GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Secretario | Gabriel Maldonado González

28 de junio de 2022

OPINIÓN DEL SECRETARIO NÚM. 2022-01

A: **PATRONOS DEL SECTOR PRIVADO, EMPLEADOS Y PÚBLICO EN GENERAL**

ASUNTO: **EFECTO PROSPECTIVO DE LA REDUCCIÓN DEL PERIODO PROBATORIO ENMENDADO POR LA LEY NÚM. 41-2022**

I. INTRODUCCIÓN

El 20 de junio de 2022, el Gobernador de Puerto Rico, Hon. Pedro R. Pierluisi, aprobó la Ley Núm. 41-2022 que incluye ciertas enmiendas a la Ley Núm. 4-2017, "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral" —en adelante, "Reforma Laboral"— y otras legislaciones protectoras del trabajador. Entre las leyes que enmienda el nuevo estatuto, se encuentra la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada ("Ley Núm. 80").

La Ley Núm. 80 provee una protección contra el despido sin justa causa que cobija a los empleados del sector privado que hayan sido contratados por su patrono a tiempo indefinido. Luego de aprobar el periodo probatorio aplicable, si el empleado es despedido por su patrono de forma caprichosa o que no esté relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento, tiene derecho a recibir una indemnización especial, comúnmente conocida como mesada. Así, la Ley Núm. 80 tiene un propósito social y un fin reparador ya que "provee remedios justicieros y consustanciales con los daños que puede haberle causado a un cesanteado un despido injustificado".[1]

GMG

La Sección 22 de la Ley Núm. 41-2022 enmendó el Artículo 8 de la Ley Núm. 80 para disminuir el periodo probatorio requerido para que los empleados contratados a tiempo indefinido en el sector privado adquieran el derecho a recibir una mesada. Toda vez que la Ley Núm. 41-2022 no dispone una cláusula de retroactividad ni disposición transitoria alguna, hemos recibido varias consultas por parte de patronos y empleados respecto al efecto que tendrá esta reducción del periodo probatorio sobre los empleados contratados previo a la vigencia de este nuevo estatuto.

[1] *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571 (2001).

A fin de proteger los derechos de los trabajadores y orientar a los patronos del sector privado, esta Opinión del Secretario expone las disposiciones legales aplicables a aquellos empleados que estén cumpliendo su periodo probatorio al momento de entrar en vigor la Ley Núm. 41-2022.[2] Esta Opinión es emitida al amparo de la autoridad conferida al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de estudiar la legislación protectora del trabajo vigente y velar el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo.[3]

II. LEY NÚM. 41-2022 Y SU APLICACIÓN PROSPECTIVA

El 26 de enero de 2017, la Reforma Laboral enmendó el Artículo 8 de la Ley Núm. 80 para aumentar el periodo probatorio requerido para que los empleados contratados sin tiempo determinado en el sector privado adquieran el derecho a recibir una mesada. Así, se incorporó un periodo probatorio automático de doce (12) meses para los empleados clasificados como ejecutivos, administradores y profesionales, según definidos por el *Fair Labor Standards Act* y el Reglamento Núm. 7082, titulado "Reglamento Núm. 13- Quinta Revisión (2005)". De modo similar, se estableció un periodo probatorio automático de nueve (9) meses para los empleados clasificados como no exentos.[4] Sobre lo anterior, la Reforma Laboral dispuso expresamente que "[e]l periodo probatorio de doce (12) meses o de nueve (9) meses, según sea aplicable, tendrá efecto prospectivo a la vigencia de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral".[5] Sin duda, esta disposición beneficiaba a los empleados que todavía no habían completado su periodo probatorio al momento de entrar en vigor la Reforma Laboral, ya que anteriormente les aplicaba un periodo menor el cual debía estar establecido mediante contrato escrito con la fecha en que comenzaba y terminaba el mismo.

En cambio, la Ley Núm. 41-2022 enmendó el Artículo 8 de la Ley Núm. 80 de la manera siguiente:

> El período probatorio será automático y no podrá exceder tres (3) meses, a no ser que medie una notificación escrita del patrono al Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos. La notificación esbozará las razones por las cuales, a su juicio, la naturaleza del trabajo así lo requiere. Sometida la referida notificación, se entenderá que el período probatorio se ha extendido hasta un máximo adicional de tres (3) meses, para un total de seis (6) meses. Cuando los(as) empleados(as) estén unionados(as), la extensión del período probatorio podrá estipularse para que dicho período se extienda hasta un

6M6

---

[2] La Ley Núm. 41-2022 fue aprobada el 20 de junio de 2022. La Sección 29 del estatuto dispone que comenzará a regir a los treinta (30) días después de su aprobación, con excepción de los patronos que se consideren microempresas o pequeños y medianos comerciantes, según se definen estos términos en los incisos (4), (5) y (6) del Artículo 2 de la Ley Núm. 62-2014, según enmendada, quienes contarán con un período de noventa (90) días para implementar las disposiciones de la Ley Núm. 41-2022.

