



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

15 de octubre de 1997

Re: Consulta Número 14406

Nos referimos a su consulta en relación con los derechos de un empleado que se acoge a los beneficios de la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, conocida como Seguro por Incapacidad No Ocupacional Temporal (SINOT), mientras se encuentra en período probatorio. Sus preguntas específicas son las siguientes:

"Que gestión debe hacer el patrono cuando contrata, en período probatorio de 90 días, a una empleada que al mes de haber comenzado su período probatorio se acoge a los beneficios del Seguro por Incapacidad No Ocupacional Temporera como consecuencia de problemas de embarazo.

1. ¿La empleada pasa su período probatorio aún cuando no está trabajando?
2. ¿El período probatorio se detiene y continúa una vez regresa del disfrute de su licencia por maternidad?"

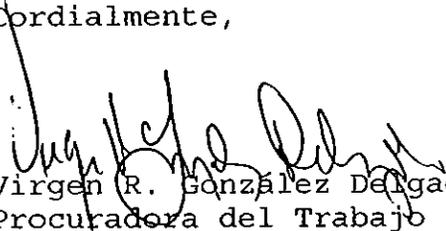
Las respuestas a las interrogantes planteadas están consignadas en la Opinión 90-1, emitida por el Secretario del Trabajo el 15 de enero de 1990, de la cual le enviamos copia adjunta. Brevemente, la respuesta es que el contrato de período probatorio puede extenderse en las circunstancias

descritas, pero dicha extensión no es automática, a menos que la empleada esté cubierta por un convenio colectivo que así lo disponga. En el caso de empleados no unionados se requiere la autorización del Secretario del Trabajo. Sobre ese particular, la citada opinión dice lo siguiente:

"Si el patrono no solicita la extensión del período probatorio o no se dispone nada en el convenio colectivo o acuerdo para empleados unionados, al reinstalarse el empleado, vencido su período probatorio, dicho empleado se convierte en un empleado regular con derecho a recibir toda la protección de la Ley Núm. 80."

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Virgen R. González Delgado
Procuradora del Trabajo

Anejo