



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina del Procurador del Trabajo

Hon. Román M. Velasco González
Secretario del Trabajo

6 de octubre de 2008

REZ, LLP

Consulta Núm. 15650

Estimada licenciada

Acuso recibo de su consulta con fecha del 17 de septiembre de 2008. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

"En nombre de nuestro representado, Chevron Phillips Puerto Rico Core LLC ("Chevron"), solicitamos su opinión sobre la aplicación de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, 29 LPRA §185a *et seq.* ("Ley 80"), según enmendada por Ley Núm. 278 del 15 de agosto de 2008 ("Ley 278") a los pagos a efectuarse por Chevron a sus empleados, según descrito a continuación.

Chevron cerrará operaciones en Puerto Rico. Dicho cierre se hará en tres fases distintas comenzando el 31 de octubre de 2008. Las cesantías del personal se llevarán a cabo siguiendo los criterios establecidos por la Ley Núm. 80; entiéndase antigüedad y/o eficiencia.

Toda vez que el cierre total o parcial de una operación de negocios constituye justa causa para la terminación del empleo, Chevron no tiene que pagar la indemnización provista en la Ley 80 al personal cesanteado. No obstante, Chevron tiene una política interna de cesantía, que aplica cuando el empleado es cesanteado por un cierre o reorganización, que dispone para un pago especial, que incluye una fórmula de compensación basada en el pago de semanas de salario a razón de los años de servicio.

En la medida en que el pago especial por cesantía bajo la política interna de Chevron es un pago voluntario, el mismo se ofrece a cambio de la firma un relevo general a favor de la Compañía. Este documento se le entrega al empleado para su consideración al momento de anunciársele la cesantía. El empleado tiene un periodo de tiempo de al menos 45 días para considerarlo y consultar con un abogado. Entre las reclamaciones que se renuncian en el relevo se encuentra una causa de acción de despido injustificado bajo la Ley 80.

Recientemente se aprobó la Ley 278, la cual enmienda los artículos 7 y 10 de la Ley 80, 29 L.P.R.A. § 185g y j, con el propósito principal de exonerar de la retención y pago de contribución sobre ingresos los pagos especiales por cesantía que un patrono le ofrezca a un empleado que es cesanteado por razón de una reorganización, cierre total o parcial o cambios tecnológicos. En particular, se enmendó los Artículos 7 y 10 para disponer lo siguiente:

"Artículo 7.- Indemnización por despido sin justa causa – Mesada de la compensación e indemnización.


La mesada de la compensación y la indemnización progresiva por cesantía sin justa causa, provista en el Artículo 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, se computará a base del mayor número de horas regulares de trabajo del empleado, durante cualquier período de treinta (30) días naturales consecutivos, dentro del año inmediatamente anterior al despido. En los casos de despidos fundamentados en las razones (d), (e) y (f) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, se considerará como compensación especial toda cuantía de dinero recibida por los obreros producto de la liquidación o cierre de negocios o programas empresariales para compartir ganancias con sus empleados. Estas cuantías en nada afectan el cómputo o derecho a reclamar la compensación y la indemnización progresiva, dispuesta en el Artículo 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada."

"Artículo 10.- Indemnización por despido sin justa causa – Descuentos sobre indemnización, prohibidos

No se hará descuento alguno de nómina sobre la indemnización dispuesta por el Artículo 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, debiendo el patrono entregar íntegramente el monto total de la misma al empleado. Aquella compensación entregada a un obrero por concepto de liquidación o cierre de negocios, o programas empresariales para compartir ganancias con los empleados cuando el despido de éste se fundamente en las razones expuestas en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, estará libre del pago de contribuciones sobre ingresos, pero podrá incluir aquellos otros descuentos acordados por el patrono y el empleado."

[Énfasis nuestro]

El texto de los Artículos 7 y 10, según enmendados, establecen tres nuevas directrices, a saber:

- 
- (1) En los casos de despidos por razón de reorganización, cierre total o parcial o cambios tecnológicos [incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de la Ley 80], cualquier partida de dinero que reciba el empleado por concepto del cierre o a través de un plan de participación de ganancias (*profit sharing plan*), se considerará como una compensación especial.
 - (2) Esta partida de dinero o compensación especial no afectará el cómputo o derecho del empleado a reclamar la indemnización dispuesta en el Artículo 1 de la Ley 80.
 - (3) La partida de dinero o compensación especial entregada a un empleado por concepto del cierre o a través de un plan de participación de ganancias (*profit sharing plan*) cuando la razón del despido sea una reorganización, cierre total o parcial o cambios tecnológicos [incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de la Ley 80] estará libre del pago de contribuciones sobre ingresos, pero podrá incluir aquellos otros descuentos acordados por el patrono y el empleado.

Chevron tiene una serie de interrogantes en relación a estas enmiendas que necesita clarificar con el fin de asegurarse que el pago de una compensación especial a sus empleados cesanteados a cambio de la firma de un relevo cumpla con los requisitos de ley.

- Chevron entiende que el lenguaje en el Artículo 7 enmendado, a los efectos de que la partida de dinero o compensación especial que se le haga a un empleado no afectará el cómputo o derecho del empleado a reclamar la indemnización dispuesta en el Artículo 1 de la Ley 80, no debe interpretarse como que el empleado está impedido de suscribir un acuerdo voluntario relevando al patrono de una causa de acción al amparo de la Ley 80, habiéndose suscrito el mismo luego de la terminación o como resultado de la notificación del despido.

