



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

7 de agosto de 1990

Re: Consulta Núm. 13358

Me refiero a la consulta de epígrafe, en la que expresa unas preocupaciones en torno a la contratación de empleados probatorios y temporeros. La interrogante específicamente planteada es la siguiente:

"... Si una vez vencido el término establecido de tres meses (90) días en un contrato temporero donde el empleado hace labores que nunca terminan en la empresa, por ejemplo: mozo, lavaplatos, camarera (maid), cocinero, etc., y el empleado continúa realizando trabajos para el patrono, este empleado adquiere todos los derechos de un empleado regular, tal y como si hubiese sido contratado sin tiempo determinado, aún cuando haya sido obligado a firmar un nuevo contrato."

La norma de derecho que rige la cuestión planteada es como sigue:

1.- Como usted sabe, existe una diferencia entre un contrato probatorio de trabajo y un contrato temporero de servicios. El primero, o sea, el probatorio, se encuentra específicamente reglamentado por ley⁽¹⁾ y su

⁽¹⁾ Artículo 8, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada (29 LPR 185h).

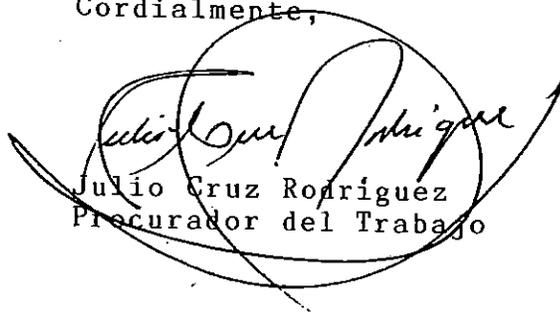
propósito es someter al empleado a un período de prueba antes de que adquiera status regular o permanente en la empresa. En este caso, aprobado satisfactoriamente el período de prueba el empleado adquiere automáticamente status de empleado regular o permanente sin tiempo determinado. También adquiere dicho status, si vencido o expirado el término de prueba continúa prestando servicios a la empresa. Se notará que en la contratación con período probatorio la intención es que el empleado se convierta en regular o permanente, luego de expirar el período de prueba. Ello es indicativo de que, vigente el mismo, su naturaleza no puede ser cambiada por la de un contrato temporero de servicios. Se trata de dos contratos de naturaleza jurídica distintas.

Por otra parte, la intención del contrato temporero es la de reclutar al empleado para la prestación de servicios durante un lapso o período de tiempo determinado. Bajo este tipo de contrato, no es la intención, por lo tanto, que el empleado adquiera status permanente o regular en la empresa. Este tipo de contratación no se encuentra reglamentada de manera especial por el derecho laboral; considerándose, por lo tanto, como un contrato por tiempo determinado bajo las disposiciones de la ley civil general de contratación. Claro está, ello siempre y cuando que se trate de un contrato temporero bona fide, cuyo propósito no sea burlar disposiciones de ley y, por ende, perjudicar derechos del empleado.

2.- No obstante lo anterior, debido a situaciones como la que usted señala en su consulta, en el año 1988 se aprobó en Puerto Rico la Ley Núm. 7 del lro. de marzo, fotocopia de la cual le acompaño. Como podrá constatar, dicha ley enmendó el Artículo 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para disponer que "el mero hecho de que un empleado preste servicios al amparo de un contrato por tiempo determinado por sí solo 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 indicar la creación de una expectativa de continuidad de empleo o aparentando ser un contrato de empleo por tiempo indeterminado bona fide. En estos casos los empleados así afectados se considerarán como si hubieren sido contratados sin tiempo determinado." Este último es un asunto cuya determinación requiere una ponderación cabal de todos los hechos y circunstancias que caracterizan la contratación envuelta. Por lo que, no corresponde a esta Oficina un pronunciamiento a priori sobre tal cuestión. Para ello puede utilizarse, si se desea, los mecanismos

de investigación de querellas disponibles en nuestro
Negociado de Normas del Trabajo, sin perjuicio del derecho
a plantear el asunto ante cualquier otro foro competente.

Cordialmente,



Julio Cruz Rodríguez
Procurador del Trabajo

Anexo