

DIMARIE V. MÉNDEZ MARTINÓ

From: DIMARIE V. MÉNDEZ MARTINÓ
Sent: Monday, August 10, 2015 1:46 PM
To:
Subject: RE: Consulta 15800
Importance: High

Buenas tardes señora Plaza,

Hemos recibido su correo electrónico en la cual nos pregunta, como una consulta de seguimiento a la Consulta Núm. 15, 800 y dirigida a usted relacionada con el contrato probatorio del trabajo, si: "cada patrono tiene un periodo probatorio de 45 días para el empleado, tendría cada uno de ellos derecho a solicitar extensión por un periodo máximo de 45 días o en estos casos no procede extensión alguna?".

Sobre este particular, es importante evaluar el Artículo 8 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada y su historial legislativo para obtener su respuesta. Este Artículo fue enmendado por la Ley Núm. 306 de 23 de diciembre de 1998 para precisamente establecer que el periodo que un empleado haya servido como empleado temporero, se le acredite hasta un máximo de la mitad del tiempo requerido como periodo probatorio.

La Exposición de Motivos de esta enmienda recoge claramente la intención de la Asamblea Legislativa al aprobar esta legislación y citamos:

"En los últimos años en Puerto Rico ha ocurrido una proliferación de las llamadas compañías de empleos temporeros que se especializan en suministrar empleados temporeros. Estas le ofrecen un servicio a la compañía cliente, a quienes le consiguen empleados temporeros.

Para regular dicha práctica la Asamblea Legislativa aprueba la Ley Núm. 26 de 22 de julio de 1992 promulgada con el propósito de reglamentar la contratación de empleados temporeros y la cual dispone que esta clasificación de empleado prestará servicio por un lapso de tiempo cierto o para una obra cierta.

Estas compañías cliente al contratar estos empleados temporeros los adiestran para la tarea que van a desempeñar, de esta forma se convierten en un activo para la compañía cliente; la cual generalmente de haber una plaza seleccionan primeramente a éste. La compañía cliente una vez absorbe a este empleado temporero convirtiéndolo en parte de los empleados de la empresa lo somete a un período probatorio como lo establece la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada. Nuestra jurisprudencia ha establecido que el período probatorio es darle una oportunidad al empleado de demostrar que los hábitos, actitudes, ejecutorias y dominio técnico son las satisfactorias para ocupar dicha posición. A su vez, el patrono puede evaluar al empleado en estos aspectos. **Teóricamente si al patrono le interesa mantener los servicios de este empleado temporero, para ocupar una plaza que conlleve funciones o deberes de la misma clasificación a la que había ocupado como empleado temporero, es porque está satisfecho con las cualificaciones de éste.**

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."

Es decir, la Asamblea Legislativa entendió que si este empleado que ha sido contratado por una compañía de empleo temporero para este mismo patrono ya ha ocupado esta plaza con las mismas funciones y deberes, es contratado por el mismo patrono, es porque conoce y está satisfecho con su labor y resultaría injusto para el trabajador volver a pasar un periodo probatorio con éste. Por lo que se puede concluir, que para este trabajador en específico no puede haber una extensión del contrato de periodo probatorio.

Más aún, si usted evalúa el Informe del Senado de Puerto Rico sobre el P. de la C. 1147 presentado el 20 de agosto de 1998 que evaluó esta enmienda expresó lo siguiente:

"Generalmente, el tiempo cubierto por los contratos temporeros es menor a los tres (3) meses requeridos por la Ley Núm. 80, supra, para que el patrono determine si retiene los servicios del empleado probatorio. Cuando el período que trabaja un empleado temporero es menor de los tres (3) meses requeridos por Ley, el patrono no puede evaluar completa y eficazmente la ejecutoria de ese empleado. De esta forma, podría darse el caso en que un empleado sea evaluado con bajas calificaciones. Aún así, el patrono puede decidir darle la oportunidad a ese empleado y retener sus servicios por la necesidad de llenar una plaza con personal adiestrado. Será en el período probatorio, que el empleado demostrará si es productivo y competente en la labor que realiza.

Entendemos conveniente para el empleado temporero acreditarle hasta la mitad del tiempo requerido por el período probatorio, cuando dicho empleado haya realizado funciones iguales o similares a la plaza que ocupará como empleado probatorio. De esta forma, el tiempo que cualifique y que trabajó el empleado temporero le será acreditado y no lo perderá. Por ejemplo, si el empleado temporero trabajó tres (3) semanas, y el período probatorio es de tres (3) meses, se le acreditarán las tres (3) semanas; pero si trabajó cuatro (4) meses y el período probatorio es de tres (3) meses, se le acreditará hasta la mitad del mismo, que sería un y medio (1.5) mes. Así, el patrono tendrá la oportunidad de medir, y el empleado demostrar en el tiempo restante del período probatorio si reúne las cualidades necesarias para permanecer en el empleo. Como resultado, quedan salvaguardados tanto los derechos del empleado temporero, como los del patrono."

Esperamos que la información suministrada conteste sus interrogantes.

LCDA. DIMARIE V. MÉNDEZ MARTINÓ

Procuradora del Trabajo

Dir. (787) 281-5668

Tel. (787) 281-5672

Fax. (787) 754-6158

Correo electrónico: dmendez@trabajo.pr.gov



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE
PUERTO RICO



DEPARTAMENTO DEL
TRABAJO
Y RECURSOS HUMANOS
ESTADO LIBRE ASOCIADO
DE PUERTO RICO

Favor de considerar el ambiente antes de imprimir este correo electrónico.

NOTA DE CONFIDENCIALIDAD: La información contenida en este correo electrónico y cualquier anejo del mismo es confidencial y privilegiada y tiene el propósito de que sea usado por la persona identificada en el mismo. Si usted no es la persona a quien este mensaje va dirigido, por favor notifíquelo y elimínelo de su computadora.

From

Sent: Friday, August 07, 2015 4:38 PM

To: DIMARIE V. MÉNDEZ MARTINÓ

Cc: EDDA E. PARES OTERO

Subject: Fwd: Consulta 15800

Buenas tardes,

Es esta en seguimiento a mi segunda consulta (ver abajo) que es parte de la consulta original 15800.