



Por: José G. Nater Gautier

## Sus Empleados Temporeros. ¿Son Temporeros?

Empleado es toda persona que realice o desempeñe un trabajo para beneficio de otra mediante remuneración o la promesa de que va a recibirla. Este señor empleado podrá ser contratado a tiempo indefinido o a tiempo definido u obra cierta.

En Puerto Rico la norma es que si no se hizo contrato escrito donde se especifica el tiempo de duración o la obra cierta el empleado será contratado por tiempo indefinido. Es por esta razón que la regla de contratación de empleados establece que en ausencia de un contrato escrito que establezca que el empleado será temporero se entenderá que fue contratado a tiempo indefinido.

¿Y cuál es la diferencia? Ambos trabajan, ambos probablemente realizan la misma labor, ambos posiblemente posean las mismas competencias, pero el temporero no tiene expectativa de permanencia. Su expectativa de trabajo puede ser 1 mes, 3 meses, 6 meses o 18 meses en el caso de que se establezca un tiempo específico de terminación en el contrato. Cuando es obra cierta, hasta que concluya el evento que provocó la contratación como por ejemplo: hasta que X regrese del Fondo del Seguro del Estado, hasta que Y regrese de su licencia médica familiar o de su licencia de maternidad, etc.

Así que la norma es que contratamos a los empleados a tiempo indefinido ya sea con un contrato verbal o escrito. Si deseamos que el contrato sea por un tiempo específico o para una obra cierta tiene que existir un contrato escrito que especifique el tiempo o la obra cierta para que sea válido.

¿Cómo se contratan los temporeros? Los mismos se contratan como cualquier empleado, la única diferencia es que tiene que haber un contrato escrito si usted lo contrata directamente o un contrato con una agencia de empleo temporero si usted le alquila los servicios de empleo a una Compañía que se dedica a dar este servicio.

¿Quién es responsable de los temporeros y sus reclamaciones? Usted es responsable. En el caso que usted use una agencia de empleos temporeros usted y la agencia contratada.

Así que esa expresión tan común de que ellos no son empleados de la Compañía no es tan cierta como algunos creen, sobre todo después del caso de Microsoft Corp. y los temporeros permanentes. Cuidado, mucho cuidado.

Usted puede ser responsable de los salarios dejados de pagar por la agencia o el "over time" no pagado. Puede ser responsable si la agencia no pagó su póliza del F.S.E. y el empleado de la agencia tuvo un accidente del trabajo. Inclusive, usted debe estar alerta

sobre los sentimientos que se estén generando entre el personal temporero y el potencial de que se organice una unión entre el personal temporero. En el caso de que usted utilice temporeros indefinidamente esté alerta pues empiezan a levantarse controversias sobre si hay o no discriminación cuando estos no participan de los mismos beneficios que el resto de los empleados. En fin, que el personal temporero que pertenece a una agencia no es tan extraño a la Compañía como algunos creen.

Hay inclusive preguntas sin contestar como es en el caso de F.M.L.A. ¿Cómo se calculan las 1,250 horas de un empleado de una agencia que usted decide retener en la empresa? ¿Se suman las que trabajo para la agencia con las que trabajo como empleado suyo?

Asegúrese que al contratar una agencia de empleo temporero sus responsabilidades están bien definidas. Que la agencia contratada es sólida económicamente, investigue qué experiencia han tenido otros patronos con el uso de sus servicios, qué problemas legales han tenido, si alguno. No se limite a oír la gestión de venta o mercadeo que hacen sus representantes. Mantenga bien clara la diferencia entre lo que es de la agencia y lo que es de la Compañía. Audite la forma en que contratan el personal que asignan a su Empresa, cómo mantiene sus expedientes de empleados, que sus seguros están al día, inclusive obtenga un relevo de responsabilidad, todo por escrito. No debe aceptar personal de una Compañía de empleo temporero sin que exista un contrato escrito con la agencia.

¿Cómo termina la relación de empleo con un empleado temporero? Cuando se cumple el tiempo determinado o la obra cierta. Esto es, llegó la fecha acordada o por ejemplo, se reportó a trabajar la persona sustituida. Ojo con esto. Si el empleado continua trabajando después de la fecha acordada y usted lo permite, se convierte en un empleado a tiempo indefinido. Por eso es tan importante que se revise continuamente el estado de nuestros empleados temporeros, y ¿qué pasa si la agencia que usted contrató no ha hecho contrato escrito con el personal que le envía a su compañía?

**Algunas recomendaciones son las siguientes:**

1. Establezca una diferencia clara entre su personal y el de la agencia. Una tarjeta de identificación de color diferente o uniforme diferente, en fin algo que los distinga.
2. Adiestre al personal de la empresa. El personal de la agencia debe ser adiestrado por la agencia y usted limitarse a asegurarse que la agencia cumple con los adiestramientos que usted exige. Mantenga los adiestramientos y orientaciones separadas.