

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18^{va} Asamblea
Legislativa

5^{ta} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 1197

19 de febrero de 2019

Presentado por el señor *Dalmau Ramírez*

Referido a la Comisión de Gobierno

LEY

Para enmendar el Artículo 8 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, con el fin de disminuir el periodo probatorio de todo empleado a tres (3) meses.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley Núm. 4-2017, denominada como “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral” fue aprobada el 26 de enero de 2017. A solo 2 años de su aprobación los estragos y daños sobre la clase trabajadora de la isla ya se sienten, la más reciente noticia ha sido el despido en masa de una cadena de tiendas, que despidió a todos los empleados que estaban a punto de cumplir con su periodo probatorio.

Esta mal llamada “reforma laboral”, incluyó una enmienda a la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, que aumentó el periodo probatorio a los empleados clasificados como ejecutivos, administradores y profesionales a de doce (12) meses y el del resto de los trabajadores que sean empleados a nueve (9) meses. Según su exposición de motivos esta enmienda se hizo con el fin de “estimular la contratación de empleados” e “incentivar la contratación de jóvenes con poca experiencia y de

personas para llenar puestos que requieren periodos extensos de capacitación y evaluación.”

No es casualidad que la cadena de tiendas en cuestión fue una de las principales promotoras de la reforma y fue la misma que en enero de 2018 cesanteó sobre setecientos cincuenta (750) empleados por el cierre de varias de sus tiendas. Eso significa, que aproximadamente cuatro (4) meses después de ese despido masivo de empleados, la megatienda contrató los empleados que ahora despide. Ello demuestra una terrible tendencia de contratación para luego convertirse en despidos en masa, cuando se acerca la culminación de sus periodos probatorios.

La política pública del gobierno de Puerto Rico debe ser la defensa del más débil en las relaciones obrero patronales, que siempre es el empleado o empleada. Por ello, es imperativo que esta Asamblea Legislativa regrese al periodo probatorio de tres (3) meses que existía previo a la aprobación de la Ley Núm. 4-2017, denominada como “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Sección 1. - Se enmienda el Artículo 8 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,
2 según enmendada, para que lea como sigue:

3 “Artículo 8.- **[Los empleados clasificados como ejecutivos, administradores y**
4 **profesionales bajo el Federal Labor Standards Act y reglamentación del**
5 **Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, tendrán un periodo probatorio**
6 **automático de doce (12) meses. El resto de los trabajadores que sean empleados,**
7 **tendrán un periodo probatorio automático de nueve (9) meses. No obstante, el**
8 **patrono y empleado podrán acordar un periodo probatorio, si el mismo es menor**
9 **al periodo automático dispuesto en la presente Ley. En los casos en que el**
10 **empleado esté representado por una unión obrera, el periodo probatorio aplicable**

1 será el acordado entre el patrono y la unión. El despido de un empleado
2 probatorio no estará sujeto a los requisitos de indemnizaciones establecidos en
3 esta Ley. El periodo probatorio de doce (12) meses o de nueve (9) meses, según sea
4 aplicable, tendrá efecto prospectivo a la vigencia de la "Ley de Transformación y
5 Flexibilidad Laboral".

6 El periodo probatorio establecido en este Artículo no tendrá el efecto de
7 limitar la acumulación de licencia por vacaciones a los empleados que por ley
8 tienen este derecho. Estos empleados acumularán la licencia por vacaciones una
9 vez cumplan seis (6) meses en el empleo y será retroactiva a la fecha de comienzo
10 del empleo.

11 El periodo probatorio del empleado que se acoge a una licencia autorizada por
12 ley, se interrumpirá automáticamente y continuará por el término restante del
13 periodo probatorio una vez se reincorpore en su empleo.

14 Todo patrono que retenga los servicios de un empleado contratado a través de
15 una compañía de empleos temporeros o contratado directamente mediante un
16 contrato temporero, por término definido o para un proyecto en particular,
17 acreditará el tiempo trabajado por un empleado temporero hasta un máximo de
18 seis (6) meses; siempre y cuando el trabajo a realizar conlleve las mismas
19 funciones o deberes del trabajo que realizaba como empleado temporero.]

20 *Para que todo contrato probatorio de trabajo tenga validez a los fines de excusar al*
21 *patrono de darle cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley, el mismo deberá hacerse por escrito,*
22 *haciéndose constar la fecha en que comienza y termina el período probatorio, el cual en*

1 *ningún caso podrá exceder de tres (3) meses. El contrato básico de período probatorio deberá*
2 *de hacerse antes de que el empleado o empleada comience a prestar servicios para el patrono.*
3 *Todo contrato de período probatorio convenido con posterioridad al comienzo de la prestación*
4 *de servicios será ilegal y nulo. El incumplimiento de las condiciones antes expuestas en*
5 *relación con el contrato probatorio de trabajo hará el mismo ilegal y nulo.*

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

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

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

17 *Sección 2. - Todo empleado o empleada que al momento de la aprobación de esta*
18 *Ley haya excedido el periodo de tres (3) meses dispuesto en la Sección 1 y continúe*
19 *realizando trabajo para el patrono, adquirirá todos los derechos de un empleado o*
20 *empleada, tal y como si hubiese sido contratado o contratada sin tiempo determinado.*

21 *Sección 3. - Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.*