

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO

1
DT

Lcdo. Hiram A. Meléndez Rivera
Procurador del Trabajo

Lcda. Lourdes V. Gandarilla Trabal
Lcda. Taina E. Matos Santos
Asesoras Legales

26 de marzo de 2004

po

Estimado señor.

Consulta Núm. 15257

Acusamos recibo de su consulta de 24 de marzo de 2004 que lee así:

“Conforme a conversación sostenida vía telefónica durante el día de hoy, someto para su opinión los hechos e interrogantes que más adelante se describen:

¿Cuál sería la indemnización a pagar a un empleado que trabajó para su patrono tan solo cuatro o cinco días y fue despedido sin alegada justa causa y sin que se mediara contrato de periodo probatorio alguno?

Nos interesa se nos aclare la disposición del artículo 1 de la Ley 80 del 30 de mayo de 1976, enm., inciso a y los artículos 4 y 7 de la susodicha ley.

¿Es correcto que como indemnización a éste empleado solo se le paguen los días trabajados como equivalente de una mesada?

Al contestar su interrogante presumiremos que --como usted informa- no hay contrato de período probatorio, el cual, de existir y para ser legalmente válido debe ser un contrato:

1. por escrito
2. en el cual consta fecha de comienzo y terminación del período probatorio

3. que no excede de tres (3) meses el período probatorio excepto que el Secretario del Trabajo autorice una extensión del período probatorio por periodo no mayor de seis (6) meses.
4. se otorgue **antes** de que el empleado comience a prestar servicios para el patrono. (Ver Artículo 8, Ley 80, mayo 1976)

Presumiendo pues, que no hay contrato de periodo probatorio, las respuestas a sus interrogantes siguiendo el mismo orden en que han sido expresadas son las siguientes:

A) Sobre la indemnización a pagar:

El Artículo 1 de la Ley Núm. 80 antes mencionada dispone en lo pertinente:

“Todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio a sitio de empleo... donde trabaja mediante remuneración de alguna clase sin tiempo determinado, que fuere despedido de su cargo sin que haya mediado justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono en adición al sueldo que hubiere devengado;

- a. El **sueldo** correspondiente a un mes por concepto de **indemnización**, si el **despido** ocurre dentro de los primeros **cinco (5)** años de servicio;
.....” (Énfasis Suplido).

De una lectura cuidadosa vemos que el empleado que es despedido **sin justa causa** – esto es, sin razón o excusa legal alguna tiene derecho a lo siguiente:

1. **“al sueldo que hubiere devengado”**. Esto es, el sueldo o retribución a la cual tiene derecho el empleado por el trabajo realizado **hasta el momento de su despido injusto**. En el caso o asunto de su consulta se tendría derecho al sueldo devengado por los “cuatro” o “cinco” días trabajados.

Además de lo anterior, o como dice el Artículo 1 antes citado – “en adición”, el empleado tiene derecho a recibir **“el sueldo correspondiente a un mes por concepto de indemnización”**. Esto es, se impone una penalidad por concepto de **indemnización**. Lo que es igual: **es una penalidad al**

patrono que despide a un obrero sin razón o excusa legal alguna (injustificadamente) para resarcir el daño o perjuicio causado por el despido ilegal.

Obsérvese la distinción entre los conceptos de los dos (2) derechos del obrero despedido ilegalmente:

1. El derecho al sueldo devengado por el trabajo que realizó hasta el momento de su despido. Esto es, paga adeudada por la labor realizada.
2. El derecho a recibir un resarcimiento o indemnización por el daño sufrido – una mesada – equivalente a un (1) mes de sueldo.

En el caso de la consulta, la mesada es de un (1) mes ya que el despido ocurre “dentro de los primeros cinco (5) años de servicio” – esto es; en los primeros cuatro (4) o cinco (5) días.

Obviamente, en el caso de la consulta no hay compensación adicional de semanas por años de servicio.

B) Artículo 4 de la Ley 80

El Artículo 4 de la Ley 80 lo que dispone es una fórmula para computar la **penalidad o indemnización** del inciso (a) del Artículo 1 a saber:

Se establece que la penalidad del inciso (a) – **la mesada** – se paga tomando como base “**el tipo de salario más alto devengado por el empleado dentro de los tres (3) años inmediatamente anteriores al momento de su despido**”.

Usualmente, estos son casos en los cuales **hay un salario básico semanal o mensual**, pero el ingreso varía de semana a semana o de mes a mes ya que hay otros renglones de ingreso por trabajo realizado como comisiones; bonificaciones, incentivos, por cientos de venta etc.

En los casos de **Beauchamp vs. Holsum Bakers of P.R.** 116 DPR 522 (Tribunal Supremo de P.R.) y de **Iglesia vs. Mutual Life Insurance Co. of New York**; 918 F. Supp. 31 (1996) se determinó que el termino “salario” para propósitos de computar la mesada **incluye** todo tipo de

remuneración devengada por el empleado, **incluyendo comisiones pero limitados a pagos por servicios efectivamente rendidos**. Esto es, pagos recibidos por concepto de incapacidad – no hay servicios rendidos – no pueden considerarse como salarios para propósitos de computar mesada.

En **síntesis**: para fines de la mesada a pagarse en concepto de **indemnización** dispuesta en el inciso (a) del Artículo 1; el salario se computa a base del salario **más alto recibido** en los últimos tres (3) años – incluyendo comisiones. Ejemplo: En los tres (3) años previos al despido en un año hubo un ingreso o salario de \$35,000.00, en otro de \$40,000 y en otro de \$25,000.00. El salario a utilizarse como base de la mesada sería el de \$40,000.00, el más alto.

C) Artículo 7 de la Ley 80

Igual al Artículo 4, el Artículo 7 establece una fórmula para establecer la **cantidad** de la mesada cuando hay mucha variedad e irregularidad en la jornada diaria o semanal de trabajo y se hace difícil precisar matemáticamente el salario de un mes, **ya que no hay un salario semanal o mensual fijo o regular**.

Este es el caso donde conocemos el salario por hora, pero no hay salario fijo semanal o mensual por que se depende de las horas dedicadas en la jornada de trabajo.

Ejemplo: Un obrero trabaja una jornada diaria irregular: lunes cuatro (4) horas, martes seis (6) horas, miércoles ocho (8) horas, jueves seis (6) horas y viernes cuatro (4) horas. En la semana trabajó 28 horas. En semanas subsiguientes y así sucesivamente trabaja semanas de 32 horas, de 40 horas, de 26 horas, de 20 horas, de 48 horas, de 28 horas etc. etc. etc.

El Artículo 7, lo que dice es que la mesada y la indemnización progresiva se compute **“a base del mayor número de horas regulares de trabajo del empleado durante cualquier período de treinta (30) días naturales consecutivas dentro del año inmediatamente anterior al despido”**.

Obsérvese que se dice que se determine el período **“de treinta (30) días naturales consecutivos dentro del año anterior al despido”**. No se dice que se determine a base de un mes calendario; sino treinta (30) días

naturales. Estos **treinta (30) días naturales consecutivos** constituyen **“un mes”** conforme al último párrafo del Artículo 8 de la Ley 80.

En el ejemplo anterior, la determinación de la mesada – **el salario de un mes** – se determinará de la forma siguiente:

1. Se identifica un período de treinta (30) días naturales **consecutivos** en el cual período el obrero trabajó **más horas** considerando todo el año anterior a la fecha del despido.

Si el despido ocurrió un 20 de mayo, el año anterior se retrotrae a doce (12) meses **antes** de dicha fecha: **el 20 de mayo de año anterior**. Determinado el periodo de un (1) año, se procede a identificar un período de treinta (30) días **consecutivos** calendarios (naturales) en el cual periodo de treinta (30) días **consecutivos** el obrero **trabajó más horas**. Ejemplo:

Se identifica que en el período transcurrido entre el mes de **octubre y noviembre** del año anterior a la fecha del despido, hubo un período de 30 días **consecutivos** en el cual el obrero trabajó **146 horas** (cerca de 34 horas semanales).

Ese fue el periodo de 30 días consecutivos **en el cual más horas trabajó el obrero** considerando todo el año de trabajo previo a la fecha del despido. Se procede a multiplicar las 146 horas por el tipo de **salario por hora** que devengaba ese obrero y de ahí se establece el **salario semanal o mensual** que servirá de base para el pago de la mesada.

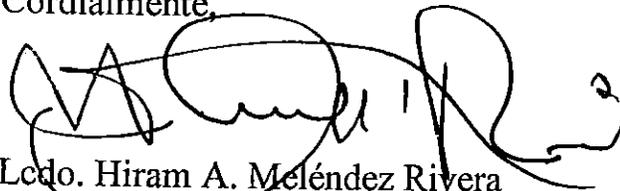
Se observará que el ejemplo que utilizamos es el caso de un obrero con jornada de trabajo diaria y semanal irregular con escasas jornadas regulares de 40 horas semanales o más.

Sin embargo, la dificultad para establecer un salario semanal o mensual fijo en ocasiones proviene de casos y situaciones a la inversa del ejemplo anterior. Este es el caso en que el empleado o el obrero trabaja una gran cantidad de horas extras con mucha frecuencia. En esos casos, la fórmula es igual: identificar el periodo de 30 días consecutivos dentro del año anterior al despido en el cual se trabajó más horas para determinar la mesada o el salario mensual.

Lo más importante en la interpretación de estos casos es tener siempre presente que la legislación protectora del trabajo es una legislación social de tipo remedial que debe ser interpretada liberalmente para lograr sus propósitos protectores y remediales. Cuando hay duda sobre si una norma o beneficios aplica a un empleado o a una clase de empleados, la duda se resuelve a favor del obrero o empleado. La exclusión de un empleado de un beneficio de la legislación laboral debe ser una exclusión clara y expresa.

Esperamos que lo anteriormente expresado pueda ser útil y de beneficios y que haya aclarado sus dudas.

Cordialmente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Hiram A. Meléndez Rivera', written over a circular stamp or seal.

Lcdo. Hiram A. Meléndez Rivera
Procurador del Trabajo