



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

Hon. Román M. Velasco González
Secretario

28 de febrero de 2007

Consulta Núm. 15529

Nos referimos a su comunicación del 26 de enero de 2007, en la cual nos solicita orientación sobre los derechos que cobijan a un empleado cesanteado durante el período probatorio, exponiéndonos su situación particular. Es política de esta oficina abstenerse de emitir opiniones en casos que puedan estar ante los tribunales o ser objeto de dilucidación ante un foro administrativo del Departamento a nivel investigativo o adjudicativo. Considerando que la situación que nos plantea requiere evaluar su caso de forma particular, entendemos prudente abstenernos de evaluar el mismo y emitir opinión.

No obstante, a continuación le orientamos de manera general en cuanto a los requisitos para la validez de un contrato probatorio y los derechos que cobijan a un empleado cesanteado de su empleo sin causa justificada. El Artículo 1 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA §185a, reconoce a todo empleado de comercio, industria, o cualquier otro negocio o sitio de empleo, que haya sido contratado a tiempo *indeterminado* mediante remuneración de cualquier clase, el derecho a ser indemnizados cuando es despedido de su empleo sin que haya mediado una justa causa.

Dicho artículo fue enmendado mediante la aprobación de la Ley Núm. 128, el 7 de octubre de 2005, con el propósito de aumentar la indemnización a que tiene derecho un empleado despedido sin justa causa, establecer un nuevo cómputo de

indemnización y aumentar la garantía en aseguramiento de sentencia. La Ley Núm. 128 comenzó a regir inmediatamente, por lo que a partir del 7 de octubre de 2005 cuando un empleado es despedido sin justa causa la ley le reconoce el derecho a recibir de su patrono la siguiente indemnización de acuerdo al período de empleo del trabajador:

- El sueldo correspondiente a dos meses por concepto de indemnización, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio.
- El sueldo correspondiente a tres (3) meses por concepto de indemnización, si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio.
- El sueldo correspondiente a seis (6) meses por concepto de indemnización, si el despido ocurre luego de los quince (15) años de servicio.

Además la ley provee una indemnización progresiva adicional equivalente a una (1) semana por cada año de servicio, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; dos (2) semanas por cada año de servicio, si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; tres (3) semanas por cada año de servicio, luego de haber completado quince (15) años o más de servicio.

En cuanto al período probatorio, el mismo se encuentra regulado por la Ley Núm. 80, antes citada, y por el Reglamento del Contrato Probatorio aprobado el 16 de septiembre de 1999. Básicamente los requisitos que debe cumplir un contrato probatorio para que el mismo resulte válido son los siguientes: (a) debe constar 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; (b) deberá firmarse por el empleado y el patrono antes de que el empleado comience a prestar servicios.

El incumplimiento de alguna de las condiciones antes expuestas conlleva la nulidad del contrato de período probatorio. Una vez vence el término establecido en el contrato de período probatorio o si el patrono no otorga el contrato como

dispone la ley, el empleado adquiere todos los derechos de un empleado contratado por tiempo determinado si continua trabajando para el patrono. ¹

En caso de que el patrono determine prescindir de los servicios del empleado al finalizar el período probatorio o mientras el empleado se encuentra en dicho período, no está obligado al pago de indemnización alguna al empleado, siempre que no se trate de un despido por razones discriminatorias o otras causas protegidas por la ley. Por otra parte, el Departamento ha interpretado que no puede someterse a un nuevo período probatorio aquel empleado que hubiese aprobado previamente dicho período y fuese llamado de regreso a trabajar en la clasificación ocupacional que previamente ocupara cuando la cesantía se produce por una de las causas atribuibles al patrono bajo los incisos (d), (e), y (f) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80, según enmendada. Dichos incisos se refieren refieren al cierre de las operaciones, cambios en los productos o servicios que maneja el establecimiento, o reducciones en empleo por reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias.

Le recomendamos obtener asesoramiento particular en cuanto a su caso, ya que el mismo debe ser evaluado a la luz de las circunstancias específicas de su empleo. Las reclamaciones por despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80 son investigadas y evaluadas por el Negociado de Normas de Trabajo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Le recomendamos acudir a la oficina regional más cercana a su residencia o lugar de empleo. Las reclamaciones de los residentes o empleados de Moca son atendidas por la Oficina de Área localizada en Plaza Borinquen Shopping Center Núm. 2051 Carr. 107, Suite 9, Aguadilla, Puerto Rico 00603; teléfono 891-0080. También puede comunicarse a los teléfonos 754-2100 al 2106.

Esperamos le sea útil la información provista y quedamos a su orden.

Cordialmente,


Lcdo. Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo

¹ Gufas Revisadas para la Aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, enmendada. Pág. 54.