



HON. MIGUEL ROMERO
SECRETARIO

16 de octubre de 2009

Ref: Consulta Núm. 15678

Hacemos referencia a la comunicación que nos remitiera el 2 de septiembre de 2009. En la misma, usted nos presenta la siguiente situación:

*"La Asociación de Enfermería Visitante Gregoria Auffant Inc. (cuyo nombre original era la "Asociación Para El Servicio Integral de Enfermería Visitante") es una entidad sin fines de lucro que presta servicios de salud en el hogar en Puerto Rico. En 1980 solicitaron una autorización para extender a seis meses el periodo del contrato probatorio de empleados para varias plazas. En respuesta a la anterior petición, el entonces Secretario del Trabajo, entendió justificada dicha solicitud y (al amparo de la Ley Núm. 103 del 6 de junio de 1967) se extendió a un máximo de seis meses el periodo probatorio de los puestos de: 1) Enfermera Profesional; 2) Fisioterapeuta; 3) Terapeuta Ocupacional; 4) Terapeuta del Habla; 5) Trabajador Social. **Véase anejo 1**. Como podrá observarse, se trata de profesionales de la salud con conocimientos especializados.*

Desde entonces, la Asociación de Enfermería Visitante Gregoria Auffant Inc. y sus corporaciones subsidiarias, Servicios Suplementarios de Salud Inc. y Corporación Para Asistencia Supervisada han suscrito contratos de periodo probatorio de seis (6) meses en dichas plazas.

*Recientemente, una enfermera profesional que no aprobó su periodo probatorio presentó una querrela por despido injustificado ante la División de Normas del Trabajo. Como resultado de la documentación sometida por la Asociación, un funcionario del Negociado de Normas nos informa mediante carta que el permiso escrito extendiendo el periodo probatorio (antes mencionado) había sido dejado sin efecto como resultado del "Reglamento del Contrato Probatorio del Trabajo" (1999). **Anejo 2**. Aunque entendemos que el funcionario carece de la autoridad,*

o el conocimiento legal para crear una opinión vinculante o dejar sin efecto una autorización del pasado Secretario, dicha opinión es la que motiva nuestra petición.

Respetuosamente solicitamos que se evalúe y sostenga la Autorización de Extensión del Periodo Probatorio, que se le otorgó a la Asociación de Enfermería Visitante Gregoria Auffant Inc., desde 1980.

La Asociación y sus empresas subsidiarias quieren actuar conforme a la ley pero tienen legítimas dudas sobre la reciente opinión emitida por un funcionario de Normas del Trabajo en torno a la validez del permiso escrito del Secretario del Trabajo en 1980 extendiendo el periodo probatorio de varias plazas en la empresa. Por ello acudimos a su persona en búsqueda de una respuesta.

Las razones que justificaban la extensión en 1980 continúan presentes casi 30 años después. Actualmente la situación es más apremiante debido a que un aumento en las reglamentaciones y requisitos de calidad en la industria, requieren de dichos empleados un periodo de entrenamiento mas allá de tres meses, que les permita descargar en forma independiente sus funciones; este personal debe funcionar en el hogar del paciente, sin el Médico ni el Supervisor a su lado, como sucede en escenarios de hospital o centros de tratamiento en otros. Por tal razón debe establecer juicio crítico y clínico, de las situaciones que se encuentren en el hogar del paciente y tomar las decisiones adecuadas de forma independiente.

El periodo probatorio responde a una necesidad laboral donde el patrono pueda comprobar la competencia y eficiencia del nuevo empleado, pudiendo prescindir de sus servicios si formula un juicio negativo sobre el desempeño del empleado durante dicho periodo. Un periodo probatorio corto limita las acciones correctivas.

La ley y la reglamentación contemplan una extensión por plazas en los casos de empleados unionados si existe una estipulación sobre dicha extensión. No vemos porqué dicha extensión no pueda ser aplicable a patronos privados que no tienen un taller unionado. Apreciaremos evalúe esta situación que aquí le planteamos, y nos sostenga el permiso que disfrutamos desde el año 1980."

Sobre el particular, destacamos que el Artículo 8 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, dispone lo siguiente:

"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 de 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 todo empleado temporero que haya sido contratado para continuar trabajando para el mismo patrono, se le acreditará del tiempo que haya trabajado como empleado temporero, hasta un máximo de la mitad del tiempo requerido como período probatorio para la plaza; siempre y cuando la plaza que vaya a ocupar conlleve las mismas funciones o deberes de la plaza que ocupó como empleado temporero.

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

Nótese que a excepción del párrafo en *itálica*, el resto del articulado fue incorporado mediante enmienda a la Ley Núm. 80, antes citada, prescrita por la Ley Núm. 16 de 21 de mayo de 1982, por lo que desde ese momento hay una responsabilidad claramente definida para los patronos.

Conforme la facultad que le otorgó la Ley Núm. 80, antes citada, al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, se autorizó y puso en vigor el Reglamento Núm. 6019, de 23 de septiembre de 1999, intitulado **Reglamento del Contrato Probatorio de Trabajo**¹. En lo pertinente, el Artículo VI del referido reglamento establece que para que todo contrato probatorio de trabajo tenga validez a los fines de eximir al patrono de cumplir con las disposiciones de la Ley Núm. 80, antes citada, deberá cumplir con los siguientes requisitos:

1. Hacerse por escrito.
2. Especificar la fecha en que comienza y termina dicho periodo, el cual no deberá exceder de noventa (90) días naturales, a no ser que medie un permiso del Secretario de Trabajo.
3. Contener la fecha de su otorgamiento.
4. Estar debidamente firmado por el empleado y el patrono antes de que el empleado comience a prestar servicios para el patrono.

Destacamos que el Artículo IX del referido reglamento dispone que todo patrono que considere necesario y meritorio extender el contrato probatorio de trabajo de **cualquier empleado** por un lapso mayor del periodo básico de noventa (90) días naturales consecutivos, deberá requerir autorización al Secretario del Trabajo **no más tarde de quince (15) días laborables con antelación a la fecha de vencimiento del periodo probatorio básico**. A esos efectos la solicitud escrita deberá contener la siguiente información:

1. Nombre y dirección del empleado y del patrono.
2. Posición u ocupación para quien se solicita la extensión.
3. Naturaleza del trabajo y descripción de tareas.
4. Destrezas necesarias para realizar el trabajo y las que posee el empleado.
5. Experiencia previa de trabajo del empleado.

¹ Nótese que el Reglamento Núm. 1608, de 19 de octubre de 1972, Reglamento del Secretario del Trabajo para administrar la Ley Núm. 103 de 6 de junio de 1967, enmendada, que dispone sobre la duración de contratos de trabajo que envuelven periodos probatorios, contenía disposiciones similares a las vigentes.

6. Los motivos por los cuales estima se debe conceder la extensión que se solicita.
7. Original del contrato del periodo probatorio básico.
8. Documentos que evidencien licencia especial a la que estuvo acogido el empleado, si alguna.
9. Cualquier documento información que requiera el Secretario durante la evaluación de la solicitud. Toda solicitud que no cumpla con el término de radicación o que no incluya la información o documentos mencionados no es considerada.
10. Además, la solicitud de extensión debe estar firmada por el patrono, quien debe proveerles copia de dicha solicitud al empleado mediante entrega personal o pro correo, el mismo día que la prepara.



Asimismo, es pertinente puntualizar que todo contrato probatorio que no se ajuste a la Ley o al reglamento vigente, convierte al mismo en ilegal y nulo². Nótese que conforme al estado de derecho vigente y la normativa y reglamentación fundamentada en el mismo, estamos impedidos de autorizar de manera generalizada una extensión del periodo probatorio para determinada ocupación. Más aún cuando el propio estatuto no clasifica o dispone que debido a ciertas labores se podría actuar de dicha forma o autorizar de plano la extensión por diversas particularidades del puesto.

No obstante, conforme lo expuesto, es necesario mencionar, que dicha restricción no impide, que al personal o empleado que corresponda, se le evalúe por un periodo mayor de los tres (3) meses básicos, siempre y cuando se cumpla individualmente con las disposiciones estatutarias y reglamentarias que rigen la concesión de la extensión del periodo probatorio, la cual puede concederse, según el caso, hasta un máximo de seis (6) meses, o ciento ochenta (180) días consecutivos, término que no puede ser ampliado.

Por otra parte, en relación a su solicitud de que se evalúe la viabilidad de concederles el mismo trato, de eximir del requisito de la autorización del Secretario, que dispone la ley para los empleados unionados y lo negociado mediante

² Artículo 8 de la Ley Núm. 80, antes citada; Artículo XVI del Reglamento Núm. 6019, antes citado.

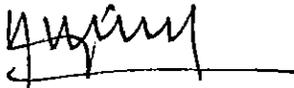
Consulta Núm. 15678
16 de octubre de 2009
Página Núm. 6

convenio colectivo, destacamos que el derecho de los trabajadores de la empresa privada y de aquellas corporaciones públicas que operan como empresas privadas a organizarse y negociar colectivamente con sus patronos, está reconocido por la Sección 17 del Artículo II de la Constitución de Puerto Rico. Así pues, las partes que suscriben un convenio colectivo tienen la potestad de incluir en el mismo las cláusulas que estimen convenientes siempre que no resulten contrarias a la ley, moral y el orden público³.

De lo expuesto se desprende, que no podemos alterar la clara interpretación de la Ley, toda vez que no estamos autorizados a ampliar su alcance de esa manera. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que "cuando la ley es clara no hay espacio para interpretarla y la voluntad del legislador tiene que ser respetada"⁴. Asimismo, la jurisprudencia de nuestro Alto Foro ha dispuesto que "cuando el legislador se ha expresado de manera clara e inequívoca, el texto de la medida es la expresión por excelencia de la intención legislativa."⁵

Confiamos haber aclarado sus dudas y nos reiteramos en el análisis realizado por la Sra. María de Lourdes Santiago Rivera, Investigadora de Normas del Trabajo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Cordialmente,



Miguel Romero
Secretario

³ Guía Revisada para la Aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (2000).

⁴ 2008 TSPR 37, Plaza Las Américas, Inc. vs. Centro de Recaudación de Ingresos Municipales.

⁵ 2008 TSPR 184, 175 DPR ___, Pueblo de Puerto Rico vs. Torres Santiago, citando a Romero Barceló v. Estado Libre Asociado, res. el 10 de noviembre de 2006, 2006 T.S.P.R. 163.