



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE  
P U E R T O R I C O

Departamento del Trabajo  
y Recursos Humanos

20 de noviembre de 2013

Caparra Heights Station  
San Juan P.R 00922-1878

**CONSULTA NÚM. 15776**

E:

Acuso recibo de su consulta vía correo certificado con fecha del 6 de septiembre de 2013. En la misma usted nos presenta la siguiente situación:

“Solicitamos una opinión del Negociado de Seguridad en el Empleo o del Procurador del Trabajo con relación a nuestra empleada la Sra. Lisette Reyes Berríos, Técnica de Patología Forenses. La Sra. Reyes, fue suspendida de empleo y sueldo por 30 días para el periodo del 16 de diciembre de 2009 al 14 de enero de 2010.

Para la fecha mencionada, luego de varias apelaciones indicando la posición de la Agencia bajo el caso número H-0294-10E, el Negociado de Seguridad de Empleo de Puerto Rico le concedió favorable el beneficio de desempleo a la empleada.

Esta suspensión de empleo y sueldo fue sometida mediante querrela a la Comisión de Apelaciones del Servicio Público (CASP), quien determinó se le pague a la empleada el salario correspondiente a 30 días de empleo y sueldo, de conformidad al Laudo L-12-115 emitido por el Arbitro Carlos Manuel Espada, el 21 de marzo de 2012.

Oficina de la Procuradora del Trabajo  
Avenida Muñoz Rivera 505, Edificio Prudencio Rivera Martínez, Piso 14, Hato Rey, Puerto Rico 00919  
PO Box 195540, San Juan, Puerto Rico 00919-5540  
T .787. 754.5353 Fax .787. 754.9550



Por tanto, respetuosamente, solicitamos emita una opinión con respeto si la Agencia debe realizar alguna retención sobre el beneficio recibido o si son ustedes quienes efectúan el recobro del mismo, o por si el contrario no corresponde se realice ningún recobro."

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, destacamos que la Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada, *Ley de Seguridad en el Empleo de Puerto Rico*, fue promulgada con el fin de brindar protección al trabajador puertorriqueño contra el desempleo y sus consecuencias. Esta Ley creó el Negociado de Seguridad de Empleo de Puerto Rico, el cual es una subdivisión del DTRH. Dicho Negociado está compuesto, a su vez, por dos subdivisiones: la División de Seguro por Desempleo y la División de Servicios de Empleo.

El propósito de la Ley Núm. 74, antes citada, es similar al de toda legislación de seguridad en el trabajo. Se impone una contribución en beneficio del Programa durante el período en que una persona se desempeña en un empleo, se crean fondos y se disponen unos beneficios económicos para compensar, durante un período razonable, la pérdida de ingresos de las personas que han

quedado desempleadas por razones que no resultan atribuibles a ellas y que, a la misma vez, se encuentran activas en la búsqueda de empleo.

La *Federal Unemployment Tax Act*<sup>1</sup>, conocida en español como, Ley Federal de Contribución por Desempleo, y la Ley de Seguridad en el Empleo de Puerto Rico operan de forma integrada en la creación del Programa de Seguro por Desempleo. Así pues, la legislación federal establece una serie de normas y requisitos que rigen la operación de los programas estatales de seguro por desempleo y además, fija una contribución inicial que genera un fondo del cual surgen las asignaciones federales que se realizan para cubrir los gastos administrativos del programa. Los beneficios a concederse por desempleo, la organización administrativa del programa de seguro por desempleo y su administración surgen de la legislación estatal.<sup>2</sup>

La Sección 4 de la Ley Núm. 74, antes citada, dispone que las condiciones para recibir beneficios serán las siguientes:

(a)(1) Elegibilidad para beneficios.-Se considerará que un trabajador asegurado es elegible para recibir y recibirá crédito por semana de espera o de beneficio, según sea el caso, por cualquier semana de desempleo con respecto a la cual no se haya determinado que dicha persona está descalificada bajo el inciso (b) de esta sección siempre, que con respecto a tal semana, dicho trabajador cumpla además, con los siguientes requisitos de acuerdo con las reglas que al efecto establezca el Secretario:

(A) Haya notificado oficialmente su desempleo.

(B) Se haya registrado para trabajar con una oficina del Servicio de Empleo.

(C) Se haya registrado para recibir crédito por semana de espera o sometido reclamación por beneficios según sea el caso. No se pagarán beneficios por una semana de espera ni por cualquier semana de desempleo que ocurra dentro del año de beneficio con anterioridad a la terminación de dicha semana de espera.

