



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

22 de agosto de 2001

Consulta Núm. 14912

Nos referimos a su comunicación de 20 de junio de 2001, que lee como sigue:

"Sirva la presente para, en beneficio de un cliente de este bufete, consultarle sobre la efectividad de contratar empleados por tiempo determinado por razón de que sus salarios y beneficios dependen de asignaciones de fondos que se hacen por un año. Nuestro representado es una corporación sin fines de lucro que le provee a la comunidad servicios educativos, sociales y vocacionales.

Nuestra duda tiene su origen en que los programas de nuestro cliente son financiados con "propuestas" aprobadas por el Gobierno de Puerto Rico y federal, legislatura y otras entidades benéficas. Ejemplos: Departamento de la Familia, Housing and Urban Development, Legislatura de Puerto Rico y Fondos Benéficos Unidos. La aprobación de estas propuestas incluyen el número de plazas a crear para brindar servicios y la totalidad o casi la totalidad

de los salarios y beneficios a devengar los empleados. Nuestro cliente carece de discreción para dar uso distinto a los fondos así asignados. Estos fondos tienen duración de un año y los donantes usualmente exigen por ello que los empleados sean contratados por un año.

Aunque no existen garantías en torno a que los fondos sean reasignados en años subsiguientes, la experiencia ha sido que en muchas ocasiones así ha sido, y que a la mayoría de los empleados se les ha renovado el contrato en multiplicidad de ocasiones con pocas interrupciones.

Como es de su conocimiento, el Art. 1 de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 L.P.R.A. Secc. 185^a, define el contrato por tiempo determinado bonafide a base de si la práctica y circunstancias envueltas, u otra evidencia en la contratación, no tienden a indicar la creación de una expectativa de continuidad o aparentan un contrato por tiempo indeterminado. En el caso que aquí le consultamos los empleados están conscientes de la dependencia que existe entre su seguridad de empleo y la renovación de los fondos. No obstante, dada la experiencia prevaleciente, confían en que sus contratos serán renovados.

La consulta que aquí le hacemos resulta importante para nuestro representado, pues, dada la situación actual de la economía y las políticas públicas que se anticipan, resulta incierto el que las distintas entidades continúen proveyendo fondos en la cantidad y recurrencias que en el pasado lo han hecho...."

Los criterios legales básicos aplicables a este asunto están contenidos en los siguientes documentos: Artículos 1 y 11 de la Ley Núm. 80, La Guía Revisada para la aplicación del año 2000 de esta Ley Núm. 80, y la Opinión del Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Núm. 91-5. Veamos:

El Artículo 1 de la Ley Núm. 80, dispone en su parte pertinente que todo empleado contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido de su cargo sin que haya mediado una justa causa, tendrá derecho a recibir indemnización por despido injustificado.

La Ley Núm. 80, dispone que el hecho de que el empleado preste servicios mediante contrato por tiempo determinado por sí solo no tendrá el efecto automático de privarle de la protección que confiere esta Ley, si la práctica y circunstancias envueltas u otra evidencia en la contratación fueren de tal naturaleza que tiendan a indicar la creación de una expectativa de continuidad o el contrato de empleo aparenta ser por tiempo indeterminado *bona fide*. En estos casos los empleados así afectados se considerarán como si hubieran sido contratados sin tiempo determinado.

En principio, la Ley dispone que excepto cuando se trate de empleados contratados por un término cierto *bona fide* o para un proyecto o una obra cierta *bona fide*, toda separación de empleados contratados por término cierto o proyecto u obra cierta, o el no renovar el contrato, se presumirá que constituye un despido sin justa causa, lo cual está regido por la Ley Núm. 80.

