



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
*Oficina de la Procuradora del Trabajo*

Lcda. María M. Crespo González  
Procuradora del Trabajo

19 de febrero de 2002

Re: Consulta Número 14981

Nos referimos a su comunicación del 10 de enero de 2002, la cual lee como sigue:

*“Extendiendo mis felicitaciones y bienaventuranzas para el nuevo año 2002, hago referencia al comunicado adjunto, fechado 10 de enero de 2002. El mismo se explica por sí solo.*

*Mucho le agradeceré me aclare si se puede anular la extensión del periodo [Sic] probatorio. Me imagino que al solicitar dicha extensión se tuvo que justificar y quedo establecido el proceso de evaluaciones para medir mis ejecutorias. Entiendo que la extensión del período probatorio no tenía razón de ser, ni era lógico porque no se hicieron las evaluaciones en el período correspondiente. Necesito saber si por ser un despido injustificado, tengo derecho a mi mesada o compensación de un mes de salario. . .”*

Nos consulta si la Ley Núm. 80 cubre un despido durante el contrato de período probatorio.

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la “Ley de Indemnización por Despido Injustificado”, concedió un remedio ante un despido sin justa causa. Esta Ley tiene como fin primordial conceder a los trabajadores despedidos injustificadamente una indemnización para reponer el daño ocasionado por el despido.

El Artículo 8 de la Ley Núm. 80 dispone todo lo relacionado en cuanto al contrato probatorio y sus requisitos, el mismo lee como sigue:

“Para que todo contrato probatorio de trabajo tenga validez a los fines de excusar al patrono de darle cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley, el mismo deberá hacerse por escrito, haciéndose constar la fecha en que comienza y termina el período probatorio, el cual en ningún caso podrá exceder de tres (3) meses, a no ser que medie un permiso escrito del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. Este podrá autorizar la extensión del período probatorio hasta un máximo de seis (6) meses, cuando a su juicio la naturaleza del trabajo así lo requiera. El contrato básico de período probatorio deberá hacerse antes de que el empleado comience a prestar servicios para el patrono. Todo contrato de período probatorio convenido con posterioridad al comienzo de la prestación de servicios será ilegal y nulo. Cuando los empleados estén unionados, la estipulación sobre extensión del período probatorio hasta seis (6) meses, podrá ser efectuada mediante convenio colectivo o acuerdo escrito entre la unión y el patrono, sin que sea necesario el consentimiento o la aprobación del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. El incumplimiento de las condiciones antes expuestas en relación con el contrato probatorio de trabajo hará el mismo ilegal y nulo.

Si vencido el término establecido en el contrato probatorio, o la extensión válida del mismo, el empleado continúa realizando trabajo para el patrono, dicho empleado adquirirá todos los derechos de un empleado tal y como si hubiese sido contratado sin tiempo determinado.

A los fines de lo dispuesto en esta sección, se entenderá por “mes” un período de treinta (30) días naturales consecutivos.” (Subrayado nuestro.)

En el caso de que los requisitos establecidos en el Artículo 8, antes citado, no se cumplan, se entenderá que es un contrato por tiempo indeterminado, en el cual cubre la Ley Núm. 80.

Contratado bajo un contrato de tiempo probatorio, durante ese período, el empleado puede ser despedido y no le cubre la indemnización provista por la Ley Núm. 80. Esta Ley aplica a aquellos empleados, quienes fueron contratados por tiempo indeterminado, desde un principio por el patrono. El empleado que labora bajo un contrato de período probatorio, se entiende que el mismo fue contratado por tiempo determinado. De ser despedido dentro de ese período, no le cubre la Ley Núm. 80, por lo que no tiene derecho a la indemnización provista por la misma.

En cuanto a su interrogante de si la extensión de un contrato probatorio podría ser o no anulada. La Ley Núm. 80 dispone, únicamente, que todo contrato de período probatorio acordado luego del empleado comenzar a laborar será ilegal y nulo. Esto debido a que no cumple con los requisitos dispuestos por la Ley Núm. 80, los cuales son de estricto cumplimiento.

Esperamos que la anterior información le ayude a contestar sus interrogantes.

Cordialmente,

  
~~Leda María M. Crespo González~~  
Procuradora del Trabajo