

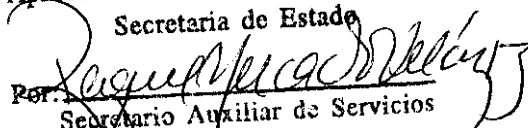
Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS



Núm. 6019

Fecha: SEP 23, 1999

Aprobado: Hon. Norma Burgos
Secretaria de Estado

Por: 
Secretario Auxiliar de Servicios

**REGLAMENTO DEL CONTRATO PROBATORIO
DE TRABAJO**

Hon. Aura L. González Ríos
Secretaria del Trabajo y Recursos Humanos

TABLA DE CONTENIDO

	Página
Artículo I - Título.....	1
Artículo II- Base Legal.....	1
Artículo III- Propósito	1
Artículo IV- Aplicabilidad	1
Artículo V- Definiciones	1
Artículo VI- Requisitos Formales para la Validez del Contrato Probatorio de Trabajo	3
Artículo VII- Término del Periodo Probatorio Básico	3
Artículo VIII- Extensión del Periodo Probatorio	3
Artículo IX- Solicitud de la Autorización de Extensión	3
Artículo X- Empleados Acogidos a Licencias Especiales que la Ley Requiere la Reserva de Empleo	5
Artículo XI- Poderes de Investigación del Secretario	5
Artículo XII- Expedición o Denegación del Permiso	5
Artículo XIII- Periodo Probatorio en Convenios Colectivos.....	5
Artículo XIV- Derechos de los Empleados durante el Perido Probatorio	6
Artículo XV- Empleados Temporeros.....	6
Artículo XVI- Nulidad del Contrato	6
Artículo XVI- Separabilidad	6
Artículo XVIII- Derogación	6
Artículo XIX- Vigencia	7

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

ARTICULO I- TITULO

Este Reglamento se conocerá como “ Reglamento del Contrato Probatorio de Trabajo”.

ARTICULO II - BASE LEGAL

Este Reglamento se promulga en virtud de la facultad conferida al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos por la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para redactar las reglas necesarias para implantar las disposiciones de la mencionada ley sobre contrato probatorio de trabajo; la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como “Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos” y; la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como “Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme”.

ARTICULO III - PROPOSITO

Este Reglamento tiene el propósito de administrar el Artículo 8 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, que dispone sobre los requisitos del contrato probatorio de trabajo.

ARTICULO IV - APLICABILIDAD

Este Reglamento aplicará a todo patrono y empleado, según definido en el Artículo V siguiente.

ARTICULO V - DEFINICIONES

Los siguientes términos tal y como aparecen usados en este Reglamento, se definirán de la manera siguiente:

1. **Compañía Cliente :** Toda persona u organización que solicite o contrate empleados temporeros por intermediación de compañía de servicios temporeros de empleo.
2. **Compañía de Servicios Temporeros de Empleo:** Toda persona u organización que se dedique a contratar empleados para que por su intermediación presten servicios temporeros a una compañía cliente.
3. **Contrato Probatorio de Trabajo:** Acuerdo de trabajo que contenga una estipulación relativa al establecimiento de un período probatorio de trabajo, según este término es definido en el Artículo VI de este Reglamento.
4. **Departamento:** Se refiere al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, creado en virtud de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada.

5. **Empleado Temporero:** Todo empleado que preste servicio para determinada persona u organización durante un lapso de tiempo cierto o para una obra cierta y que sea suministrado por una compañía de servicios temporeros.
6. **Ley:** Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.
7. **Patrono :** Toda persona natural o jurídica, o su representante que con ánimo de lucro o sin él emplee o permita trabajar en un establecimiento comercial, de servicio, manufactura, construcción, agricultura y otros, mediante cualquier clase de compensación a obreros, trabajadores o empleados.

Quedan excluidos de esta definición el Gobierno de los Estados Unidos de América, el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, sus Corporaciones Públicas (excepto aquellas que funcionen como patrono privados) y los Municipios.

8. **Período Probatorio Básico:** Se refiere a los primeros noventa (90) días naturales consecutivos de trabajo.
9. **Período Probatorio de Trabajo:** 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.

10. **Permiso para Extensión de Período Probatorio:** Autorización expedida por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos o su representante autorizado para extender hasta un máximo de 180 días naturales consecutivos el período probatorio.
11. **Reglamento :** Se refiere a este Reglamento.
12. **Secretario :** Se refiere al Secretario del Trabajo y Recursos de Puerto Rico o su representante debidamente autorizado.
13. **Trabajador o Empleado:** Toda persona que preste sus servicios a un patrono que opere con fines de lucro o sin el, incluyendo profesionales, ejecutivos y administradores.

ARTICULO VI - REQUISITOS FORMALES PARA LA VALIDEZ DEL CONTRATO PERIODO PROBATORIO

Para que todo contrato probatorio de trabajo tenga validez a los fines de excusar al patrono de cumplir con las disposiciones de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, enmendada, deberá cumplir los siguientes requisitos:

1. Hacerse por escrito;

2. Especificar la fecha en que comienza y termina dicho período, el cual no deberá exceder de noventa (90) días naturales consecutivos, a no ser que medie un permiso del Secretario;
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.

ARTICULO VII – TERMINO DEL PERIODO PROBATORIO BASICO

El término del período probatorio básico no podrá exceder de noventa (90) días naturales consecutivos. Todo patrono entregará al empleado copia del contrato probatorio de trabajo al momento de su otorgamiento.

ARTICULO VIII - EXTENSION DEL PERIODO PROBATORIO

El período probatorio podrá ser extendido hasta un máximo de ciento ochenta (180) días naturales consecutivos, mediante la obtención de una autorización escrita del Secretario, si así se justificare .