[3] Véase Sección 3(a) de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, "Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos", 3 LPRA § 306.

[4] Estos empleados son aquellos que, entre otras cosas, son compensados por hora trabajada, tienen derecho al pago de horas extra y, en general, les aplica la legislación protectora del trabajo.

[5] Véase Artículo 4.9 de la Reforma Laboral, el cual enmendó el Artículo 8 de la Ley Núm. 80.

> máximo de seis (6) meses, y podrá ser efectuada mediante convenio colectivo o acuerdo escrito entre la unión y el patrono, sin que sea necesaria notificación alguna al Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos.[6]

Nótese que el texto aprobado no dispone nada respecto a los empleados que se encuentran cumpliendo su periodo probatorio conforme al estado de derecho establecido originalmente por la Reforma Laboral. De hecho, la Ley Núm. 41-2022 no contiene una cláusula sobre la aplicación retroactiva de sus efectos. La retroactividad no se debe confundir con ciertas disposiciones de la Ley Núm. 41-2022 que establecen expresamente su aplicación para empleados contratados a partir de la vigencia de la Reforma Laboral.[7] A nuestro juicio, lo determinante en este caso es el modo en cómo se adquiere el derecho a ser un empleado a término indefinido. Este derecho está supeditado al cumplimiento de un término probatorio que comienza automáticamente a partir de la contratación, a diferencia de otros derechos que son exigibles de manera continua al cumplirse con ciertas condiciones durante la vigencia de la relación contractual.

Ante lo cual, corresponde evaluar el estado de derecho vigente respecto a la retroactividad de las leyes. Al respecto, el Código Civil de Puerto Rico dispone que "[l]a ley no tiene efecto retroactivo, excepto cuando se dispone expresamente lo contrario". [8] Además el efecto retroactivo no puede perjudicar derechos adquiridos.[9] En esta línea, el Tribunal Supremo de Puerto Rico reiteró recientemente que "el principio de la irretroactividad de las leyes es un postulado jurídico fundamental de interpretación estatutaria que solo cede ante determinadas y supremas circunstancias que hayan sido establecidas de manera concreta por el legislador".[10]

La norma jurídica sobre la irretroactividad de las leyes se fundamenta en el principio de la seguridad jurídica, ya que una regla a la inversa restaría confianza a los negocios y actos jurídicos.[11] Por tal razón, el Tribunal Supremo de Puerto Rico en escasas ocasiones se ha "apartado de la norma general de irretroactividad, toda vez que la absoluta retroactividad de las leyes conlleva la muerte de la seguridad y de la confianza jurídica".[12] Ahora bien, "[a] pesar de que el principio de la irretroactividad aparenta solucionar las problemáticas surgidas de la sucesión de las leyes en el tiempo, la realidad es que no existe una fórmula universal para ello".[13]

GMG

---

[6] Sección 22 de la Ley Núm. 41-2022.
[7] A modo ilustrativo, la Sección 14 de la Ley Núm. 41-2022 que enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, dispone que "[p]ara empleados(as) contratados(as) a partir de la fecha de vigencia de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral", [. . .] vendrá obligado a conceder a cada empleado(a) que haya trabajado por lo menos setecientas (700) horas o más dentro de dicho periodo, un bono equivalente al tres por ciento (3%) del total del salario devengado hasta la cantidad de seiscientos dólares ($600.00)".
[8] Artículo 9 de la Ley Núm. 55-2020, según enmendada, "Código Civil de Puerto Rico", 31 LPRA § 5323.
[9] *Íd.*
[10] *Ortiz Ortiz v. Medtronic*, 2022 TSPR 76, 209 DPR ____ (2022).
[11] Véase *Asoc. Maestros v. Depto. Educación*, 171 DPR 640, 648-649 (2007).
[12] Íd., pág. 648.
[13] *Díaz Ramos v. Matta Irizarry*, 198 DPR 916, 930 (2017).

Sobre este particular, el Tribunal Supremo ha resuelto que la retroactividad se puede colegir de un análisis de la ley y la voluntad del Poder Legislativo.[14] Tómese como ejemplo que el Máximo Foro estatal ha declarado que la norma general de irretroactividad no será de aplicación "cuando es obvio y patente el propósito legislativo en casos, en los cuales la aplicación retroactiva es necesaria para corregir un grave mal social y así poder hacer justicia".[15] Por ejemplo, el Tribunal Supremo en *Con. Tit. Con. Balcones de San Juan v. Mapfre Praico Insurance*, aplicó retroactivamente una enmienda al Código de Seguros de Puerto Rico para atender las reclamaciones a raíz del Huracán María.[16] En este caso la Alta Curia concluyó que la aplicación retroactiva era indispensable para cumplir con la intención legislativa.

