



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina del Procurador del Trabajo

Hon. Román M. Velasco González
Secretario

22 de febrero de 2007

ffices

907-1420

Consulta Núm. 15519

Nos referimos a su comunicación del 29 de enero de 2007, la cual lee como sigue:

“Un patrono cesantea a algunos empleados por razones económicas, siguiendo el criterio de antigüedad. La mayoría de los empleados cesanteados no habían concluido su periodo probatorio. Ahora el patrono esta en condiciones de reemplazar a los empleados que fueron cesanteados.

Solicitamos su opinión sobre en que forma, si alguna, esta cesantía afecta o interrumpe el periodo probatorio de los empleados cesanteados.

Además, ¿se requiere algún tipo de autorización por parte del Departamento del Trabajo cuando se reemplaza a estos empleados?”

Hemos recibido su consulta sobre el contrato de periodo probatorio. Debemos explicarle el propósito del periodo probatorio está expresamente establecido en el Reglamento que regula el mismo así como en la Guía de Interpretación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.

Se establece que el **Periodo Probatorio de Trabajo** es la 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 éste ocupa y, permitir al trabajador demostrar que puede competir para la posición, de acuerdo a la naturaleza del trabajo.**

El Tribunal Supremo ha establecido que el periodo probatorio en un contrato de trabajo responde al deseo del obrero de demostrar, y del patrono comprobar, la competencia y eficiencia del empleado cuya terminación pueden retenerse los servicios o prescindirse de ellos dependiendo el juicio que se formula a esos extremos, *Casasus vs Escambron Beach Hotel*.

Regularmente el **Periodo Probatorio Básico** se refiere a los primeros noventa (90) días naturales consecutivos de trabajo. Este se extender cuando exista causa justificada presentando al Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos la extensión del período básico, siempre que sea con 15 días laborables con antelación a la fecha del vencimiento.

No obstante lo antes mencionado, se ha establecido en el Reglamento y en la Guía Interpretativa que los empleados que bajo un contrato probatorio de trabajo se acojan a alguna licencia en virtud de una ley que requiera la reserva del empleo una vez le es dada el alta para trabajar, continuarán su periodo probatorio por la diferencia que restaría hasta cumplir los noventa (90) días naturales consecutivos. En esta situación, el patrono no tiene que solicitar autorización para proceder con la continuidad del periodo probatorio básico.

El motivo para incluir esta excepción a norma era permitirle al trabajador que continúan a con su período probatorio para que no fuera despedido mientras estaba disfrutando de una licencia, esto es así, porque el patrono pudiera optar por despedirlo al no tener todo los elementos de juicio evaluando el trabajador por este

haberse acogido a una licencia establecida por ley. Se decía que los accidentes ocupacionales como norma general obedecen a situaciones que no son producto de la voluntad y la acción deliberada del empleado. Por esta razón había que interpretarse liberalmente a favor del trabajador para que se le garantizara al menos la evaluación de su trabajo durante 90 días que habían sido pactado en el contrato probatorio.

La misma situación pudiera ocurrir cuando una empresa por razones económicas debe reducir empleados, esta acción generalmente no está al alcance de los trabajadores.

Estableceremos aquí lo que establece la guía interpretativa sobre las obligaciones de los patronos cuando van a reducir personal por un cierre total, parcial o temporero. La guía establece así:

Cierre Total, Temporero o Parcial de Operaciones del Establecimiento:

La responsabilidad y obligaciones del patrono en caso del cierre de un establecimiento deben examinarse a base de las siguientes circunstancias:

1. Si el cierre es total y permanente

En caso de cierre total y permanente de un establecimiento, el patrono no está obligado a cumplir con disposición legal alguna bajo la Ley Núm. 80, supra, ya que al cerrar no retiene ni reemplaza trabajador alguno. En este contexto el cierre permanente es aquél que se prolonga por más de seis (6) meses.

2. Si el cierre es total y temporero.

El cierre total y temporero es aquél en que el negocio o establecimiento paraliza sus operaciones totalmente y no emplea trabajador alguno por un término que no exceda de seis meses. Dado que el patrono no retiene trabajador alguno, no está obligado a cumplir con disposición alguna de la Ley Núm. 80, supra, sobre retención preferente en el empleo. El patrono, sin embargo, está obligado a reemplazar con preferencia a los empleados despedidos siguiendo un orden estricto de antigüedad según ya explicado, si es que surgen puestos dentro de su clasificación ocupacional que pueden ser desempeñados por éstos. De no hacerlo así, los trabajadores que no sean reemplazados preferentemente tienen derecho a

reclamar de su patrono los remedios que concede la Ley Núm. 80, supra, sin que la justificación original para el despido le sirva como defensa.

3. Si el cierre es parcial y permanente

El cierre parcial y permanente es aquél en el que el patrono discontinúa permanentemente una parte de sus operaciones y, por tanto, solo una parte de sus empleados se ven afectados por el mismo. En ese caso el patrono está obligado a retener preferentemente en su empleo a los trabajadores de las clasificaciones ocupacionales afectados por el cierre con más antigüedad en la empresa.

Si el patrono no observa la norma expuesta en el párrafo que precede y retiene a algunos trabajadores con menos antigüedad por sobre aquellos con más antigüedad tienen estos derechos a reclamar a su patrono los remedios que concede la Ley Núm. 80, supra, sin que la justificación original para el despido le sirva como defensa.

4. Si el cierre es parcial temporero.

El cierre parcial temporero es aquél en que se discontinúan ciertas operaciones de un establecimiento por un período de menos de seis (6) meses, permaneciendo otras en operación.

Una reducción parcial en el empleo es aquella en que el patrono reduce el número de empleados que se desempeñan en la empresa, sin discontinuar operaciones pero reduciendo el volumen o magnitud de las mismas. Ambas situaciones antes expresadas reciben un tratamiento similar bajo la ley. Este cierre se debe examinar en dos circunstancias, a saber:

- a Cuando el cierre parcial temporero es por un término de tres (3) meses o menos.
- b Cuando el cierre parcial temporero se prolonga por más de tres (3) meses pero menos de seis (6) meses.

En caso de cierre parcial temporero por tres (3) meses o menos, el patrono no tiene que seguir un orden de antigüedad para suspender trabajadores ya que la ley no lo requiere por no considerar esa suspensión como un despido

Cuando el patrono reabre la parte del negocio que había cerrado, está obligado a emplear preferentemente, siguiendo el orden de antigüedad según ya se ha explicado, a los empleados suspendidos si es que surgen puestos dentro de las clasificaciones ocupacionales que éstos desempeñaban al ser suspendidos. En la eventualidad de que el patrono no observe esta regla, el trabajador con derecho a ser reemplado con preferencia se puede dar por despedido y tendrá derecho a reclamar a su expatrono a base de la Ley Núm. 80, supra, en cuyo caso la justificación que tuvo originalmente el patrono para suspender al trabajador no serviría como defensa.

En la situación que se nos presenta donde un trabajador bajo contrato probatorio es puesto en *lay off* por razones económicas que dependen directamente de empresa y no por actuaciones deliberadas del trabajador, entendemos que se hace justicia ambas partes utilizar el mecanismo dispuesto en el reglamento cuando el trabajador utiliza una licencia dispuesta ley.

En este sentido, el trabajador podrá demostrar sus destrezas el empleo, y a su vez el patrono podrá evaluar las mismas durante los 90 días anteriormente pactados a pesar de que se interrumpa el término por el tiempo que se prolongue la cesantía. Por tal razón, entendemos que debe continuarse el periodo probatorio cuando el trabajador sea llamado a trabajar nuevamente.

Espero que la información le resulte útil.

Cordialmente,



Lcdo. Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo