GOBIERNO DE PUERTO RICO

16^{ta} Asamblea
Legislativa

5^{ta} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 2085

27 de abril de 2011

Presentado por la señora *Arce Ferrer*

Referido a la Comisión de Trabajo, Asuntos del Veterano y Recursos Humanos

LEY

Para enmendar el Artículo 8, de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, a los fines de establecer que el contrato probatorio de trabajo no podrá exceder de doce (12) meses; y para otros fines.

EXPOSICION DE MOTIVOS

Uno de los problemas crónicos a los cuales se enfrenta la sociedad puertorriqueña es la problemática del desempleo. Particularmente, en relación a nuestra población joven, este problema se agudiza. Según datos provistos por el Instituto de Estadísticas de Puerto Rico, en el 2009 habían 319,662 jóvenes, entre las edades de 16 a 34 años, que no estaban trabajando. Durante los últimos años han sido miles los jóvenes puertorriqueños que al concluir estudios de escuela superior ó universitaria se enfrentan a la dolorosa situación de ausencia de alternativas de empleos. Muchos ya se cuestionan, si en realidad vale la pena concluir sus estudios universitarios ante la ausencia de alternativas de trabajo. Tal disyuntiva educativa y laboral, además de crear incertidumbre económica, promueve la inestabilidad social que nutre las conductas atípicas al orden moral y legal, contribuyendo así a la criminalidad ascendente. Estamos obligados a promover alternativas de trabajo para nuestros jóvenes, que desaliente conductas delictivas que puedan acarrear el ocio prolongado de éstos.

La realidad es que en Puerto Rico, cada día se le hace más difícil a nuestros jóvenes encontrar un empleo que cumpla con sus expectativas razonables; suficientes ingresos para cubrir sus gastos, establecer una familia, poder crear sus propios negocios, entre otros. Esta situación no es particular y única de Puerto Rico. Es de conocimiento general que en los Estados

Unidos de América, Europa y las naciones industrializadas del mundo, las poblaciones jóvenes enfrentan las mismas dificultades que los jóvenes puertorriqueños. Por ello, es necesario identificar aquellas áreas que promuevan el libre acceso de nuestros jóvenes al mercado laboral y empresarial.

De entrada precisa señalar, que durante los últimos años, nuestra estructura legal ha configurado unas limitaciones al libre acceso de nuestros jóvenes a las ofertas del mercado laboral. Aunque en sus orígenes tales limitaciones legales tenían el propósito loable de proteger derechos laborales ante el patrono empresarial, el desarrollo de la competitividad laboral en las diversas áreas económicas de Puerto Rico, exige el levantamiento de tales limitaciones, en pos del bienestar y la oportunidad de oferta de trabajo a los jóvenes del país. No podemos permitir que bajo premisas del ayer, que tenían sus justificaciones en el pasado, se lesionen las oportunidades de igualdad en la oferta y en la selección de empleos a nuestra juventud presente y futura.

Una de estas limitaciones es la contenida en el Artículo 8, de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada. Dicho Artículo establece que el patrono tiene solo tres (3) meses de período probatorio para decidir sobre la permanencia o no de un empleado. Esta premisa de política pública laboral, obliga al patrono a seleccionar empleados con experiencia laboral, ya que el período de tres (3) meses, en la mayoría de los casos, no es suficiente para evaluar al máximo posible el potencial de un empleado para una posición permanente. Es precisamente esta premisa la que obra en contra de los candidatos jóvenes en todas las posiciones posibles de trabajo. ¿Qué experiencia tiene un joven recién graduado? ¿Qué destreza laboral ha desarrollado en actividades puramente académicas? Está claro que al patrono se le hace más fácil apostar a seleccionar un candidato con experiencia que a un joven recién graduado y sin experiencia. Es lógico concluir que al conferir la permanencia en una posición laboral, tras un período probatorio de solo tres (3) meses, el candidato con experiencia aventaja en el análisis decisional del patrono al candidato joven y recién graduado.

Se hace necesario aumentar el período probatorio de tres (3) meses hasta un máximo de doce (12) meses, para que el patrono o contratante disponga de un tiempo razonable para poder evaluar de forma más completa y objetiva a todos los candidatos. Ya no se trata de una evaluación atropellada de tres (3) meses. Se trata de una evaluación continua durante un año en donde el joven candidato puede demostrar sus capacidades, no solo académicas, sino también sus

actitudes y capacidad empresarial y gerencial, ya sea en el área de servicios, de industria, y en todas aquellas áreas de gestión empresarial y de libre competencia de negocios y comercios, es decir de libre empresa.

La Asamblea Legislativa de Puerto Rico, preocupada por la libre oportunidad de empleo para todos nuestros habitantes, no importa la edad, raza o sexo, promueve la igualdad en la oportunidad de empleo; eliminando aquellas disposiciones limitativas a sectores poblacionales como lo son nuestros jóvenes, los cuales se ven discriminados a la hora de ser evaluados para una posición de empleo, por falta de experiencia.

Por lo antes expuesto, se extiende el período probatorio dispuesto por la Ley Núm. 80, supra, de tres (3) meses hasta un máximo de doce (12) meses, para eliminar el prejuicio latente de la falta de experiencia que actúa en contra de la obtención de empleo del candidato joven y recién graduado. De esa manera, hacemos justicia a un sector significativo de nuestra población, es decir, nuestra juventud que en última instancia, son los custodios y guardianes del futuro de Puerto Rico.

DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

- 1 Artículo 1.- Se enmienda el Artículo 8, de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según
- 2 enmendada, para que lea como sigue:
- 3 “Artículo 8.- Para que todo contrato probatorio de trabajo tenga validez a los fines de
- 4 excusar al patrono de darle cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley, el mismo deberá hacerse
- 5 por escrito, haciéndose constar la fecha en que comienza y termina el período probatorio, el
- 6 cual en ningún caso podrá exceder de **[tres (3)] doce (12)** meses, a no ser que medie un
- 7 permiso escrito del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. Éste podrá autorizar la
- 8 extensión del período probatorio hasta un máximo de **[seis (6)] quince (15)** meses, cuando a
- 9 su juicio la naturaleza del trabajo así lo requiera. El contrato básico de período probatorio
- 10 deberá de hacerse antes de que el empleado comience a prestar servicios para el patrono.
- 11 Todo contrato de período probatorio convenido con posterioridad al comienzo de la
- 12 prestación de servicios será ilegal y nulo. Cuando los empleados estén unionados, la

1 estipulación sobre extensión del período probatorio hasta **[seis (6)]** *quince (15)* meses, podrá
2 ser efectuada mediante convenio colectivo o acuerdo escrito entre la unión y el patrono, sin
3 que sea necesario el consentimiento o la aprobación del Secretario del Trabajo y Recursos
4 Humanos. El incumplimiento de las condiciones antes expuesta en relación con el contrato
5 probatorio de trabajo hará el mismo ilegal y nulo.

6 Si vencido el término establecido en el contrato probatorio, o la extensión válida del
7 mismo, el empleado continúa realizando trabajo para el patrono, dicho empleado adquirirá
8 todos los derechos de un empleado tal y como si hubiese sido contratado sin tiempo
9 determinado.

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

15 A los fines de lo dispuesto en este Artículo, se entenderá por “mes” un período de treinta
16 (30) días naturales consecutivos.”

17 Artículo 2.- Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.