Cónsono con la interpretación que hace Chevron, el Artículo 9 de la Ley 80, 29 L.P.R.A. §185i, dispone que el derecho a la indemnización provista en el Artículo 1 de la Ley, es irrenunciable. No obstante, es una práctica estandarizada entre patronos y empleados pactar acuerdos transaccionales voluntarios; ya sea para finiquitar

cualquier causa de acción bajo las leyes laborales (incluyendo la Ley 80) a cambio del pago completo de la indemnización provista por la Ley 80 o transigir el pago de la indemnización provista por la Ley 80 por una cantidad menor. Como cuestión de hecho, a diario se transigen reclamaciones de despido injustificado en el Negociado de Normas del Departamento del Trabajo por cantidades menores a la dispuesta en la Ley 80.

Por favor indíquenos si la interpretación que hace Chevron es correcta.

- Chevron entiende que la distribución mediante una suma global (*lump sum*) de un plan de participación de ganancias (*profit sharing plan*), y posiblemente de un plan de pensión, cualificado por el Departamento de Hacienda de Puerto Rico que se haga contemporáneo con el pago especial está necesariamente sujeto a la retención del 20% requerida por la sección 1165(b) del Código de Rentas Internas de Puerto Rico, según enmendado, y que no efectuar esta retención expone al Plan y/o a la Compañía y/o al empleado; a menos que el Departamento de Hacienda de Puerto Rico disponga de otra manera.

De igual forma, la compensación especial bajo un programa de cesantía interno, está sujeta a la retención de contribución sobre ingresos requerida por el Código de Rentas Internas de Puerto Rico, y que no efectuar la misma expone al Plan y/o a la Compañía y/o al empleado; a menos que el Departamento de Hacienda de Puerto Rico disponga de otra manera.

El Departamento de Hacienda de Puerto Rico no se ha expresado sobre la interrelación entre la nueva enmienda a la Ley 80 y las disposiciones del Código de Rentas Internas de Puerto Rico. En lo que el Departamento de Hacienda de Puerto Rico expresa su opinión sobre este asunto, Chevron entiende que debe hacer las retenciones de contribución sobre ingresos a estas partidas¹.

Por favor indíquenos si la interpretación que hace Chevron es correcta.

- Chevron entiende que el pago de la compensación especial bajo un plan de cesantía está necesariamente sujeta al pago de seguro social². Las secciones 3101 y 3102 del Código de Rentas Internas Federal requieren la retención de la contribución del seguro social. Estas disposiciones de la ley federal prevalecen sobre cualquier disposición estatal que disponga en contrario.

Por favor indíquenos si la interpretación que hace Chevron es correcta.

- Chevron entiende que el nuevo lenguaje en el Artículo 10 de la Ley 80 que dispone que la partida de dinero o compensación especial estará libre del pago de contribuciones sobre ingresos, pero podrá incluir aquellos otros descuentos acordados por el patrono y el empleado, se refiere a empleados exentos. Y, en el caso de empleados no exentos, se limita a las deducciones legales que de ordinario son requeridas por ley, tales como: contribución sobre ingresos y seguro social; toda vez que la sección 5 de la Ley Núm. 17 del 17 de de abril de 1931, 29 L.P.R.A. § 175, prohíbe a los patronos hacer descuentos o retenciones del salario de un empleado no exento salvo las ahí expresamente permitidas mediante la aprobación previa del Departamento del Trabajo.

Por favor indíquenos si la interpretación que hace Chevron es correcta".

43
La función de la Oficina de la Procuradora del Trabajo es la de emitir opiniones sobre cuestiones de interpretación o aplicación relacionadas a las leyes y reglamentos que administra el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Esta Procuraduría tiene como norma abstenerse de emitir opiniones sobre consultas que pueden ser objeto de investigación, en cualquier momento, por otras oficinas de nuestro Departamento. O aún en aquellas circunstancias

¹ Particularmente considerando que aun cuando la nueva enmienda establece que la partida de dinero que constituye la compensación especial (ya sea con respecto a un plan de participación de ganancias o un plan de cesantías) está libre del pago de contribuciones sobre ingresos (i.e., exenta), no indica que está exenta de la retención, tal como se dispone en cuanto al pago de la indemnización dispuesta en el Artículo 1 de la Ley 80. Por lo tanto, es lógico inferir que la obligación de la retención no fue eliminada.

² En el caso de un plan de participación de ganancias (*profit sharing plan*) cualificado por el Departamento de Hacienda de Puerto Rico, las aportaciones de los empleados al plan están sujetas a la retención de seguro social al momento de la aportación y no al momento de la distribución. Si el plan no está cualificado por el Departamento de Hacienda de Puerto Rico, la retención de seguro social aplica al momento de la distribución.

que, las mismas estén ante la consideración de un organismo administrativo o ante el escrutinio judicial.

Por las razones antes expresadas, estamos imposibilitados de emitir la opinión solicitada.

Cordialmente,



Lcda. Taína E. Matos Santos
Procuradora del Trabajo

Advertencia:

Las opiniones emitidas por esta página no constituyen la posición oficial del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ni de la Oficina del Procurador del Trabajo. El propósito nuestro es el de agilizar las comunicaciones. De usted necesitar un documento oficial deberá someter solicitud por escrito a nuestra oficina para certificar el mismo. Estas opiniones están basadas exclusivamente en los hechos y circunstancias expresadas en su consulta, y se emite a base de la representación, explícita o tácita que usted ha suministrado una descripción completa y justa de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. De existir otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta podría requerir una opinión distinta a la aquí expresada. También, que se encuentre bajo investigación por parte del Negociado de Normas del Trabajo de este Departamento o que se encuentre en litigio con respecto o que requiera cumplimiento con las disposiciones de cualquier ley que administre este Departamento.