

Panamá, 3 de febrero de 1983

Arquitecto  
Edwin E. Fábrega,  
Director General del Instituto de  
Recursos Hidráulicos y Electrificación,  
E. S. D.

Señor Director General:

Avísole recibo de su atento oficio DAL-196-82, de 21 de diciembre de 1982, complementado por el oficio DAL-29-83, de 24 de enero del año que decurre, por medio del cual me consulta "si por razón de contratos sucesivos celebrados con varios médicos y una nutricionista para desarrollar programas específicos en el área de bienestar social del I.R.H.E. surgen relaciones obrero patronales y si tienen derecho los profesionales contratantes a vacaciones, bonificación del XIII mes y otros beneficios que brinda el IRHE a sus empleados, etc."

Cumplo con responder a Ud. gustosamente de acuerdo con mi leal saber y entender, previas las siguientes consideraciones:

De acuerdo con el artículo 21, literal d), del Decreto de Gabinete No. 235, de 30 de julio de 1969, con funciones y atribuciones del Director General: "nombrar, trasladar, ascender, descender, suspender, separar y remover al personal subalterno, determinar sus deberes y atribuciones dentro del Instituto, e imponerles sanciones. Igualmente está facultado para conceder licencias y vacaciones, de conformidad con lo dispuesto en las leyes y los Reglamentos".

Y el literal m) ibidem, le faculta para:

"m) Autorizar y firmar contratos de prestación de servicios técnicos personales que sean por término hasta de seis (6) meses."

Por su parte la Ley 8 de 25 de febrero de 1975, dispone en sus Artículos 40 a 45 lo siguiente:

"Artículo 40. Los nombramientos o contratos de trabajo podrán celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo definido o para obra determinada."

"Artículo 41. El contrato de trabajo por tiempo definido deberá constar siempre por escrito, y el plazo de su duración no podrá ser mayor de un año.

Tratándose de servicios que requieran preparación técnica especial, el término del contrato podrá estipularse hasta un máximo de tres años. No obstante, el contrato con los trabajadores cuyos servicios requieran preparación técnica especial, y ésta fuese costada por el empleador, es susceptible de un máximo de dos prórrogas de tres años (3) cada una.

Las estipulaciones contrarias al contenido de esta norma, son ineficaces pero dicha ineficacia sólo podrá invocarse, reconocerse o hacerse valer en beneficio del trabajador."

"Artículo 42. El término probatorio será de seis meses, siempre que conste expresamente en el contrato escrito de trabajo. Durante dicho periodo cualquiera de las partes podrá dar por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad alguna."

"Artículo 43. Trabajo permanente, efectivo o de planta es aquél que constituye una ocupación o función de necesidad permanente en el IRHE o en el INTEL y que tiene por objeto actividades normales y uniformes del empleador, y corresponde al nombramiento por tiempo indefinido."

Artículo 44. Trabajo eventual es el que no pertenece a la categoría de planta pero

que se refiere a tareas relacionadas directamente con la actividad típica de la Institución. El plazo máximo de duración del trabajo eventual será de seis (6) meses."

"Artículo 45. Trabajo ocasional o accidental, es el de corta duración, que corresponde a una prestación de servicio derivada de una exigencia momentánea del empleador, accesoria o no, relacionada directamente con el giro de sus actividades normales, con plazo de duración que no podrá exceder de un (1) mes."

De estas disposiciones resalta la facultad discrecional con que cuenta el Director General para contratar, pudiendo escoger a su voluntad entre celebrar un contrato de trabajo por tiempo indefinido, por tiempo definido, o por obra determinada o bien celebrar un contrato de prestación de servicios técnicos personales para satisfacer una necesidad temporal, no relacionada con el giro de sus actividades normales, que sirven en este caso para desarrollar programas específicos de bienestar social.

En esta situación en que una persona contrata con la Administración para la realización de determinados servicios, se entiende que las obligaciones y derechos de la Administración y el particular nacen y se establecen por el acuerdo de sus voluntades plasmado en el contrato que han celebrado.

A este respecto Garrido Falla enseña:

"La esencia del procedimiento contractual se encuentra fundamentalmente en las dos siguientes notas: 1a. Por acuerdo de voluntades (de la Administración y del particular) se crean, modifican o extinguen relaciones jurídicas entre las partes. 2a. Estas relaciones jurídicas son de carácter bilateral: las partes quedan ligadas recíprocamente." (Cfr. "Tratado de Derecho Administrativo", Volumen II, Madrid, 1966, pág. 35)

Contrario, entonces a lo que sucede con el nombramiento del servidor público en que la fuente de

sus derechos se encuentra en las disposiciones reguladoras del cargo, en el contrato los derechos del particular son los que se estipulan. De allí que sea preciso acudir al estudio de cada contrato para conocer que obligaciones ha contraído la Administración con el particular.

Por lo expuesto, opino:

A. Que, si no se pactaron vacaciones, bonificación del XIII mes, 1/8 tarifa de luz, seguro colectivo de vida, escala de aumentos, etc. no se les puede reconocer a los profesionales contratantes esos beneficios.

B. Tal como lo expresa el Sub-Director de Asesoría Legal del IRHE, la prestación de los servicios técnicos personales de los médicos y de la nutricionista contratadas quedaron fuera del ámbito de las normas laborales, por estas razones que él expone:

"1. Porque al consultar la voluntad de las partes en el espíritu del convenio se deduce que no se quiso establecer una relación laboral. Por ello se pactaron honorarios profesionales, frente a los cuales no estamos en la obligación de hacer, ni hicimos, las retenciones salariales de rigor. Es el hecho el de que se prestaban servicios personales ajenos al objeto y actividad central del IRHE, que es la generación, transmisión y distribución de la energía eléctrica en todo el territorio, no la salud.

2. Por no existir manera alguna de efectuar la subordinación jurídica, esto es, sustituir la voluntad de los médicos por la del IRHE que es la principal característica y elemento sin el cual no hay ni contrato de trabajo ni relación laboral; y

3. Porque los médicos en cuestión, que tienen otros ingresos, no dependen económicamente del IRHE que, dicho sea otra vez, les paga honorarios profesionales por la prestación de sus servicios técnicos o personales y nunca quiso ni puede contra-

5.-

tarlos como trabajadores de planta porque el objeto del IRHE no es la salud sino la electricidad."

C. En el caso específico de la nutricionista, la responsabilidad del IRHE se circscribe a pagarle los honorarios a que tiene derecho por razón de la prestación de sus servicios únicamente. En lo relativo a la licencia por gravedad no existe ninguna estipulación al respecto en el contrato.

D. En los contratos por servicios técnicos especiales personales debe existir una cláusula que señale expresamente que el contratista no forma parte de la Organización Administrativa del IRHE. También lo relativo a incapacidades, licencias, etc. debe formar parte integrante del articulado del contrato.

E. Que no debe descontárseles Impuesto sobre la Renta y Cuotas de Seguro Social. Que sobre este particular deben proceder tal como lo están haciendo actualmente.

F. Sobre incapacidad, licencia etc. sobrevivientes a estos profesionales debe estarse a lo pactado en el contrato.

G. De acuerdo con el Artículo 43 de la Ley 8, de 25 de febrero de 1975, trabajo permanente corresponde al nombramiento por tiempo indefinido, luego estos profesionales médicos que no fueron nombrados por tiempo indefinido no pueden ser considerados como trabajadores permanentes.

Espero de esta manera haber absuelto debidamente su interesante consulta.

De usted, atentamente,

Lcdo. Carlos Pérez Castellón  
PROCURADOR DE LA ADMINISTRACION