(D) Participe de los servicios de reempleo disponibles, tales como programas de ayuda en la búsqueda de empleo, si el reclamante ha sido identificado como un posible agotador de beneficios regulares con necesidad de recibir servicios de reempleo, conforme a los criterios de un perfil de características establecido por el Secretario mediante reglamento, a menos que el Secretario determine que:

(i) El reclamante haya recibido dichos servicios, o

(ii) existe una razón justificada para que el reclamante no haya participado de tales servicios.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> 26 U.S.C.S. SEC. 3301 et seq.

<sup>2</sup> Véase Consulta Núm. 15674 de 7 de agosto de 2009.

<sup>3</sup> Sección 4, Ley Núm. 74, antes citada, 29 L.P.R.A. sec. 704.

*JM,*

En lo pertinente a las descalificaciones, la Ley Núm. 74, antes citada, dispone que el trabajador asegurado no será descalificado para recibir crédito por semana de espera o beneficios por cualquier semana de desempleo a menos que, con respecto a dicha semana, se determine lo siguiente:

1. No está apto para trabajar o no está disponible para realizar trabajo adecuado durante dicha semana o;
2. Abandonó un trabajo adecuado voluntariamente o sin justa causa o;
3. Fue despedido o suspendido por conducta incorrecta en relación con el trabajo o;
4. Sin justa causa hubiere dejado de solicitar un empleo disponible y adecuado al que hubiere sido referido por una oficina de empleo o hubiere dejado de aceptar un trabajo adecuado que le fuere ofrecido o;
5. Haya recibido o estuviere gestionando recibir beneficios por desempleo bajo cualquier otra ley de seguridad en el empleo o;
6. Hubiere hecho falsa declaración con el propósito de obtener o aumentar los beneficios; entre otros.<sup>4</sup>

En relación al análisis de la reclamación que presente el trabajador desempleado, es pertinente mencionar que la Ley Núm. 74, antes citada, considera el término salario, entre otras cosas, como "toda remuneración por servicios de cualquier naturaleza, incluyendo comisiones, y bonos y el valor en efectivo de toda remuneración hecha por cualquier medio que no sea dinero efectivo"<sup>5</sup>. El concepto salario opera en función de la definición de empleo. El estatuto establece que entre otras acepciones éste se considera como "cualquier servicio realizado por una persona mediante salario"<sup>6</sup>. Estos son parte de los criterios que definen si el empleo o actividad que se realizaba el reclamante lo hace elegible para recibir los beneficios del seguro por desempleo.

No obstante, lo antes expuesto, la Ley Núm. 74, antes citada, excluye del término salario los siguientes pagos:

- (A) Gratificaciones, entendiéndose por éstas dinero u otras cosas que se acostumbra dar a los empleados en el curso de sus servicios por aquellas personas que no son su unidad de empleo.
- (B) *El importe de cualquier compensación obtenida a virtud de sentencia, estipulación, transacción o acto voluntario de un patrono en adición al salario que la persona tiene derecho de recibir.*

<sup>4</sup> Véase Inciso (b) e la Sección 4, de la Ley Núm. 74, antes citada.

<sup>5</sup> Ley Núm. 74, antes citada, Sec. 2 (r )(1). 29 L.P.R.A. sec. 702 (r )(1).

<sup>6</sup> Ley Núm. 74, antes citada, Sec. 2(k)(1). 29 L.P.R.A. sec.702(k)(1).

JM.

- (C) Lo pagado por una unidad de empleo cubierta por este capítulo por concepto de retiro, hospitalización, médico o medicina en virtud de algún plan establecido por dicha unidad de empleo.
- (D) Cualquier cantidad pagada por una unidad de empleo por concepto de primas bajo algún plan que provea para el pago de cantidades por retiro o seguro a sus empleados.
- (E) Cualquier pago que se haga como compensación por concepto de despido.<sup>7</sup> (*énfasis nuestro*)

La Ley Núm. 74, antes citada, establece que los beneficios se pagarán a través de las oficinas de empleo de acuerdo con la reglamentación que prescriba el Secretario. La sección 5 del estatuto dispone las instancias en las que los reclamantes vendrán obligados a rembolsar al Secretario las cantidades recibidas como beneficios y las maneras en las que podrán ser recobradas. Estas son:

(1) Cualquier persona que hiciere o indujere a otra persona a hacer una declaración o exposición de algún hecho material a sabiendas de que el mismo es falso o que a sabiendas ocultare o indujere a otra persona a ocultar algún hecho material y como consecuencia de tal acto recibiere cualquier cantidad como beneficios a los cuales no tuviere derecho bajo este capítulo, vendrá obligada a devolver dicha suma al Secretario para ser reintegrada al fondo dentro del término de cinco (5) años desde que el Secretario hiciere dicha determinación, o dicha suma le será deducida de cualquier pago de beneficios futuros que le sean pagaderos bajo este capítulo.

