



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

12 de noviembre de 2002

Consulta Número 15075

Nos referimos a su comunicación del 31 de octubre de 2002, la cual lee como sigue:

*“Estoy enviando esta consulta, esperando su respuesta.
Empleamos una joven, después de ella solicitarnos trabajo por escrito.
Está bajo su periodo probatorio, sin embargo, ahora nos informa que ella tiene dos meses de embarazo, sin habernos informado nada y nosotros ajenos a su condición.
El problema es que no está superando su periodo de prueba.
Nuestra pregunta es:
¿Puede esta joven ser despedida durante su periodo probatorio?
(Énfasis nuestro.)”*

El propósito de su consulta es conocer el derecho que le cobija durante el período probatorio a una empleada embarazada.

Esta Procuraduría tiene como norma abstenerse de emitir opiniones en asuntos que pueden ser objeto de investigación, en cualquier momento, por algún organismo administrativo de nuestro Departamento o ante la consideración de los tribunales de justicia.

No obstante, le informamos los derechos que protegen a su empleada.

La Sección 4 de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, conocida como "Ley de Madres Obreras de Puerto Rico" dispone lo siguiente con relación al despido de las mujeres embarazadas:

"Sección 4. – El patrono no podrá, sin justa causa, despedir a la mujer embarazada o que adopte a un menor a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o en cualquier jurisdicción de los Estados Unidos de América. No se entenderá que es justa causa el menor rendimiento para el trabajo, en razón del embarazo.

(a) Todo patrono que despida, suspenda, reduzca el salario, o discrimine en cualquier forma contra una trabajadora por razón de la merma en su producción mientras ésta se encuentre en estado de embarazo o rehúse restituirla en su trabajo luego del alumbramiento o adopción de un menor a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos de América, incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los daños causados a la trabajadora, o por una suma no menor de mil (1,000) dólares ni mayor de cinco mil (5,000) dólares a discreción del Tribunal si no se pudieran determinar daños pecuniarios o el doble de éstos, si montaran a una suma menor de mil (1,000) dólares.

La empleada además tendrá derecho a que se le reponga en su trabajo *so pena* de incurrir el patrono en daños adicionales idénticos o iguales a los establecidos en esta sección." (Énfasis nuestro.)

La "justa causa" ha sido establecida por la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la "Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa en Puerto Rico", como:

- (a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
- (b) La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
- (c) Violación reiterada por el empleado de las reglas razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.
- (d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento.
- (e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.
- (f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas, ganancias anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido..."

De no medir "justa causa" para el despido la Ley Núm. 80 provee una indemnización a todo empleado contratado por tiempo indeterminado, quien ha sido despedido sin justa causa. Esta misma ley establece una presunción de despido sin justa causa, la cual debe ser controvertida por el patrono.

Usted nos indica en su comunicación que la empleada esta bajo un contrato de periodo probatorio. El Artículo 8 de la Ley Núm. 80 establece los requisitos del contrato de período probatorio:

"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 periodo 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 periodo probatorio hasta un máximo de seis (6) meses, cuando a su juicio la naturaleza del trabajo así lo requiera. El contrato de periodo probatorio deberá hacerse antes de que el empleado comience a prestar servicios para el patrono. Todo contrato

de periodo probatorio convenido con posterioridad al comienzo de la prestación de servicios será legal y nulo. Cuando los empleados estén unionados, la estipulación sobre extensión del periodo 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." (Énfasis nuestro)

Un empleado, quien labora bajo un contrato de período probatorio, puede ser despedido, dentro del periodo probatorio, siempre que medie "justa causa".


En el caso que el patrono no haya cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 8 de la Ley Núm. 80; se considera que el empleado trabaja por un periodo de tiempo indeterminado. A estos empleados, los protege la Ley Núm. 80 desde el momento en que comienzan a trabajar para el patrono.

Por lo que, aún cuando el patrono puede despedir a un empleado durante el periodo probatorio, según lo dispuesto en la Ley Núm. 80; sin embargo, debemos aclarar que debe mediar justa causa. Se considera justa causa, cuando el empleado incurre en conducta que no se ajusta a las normas de la empresa o a lo dispuesto en la ley, y no meramente, por razones discriminatorias del patrono o de forma arbitraria o caprichosa. También se considera "justa causa" aquella conducta del empleado que afecta el buen y normal funcionamiento del establecimiento.

Igualmente, la Ley Núm. 3, que prohíbe se despida a una mujer embarazada, establece la "justa causa" y dispone no se considera "justa causa" el menor rendimiento para el trabajo por razón del embarazo.

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

Cordialmente,


Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo