



DEPARTAMENTO DEL
TRABAJO
Y RECURSOS HUMANOS
GOBIERNO DE PUERTO RICO

Reglamento para Administrar la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976

Índice

ARTÍCULO I- TÍTULO.....	1
ARTÍCULO II- BASE LEGAL	1
ARTÍCULO III- PROPÓSITO Y ALCANCE DE ESTE REGLAMENTO	1
ARTÍCULO IV- DEFINICIONES.....	1
ARTÍCULO V- TÉRMINO DEL PERIODO PROBATORIO.....	2
ARTÍCULO VI- NOTIFICACIÓN PARA EXTENSIÓN DE PERIODO PROBATORIO.....	3
ARTÍCULO VII- NULIDAD DE LA EXTENSIÓN	4
ARTÍCULO VIII- INTERRUPCIÓN DEL PERIODO PROBATORIO.....	4
ARTÍCULO IX- DERECHO DE LOS EMPLEADOS DURANTE EL PERÍODO PROBATORIO.....	4
ARTÍCULO XI- DERECHO DEL EMPLEADO AL CUMPLIR EL PERIODO PROBATORIO.....	5
ARTÍCULO XII- RENUNCIA Y TRANSACCIONES SOBRE LA MESADA	5
ARTÍCULO XIII- PERIODO PROBATORIO DE TRABAJO PARA EMPLEADOS CONTRATADOS MEDIANTE UNA COMPAÑÍA DE SERVICIOS TEMPOREROS DE EMPLEO O A TÉRMINO	5
ARTÍCULO XIV- SEPARABILIDAD	6
ARTÍCULO XV- DEROGACIÓN	6
ARTÍCULO XVI- VIGENCIA	6

**GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**

**REGLAMENTO PARA ADMINISTRAR LA
LEY NÚM. 80 DE 30 DE MAYO DE 1976**

ARTÍCULO I- TÍTULO

Este Reglamento se conocerá como “Reglamento para Administrar la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976”.

ARTÍCULO II- BASE LEGAL

Se adopta este Reglamento al amparo de los poderes que se le conceden al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos en el Artículo 13 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como “Ley sobre Despidos Injustificados”; en virtud de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, “Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos”; y de conformidad con la Ley Núm. 38-2017, según enmendada, “Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico”.

ARTÍCULO III- PROPÓSITO Y ALCANCE DE ESTE REGLAMENTO

Este Reglamento tiene el propósito de administrar las disposiciones relacionadas al periodo probatorio en la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como “Ley sobre Despidos Injustificados”. Además, aplicará a todo empleado y patrono de la empresa privada, según definidos en el Artículo IV de este Reglamento.

ARTÍCULO IV- DEFINICIONES

Los siguientes términos y frases tendrán el significado que se expresa a continuación:

1. **Compañía cliente:** Toda persona u organización que solicite o contrate empleados temporeros por intermediación de compañía de servicios temporeros de empleo.
2. **Compañía de servicios temporeros de empleo:** Toda persona u organización que se dedique a contratar empleados para que por su intermediación presten servicios temporeros a una compañía cliente.
3. **Contrato probatorio de trabajo:** Acuerdo de trabajo que establezca un período probatorio de trabajo menor a tres (3) meses.

4. **DTRH:** Se refiere al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, creado en virtud de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada.
5. **Empleado:** significa toda persona que trabaja para un patrono, que reciba compensación por sus servicios. No incluye a contratistas independientes, empleados gubernamentales, empleados cubiertos por un convenio colectivo vigente, ni empleados que laboran bajo un contrato de empleo temporero por término o proyecto.
6. **Ley Núm. 80:** Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.
7. **Patrono:** significa toda persona natural o jurídica que emplee o permita trabajar a cualquier empleado mediante compensación. No incluye al Gobierno de Puerto Rico y cada una de sus tres ramas, sus departamentos, agencias, instrumentalidades, corporaciones públicas, y los gobiernos municipales, así como sus instrumentalidades o corporaciones municipales. Tampoco incluye al Gobierno de los Estados Unidos de América.
8. **Período probatorio básico:** Se refiere a los primeros noventa (90) días consecutivos de trabajo. En ausencia de un contrato de trabajo que establezca un periodo probatorio menor, el periodo probatorio básico de noventa (90) días comenzará automáticamente el primer día de trabajo.
9. **Período probatorio de trabajo:** Etapa inicial o extendida del contrato probatorio de trabajo que tiene por objeto permitir al patrono apreciar y evaluar las aptitudes y destrezas del trabajador o empleado para realizar las actividades propias de la posición que este ocupa y, permitir al trabajador demostrar que puede competir para la posición, de acuerdo con la naturaleza del trabajo.
10. **Notificación para extensión de período probatorio:** Documento remitido al DTRH para extender hasta un máximo de noventa (90) días consecutivos el período probatorio.
11. **Reglamento:** Se refiere a este Reglamento.
12. **Secretario:** Se refiere al Secretario del Trabajo y Recursos de Puerto Rico o su representante debidamente autorizado.

ARTÍCULO V- TÉRMINO DEL PERIODO PROBATORIO

El término de periodo probatorio básico aplicará automáticamente y no podrá exceder de noventa (90) días consecutivos. Este término podrá extenderse hasta

noventa (90) días consecutivos adicionales mediante notificación al DTRH conforme al procedimiento establecido en el Artículo VI de este Reglamento.

Cuando el empleado esté unionado, la extensión del período probatorio podrá estipularse para que dicho período se extienda hasta un máximo de ciento ochenta (180) días consecutivos mediante convenio colectivo o acuerdo escrito entre la unión y el patrono, sin que sea necesaria notificación alguna al Secretario.

El patrono no podrá utilizar la extensión del periodo probatorio para penalizar el uso válido de la licencia de enfermedad durante el periodo probatorio de trabajo.

El patrono y el empleado podrán acordar un periodo probatorio menor al establecido en la Ley Núm. 80 o la inexistencia del mismo. El patrono que acuerde un Periodo Probatorio de Trabajo menor deberá advertir que este periodo podrá ser extendido conforme al Artículo VI de este Reglamento.

ARTÍCULO VI- NOTIFICACIÓN PARA EXTENSIÓN DE PERIODO PROBATORIO

Para que la notificación para extensión de período probatorio tenga validez, deberá cumplir los siguientes requisitos:

1. El patrono deberá cumplimentar el formulario disponible en la página electrónica del DTRH, por cada empleado contratado, en el cual es indispensable incluir al menos lo siguiente:
 - a. Especificar el periodo de extensión, el cual no deberá exceder de noventa (90) días consecutivos;
 - b. Contener la fecha de comienzo de empleo;
 - c. Contener la fecha en la que concluye el periodo probatorio básico;
 - d. Incluir el puesto de trabajo;
 - e. Información de contacto del patrono;
 - f. Las razones por las cuales, a juicio del patrono, la naturaleza del trabajo requiere un periodo probatorio extendido;
 - g. Nombre completo, dirección postal y teléfono del empleado, y
 - h. Estar debidamente firmado por el patrono.
2. El patrono enviará al DTRH la notificación para extensión de período probatorio a la dirección electrónica siguiente:

notificacionley80@trabajo.pr.gov. Esta notificación solo se podrá presentar mediante el correo electrónico provisto. No obstante, el Secretario podrá establecer métodos adicionales o alternos para remitir la notificación para extensión de período probatorio.

3. El patrono deberá enviar la notificación para extensión de período probatorio entre el día treinta (30) y el día setenta y cinco (75) del periodo probatorio básico. En caso de que se acuerdo un periodo probatorio de trabajo menor de noventa (90) días, se deberá notificar al empleado en un término de tiempo razonable que nunca podrá ser el último día del periodo probatorio acordado.
4. El patrono proveerá al empleado una copia de la notificación para extensión de período probatorio al DTRH dentro de los próximos cinco (5) días calendario desde su envío al DTRH. El patrono podrá proveer la copia mediante entrega personal, correo postal o medios electrónicos.
5. No se requiere una autorización por parte del DTRH para que sea válida la extensión del periodo probatorio luego de cumplir con los requisitos de la presentación de la notificación.

ARTÍCULO VII- NULIDAD DE LA EXTENSIÓN

Será ilegal y, por tanto, nula toda extensión del periodo probatorio básico de trabajo que no cumpla con el procedimiento establecido en el Artículo VI de este Reglamento. En caso de nulidad, se entenderá que el empleado completó la totalidad del periodo probatorio al culminar el periodo probatorio básico y adquirirá los derechos que concede la Ley Núm. 80 en caso de despido sin justa causa.

ARTÍCULO VIII- INTERRUPCIÓN DEL PERIODO PROBATORIO

Cuando un empleado se encuentre en el periodo probatorio de trabajo y se acoja a alguna licencia autorizada por ley, el periodo se interrumpirá automáticamente y continuará una vez se reincorpore en el empleo por la diferencia que restaría hasta cumplir los noventa (90) días consecutivos o la correspondiente extensión, según aplique. En estos casos el periodo excederá los noventa (90) días consecutivos calendario sin que sea necesaria una notificación de extensión del periodo probatorio al DTRH. En caso de necesitar tiempo adicional al que concede la Ley Núm. 80 para el periodo probatorio automático, el patrono deberá presentar una notificación para extensión de período probatorio conforme al Artículo V de este Reglamento.

ARTÍCULO IX- DERECHO DE LOS EMPLEADOS DURANTE EL PERÍODO PROBATORIO

Todo empleado que esté prestando sus servicios durante el periodo probatorio de trabajo disfrutará de todos los derechos según establecidos en la legislación laboral

desde su primer día de trabajo, al igual que es acreedor un empleado a término indefinido, salvo que otra cosa se disponga en alguna ley federal o estatal o convenio colectivo, siendo la norma de más alto rango la que debe prevalecer.

Todo empleado que esté prestando sus servicios durante el periodo probatorio de trabajo acumulará a partir del comienzo de su primer día de trabajo la licencia de enfermedad y vacaciones, conforme a la Ley Núm. 180-1998, según enmendada. Sin embargo, el empleado no tiene derecho al disfrute de la licencia para vacaciones durante el periodo probatorio y el patrono no está obligado a liquidar el balance acumulado por licencia de vacaciones si el empleado es despedido o renuncia antes de concluir el periodo probatorio de trabajo.

ARTÍCULO XI- DERECHO DEL EMPLEADO AL CUMPLIR EL PERIODO PROBATORIO

Una vez el empleado supere el periodo probatorio, el patrono deberá compensar al empleado mediante el pago de la mesada que establece la Ley Núm. 80 si este es despedido sin justa causa.

ARTÍCULO XII- RENUNCIA Y TRANSACCIONES SOBRE LA MESADA

El patrono no podrá requerir como una condición de empleo la renuncia al derecho a la mesada conforme a la Ley Núm. 80. Será nulo cualquier contrato, o parte de este, en el cual el empleado renuncie a la mesada a la que tiene derecho de acuerdo con la Ley Núm. 80 o que acepte una cantidad menor a la que tendría derecho bajo la Ley Núm. 80. Sin embargo, una vez ocurrido el despido o la notificación de la intención de despedir, el patrono y el empleado podrán entablar cualquier acuerdo de transacción sobre la mesada, siempre y cuando estén presentes todos los requisitos de un contrato de transacción válido.

Todo pago voluntario realizado por el patrono al empleado exclusivamente por razón de la terminación del empleo se podrá acreditar a la mesada provista por la Ley Núm. 80.

ARTÍCULO XIII- PERIODO PROBATORIO DE TRABAJO PARA EMPLEADOS CONTRATADOS MEDIANTE UNA COMPAÑÍA DE SERVICIOS TEMPOREROS DE EMPLEO O A TÉRMINO

Si un patrono o compañía cliente retiene de manera indefinida a un empleado que laboraba previamente de forma temporera para su beneficio, ya sea a través de una compañía de servicios temporeros de empleo o contratado directamente a término fijo o por proyecto, deberá acreditar hasta un máximo de ciento ochenta (180) días del tiempo trabajado de manera temporera para efectos del cómputo de periodo probatorio, siempre y cuando se trate sustancialmente de las mismas funciones o deberes que realizaba como empleado temporero.

El patrono podrá extender el periodo probatorio de trabajo, conforme al Artículo VI de este Reglamento, cuando el tiempo acreditado sea menor de ciento ochenta (180) días.

ARTÍCULO XIV- SEPARABILIDAD

Si cualquier artículo o parte de este Reglamento fuera declarado nulo por un tribunal de jurisdicción competente, dicho fallo no afectará, perjudicará, ni invalidará el resto de este y su efecto quedará limitado a dicho artículo o parte.

ARTÍCULO XV- DEROGACIÓN

Este Reglamento deroga expresamente cualquier otra norma o directriz que esté en conflicto con el mismo.

ARTÍCULO XVI- VIGENCIA

Este Reglamento entrará en vigor a los treinta (30) días de haberse presentado en el Departamento de Estado, de conformidad con lo dispuesto en la “Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico”, Ley Núm. 38-2017, según enmendada.

APROBADO Y PROMULGADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, hoy día ____ de _____ de 2022, en virtud de la autoridad que le confieren al Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos las secciones 3 y 4 de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, “Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos” y el Artículo 13 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.

Gabriel Maldonado-González
Secretario