Por otra parte, el Artículo II, Sección 7 de la Constitución de Puerto Rico prohíbe la aprobación de leyes que menoscaben las obligaciones contractuales.[17] Esta garantía constitucional limita la intervención del Estado sobre las obligaciones contractuales entre partes privadas. Su propósito es asegurar la estabilidad de las relaciones contractuales. Ahora bien, su protección no es absoluta, ya que la misma debe ser armonizada con el poder de reglamentación del Estado en beneficio del interés público.[18] Si bien es cierto que no todo menoscabo de una obligación contractual es contrario a la Constitución, tal conclusión requiere analizar si la intervención gubernamental responde a un interés legítimo y si existe una relación racional entre la actuación del Estado y el interés perseguido.[19]

III. CONCLUSIÓN

Conforme al derecho aplicable antes expuesto, es forzoso concluir que la disposición de la Ley Núm. 41-2022 que acortó el periodo probatorio para los empleados del sector privado será de aplicación prospectiva. Nuestra determinación se fundamenta en dos razones: (1) la ausencia de una disposición retroactiva en la Ley Núm. 41-2022 sobre el periodo probatorio y (2) la posibilidad de un menoscabo sobre las obligaciones contractuales pactadas entre patronos y empleados debido a que el periodo probatorio —el cual queda establecido desde el inicio de la contratación y es un elemento sobresaliente de la relación laboral— sería alterado sustancialmente por virtud legislativa. **Así las cosas, este nuevo periodo probatorio reducido aplicará de forma automática a los empleados que sean contratados a partir de la vigencia de la Ley Núm. 41-2022, ya sea treinta (30) días desde la aprobación de la ley para patronos regulares o noventa (90) días para las microempresas o pequeños y medianos comerciantes (PyMEs).**[20]

GMG

---

[14] Véase *Con. Tit. Con. Balcones de San Juan v. Mapfre Praico Insurance, Co.*, 2022 TSPR 15, 208 DPR ____ (2022); *Warner Lambert Co. v. Tribunal Superior*, 101 DPR 378, 386 (1973).
[15] *Nieves Cruz v. UPR*, 151 DPR 150, 159 (2000).
[16] *Con. Tit. Con. Balcones de San Juan v. Mapfre Praico Insurance*, supra.
[17] 1 LPRA Art. 2, § 7
[18] *Warner Lambert Co. v. Tribunal Superior*, supra, pág. 395.
[19] *AMPR v. Sist. Retiro de Maestros*, 190 DPR 854, 868-869 (2014)
[20] Las definiciones de microempresa o pequeños y medianos comerciantes que aplican para la vigencia se encuentra en el Artículo 2 de la Ley Núm. 62-2014, según enmendada, 23 LPRA § 11081, el cual dispone:

> Microempresa. — negocio o empresa que genera un ingreso bruto menor de quinientos mil dólares ($500,000.00) cada año, y posee siete (7) empleados o menos.

En primer lugar, puntualizamos que el periodo probatorio es una norma sustantiva de derecho dado a que conlleva repercusiones legales sustanciales para los patronos y los empleados. Ante lo cual, el derecho aplicable exige que toda enmienda a una norma sustantiva requiere aplicar el principio de irretroactividad de las leyes, salvo circunstancias extraordinarias. Además, según expusimos, la Ley Núm. 41-2022 no incluyó una disposición transitoria respecto a este nuevo término probatorio. Tampoco contiene una cláusula para establecer el carácter retroactivo de sus normas. De igual manera, nada surge de la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 41-2022 atinente a este asunto, más allá de exponer el aumento de este periodo por virtud de la Reforma Laboral. Así, en ausencia de una intención expresa en contrario, corresponde aplicar el principio general de la irretroactividad de las leyes, según estatuido en el Artículo 9 del Código Civil de Puerto Rico.

Por otra parte, reiteramos que el término del periodo probatorio queda establecido automáticamente desde el comienzo de la relación obrero-patronal y tanto el patrono como el empleado descansan en este plazo para el desarrollo de su vínculo. Por parte del patrono, el periodo establecido le permite observar el desempeño de un trabajador en aras de constatar si tiene las cualidades y aptitudes para cumplir con los deberes del puesto y, por parte del empleado, conoce el tiempo específico con el cual contará para demostrar que puede desempeñarse satisfactoriamente dentro de las funciones que le son encomendadas. Por lo tanto, en cuanto, al menoscabo de las obligaciones contractuales, advertimos que imponer un periodo probatorio menor para los empleados contratados previo a la vigencia de la Ley Núm. 41-2022 podría conllevar la alteración o inoperancia de los programas de capacitación, entrenamiento o evaluación diseñados conforme al periodo probatorio vigente. De igual manera, la aplicación retroactiva podría suscitar controversias sobre aquellos contratos de empleo que sujetan beneficios adicionales —por ejemplo, programas de retiro o plan médico— al cumplimiento del periodo probatorio. En resumen, nuestra conclusión evita alterar una relación contractual pactada bajo ciertas condiciones legales.

Aparte de los argumentos jurídicos expuestos, existen razones prácticas que nos inclinan a adoptar esta interpretación. A modo ilustrativo, un patrono que se vea obligado a reconocer un periodo probatorio menor para los empleados que aún no llenan la expectativa de su puesto de trabajo, podría verse tentado a despedir a estos trabajadores antes de la vigencia de la Ley Núm. 41-2022. De este modo, buscaría evitar las consecuencias legales de despedir a un empleado a término indefinido. En cambio, reconocer la relación contractual y el periodo probatorio establecido por la Reforma Laboral les otorgaría una oportunidad

GMG

Pequeños Comerciantes. — negocio o empresa que genera un ingreso bruto menor de tres millones de dólares ($3,000,000.00) cada año, y que posea veinticinco (25) empleados o menos.
Medianos Comerciantes. — negocio o empresa que genera un ingreso bruto menor de diez millones de dólares ($10,000,000.00) cada año, y posea cincuenta (50) empleados o menos.

Además de la fecha de vigencia de la Ley Núm. 41-2022, estas definiciones serán determinantes para clasificar a aquellos patronos que se pueden beneficiar de las ciertas disposiciones especiales para las PyMEs establecidas en la Ley Núm. 41-2022, como las horas de trabajo necesarias para que los empleados contratados a partir del 26 de enero de 2017 tengan derecho al bono y la obligación de pagar las horas que trabajan los estudiantes durante el séptimo día de trabajo (día de descanso) al doble del tipo convenido para las horas regulares.

adicional a estos empleados de cumplir con las expectativas del patrono y a este de evaluarlos por un periodo de tiempo adicional según planificado al momento de la contratación.

No obstante, somos conscientes que la aplicación prospectiva del nuevo periodo probatorio podría conllevar que empleados contratados a partir de la vigencia de la Ley Núm. 41-2022 cumplan su periodo probatorio primero que los empleados contratados previo a su vigencia. Los patronos deben tener en cuenta que los empleados que se recluten a partir de la vigencia de la Ley Núm. 41-2022 contarán con un periodo probatorio automático inicial de tres (3) meses, hasta un máximo de seis (6) meses cuando medie una notificación al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos; lo cual contrasta significativamente con los nueve (9) o doce (12) meses que los empleados contratados previamente deben laborar para obtener el mismo estatus, según aplique conforme a la Reforma Laboral. Sin duda, esta diferencia de periodos probatorios podría incidir sobre el ambiente laboral y la moral de los empleados o incentivar la renuncia de un empleado para obtener en otro empleo un estatus indefinido bajo el plazo menor impuesto por la Ley Núm. 41-2022. **Ante lo cual, exhortamos a los patronos a tomar en consideración la idoneidad de disminuir los periodos probatorios de los empleados que hayan sido contratados previo a la vigencia de la Ley Núm. 41-2022.**

Nuestra exhortación toma mayor pertinencia en consideración a las dinámicas imperantes del mercado laboral, no solo en Puerto Rico sino en las demás jurisdicciones de los Estados Unidos y a nivel mundial, sobre el cual todos podemos coincidir que el empleado tiene mayor poder y aspiraciones. Tómese en cuenta que superar el periodo probatorio conlleva cierto grado de seguridad para los empleados. En ese sentido, se recomienda que el patrono evalúe si el empleado contratado bajo un periodo probatorio de nueve (9) o doce (12) meses cumple con sus expectativas en un periodo menor de tiempo similar al establecido por la Ley Núm. 41-2022. Nada impide que las partes pacten un periodo probatorio menor al establecido en la ley, acuerden la inexistencia del periodo probatorio o que, durante la vigencia del periodo probatorio, el patrono renuncie al mismo. Por lo tanto, el patrono puede reconocer el cumplimiento del periodo probatorio a estos trabajadores en un tiempo menor al establecido por ley o al pactado originalmente.

Por último, resaltamos que esta opinión se limita únicamente al periodo probatorio aplicable bajo la Ley Núm. 80, según las enmiendas realizadas por la Ley Núm. 41-2022. Cualquier otra controversia relativa a la interpretación de este nuevo estatuto será atendida oportunamente.

Cordialmente,

Gabriel Maldonado-González
Secretario