ARTICULO IX - SOLICITUD DE LA AUTORIZACION DE EXTENSION

Todo patrono que considere necesario y meritorio extender el contrato probatorio de trabajo de cualquier empleado por un lapso mayor del período básico de noventa (90) días naturales consecutivos, deberá requerir autorización del Secretario no más tarde de

quince (15) días laborables con antelación a la fecha de vencimiento del período probatorio básico. La solicitud escrita deberá contener lo siguiente:

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. preparación académica que requiere el puesto y la que tiene el empleado;
6. experiencia previa de trabajo del empleado;
7. los motivos por los cuales estima se debe conceder la extensión que se solicita;
8. original del contrato del período probatorio básico; y
9. documentos que evidencien licencia especial a la que estuvo acogido el empleado, si alguna.
10. Cualquier otro documento o 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 en este Artículo, no será considerada por el Departamento.

La solicitud de extensión requiere la firma del patrono y éste le proveerá copia de dicha solicitud al empleado mediante entrega personal o por correo, el mismo día que la prepara.

El Departamento notificará por escrito al patrono sobre la aprobación o denegación de la solicitud de extensión del período probatorio, quien a su vez enviará copia de la determinación al empleado al momento del recibo de la misma mediante entrega personal o por correo.

ARTICULO X - EMPLEADOS ACOGIDOS A LICENCIAS ESPECIALES QUE LA LEY REQUIERE LA RESERVA DEL EMPLEO

Los empleados que bajo un contrato probatorio de trabajo se acojan a alguna licencia en virtud de una ley que requiera la reserva del empleo¹, una vez le es dada el alta para trabajar, continuarán su período 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 período probatorio básico. Sin embargo, para la extensión del período probatorio básico es necesario la aprobación del Secretario, conforme a lo establecido en el Artículo IX de este Reglamento

¹ Ejemplos: Corporación del Fondo del Seguro del Estado, Licencia por Jurado, Seguro por Incapacidad No Ocupacional, Compensación por Accidentes de Automóviles, Seguro Social Choferil, Licencia Militar, Licencia por Maternidad, Licencia Deportiva, etc.

ARTICULO XI - PODERES DE INVESTIGACION DEL SECRETARIO

El Secretario podrá realizar investigaciones a los fines de formar juicio en cuanto a la razonabilidad y justificación de la expedición del permiso solicitado para la extensión del período probatorio.

ARTICULO XII - EXPEDICION O DENEGACION DEL PERMISO

El Secretario expedirá o denegará el permiso a base de los datos ofrecidos en la solicitud y de la información obtenida en el curso de la investigación que realice, tomando en consideración la especialidad del trabajo, la naturaleza del posible adiestramiento del trabajador, la dificultad en evaluar el despliegue de la capacidad del trabajador y los deberes y responsabilidades que conlleva el puesto. En caso de que el Secretario conceda el permiso, podrá establecer en el mismo aquellas condiciones que considere apropiadas.

ARTICULO XIII - PERIODO PROBATORIO EN CONVENIOS COLECTIVOS

No será necesaria la obtención de la autorización del Secretario para extender por más de noventa (90) días naturales consecutivos y hasta un máximo de ciento ochenta (180) días naturales consecutivos, la duración del período probatorio cuando los empleados estén unionados y la estipulación sobre extensión del período probatorio haya sido efectuada mediante convenio colectivo o acuerdo por escrito entre la unión y el patrono.

ARTICULO XIV - DERECHOS DE LOS EMPLEADOS DURANTE EL PERIODO PROBATORIO

Todo trabajador que esté prestando sus servicios al amparo de un contrato probatorio de trabajo disfrutará de todos los derechos según establecidos en las leyes laborales a que es acreedor un empleado regular desde su primer día de trabajo, salvo que otra cosa se disponga en alguna ley federal, estatal o decreto mandatorio y, un salario nunca será menor que el mínimo establecido por decreto mandatorio, convenio colectivo, o cualquier ley federal o estatal, el más alto de ellos que sea aplicable.

ARTICULO XV - EMPLEADOS TEMPOREROS

Toda compañía cliente que adquiera los servicios de un empleado que haya contratado en sus inicios a través de una compañía de empleos temporeros, acreditará del tiempo que haya trabajado el empleado temporero hasta un máximo de la mitad del tiempo requerido como período probatorio básico para las mismas funciones o deberes de la plaza que ocupó como empleado temporero.

ARTICULO XVI - NULIDAD DEL CONTRATO

Será ilegal y nulo todo contrato probatorio de trabajo que no se ajuste a la Ley o a este Reglamento.

ARTICULO XVII – SEPARABILIDAD

Si cualquier artículo, sección, inciso o parte de este Reglamento fuere declarado inconstitucional o nulo por un tribunal de jurisdicción competente, dicho fallo no menoscabará, afectará, perjudicará, ni invalidará las restantes disposiciones y partes de éste y su efecto quedará limitado a dicho artículo, sección, inciso o parte.

ARTICULO XVIII - DEROGACION

Este Reglamento deroga cualquier otra norma, regla, reglamento, circular o disposición contraria o que esté en conflicto con el mismo.

ARTICULO XIX - VIGENCIA

Este Reglamento comenzará a regir a los treinta (30) días siguientes a su radicación en el Departamento de Estado de Puerto Rico.

En San Juan, Puerto Rico a. 16 de septiembre de 1999.

Aprobado:



AURA L. GONZALEZ RIOS
Secretaria del Trabajo y Recursos Humanos