(2) Si un reclamante recibe beneficios por un período durante el cual no era elegible a los mismos, por cualquier razón que no sean las especificadas en la cláusula (1) de este inciso, dichos beneficios pagados indebidamente serán recobrados, sin intereses, dentro del término de cinco (5) años a partir de la fecha en que dicha determinación se convirtió en final y firme mediante:

(A) La deducción de futuros beneficios pagaderos al reclamante a partir de la fecha cuando se determinó el sobrepago. Disponiéndose, que dicha deducción no excederá el cincuenta por ciento (50%) del beneficio semanal a que pueda ser elegible en una semana en particular, o

(B) El establecimiento de un plan de pago justo y razonable sujeto a las condiciones que al efecto prescriba el Secretario mediante reglamento u orden administrativa.

(...)

---

<sup>7</sup> 29. L.P.R.A. sec. 702(r)(2)(A-E).

(5) En cualquier caso que, bajo este inciso un reclamante venga obligado a reembolsar al Secretario cualquier cantidad para ser reintegrada al fondo, dicha cantidad se cobrará sin intereses mediante acción civil instada a nombre del Secretario.<sup>8</sup>

La Ley de Seguridad en el Empleo de Puerto Rico considera como elegible para recibir los beneficios dispuestos por ésta, a toda persona que no esté descalificada bajo las causales establecidas en su Sección 4. Que un empleado sea suspendido de empleo y sueldo es uno de los fundamentos para no conceder el pago de beneficios a un reclamante.

Según surge de la comunicación que nos cursara, la empleada fue suspendida de empleo y sueldo por un periodo de 30 días y el ICF apeló las determinaciones del Negociado de Seguridad en el Empleo donde se le concedió el beneficio de desempleo a la empleada. Luego, la empleada recibió el salario de 30 días conforme a la determinación de la CASP.

Es importante reiterar que la Ley Núm. 74, antes citada, excluye del término salario al importe de cualquier compensación obtenida a virtud de sentencia, estipulación, transacción o acto voluntario de un patrono en adición al salario que la persona tiene derecho de recibir. Por lo que, para efectos de la aplicación de esta ley, se considerará como salario, el pago recibido por la empleada correspondiente al sueldo de 30 días otorgado en virtud del laudo emitido por la CASP.

La Ley de Seguridad en el Empleo de Puerto Rico establece que los beneficios se pagaran de acuerdo con la reglamentación proscrita por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. Además, dispone las situaciones en las que los reclamantes estarán obligados a reembolsar a este funcionario las cantidades recibidas por concepto de beneficios por desempleo. Entre estas, se destaca cuando un reclamante recibe beneficios por un período durante el cual por cualquier razón no era elegible. Por último, dispone que el Secretario podrá instar acción civil para cobrar las cantidades adeudadas por este concepto.

Dicha acción es realizada por el DTRH, no por el patrono. El patrono no está autorizado por la Ley Núm. 74 para realizar deducciones a esos efectos. Por tal razón, recomendamos que asista al Negociado de Seguridad de Empleo para que reciba información y notifique que la empleada, además de disfrutar los beneficios de desempleo, recibió una compensación equivalente al salario correspondiente a los 30 días que ésta fue suspendida. De esta manera, el Negociado determinará si hubo un sobrepago de beneficios y, de haberlo, comenzará el proceso de

---

<sup>8</sup> 29. L.P.R.A. sec. 705(j)(1)(2)(5).

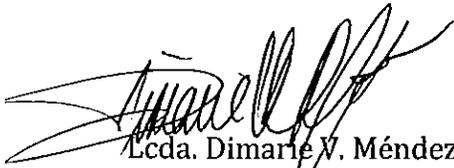
*DD.*

reembolso. La oficina del Negociado que atiende al Municipio de San Juan se encuentra localizada en la siguiente dirección:

Negociado de Seguridad de Empleo  
Edificio GM Group Plaza Piso 4  
Ponce de León 1590, San Juan, P.R.  
P.O. Box 15540  
San Juan, P.R. 00919-5540  
Tel. 787-625-3137

Esperamos que la información provista le sea de utilidad.

Cordialmente,



Lcda. Dimarie V. Méndez Martinó  
Procuradora del Trabajo

DVMM/RSG