



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

22 de noviembre de 2000

Re: Consulta Núm. 14845

Nos referimos a su consulta en relación con el contrato probatorio de trabajo que dispone el Artículo 8 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada. Su consulta específica es la siguiente:

Solicitamos su opinión y orientación sobre la consulta, relacionada al contrato probatorio.

Un trabajador permanente que es promovido a una plaza dentro de la misma empresa, la cual es superior a la que ocupa y se le notifica verbalmente que estará en un período probatorio de 90 días en la misma, no se le otorga contrato escrito, luego se le evalúa por escrito y se le indica que no aprobó el período de prueba y se envía al trabajo anterior. ¿Es válido tal período probatorio? [¿]Existe en el reglamento del contrato de período probatorio información de cómo debe someterse a un empleado a período probatorio para una plaza de mayor clasificación ocupacional, o no existe obligación de parte del patrono de cumplimentar un contrato según estipula el Artículo 8 de la Ley 80 del 30 de mayo de 1986 [sic], porque ya el empleado al principio había pasado un período probatorio básico de 90 días y el patrono entiende que no existe ningún otro período probatorio necesario para la plaza[?]

Según lo dispone el Artículo 8 de la Ley Núm. 80, *supra*, el contrato de período probatorio "deberá hacerse por escrito" y "antes de que el empleado comience a prestar servicios para el patrono." En el caso que nos refiere, no se cumplió ninguna

de estas dos condiciones, es decir, el contrato fue verbal y el empleado no sólo ya había comenzado a prestar servicios para el patrono, sino que también ya había adquirido el status de empleado regular. Por lo tanto, no se trata de un contrato de período probatorio válido según lo define la Ley Núm. 80, *supra*.

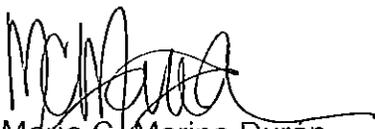
Es importante recordar, sin embargo, que el contrato de período probatorio que dispone el referido Artículo 8 tiene la intención de concederle el status de empleado regular a aquél que ha cumplido satisfactoriamente el período básico de 90 días, garantizándole la protección que dispone la ley contra despidos caprichosos o injustificados. En este caso, sin embargo, se nos informa que no se trata de un despido, sino de devolver al empleado al puesto que ocupaba antes de su ascenso.

A esos fines, debemos señalar que en el caso de Narváez vs. The Chase Manhattan Bank, 120 DPR 731, el Tribunal Supremo determinó que "decidir que por el hecho de que un patrono cometa un error de juicio al ascender a un empleado, le impide despedirlo a menos que esté sujeto a las penalidades de la ley, estaríamos yendo más allá del texto de la ley. Consecuencia lógica del dicho razonamiento es que los patronos también serían responsables por similar error de juicio al emplear en primera instancia a un obrero o empleado". El Tribunal Supremo señala además, que esto podría generar en que se afectaren negativamente "los propios empleados que la ley quiere proteger, ya que los patronos podrían estar renuentes a darle la oportunidad de ascenso a menos que estén seguros de que éstos puedan ejercer sus nuevas responsabilidades eficientemente".

Finalmente, ninguna disposición de la Ley Núm. 80, *supra*, ni del Reglamento del Contrato Probatorio de Trabajo se refiere a períodos probatorios para empleados que ya tienen el status de regulares.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo