



**GOBIERNO DE PUERTO RICO**  
Departamento del Trabajo y  
Recursos Humanos

Hon. Carlos J. Saavedra Gutiérrez  
Secretario

10 de mayo de 2017

**CONSULTA NÚMERO: 15823**

Nos referimos a su consulta en relación a la interpretación del cómputo de la mesada según establecido en el Artículo 4.3 de la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, conocida como *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral* (en adelante, *Ley 4-2017*), el cual enmendó el Artículo 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada. Su consulta específica es la siguiente:

La Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017 fue decretada por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico con el fin de hacer de Puerto Rico una jurisdicción

**Oficina de la Procuradora del Trabajo**



más competitiva, sin menoscabar los derechos esenciales de los trabajadores. El propósito de esta reforma a nuestra legislación laboral, es la de fomentar un ambiente regulatorio que mejore nuestra competitividad; pero manteniendo normativas consistentes con la necesaria protección de nuestros trabajadores.

En el ejercicio de nuestra profesión a menudo nos encontramos con la tarea de interpretar las disposiciones de la legislación laboral vigente. En esta consulta, nos gustaría aclarar el cómputo de la mesada conforme el Artículo 4.3 de la Ley Núm. 4, *supra*.

*Artículo 4.3.-Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:*

*"Artículo 1.-Todo empleado que trabaja para un patrono mediante remuneración, contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido sin que haya mediado una justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono por concepto de indemnización por despido lo siguiente:*

- (a) Una cantidad equivalente a tres (3) meses de sueldo por concepto de indemnización, siempre y cuando haya culminado el periodo probatorio aplicable según se dispone en esta Ley, o el periodo probatorio distinto que las partes hayan estipulado; y*
- (b) Una cantidad equivalente a dos (2) semanas de sueldo por cada año completo de servicio.*

*En ningún caso la indemnización requerida bajo esta Ley excederá el sueldo correspondiente a nueve (9) meses de sueldo. El tope de nueve (9) meses no será de aplicación a empleados contratados previo a la vigencia de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral". La indemnización de tales empleados, en caso de un despido injustificado, se calculará utilizando el estado de derecho previo a la entrada en vigor de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral". Para fines de este Artículo, se entenderá que un (1) mes está compuesto por cuatro (4) semanas.*

*Las disposiciones de este Artículo, según enmendado, por la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral", tendrán vigencia desde la fecha de aprobación de dicha Ley."*

El artículo indica: "El tope de nueve (9) meses no será de aplicación a empleados **contratados previo a la vigencia** de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral". La indemnización de **tales empleados**, en caso de un despido injustificado, **se calculará utilizando el estado de derecho previo a la entrada en vigor de la "Ley de Transformación y Flexibilidad**

**“Laboral”**. Para fines de este Artículo, se entenderá que un (1) mes está compuesto por cuatro (4) semanas.”, entonces:

- ¿Cuál sería el cómputo de mesada correspondiente de un empleado contratado sin tiempo determinado antes del 26 de enero de 2017 y despedido antes del 26 de enero de 2017? Para dicho cómputo, ¿se entenderá que 1 mes es equivalente a 4.33 semanas (52 semanas/12 meses), según el estado de derecho que existía cuando el empleado fue contratado, previo a la entrada en vigor de la Ley Núm. 4, supra?
- ¿Se calculará del mismo modo, cuando el empleado fue contratado sin tiempo determinado antes del 26 de enero de 2017 y despedido después del 26 de enero de 2017? (énfasis suplido)

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos ha delegado en la Oficina de la Procuradora del Trabajo la facultad de establecer la política pública del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) en cuanto a la interpretación de la legislación protectora del trabajo que éste administra. Esta dependencia tiene entre sus funciones la de emitir opiniones legales sobre la interpretación e implantación de las leyes protectoras del trabajo, a fin de orientar a los trabajadores, a los patronos y al público en general, con el propósito de reducir a un mínimo los conflictos obrero-patronales y las violaciones a los estatutos que administra esta agencia.<sup>1</sup> En vista de lo anteriormente expuesto, destacamos que no atenderemos de forma directa situaciones de la ciudadanía o empleados particulares más allá de una orientación general, por escrito, a solicitud de parte, sobre las disposiciones estatutarias en materia laboral.<sup>2</sup>

Comenzamos nuestro análisis, destacando que la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, *según enmendada*, constituye la pieza legislativa actual que concede un remedio ante un despido injustificado. Este estatuto dispone la indemnización a la que tiene derecho un empleado contratado sin tiempo determinado que sea despedido sin justa causa y lo que constituye justa causa para el despido.

La Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, conocida como *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral* (en adelante, *Ley 4-2017*), enmendó el Artículo 1 de la Ley Núm. 80, *antes citada*,

---

<sup>1</sup> Véase el Artículo II de la Carta Circular Núm. 2013-001 del DTRH, en la cual se establece que el Secretario del DTRH ha delegado a la Oficina de la Procuradora del Trabajo (OPT) la facultad de establecer la política pública de dicha agencia en torno a la interpretación de la legislación protectora del trabajo. Por tanto, dicho Artículo dispone, en su parte pertinente, que:

[La OPT] tiene entre sus funciones la de emitir opiniones legales sobre la interpretación e implantación de las leyes protectoras del trabajo, a fin de orientar a los trabajadores, a los patronos y al público en general, con el propósito de reducir a un mínimo los conflictos obrero-patronales y las violaciones a los estatutos que administra esta agencia.

<sup>2</sup> Véase el el Artículo IV de la Carta Circular Núm. 2013-001 del DTRH titulada Discreción de la Procuradora del Trabajo al Emitir Opiniones, a la página 3.

acerca del pago de la indemnización provista por la ley y el Artículo 2 sobre lo que se entenderá como justa causa para el despido de un empleado. También, enmendó el Artículo 3 y añadió un nuevo Artículo 3-A sobre despidos de empleados por las razones en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de la Ley; enmendó los Artículos 5, 7, 8, 9, 10, 11 y 12; añadió un nuevo Artículo 14 de definiciones; y reenumeró el anterior Artículo 14 como Artículo 15.

En la presente consulta se nos solicita que determinemos, en primer lugar, cuál sería el cómputo de mesada correspondiente de un empleado contratado sin tiempo determinado **antes del 26 de enero de 2017 y despedido antes del 26 de enero de 2017** y si para dicho cómputo se entenderá que 1 mes es equivalente a 4.33 semanas (52 semanas/12 meses), según el estado de derecho que existía cuando el empleado fue contratado, previo a la entrada en vigor de la Ley Núm. 4-2017. Y, en segundo lugar, cómo se calculará el cómputo de mesada correspondiente cuando el empleado fue contratado sin tiempo determinado **antes del 26 de enero de 2017 y despedido después del 26 de enero de 2017**.

Al respecto, destacamos que el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado sobre la interpretación de un estatuto que:

La ley debe interpretarse tomando en consideración los fines que persigue y en forma tal que la interpretación se ajuste al fundamento racional o fin esencial de la ley y a la política pública que inspira. Debe evitarse una interpretación que ocasione grandes inconveniencias o inequidad prefiriéndose otra que sea más razonable y justa... en forma que propicie el sentido deducible de su contenido [ . . ].<sup>3</sup>

Así también, nuestro Tribunal Supremo ha reafirmado que es necesario examinar el historial legislativo para indagar la intención del legislador.<sup>4</sup> La Exposición de Motivos de una ley, por lo general, recoge el propósito que inspiró su creación.

De conformidad a lo antes expresado, la Exposición de Motivos de la Ley 4-2017, dispone que este estatuto tiene como propósito principal el hacer de Puerto Rico una jurisdicción más competitiva, sin menoscabar los derechos esenciales de los trabajadores. Además, establece un justo balance entre las necesidades del sector empresarial y las de los empleados para fomentar un ambiente laboral saludable, estable y próspero.<sup>5</sup>

En cuanto a las enmiendas de la Ley Núm. 80, *antes citada*, la Exposición de Motivos de la Ley 4-2017 expresa que:

**Se provee una nueva fórmula para computar la indemnización bajo la Ley Núm. 80, *supra*, y se establece una indemnización máxima equivalente a**

<sup>3</sup> *ARPE v. Ozores Pérez*, 116 D.P.R. 816, 820 (1986) (citas omitidas).

<sup>4</sup> *Pueblo vs. Zayas Rodríguez*, 147 D.P.R. 530, 539 (1999).

<sup>5</sup> Véase la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 4-2017, conocida como *Ley de Transformación y Reforma Laboral*.

**nueve (9) meses de sueldo.** Se exime del pago de contribuciones sobre ingresos cualquier pago concedido a un empleado por concepto de la terminación de su empleo, hasta la cantidad equivalente a la indemnización de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada. Así, todo empleado que pierda su empleo y reciba un pago de su patrono por tal razón, tendrá más dinero en su bolsillo. En aras de facilitar la resolución de los casos que se presenten bajo la Ley Núm. 80, *supra*, y evitar que lleguen a los tribunales, se establece un proceso más rápido que consiste en una vista ante el tribunal no más tarde de sesenta (60) días después de contestada la demanda, para auscultar la posibilidad de una transacción y para calendarizar los procedimientos. Así, se reconoce que las reclamaciones por despido pueden ser transigidas después del despido, lo cual le ahorrará mucho tiempo, dinero y esfuerzo a las partes ya que tendrán la plena libertad de llegar a acuerdos de transacción si así lo desean. A su vez, esta Ley reafirma que el derecho a la indemnización de la Ley Núm. 80, *supra*, no puede renunciarse prospectivamente.<sup>6</sup> (énfasis nuestro)

Además, es importante destacar que el Artículo 1.2 de la Ley Núm. 4-2017 dispone lo siguiente:

**Artículo 1.2.-Los empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente, según lo dispuesto expresamente en los Artículos de ésta.**

Obsérvese, que este Artículo nos señala que debemos evaluar individualmente el contenido de cada artículo de la Ley Núm. 4-2017 para saber si le aplica tanto a los empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, como a los contratados posteriormente.

A la luz de lo expuesto en el citado Artículo 1.2 de la Ley 4-2017, debemos examinar el texto completo del Artículo 4.3 de la Ley 4-2017. Este último Artículo establece que:

**Artículo 4.3.-Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:**

**“Artículo 1.-Todo empleado que trabaja para un patrono mediante remuneración, contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido sin que haya mediado una justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono por concepto de indemnización por despido lo siguiente:**

- (a) Una cantidad equivalente a tres (3) meses de sueldo por concepto de indemnización, siempre y cuando haya culminado el periodo probatorio aplicable según se dispone en esta Ley, o el periodo probatorio distinto que las partes hayan estipulado; y**

---

<sup>6</sup> Véase la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 4-2017, a la página 13.

- (b) Una cantidad equivalente a dos (2) semanas de sueldo por cada año completo de servicio.

En ningún caso la indemnización requerida bajo esta Ley excederá el sueldo correspondiente a nueve (9) meses de sueldo. El tope de nueve (9) meses no será de aplicación a empleados contratados previo a la vigencia de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral". La indemnización de tales empleados, en caso de un despido injustificado, se calculará utilizando el estado de derecho previo a la entrada en vigor de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral". Para fines de este Artículo, se entenderá que un (1) mes está compuesto por cuatro (4) semanas.

El pago de la indemnización provista por esta Ley, al igual que cualquier pago voluntario equivalente que fuera pagado por el patrono al empleado por razón del despido del empleado, estará libre del pago de contribuciones sobre ingresos, independientemente de que dicho pago se realice al momento del despido o posteriormente, o se haga por razón de un acuerdo de transacción o en virtud de una sentencia judicial u orden administrativa. Cualquier cantidad pagada en exceso de la cuantía de la indemnización provista en esta Ley, quedará sujeta a contribución sobre ingresos.

En aquellos casos donde el pago de la indemnización se hace en virtud de una sentencia judicial u orden administrativa, cualquier pago realizado anteriormente por el patrono al empleado por razón de un despido, se acreditará a la indemnización provista por esta Ley, independientemente de que el pago por razón de la terminación del empleo sea realizado conforme a las disposiciones de un contrato entre las partes, política, plan o práctica del patrono.

Los años de servicio se determinarán sobre la base de todos los periodos de trabajo anteriores acumulados que el empleado haya trabajado para el mismo patrono antes de su despido, siempre y cuando la relación de empleo no se haya interrumpido por más de dos (2) años y los servicios se hayan prestado en Puerto Rico. También quedarán excluidos aquellos años de servicio que por razón de despido, separación, terminación de empleo o traspaso de negocio en marcha, sean compensados a un empleado voluntariamente o por una adjudicación judicial o acuerdo de transacción extrajudicial.

Las disposiciones de esta Ley no serán de aplicación a aquellas personas que al momento de un despido estén prestando servicios a un patrono bajo un acuerdo de empleo temporero o de empleo por término.

Las disposiciones de este Artículo, según enmendado, por la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral", tendrán vigencia desde la fecha de aprobación de dicha Ley." (énfasis nuestro)

En cuanto a la primera interrogante planteada en la consulta, destacamos que, al leer detenidamente este artículo, el propio estatuto señala que "[e]l tope de nueve (9) meses **no será de aplicación** a empleados contratados **previo a la vigencia**" de la Ley 4-2017. Nótese, que el artículo destaca que la indemnización de estos empleados, en caso de un despido injustificado, **se calculará utilizando el estado de derecho previo** a la entrada en vigor de la Ley 4-2017.

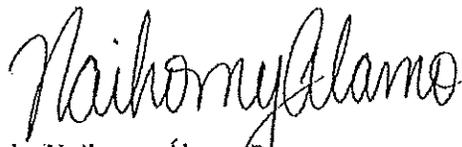
Cónsono con lo antes expresado, en el primer ejemplo que trajo ante nuestra consideración, si el trabajador fue contratado sin tiempo determinado **antes** del 26 de enero de 2017 y despedido **antes** del 26 de enero de 2017, utilizará el estado de derecho vigente en ese momento que era el cálculo de la mesada conforme a la enmienda a la Ley Núm. 80, *antes citada*, realizada por la Ley Núm. 128 de 7 de octubre de 2005, y para dicho cómputo, se entenderá que un (1) mes es equivalente a 4.33 semanas (52 semanas/12 meses), según la interpretación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de ese entonces, previo a la entrada en vigor de la Ley Núm. 4-2017.

En cuanto a su segunda interrogante, que es el ejemplo del trabajador contratado sin tiempo determinado **antes** del 26 de enero de 2017 pero despedido **después** del 26 de enero de 2017, entendemos que también se utilizará el estado de derecho vigente en ese momento que era el cálculo de la mesada conforme a la enmienda a la Ley Núm. 80, *antes citada*, realizada por la Ley Núm. 128 de 7 de octubre de 2005, y para dicho cómputo un (1) mes es equivalente a 4.33 semanas (52 semanas/12 meses), según la interpretación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de ese entonces, previo a la entrada en vigor de la Ley Núm. 4-2017.

Obsérvese, que cuando el legislador enmendó el Artículo 1 de la Ley Núm. 80, *antes citada* mediante el Artículo 4.3 e introdujo la oración: "Para fines de este Artículo, se entenderá que un (1) mes está compuesto por cuatro (4) semanas.", no hace distinción expresa si aplicará o no a aquellos empleados contratados previo a la entrada en vigor de la *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*. No obstante, entendemos que la determinación de cuántas semanas equivaldrán a un mes, es parte del cálculo de indemnización en caso de un despido injustificado por lo que, para aquellos empleados contratados previo a la vigencia de la Ley 4-2017, se calculará utilizando el estado de derecho vigente al momento de su contratación. Por consiguiente, el cómputo de un (1) mes equivalente a cuatro (4) semanas, aplicará a todo empleado contratado con posterioridad a la vigencia de la Ley Núm. 4-2017.

Esperamos que la información anteriormente provista haya aclarado sus dudas.

Cordialmente,



Lcda. Naihomny Álamo Rivera  
Procuradora del Trabajo