



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina del Procurador del Trabajo

Hon. Román M. Velasco González
Secretario

21 de agosto de 2006

Nos referimos a su comunicación del 29 de junio de 2006, la cual lee como sigue

“Esta consulta se realiza con el propósito de que se aclare la fecha de antigüedad de empleados que laboran a través de agencias de empleos temporeros y son contratos por la compañía cliente. Sirva la presente ejemplo a modo ilustrativo:

Un empleado es ubicado en una farmacéutica a través de una compañía que ofrece servicios de empleo temporeros. En empleado labora un (1) año, por decir un término de tiempo. Luego del año, la farmacéutica se queda con el empleado y lo contrata en calidad de temporero, renovándole contratos periódicos. Mencionamos que el empleado ha trabajado en el puesto de forma ininterrumpida desde que comenzó a trabajar en el lugar. La farmacéutica decide despedir al empleado y resulta que la razón del despido es una injustificada, a los fines del Artículo 2 de la Ley Núm.80 de 30 de mayo de 1976, enm.

En este caso hipotético, se desea calcular la indemnización por despido, ¿desde cuándo comienza a contar la antigüedad? ¿Desde que el empleado comenzó a través de la agencia de empleos temporeros, o desde que la compañía cliente decidió contratar los servicios del trabajador?

Conforme a la guía revisada para la aplicación de la Ley 80 de 30 de mayo de 1976 enm, adoptada por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, página 39 se explica la forma de computar la antigüedad. En el último párrafo se menciona que para este fin se considera el periodo trabajado para el patrono desde que el empleado comenzó a trabajar ininterrumpidamente hasta la fecha del despido.

Por otra parte, en el Reglamento del Contrato Probatorio de Trabajo, adoptado por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, página 9, Artículo XV, se reglamenta el periodo probatorio de empleados temporeros. El mismo lee como sigue:

“Toda compañía cliente que adquiera los servicios de un empleado que haya contratado en sus inicios a través de una compañía de empleos temporeros, acreditará del tiempo que

haya trabajado el empleado temporero, hasta un máximo de la mitad del tiempo requerido como período probatorio básico, para las mismas funciones o deberes de la plaza que ocupó como empleado temporero”.

Nos surge la interrogante, sobre el propósito de que haya una condición para regular el periodo probatorio de los empleados temporeros, y la antigüedad de éstos. Considerando que éstos han trabajado de forma ininterrumpida con la compañía cliente.

También se levanta la interrogante de que exista una regulación para el periodo probatorio de empleados temporeros, cuando el trabajador ha mostrado su desempeño por tiempo determinado, entiéndase más de tres meses.

Antes de comenzar a contestar su pregunta es necesario que hagamos un recuento del historial legislativo de las leyes concernientes a su consulta.

Ley Número 45 de 6 de agosto de 1991 tiene el propósito de reglamentar la contratación bonafide de empleados temporeros.

Se establece en el Alcance de la Medida del Proyecto 1002 que eventualmente se convirtió en la ley antes mencionada, que en Puerto Rico se había generalizado la práctica de contratar empleados temporeros con propósitos no bonafides. Se dice, que esta práctica constituye un atentado contra la política pública que protegen la estabilidad del empleo y la seguridad de su tenencia. Establece que dicha contratación se realizaba con el propósito de evadir las responsabilidades expuestas en la Ley Núm. 80

La Sección 1 enmienda el tercer párrafo del Artículo 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, y establece el mero hecho de que un empleado preste servicios al amparo de un contrato por tiempo determinado por si 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 tiendan a indicar la creación de una expectativa de continuidad de empleo o aparentando ser un contrato de empleo por tiempo indeterminado bonafide.

En estos casos los empleados así afectados se considerarán como si hubieren sido contratados sin tiempo determinado. Excepto cuando se trate de empleados contratados por un término cierto bonafide o para un proyecto o una obra cierta bonafide, toda separación, terminación o cesantía de empleados contratados por término cierto o proyecto u obra cierta, o la no renovación de su contrato, se presumirá que constituye un despido sin justa causa regido por esta ley.

Esta ley también establece que se considerará bonafide un contrato de empleo por un término cierto o para un proyecto o una obra cierta, “aquel que se hace por escrito, durante la primera jornada de trabajo del empleado o en el caso de empleados contratados por compañías clientes por intermediación de compañías de servicios temporeros de empleos, durante los primeros diez (10) días del comienzo de su contrato y que tiene el propósito, y así se hace constar, de sustituir durante su ausencia a un empleado en el uso de licencia legalmente establecida o establecida por el patrono o para llevar a cabo tareas extraordinarias o de duración cierta como son, sin que constituya una limitación, los inventarios anuales, la reparación de equipo, maquinaria o las facilidades de la empresa, el embarque y desembarque casual de carga, el trabajo en

determinadas épocas del año como la Navidad las órdenes temporeras de aumentos de producción y cualquier otro proyecto o actividad particular de corta duración o duración cierta fija.”

Por otro lado la Ley Núm. 26 de 22 julio de 1992 reglamentó la contratación de empleados temporeros a través de compañías de servicios temporero.

El propósito de la Ley según el Artículo 2 establece en parte que se aclaran y fijan la correspondiente responsabilidad de cada compañía envuelta con respecto a los derechos de los empleados temporeros contratados.

El Artículo 3 de la ley establece la responsabilidad de cada patrono en cuanto al pago de vacaciones licencia por enfermedad y otra legislación laboral. La ley establece que las reclamaciones de los trabajadores en cuanto a licencia por enfermedad vacaciones y horas extras conforme a la legislación aplicable, tanto la compañía de servicios temporero como la compañía cliente son patronos solidarios.

Sin embargo, en cuanto a la legislación de **despido injustificado**, hostigamiento sexual y discrimin en el empleo, responde al trabajador el que despida o incurra en el acto sancionado.

El Artículo anterior significa que un trabajador temporero es despedido por la compañía cliente sin justa causa, conforme al Artículo anterior, responde la compañía cliente de la indemnización provista por la Ley Núm. 80 antes citada. Asimismo responde de actos discriminatorios y hostigamiento sexual.

Veamos un ejemplo:

Primer escenario

Empleado A trabaja en la compañía Cliente X a través de una agencia de empleos temporeros Y. Empleado A comenzó en los predios de la compañía cliente X el 1 de julio de 2002 y renueva contratos periódicamente hasta el 1 de enero del 2006. Empleado A fue despedido el 1 de diciembre del 2005 y resulta ser que la responsabilidad del despido se atribuye directamente a la compañía Cliente X. Asumamos que el despido fue sin justa causa. En este caso, Cliente X sería responsable de la indemnización del empleado por una suma equivalente de dos (2) meses y tres (3) semanas de salario conforme a la última enmienda de la Ley 80.

Segundo escenario

En el caso anterior, Empleado A no es despedido en diciembre y pasa a ser empleado la compañía Cliente X el 1 de enero al 2006. Eventualmente, el 15 de julio al 2006 Empleado A fue despedido sin justa causa por Cliente X. Si se computa la indemnización sin que se cuenten los años que Empleado A ha trabajado en el mismo puesto de forma interrumpida, entendemos a nuestro juicio, que sería burlar el espíritu de la ley, porque entonces, el cómputo de la indemnización sería tan sólo

desde que Empleado A comenzó a trabajar permanentemente en la compañía Cliente X, por lo que su mesada será equivalente a dos (2) meses y (1) semana, de salario, menos cantidad de indemnización que si hubiese sido despedido en diciembre de 2005 cuando trabajaba a través de la compañía empleos temporeros.

El Artículo 4 establece algunas prohibiciones en cuanto a contratación de empleados temporeros.

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

(a)..

(c) Como subterfugio o mecanismo para evadir el cumplimiento de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.

Resumimos nuestra consulta estableciendo que no se puede utilizar los contratos de empleos temporeros, ya sea por compañías de empleos o por las propias compañías, para subvertir la política pública y evadir responsabilidades de la legislación laboral. Por consiguiente, es necesario analizar las circunstancias especiales de cada caso para definir si el contrato de empleo temporero es uno de buena fe o si se hace con el propósito de eludir responsabilidades obrero patronales. Sería importante en el análisis, para determinar la buena fe del contrato temporero, la práctica de la empresa en torno al reclutamiento de personal con empleo permanente. Si se determina que el contrato de empleo temporero es para burlar la protección de la legislación protectora del trabajo, debe determinarse que la antigüedad, para el propósito de la Ley Núm. 80 sobre despido injustificado, desde el momento en que el trabajador comenzó en los predios de la compañía.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Solidariamente,



Félix Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo