



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

29 de julio de 1997

Re: Consulta Número 14361

Nos referimos a su consulta relacionada con la aplicación de la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento. Las interrogantes específicas que usted somete son las siguientes:

"Nuestra compañía se dedica a la construcción. En uno de nuestros proyectos al que llamaremos A cojimos (sic) una secretaria. La cual trabajó en este proyecto hace alrededor de un (1) año, luego se pasó a otro proyecto; al que llamaremos B, en el cual lleva trabando (sic) alrededor de dos (2) meses. Dicho proyecto estaba en una etapa que se necesitaba una secretaria, en estos momentos en el proyecto B no es necesaria.

La pregunta es:

1. ¿Se puede regresar nuevamente para su proyecto original el cual era el proyecto A para que realice (sic) sus funciones sin tener que bajarle el sueldo?

2. Tan pronto el proyecto A se termine y de no hacer falta en el proyecto B ¿se puede cesantear hasta que tengamos otro proyecto en el cual sea necesaria una secretaria?"

La política pública en Puerto Rico, en lo que respecta a la tenencia del empleo, está contenida en la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada. Los empleados cubiertos por la ley gozan de la protección contra despidos injustificados. En la industria de la construcción, por su naturaleza, hay ciertos factores que se toman en consideración para la aplicación de la ley. Sobre este particular, el Departamento ha opinado lo siguiente:

"Los trabajadores de la construcción están protegidos por la Ley Núm. 80, sin embargo, es necesaria hacer una distinción entre ciertos grupos de trabajadores en esa industria.

Aquellos trabajadores de la construcción que prestan servicios para empresas que ininterrumpidamente tienen contratos de construcción y que por costumbre su patrono los envía a trabajar a un nuevo proyecto cuando el anterior se termina, o cuando ya no es necesario mantenerlos en un proyecto dado, así como empleados de oficina y otros que trabajan ininterrumpidamente para tales empresas, están cubiertas por la Ley Núm. 80. Aquellos trabajadores que son contratados para trabajar en una obra específica, y por ende, no son contratados a tiempo indeterminado, no están protegidos por la Ley Núm. 80, aunque sí están protegidos bajo el Artículo Núm. 1476 del Código Civil (31 LPR 4114)."

El citado Artículo 1476 del Código Civil dispone que a un trabajador contratado por un término cierto, o para cierta obra, no se le puede despedir sin justa causa antes del cumplimiento del contrato. Si el patrono no cumple con esa disposición, el trabajador tiene derecho al resarcimiento de daños y perjuicios por haber violado el patrono sus obligaciones contractuales. Véase Long vs. Tribunal, 1951, 72 DPR 788; Cassasus vs. Escambrón, 1962, 86 DPR 375; y Schneider vs. Tropigas, 1967, 95 DPR 626.

En otras palabras, la protección de la Ley Núm. 80 aplica únicamente a trabajadores contratados por tiempo indeterminado. En el caso de la industria de la construcción, algunos trabajadores caen dentro de esta clasificación, pero los contratados por tiempo determinado o para cierta obra específica se consideran empleados temporeros, y como tales, no están protegidos por la Ley Núm. 80, supra. Sobre ese tema en particular se ha expresado el Lcdo. Alberto Acevedo Colom, en su obra Legislación Protectora del Trabajo Comentada, página 158, en los siguientes términos:

"En el caso de los trabajadores de una obra de construcción, por ejemplo, si se trata de un patrono que mantiene un volumen de trabajo continuo y acostumbra rotar a los empleados de un proyecto a otro a tenor con las necesidades existentes, entonces se trata de empleados contratados por tiempo indeterminado. Por lo tanto, para determinar si un empleado es temporero o permanente debe escrutarse el cuadro total de los hechos bajo los cuales presta servicios al mismo y en última instancia no debe prevalecer una interpretación restrictiva que pueda burlar la protección de la ley a una persona que de otra forma estaría protegida contra acciones caprichosas del patrono.

En el caso de los trabajadores de una obra de construcción de los trabajadores de la misma constituyen empleados temporeros si fueron reclutados para dicha obra exclusivamente y como norma establecida el patrono no sabe o no es razonable que tenga conocimiento sobre otras obras de construcción que realizará en el futuro. La continuidad en la disposición del trabajo es un hecho relevante para determinar si un empleado es temporero o permanente."

En respuesta a su primera pregunta, no hay ninguna disposición de ley que prohíba devolver a la empleada que es objeto de su consulta al proyecto para el cual se le contrató originalmente. En cuanto a su segunda pregunta, la respuesta dependerá de si la secretaria

se considera una trabajadora temporera a tenor con los criterios anteriormente expuestos.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Virgen R. González Delgado  
Procuradora del Trabajo