



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

14 de agosto de 2000

Re: Consulta Núm. 14796

Nos referimos a su consulta en relación con la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada por la Ley Núm. 306 de 23 de diciembre de 1988. Su consulta específica es la siguiente:

La presente consulta gira en torno a la Ley 306 del 23 de diciembre de 1998. Esta enmienda la Ley 80 del 30 de mayo de 1976. Permite acreditar hasta un máximo de la mitad del tiempo trabajado por empleados temporeros pertenecientes a compañías de empleados temporeros, con miras [a] hacerlos permanentes en las empresas clientes.

Aunque la Ley en su exposición de motivos habla sobre las compañías de empleados temporeros, en la Ley no hace referencia a dichas empresas, sino a la contratación de empleados temporeros. Nuestra oficina de Normas de Trabajo de Bayamón interesa saber su opinión respecto a si esto sería extensivo a patronos que contratan por temporada a empleados y luego interesan reclutarlos como empleados permanentes. Esto ocurre con frecuencia en comercios de venta al detal, cuando emplean personas en temporadas como navidades, verano[,] etcétera.

Como usted señala, en la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 306, *supra*, se refiere en todo momento a compañías de servicios temporeros. En efecto en la misma primera oración de dicha exposición se consigna que la enmienda va

dirigida a "compañías de empleos temporeros que se especializan en suministrar empleados temporeros", y se reitera ese propósito en la última oración de la misma, en la cual se expresa lo siguiente:

La Asamblea Legislativa, preocupada por esta clase trabajadora, estima conveniente enmendar esta legislación para buscar la justicia social a este sector laboral, y así establecer que el empleado temporero que sea contratado por la compañía cliente para ocupar una plaza de empleado regular no sea sometido a la totalidad del período probatorio.

En contraste con la Exposición de Motivos, la enmienda al Artículo 8 de la Ley Núm. 80, *supra*, en vez de referirse a las compañías de empleos temporeros, dice lo siguiente:

A todo empleado temporero que haya sido contratado para continuar trabajando para el mismo patrono, se le acreditará del tiempo que haya trabajado como empleado temporero, hasta un máximo de la mitad del tiempo requerido como período probatorio para la plaza, siempre y cuando la plaza que vaya a ocupar conlleve las mismas funciones o deberes de la plaza que ocupó como empleado temporero.

A nuestro juicio, la intención legislativa fue que la citada disposición le aplicara a "todo empleado de una compañía de empleos temporeros", pero quizás en aras de concisión se acortó la referencia a "empleado temporero", creando la confusión que usted señala. No obstante, la interpretación de que la enmienda le aplique a cualquier "empleado temporero" estaría reñida con el concepto del período probatorio que dispone el Artículo 8. En su parte pertinente, el Artículo 8 dispone lo siguiente:

El contrato básico de período probatorio deberá de [sic] hacerse antes de que el empleado comience a prestar servicios para el patrono. Todo contrato de período probatorio convenido con posterioridad al comienzo de la prestación de servicios será ilegal y nulo.

Como usted señala en su consulta, hay casos de "patronos que contratan por temporada a empleados y luego interesan reclutarlos como empleados permanentes." En el caso de empleados contratados por temporada, es decir, a tiempo fijo, no están sujetos a período probatorio alguno. No habiendo el legislador dispuesto excepción a la regla de que el contrato básico de período

probatorio debe hacerse antes de que el empleado comience a prestar servicios para el patrono, no es posible acreditar retroactivamente como parte del período probatorio el tiempo durante el cual un empleado temporero trabajó sin contrato de período probatorio.

Por lo tanto, tenemos que concluir que la enmienda va dirigida a empleados de una compañía de empleos temporeros, los cuales ya tenían contrato con dicha compañía, y que prestan servicios a una compañía cliente, acreditándole a dichos empleados hasta un máximo de la mitad del tiempo requerido como período probatorio por el tiempo ya trabajado con dicha compañía cliente.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo