



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

25 de abril de 2001

Consulta Núm. 14890

Estimado señor Ramírez:

Me refiero a una comunicación de 5 de abril de 2001, que recibimos el 20 de abril del año en curso. La misma tiene su origen en otra suscrita por los empleados de la Puerto Rico Sun Oil Company, la cual tiene fecha de 4 de abril de 2001.

Su comunicación trata sobre dos (2) asuntos, los cuales evaluaremos por separado. Sobre el primero de ellos, se expresa así en la comunicación; a saber:

“Específicamente deseo subrayar la petición de eximir del ‘pago de contribuciones’ la mesada que recibirán (refiriéndose a los empleados), como parte del cierre de la empresa. Ellos me han informado que una medida similar ha sido tomada en el caso de otros cierres y agradeceré me aclare si es cierto este planteamiento. Igualmente, he referido esta petición al Secretario de Hacienda, Hon. Juan Flores Galarza, para su estudio...”

La petición de estos empleados entendemos que es procedente en derecho. Veamos porqué:

El Artículo 10 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, dispone lo siguiente:

“No se hará descuento alguno de nómina sobre la indemnización dispuesta por esta Ley, debiendo el patrono entregar íntegramente el monto total de la misma al empleado.”

Como es de notar, la Ley establece que no se hará descuento de nómina sobre la indemnización dispuesta a la que tiene derecho el empleado, debiendo el patrono entregarle íntegramente el monto total de la misma.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que la compensación que al amparo de la Ley Núm. 80, tiene derecho a recibir todo empleado despedido injustificadamente, constituye una indemnización para resarcir los daños sufridos a consecuencia del despido. La indemnización no equivale a una remuneración o salarios por servicios prestados, ni constituye un sustituto del sueldo; Alvira Cintrón vs. SK & F Laboratories, Co., 97 J.T.S. 40. Esta indemnización no surge por concepto de servicios prestados por el empleado, sino que es el acto del patrono de despedir al empleado sin justa causa lo que da lugar a recibir la misma. El objetivo es resarcir el daño. Al respecto, expresó el Tribunal lo siguiente:

Esta disposición está enmarcada dentro del propósito reparador que inspiró la aprobación de la Ley Núm. 80, que en su Exposición de Motivos expresa lo siguiente:

“Ya es tiempo que se proteja de una forma más efectiva el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de un empleo mediante la aprobación de una ley que a la vez que otorgue unos remedios más justicieros y consubstanciales con los daños causados por un despido injustificado desaliente la incidencia de este tipo de despido.” (Enfasis Nuestro)

La Ley Núm. 80, constituye una protección única. Así lo afirmó el Tribunal Supremo de Puerto Rico al citar a los autores L.K. Larson y P.I., Borowksy, Unlust Dismissal, Matthew Bender, N.Y., 1995, quienes comentan lo siguiente:

“Puerto Rico is unique in having legislation providing compensation for any employee under an indefinite term contract who is discharged without good cause. The indemnification consists of one month’s salary and one week’s salary for each year worked prior to discharge. Employees are further entitled to back pay due them, and any amounts already earned in commissions and pay for vacation time not taken due to work demands.[...]” Unjust Dismissal, supra, vol.I, sec. 9A.04[1]...”

Igualmente, se ha expresado el Lcdo. Alberto Acevedo Colón en su obra Legislación Protectora del Trabajo Comentada, pág. 140 (1990), expresó:

“En la citada disposición de la Ley Núm. 80, supra, clara e inequívocamente se indica que la compensación a que tiene derecho todo empleado despedido injustificadamente constituye una “indemnización” para resarcir los daños sufridos a consecuencia del despido. Esta indemnización no equivale a una remuneración o salarios por servicios prestados ni constituye un sustituto del sueldo. La suma a que tiene derecho un empleado que ha sido despedido injustificadamente de su empleo al amparo de la Ley Núm. 80, supra, constituye una indemnización, lo que legalmente se define como un resarcimiento de daños y/o perjuicios, razón por la cual la misma no constituye salarios.”

Las Guías para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de marzo de 1976, según enmendada, en la página 49 aclaran.

“Por lo tanto, la indemnización provista por la Ley Núm. 80, supra, para resarcir los daños que provoca el despido injustificado, no está sujeta a descuento alguno de nómina, incluyendo el Seguro Social Federal. Dicha indemnización no tiene el propósito de resarcir exclusivamente los daños económicos causados por el despido. La misma cubre todo tipo de daño causado por el despido incluyendo los sufrimientos y angustias mentales, por lo que no constituye ingreso.” (Subrayado Nuestro).

En nota al calce se refiere el asunto específico de retención de contribuciones a la consideración de los expertos en el Derecho Contributivo al señalar:

“El Lcdo. Genovevo Meléndez Carrucini sostiene la misma posición. Véase Ingresos no Tributables, Exclusiones y Doctrinas”, Págs. 551-558, Año 1994, Instituto de Contribuciones de Puerto Rico, Inc. (Refiérase a la pág. 49).

Por todo lo cual, este Departamento entiende que la indemnización por concepto de la Ley Núm. 80 que reciben los trabajadores no enmarca en el concepto “ingresos”. Por ende, no debe ser objeto de retención de contribuciones sobre ingresos. Resulta pertinente destacar la expresión del Tribunal al adoptar la norma interpretativa en el mencionado caso de Alvira, donde fue claro al resolver que “cualquier interpretación contraria a dicha norma desvirtúa el fin loable que persigue la ley, (refiriéndose a la Ley Núm. 80).

Con relación a la información relacionada sobre posible legislación agradecemos sus comentarios y lo tendremos en cuenta para nuestros comentarios y recomendaciones relacionados con la misma.

Cordialmente,


~~Lcda. María M. Crespo González~~
~~Procuradora del Trabajo~~



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

11 de mayo de 2001

rte
nanos

Consulta Núm. 14890(A)

Estimada señora Castro:

El 25 de abril de 2001 esta Oficina emitió una opinión: Consulta Núm. 14890. La misma fue referida por el Lcdo. Hiram A. Ramírez Rangel, Asesor de Desarrollo Económico de la Oficina de la Gobernadora, que textualmente nos solicitó información sobre si a la "mesada" se le eximía del pago de contribuciones sobre ingresos.

Basada en jurisprudencia vigente, caso civil Alvira Cintrón v. S.K.Laboratories 97 DTS 4.44 (1997), contestamos que a la indemnización pagada bajo la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como Ley de Despido Injustificado, no se le hacen descuentos de clase alguna, debiendo el patrono entregar íntegramente el monto de la indemnización al empleado. El Tribunal Supremo mediante opinión expresó que siendo un pago por indemnización no procedía ningún descuento de nómina, inclusive la retención por contribuciones sobre ingresos. El Tribunal entiende que no procede la retención de las aportaciones sobre la contribución sobre ingresos, debido a que no es un pago por servicios prestados o salario, sino una indemnización.

Debe quedar claro, que la Consulta Núm. 14890 se circunscribe única y exclusivamente a nuestra respuesta sobre la interrogante presentada a nuestra consideración, en cuanto a la retención de contribución sobre ingreso del pago por indemnización (mesada) bajo la Ley Núm. 80, antes citada.

Entendemos que el cierre de la empresa es uno total, en este caso no aplica la Ley Núm. 80, antes citada. Sin embargo, podemos considerar que en el caso de que el patrono voluntariamente conceda una mesada a los empleados tampoco procede los descuentos por nómina, ya que no es un pago por servicios prestados.

Recomendamos que siendo un cierre total de la empresa se comunique con el señor Antonio Esquilin, funcionario de la Administración de Derecho al Trabajo para que éste le informe sobre los beneficios que la ley y los programas le conceden a los empleados afectados por un cierre total de una empresa. Entre estos están, el seguro por desempleo, el servicio de empleo, a través de del Sistema "One Stop Career Center". Además, del Servicio de Acción Rápida, que sirve de enlace entre la empresa y los trabajadores para brindar apoyo a los trabajadores. Igualmente, el señor Esquilin le puede informar sobre los derechos bajo los Programas Federales NAFTA-TAA

Nos reiteramos a sus órdenes para cualquier otra información que entienda necesaria conocer.

Cordialmente,


Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo