



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE
PUERTO RICO

Departamento del Trabajo
y Recursos Humanos

12 de agosto de 2013

Consulta Núm. 15768

Hacemos referencia a su consulta recibida el lunes, 1 de julio de 2013. En la misma, usted nos indica lo siguiente:

"Somos el Centro Fisiátrico del Caribe, P.S.C. en el pueblo de Cabo Rojo, hemos ofrecidos servicios médicos y de terapia física desde el 2010. Actualmente contamos con 4 empleados regulares a tiempo completo (40 horas semanales) y 3 empleados "part-time" (máximo de 20 horas semanales) que aún están en periodo probatorio. Cumplimos con todos los requerimiento de ley laboral pero en este momento se han presentado situaciones con los ingresos recibidos de los planes médicos que nos ha comenzado a imposibilitar el posible mantenimiento de todos nuestros empleados.

Le hacemos una consulta escrita para orientación sobre los derechos y responsabilidades que tenemos como patrono:

- 1. Sobre los empleados en periodo probatorio, podremos pre[s]cindir de sus servicios en cualquier momento o solamente al momento de cumplir los 90 días de tiempo probatorio que establece el contrato?*
- 2. De no poder pre[s]cindir por ley de esos empleados probatorios hasta cumplir los 90 días de su contrato podremos reducir su jornada laboral semanal?*
- 3. De decidir mantener alguno de esos empleados "part time" de tiempo probatorio, los contratos podrán renovarse mínimo cada cuánto tiempo (30, 60 o 90 días)?*
- 4. De continuar con disminución de los ingresos económicos aún pre[s]cindiendo de los empleados a "part time"; podremos reducir la jornada laboral de nuestros empleados regulares?*



5. *Contamos con los siguientes empleados regulares: 3 asistentes de terapia física, (1 de ellos actualmente funge como asistente administrativo) y 1 asistente de facturación. De poder reducir su jornada laboral deben ser todos los empleados o sólo aquellos que sus funciones ya no se necesite la jornada completa?"*

Comenzamos nuestro análisis invocando la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la cual establece que, como organismo público, estamos llamados a patrocinar y alentar los intereses y el bienestar de los trabajadores de Puerto Rico; así como laborar por mejorar sus condiciones de vida y de trabajo, y promover sus oportunidades para obtener empleos lucrativos. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) tiene, además, la responsabilidad ministerial de propiciar la paz laboral e implantar, desarrollar y coordinar la política pública y los programas dirigidos a la formación y capacitación de los recursos humanos indispensables para cubrir las necesidades del sector laboral.

La Oficina de la Procuradora del Trabajo, la cual está adscrita a la Oficina del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, se abstendrá de emitir opiniones en reclamaciones o asuntos que estén, o que pudieran estar, en el presente o en el futuro, ante la consideración de un organismo administrativo, o ante el escrutinio judicial, o que puedan ser objeto de investigación o adjudicación, en cualquier momento por el DTRH. Tampoco se emitirá una opinión basada en hechos asumidos.

Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados en su consulta y se emite a base de la representación, explícita o tácita, hecha por usted. Entendemos que usted ha suministrado una descripción completa, real e imparcial de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. Si existe otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta, el mismo podría cambiar la opinión aquí expresada.

En relación a su consulta, a continuación contestamos cada una de sus interrogantes incluidos en la misma, por separado.

"1. Sobre los empleados en periodo probatorio, podremos pre[sc]indir de sus servicios en cualquier momento o solamente al momento de cumplir los 90 días de tiempo probatorio que establece el contrato?"

Se puede prescindir de los servicios de empleados en periodo probatorio en cualquier momento durante la duración de los noventa (90) días naturales consecutivos de trabajo. Nótese que el propósito del periodo probatorio de trabajo, el cual está expresamente establecido en el **Reglamento del contrato probatorio de trabajo**, así como en la **Guía para la interpretación y aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada**, ambos emitidos por el DTRH, es proveer una 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, conforme a la naturaleza del trabajo.

Así pues, en *Cassasús v. Escanbrón Beach Hotel*,¹ el Tribunal Supremo de Puerto Rico 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 del juicio que se formula a esos extremos. El propósito social del contrato de periodo probatorio se entiende que es brindarle al patrono la oportunidad de poder prescindir en un término razonable de los servicios de aquellos empleados que no alcanzan un nivel de eficiencia y productividad adecuada, sin imponer penalidad o carga económica al patrono por esta acción.

Por otro lado, existen unos requisitos que debe cumplir un contrato de periodo probatorio para que el mismo resulte válido. Dichos requisitos son los siguientes:²

1. Debe hacerse **por escrito**, haciéndose constar la **fechas exactas** en que comienza y termina el periodo probatorio,³ el cual en ningún caso podrá exceder de tres meses, a no ser que medie un permiso escrito del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, quien puede autorizar la extensión del periodo probatorio hasta un máximo de seis (6) meses.
2. El contrato de periodo probatorio deberá hacerse y firmarse por el empleado y patrono **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 servicio es **ilegal y nulo**.
3. En caso de que 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 con los requisitos antes expuestos hará que el contrato de periodo probatorio de trabajo sea 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 contratado sin tiempo determinado, esto es, un empleado regular.⁴ El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha definido el término de "empleado permanente" como todo empleado que **ha pasado el periodo probatorio**, que tiene todos los beneficios ofrecidos por el patrono y que **no puede ser despedido sin derecho a**

¹ 86 D.P.R. 375 (1962).

² 29 L.P.R.A. § 185(h).

³ Destacamos, por tanto, que para efectos de la validez de un contrato de periodo probatorio de trabajo, no bastará que en dicho contrato

⁴ Véase *Guía para la interpretación y aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada*, pág. 54 y 56.

reposición o indemnización, excepto mediante formulación y substanciación de cargos o por condiciones económicas que afecten adversamente la industria o establecimiento.⁵

Conforme lo anterior, en caso de que el patrono determine prescindir de los servicios del empleado al finalizar el periodo probatorio o mientras el empleado se encuentra en dicho periodo probatorio, no está obligado al pago de indemnización alguna al empleado, siempre que no se trate de un despido por razones discriminatorias que violenten los derechos constitucionalmente reconocidos y otras causas protegidas por ley.⁶

"2. De no poder pref[s]cindir por ley de esos empleados probatorios hasta cumplir los 90 días de su contrato podremos reducir su jornada laboral semanal?"

Refiérase a la contestación a su primera pregunta.

"3. De decidir mantener alguno de esos empleados "part time" de tiempo probatorio, los contratos podrán renovarse mínimo cada cuánto tiempo (30, 60 o 90 días)?"

El término básico de un contrato de periodo probatorio de trabajo no podrá exceder de noventa (90) días naturales consecutivos. No obstante lo anterior, dicho término podrá ser extendido hasta un **máximo** de ciento ochenta (180) días naturales consecutivos, mediante la obtención de una **autorización escrita** del Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. De entender necesario y meritorio extender el periodo probatorio de trabajo por un lapso de tiempo mayor a noventa (90) días naturales consecutivos, el patrono deberá solicitar la referida autorización del Secretario no más tarde de quince (15) días laborales **con antelación a la fecha de vencimiento del periodo probatorio básico**.⁷ En otras palabras, se trata de una solicitud de autorización para **extender** el periodo probatorio de trabajo, y no para renovar el mismo. Nuevamente, 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 regular.

Aclarado lo anterior, una vez los empleados hayan cumplido o pasado sus periodos probatorios, la decisión de contratar a dichos empleados, renovando sus contratos en esos términos, constituye una decisión de negocio. Por tanto, no pasaremos juicio ni emitiremos opinión sobre decisiones de negocio.

⁵ Véase *Cassasús v. Escanbrón Beach Hotel*, antes citado.

⁶ Véase *Guía para la interpretación y aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada*, pág. 55.

⁷ Véase Reglamento Número 6019 de 23 de septiembre de 1999, *Reglamento del Contrato Probatorio de Trabajo*, Artículos VIII y IX.

DM

"4. De continuar con disminución de los ingresos económicos aún pref[er]cindiendo de los empleados a "part time"; podremos reducir la jornada laboral de nuestros empleados regulares?"

El establecimiento de horarios de trabajo es una prerrogativa gerencial, impuesta por el patrono. Por tanto, el DTRH no interviene con acciones relacionadas al establecimiento de dichos horarios, a menos que sea un asunto ilegal o discriminatorio.

No obstante lo anterior, esta oficina ha recomendado que, si la reducción de jornadas obedece a razones económicas válidas del patrono, se podrá llevar a cabo dicha reducción, siempre y cuando, de ser posible, las reducciones se distribuyan equitativamente entre los empleados afectados y, al mejorar la situación económica del patrono, se reintegre de inmediato a dichos empleados a sus jornadas regulares.⁸ Por tanto, no existe impedimento legal alguno para que un patrono reduzca la jornada de trabajo diaria o semanal de un empleado por razones económicas, a menos que esté presente alguna de las siguientes circunstancias:⁹

1. Que se trate de una actuación discriminatoria o malintencionada dirigida a perjudicar derechos del empleado.
2. Que el decreto mandatorio, si alguno, que cubra al empleado contenga una cláusula de garantía de compensación mínima diaria o semanal.
3. Que exista convenio colectivo o contrato particular de trabajo disponiendo otra cosa.

Ahora bien, destacamos que en aquellos casos en que, por razones económicas, un patrono lleve a cabo un cierre parcial permanente, esto es, lleve a cabo una reducción de empleados al discontinuar permanentemente parte de sus operaciones, 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.¹⁰ Del patrono no cumplir con lo anterior y, en su lugar, retener a empleados con menos antigüedad sobre aquellos con más antigüedad, estos últimos tendrán derechos a reclamar los remedios dispuestos mediante la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 ("Ley 80").¹¹

De otra parte, si el cierre que lleva a cabo un patrono es uno parcial temporero, esto es, que se discontinúan algunas, pero no todas, las operaciones de la empresa por un periodo de tiempo de menos de seis (6) meses, las normas a seguir dependerán de si el cierre parcial temporero es por un término de tres (3) meses o menos, o si dicho cierre se prolonga por más de tres (3) meses, pero menos de seis (6) meses.

⁸ Véase Consulta Número 13810 emitida por la Procuradora del Trabajo (7 de febrero de 1994).

⁹ Véase Consulta Número 13510 emitida por el Produrador del Trabajo (5 de junio de 1991).

¹⁰ Véase Sección 3 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 L.P.R.A. § 185c. Véase, además, *Guía para la interpretación y aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada*, pág. 41.

¹¹ Véase *Guía para la interpretación y aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada*, págs. 38 y 41. Véase, además, *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, 178 D.P.R. 701 (2010).

DL

En caso de que el referido cierre parcial temporero es por tres (3) meses o menos, el patrono no vendrá obligado a seguir un orden de antigüedad para suspender a sus empleados.¹² Al reabrir la parte del negocio que había cerrado o nuevamente comenzar con las operaciones que había descontinuado, el patrono está obligado a emplear preferentemente, siguiendo el orden de antigüedad, a los empleados suspendidos si es que surgen puestos dentro de las clasificaciones ocupacionales que éstos desempeñaban al ser suspendidos.¹³

El DTRH ha interpretado que no se puede someter a un nuevo periodo probatorio de trabajo a aquel empleado que hubiese aprobado previamente dicho periodo y fuese llamado de regreso a trabajar en la clasificación ocupacional que previamente ocupaba cuando ocurrió la suspensión o cesantía por razones económicas.¹⁴

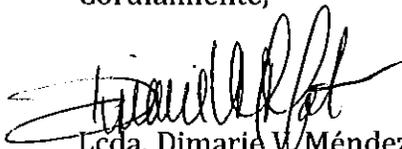
"5. Contamos con los siguientes empleados regulares: 3 asistentes de terapia física, (1 de ellos actualmente funge como asistente administrativo) y 1 asistente de facturación. De poder reducir su jornada laboral deben ser todos los empleados o sólo aquellos que sus funciones ya no se necesite la jornada completa?"

En la medida que sea posible, aquellos empleados cuyas clasificaciones ocupacionales se verán afectadas por razones económicas de la empresa, deberán ser tratados equitativamente a la hora de reducir su jornada laboral. No obstante, la decisión en torno a cuáles empleados serán impactados o no con una reducción de su jornada laboral constituye una decisión de negocio y, por tanto, no pasaremos juicio ni emitiremos opinión sobre dicho tipo de decisión.

Finalmente, le estamos incluyendo copia de las Consultas Números 13510 y 15810, las cuales versan, en parte, sobre los asuntos planteados en su consulta.

Esperamos que esta información le resulte útil y conteste sus interrogantes.

Cordialmente,



Lcda. Dimarie V. Méndez Martín
Procuradora del Trabajo

Anejos

DVMM/KMGU

¹² Véase *Guía para la interpretación y aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada*, págs. 37-38.

¹³ Véase Sección 3 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 L.P.R.A. § 185c.

¹⁴ Véase *Guía para la interpretación y aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada*, pág. 55.