Lo primero que debemos determinar es si el empleado queda excluido de la Ley Núm. 80. Para esto, el patrono tiene establecer que se trata de lo siguiente:

1. *un empleado contratado por término cierto, ("bona fide"); ó*
2. *un empleado contratado para un proyecto; ó*
3. *un empleado contratado para una obra cierta, ("bona fide")*

Aún cuando la persona quede cubierta por estas tres (3) circunstancias de empleo, que lo califican como empleado por tiempo determinado, se debe verificar además, la práctica y las circunstancias que cubren la contratación para ver están presentes lo siguiente:

- a. *Tienden a indicar la creación de una expectativa de continuidad, ó*
- b. *Aparenta ser un contrato de empleo por tiempo indeterminado "bona fide"*

Por tanto, la obligación del patrono cuando se trata de la reclamación de empleados contratados por término determinado, es la de alegar y probar la existencia de un contrato *bona fide* de empleo a término determinado,

tomando en cuenta los criterios expuestos; ó, en su defecto, alegar y demostrar que el despido fue por justa causa.

Conforme lo anterior, debe referirse a lo dispuesto en el Artículo 11 de la Ley Núm. 80, el cual define lo que es un contrato *bona fide* por término determinado. Al respecto, dispone que el contrato debe hacerse por escrito. Si se trata de empleados contratados directamente por el patrono, el contrato debe hacerse durante la primera jornada o turno de trabajo. Esto es, éste debe otorgarse a más tardar durante ese primer turno de trabajo. En caso contrario, el empleado será considerado uno por tiempo indeterminado, cubierto por la Ley Núm. 80. Además, debe indicarse y hacerse constar en el texto del contrato la fecha de inicio y terminación del contrato o la circunstancia que dará lugar a su terminación.

Este Departamento ha sido categórico en cuanto al cumplimiento de estos requisitos para que se reconozca un contrato como *bona fide*; Opinión del Secretario Núm. 91-5. El propósito es que el empleado tenga certeza de la duración de su empleo. Estos requisitos son de estricto cumplimiento.

En cuanto a la renovación de contratos de término determinado que también surge de esta consulta, este Departamento expresó lo siguiente en la mencionada Opinión: "...la renovación de contratos temporeros *bona fide* no está prohibida por la ley. Sin embargo, mientras por un lado el no renovar un contrato da lugar a la presunción de despido injustificado, salvo que sea un contrato *bona fide*, por otro, la renovación debe cumplir, igual que en el contrato básico, con los requisitos del contrato *bona fide*". (Énfasis Nuestro).

Debemos señalar que aunque como norma general la Ley Núm. 80 no aplica a los empleados temporeros *bona fide*, y la conclusión de su empleo se rige por el contrato, el Artículo 1476 del Código Civil, dispone que los trabajadores asalariados por cierto tiempo o para cierta obra, no pueden ser despedidos sin justa causa antes del cumplimiento del contrato. En caso de ser despedidos, sin justa causa antes de terminar su contrato, el trabajador tendrá derecho al resarcimiento de los daños ocasionados por el quebrantamiento del contrato. Los daños sufridos por el trabajador se determinan sobre la base de los salarios dejados de recibir por motivo del despido, más cualquier otro daño que se pueda establecer relacionado con

el mismo. La Ley Núm. 80, resulta aplicable, aún en estos casos, a los fines de determinar la existencia de justa causa para el despido del trabajador. Así lo establece la Guía Revisada para la Aplicación de la Ley Núm. 80, en la página 57.

Este Departamento reconoce que los contratos de empleo temporero sirven el propósito de permitirle al patrono suplir una necesidad provisional de servicios. Sea provisional porque dependa del recibo de fondos públicos o porque es una obra o servicio de duración determinada. Así debe hacerse constar claramente en el contrato, al momento en que todos y cada uno sean reclutados, con exclusión de aquellos que ya fueron reclutados mediante contrato por término indeterminado. Lo contrario tendría el efecto de privar a éstas personas de los beneficios que como trabajadores por término indeterminado ya tienen. Sin embargo, lo importante es que bajo ninguna circunstancia estos contratos pueden servir como mecanismo para burlar el propósito de la Ley Núm. 80.

Esperamos que esta información conteste sus interrogantes.

Cordialmente,


María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo

Anejos: Opinión Núm. 91-5
Pág. 57 Guía...