



GOBIERNO DE PUERTO RICO

Departamento del Trabajo y
Recursos Humanos

LEY: Ley Núm. 26 de 22 de julio de 1992, conocida como "***Ley para Reglamentar la Contratación de Empleados Temporeros a través de Compañías de Servicios Temporeros***"

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Durante los últimos años se ha generalizado en Puerto Rico la práctica del suministro de empleados temporeros por compañías de servicios temporeros.

Esta modalidad de empleo plantea una serie de interrogantes. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ha interpretado que cuando un empleado temporero es destacado temporariamente en una compañía cliente por una compañía de servicios temporeros, tanto ésta como la compañía cliente se consideran patronos solidarios a los fines de la legislación protectora del trabajo. Se interpreta, sin embargo, que en tales circunstancias la responsabilidad primaria como patrono recae sobre la compañía cliente, que es la que se aprovecha directamente de los servicios del empleado.

Esa interpretación tiene como resultado que cada empleado temporero acumula beneficios marginales (vacaciones, licencia por enfermedad, etc.), según el decreto mandatorio aplicable a la compañía cliente. Dadas las peculiaridades de esta atípica situación, la interpretación acuñada resulta un tanto perjudicial a los intereses del empleado, ya que éste difícilmente acumula suficientes horas de trabajo en determinada compañía o empresa para poder disfrutar de los beneficios provistos por el decreto aplicable a ésta. La realidad fáctica es que la gran mayoría de los empleados suplidos por compañías de servicios temporeros no trabajan más de dos o tres semanas en cada compañía cliente.

A los fines de conjurar la situación antes apuntada, esta Asamblea Legislativa estima conveniente promulgar la presente ley para reglamentar el suministro de empleados temporeros por las compañías de servicios temporeros.

Artículo 1. — Definiciones (29 L.P.R.A. § 575)

A los fines de esta ley, los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se expresa:

- (a) *Compañía de servicios temporeros.* — Significa toda persona u organización que se dedique a suplir empleados para que presten servicios a una compañía cliente.

- (b) *Compañía cliente.* — Significa toda persona u organización que solicite los servicios de empleados temporeros a compañías de servicios temporeros.
- (c) *Empleado temporero.* — Significa todo empleado que preste servicios para determinada persona u organización durante un lapso de tiempo cierto o para una obra cierta y que sea suministrada por una compañía de servicios temporeros.
- (d) *Decreto mandatorio.* — Se refiere a los documentos de naturaleza cuasi-legislativa emitidos por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico fijando salarios mínimos, vacaciones, licencia por enfermedad, y otras condiciones de labor para determinada industria o actividad económica.
- (e) *Patronos solidarios.* — Se refiere a aquella condición de responsabilidad legal impuesta simultáneamente por esta ley tanto a la compañía de servicios temporeros como a la compañía cliente, mediante la cual ambas compañías se consideran igualmente responsables de las condiciones y derechos establecidos en virtud de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada, [Nota: Actual Ley 180-1998, según enmendada, "Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico", 29 LPRA secs. 250 et seq.] y de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada [29 LPRA secs. 271 et seq.], como si se tratara de un solo patrono.

Artículo 2. — Propósito (29 L.P.R.A. § 575a)

El propósito de esta ley es reglamentar el suministro de empleados temporeros a compañías clientes por las compañías de servicios temporeros. A estos fines se aclaran y fijan las correspondientes áreas de responsabilidad de cada compañía envuelta con respecto a los derechos de los empleados temporeros contratados. Se imparte, de este modo mayor certeza y estabilidad en las relaciones obrero patronales de este importante sector laboral.

Artículo 3. — Determinación de patronos y decreto mandatorio aplicable (29 L.P.R.A. § 575b)

Al empleado temporero suplido por una compañía de servicios temporeros le aplicará el decreto mandatorio que cubre a las compañías de empleos temporeros en cuanto a vacaciones y licencia por enfermedad. Disponiéndose, que en cuanto a las demás condiciones de trabajo establecidas por decreto, le aplicará el decreto mandatorio de la compañía cliente.

No obstante, a los fines de reclamaciones que tenga el empleado temporero bajo las disposiciones de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada, [Nota: Actual Ley 180-1998, según enmendada, "Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico", 29 LPRA secs. 250 et seq.] y de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948,

según enmendada [29 LPRA secs. 271 et seq.], tanto la compañía de servicios temporeros como la compañía cliente se considerarán patronos solidarios, según este término es definido en el inciso (e) del Artículo 1 de esta ley.

Disponiéndose, que en cuanto a la legislación que prohíbe el discrimen en el empleo y el hostigamiento sexual, así como la que regula el despido injustificado, responderá de su cumplimiento el que discrimine o despidiera al empleado o incurra en el acto sancionado por la ley, ya sea la compañía de empleos temporeros o la compañía cliente.

Respecto a la legislación que obliga al patrono a reservar el empleo del empleado durante la vigencia del contrato cuando se trate de empleados temporeros suministrados por compañías de servicios temporeros, la obligación de reservar el empleo que exigen estas leyes y según sus requisitos recaerá en la compañía de servicios temporeros o en caso de incumplimiento de ésta, en la compañía cliente en donde el empleado prestaba sus servicios al momento de acogerse a dicha licencia.

La compañía de servicios temporeros responderá por el pago del bono de navidad de los empleados temporeros suministrados por éstas a las compañías clientes, salvo que dicho empleado haya trabajado para la compañía cliente las 700 horas que exige la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada [29 LPRA secs. 501 et seq.], en cuyo caso de no cumplir con esta obligación la compañía de servicios temporeros responderá en su lugar dicha compañía cliente.

Artículo 4. — Prohibición en cuanto a contratación o referimiento de empleados temporeros (29 L.P.R.A. § 575c)

La contratación de empleados temporeros por compañías de servicios temporeros no podrá utilizarse con los siguientes propósitos:

- (a) Como método o mecanismo para destruir o mantener uniones obreras fuera del taller de trabajo.
- (b) Con el propósito de llevar a cabo cualquier acto que constituya discrimen prohibido por ley.
- (c) Como subterfugio o mecanismo para evadir el cumplimiento de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada [29 LPRA secs. 185a et seq.].
- (d) Como método o mecanismo para romper, debilitar o interrumpir huelgas o paros laborales.

Artículo 5. — Sanciones (29 L.P.R.A. § 575d)

- (a) *Criminales.* — Cualquier infracción a esta ley constituirá un delito menos grave, y aparejará una multa máxima de quinientos dólares (\$500.00) o cárcel por un término máximo de seis (6) meses, o ambas penas a discreción del tribunal.
- (b) *Civiles.* — Cualquier persona u organización que viole las disposiciones de esta ley responderá, además, de acuerdo a la legislación aplicable. También responderá de las costas, gastos e intereses y honorarios de abogado incurrido en el procedimiento. A estos fines podrá utilizarse el mecanismo de la acción civil ordinaria o el procedimiento sumario de reclamación de salarios provistos en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada [32 LPRA secs. 3118 et seq.].

Artículo 6. — Administración de la ley y reglamentación (29 L.P.R.A. § 575e)

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos velará por el fiel cumplimiento de esta ley, quedando facultado para promulgar toda aquella reglamentación que fuere necesaria para llevar a cabo su encomienda, con sujeción a las disposiciones de la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme [Nota: Actual Ley 38-2017, según enmendada, "Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico"].
