta, o para llevar a cabo funciones regulares y normales de una empresa, cuya duración o necesidad es de carácter indefinido, estaríamos ante un contrato por término indefinido, que alguien ha denominado por término fijo m[á]s bien por error, capricho o como un subterfugio para violar la ley.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo