



HON. MIGUEL ROMERO  
SECRETARIO

7 de agosto de 2009

**Re: Consulta Núm. 15674 - Sobre Pagos Voluntarios Por Despido Para  
Suplementar Beneficios de Desempleo**

Correspondemos a su comunicación del 6 de julio de 2009 en la cual nos presenta la interrogante relacionada con el interés de su cliente, Catalent Pharma Solutions, de extender a los empleados que puedan ser despedidos en Puerto Rico los mismos beneficios por despido concedidos a trabajadores despedidos en los Estados Unidos.

Para referenciar su situación nos menciona que en dicha jurisdicción "el Servicio de Rentas Interna excluye del término "salario" aquellos pagos periódicos que realiza el patrono a su ex-empleado "por concepto de despido," siempre y cuando se condicione el beneficio a que el empleado sea elegible y de hecho reciba los beneficios de desempleo mientras reciba dichos pagos del patrono. Rev. Rul. 56-249, 1956-1 C.B. 488, según modificado por Rev. Rul. 90-72, 1990-2 C.B. 211; Rev. Rul. 60-330, 1960-2 C.B. 46; CSX Corp. v. U.S., 518 F.3d 1328 (Fed. Cir. 2008). O sea, se considera un mecanismo para "suplementar los beneficios de desempleo." Si el patrono entrega la compensación en un pago único o si los pagos periódicos descalifican al ex-empleado a continuar recibiendo los beneficios de desempleo, no puede mantenerse el programa."

En síntesis su consulta se basa en que se determine "si un empleado que sea elegible a recibir los beneficios por desempleo [puede] continuar recibiendo dichos beneficios de desempleo durante el periodo de tiempo en que su patrono previo le realiza pagos "por razón de su despido," cuando (1) dichos pagos por el patrono se realizan en plazos (en vez de en un solo momento), y (2) el derecho a recibir dichos pagos por razón del despido están condicionado a que el empleado firme relevo de cualquier reclamación contra el patrono y (3) **el empleado tiene que ser elegible y recibir los beneficios por desempleo.**" (Énfasis nuestro)

En lo pertinente, destacamos que con el fin de brindar protección al trabajador puertorriqueño contra el desempleo y sus consecuencias, fue aprobada la Ley de Seguridad en el Empleo de

Puerto Rico<sup>1</sup>. Esta ley, crea el Negociado de Seguridad de Empleo de Puerto Rico, el cual funciona como una subdivisión de nuestra Agencia. Dicho Negociado está compuesto, a su vez, por dos subdivisiones, una de las cuales es la División de Seguro por Desempleo y la otra, la División de Servicios de Empleo.

El propósito de la Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico, antes citada, es similar al de toda legislación de seguridad del 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 ingreso 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 un nuevo empleo.

La *Federal Unemployment Tax Act*<sup>2</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.

La Ley Núm. 74, antes citada, dispone las condiciones para recibir beneficios, las cuales consisten en:

“(a)(1) Elegibilidad para beneficios .—Se considerará que un trabajador asegurado es elegible para recibir y recibirá crédito por semana de espera o 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 reemplazo disponibles, tales como programas de ayuda en la búsqueda de empleo, si el reclamante ha sido identificado como un posible agotador de los beneficios regulares con necesidad de recibir servicios de reemplazo, conforme a los criterios de un perfil de características establecido

<sup>1</sup> Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada.

<sup>2</sup> 26 U.S.C.S, § 3301 et seq.

por el Secretario mediante reglamento, a menos que el Secretario determine que:

- (i) El reclamante ha recibido dichos servicios, o
- (ii) existe una razón justificada para que el reclamante no haya participado de tales servicios.”<sup>3</sup>

En lo pertinente a las descalificaciones, la ley 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<sup>4</sup>:

1. No está apto para trabajar o no está disponible para realizar trabajo adecuado durante dicha semana o;
2. Abandonó un trabajo adecuado voluntariamente y 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 de empleo o;
6. Hubiere hecho falsa declaración con el propósito de obtener o aumentar los beneficios; entre otros.

Se ha indicado que, las causales de descalificación para los beneficios por desempleo generan la mayor cantidad de las controversias que surgen en relación con la Ley de Seguridad de Empleo en Puerto Rico, antes citada. En lo pertinente, Acevedo Colom, A. y Ramos Ruiz, M. en Legislación de Seguridad Social del Trabajo Comentada disponen:

“El propósito de la Ley de Seguridad de Empleo al conceder beneficios económicos es el de brindar un mecanismo provisional de sustento económico a las personas que se encuentran aptas y disponibles para trabajar, que han perdido su empleo, total o parcialmente, por causas ajenas a su voluntad y carecen de otro medio razonable que les brinde ingreso económico. No se trata de una ley de jubilación o de beneficios por incapacidad. Las causales de descalificación tienen el propósito de garantizar que se cumpla el fin para el cual fue aprobada la ley.

Sobre este particular, destacamos que el trabajador desempleado participante del programa, debe registrar semanalmente su condición de desempleado ante el Programa de Seguro por Desempleo. Con el fin de facilitar los procedimientos de las reclamaciones a los servicios del Programa de Seguro por Desempleo, la División de Seguro por Desempleo, ha implantado un Sistema Automatizado de Voz. Se podrá utilizar el sistema para establecer o reabrir una reclamación, obtener información adicional, conocer el último cheque enviado y reclamar semanas.

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

<sup>4</sup> Dichos criterios están contenidos en la Sec. 4 (b) de la Ley Núm. 74, antes citada.

En relación al análisis de la reclamación que presente el trabajador desempleado, es pertinente mencionar que el término **salario** de la Sec. 2 del estatuto, el cual se considera, entre otros, 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>, opera en función de la definición para **empleo**. El estatuto establece que entre otras acepciones éste se considerará 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 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, expresamente 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 a recibir.
- (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)

Es por las razones expuestas que consideramos que su apreciación en relación al subinciso (B) no aplica al caso ante nos, toda vez, que para solicitar desempleo, la persona a causa de su condición no debe estar recibiendo, como norma general, un sueldo. Nótese que el lenguaje que utilizó el legislador, abona a esta interpretación "[e]l 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 a recibir.**"<sup>8</sup> (Énfasis nuestro)

Por otra parte, concurrimos con su apreciación de que el patrono puede acordar entregar varios pagos parciales como una concesión especial aún cuando sea un despido justificado, debido a cambios en la organización, que no requieran estatutariamente una indemnización<sup>9</sup>.

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

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

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

<sup>8</sup> 29 L.P.R.A. § 702 (r)(2)(B).

<sup>9</sup> Véase el artículo 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada. 29 L.P.R.A. sec. 185 (b).

No obstante, al momento de que se inste al empleado a firmar algún tipo de acuerdo transaccional en torno a su despido, dicho pago voluntario<sup>10</sup> y sus plazos correspondientes deben reflejarse en el documento. De manera que la cantidad a recibirse quede exenta de ser considerada ingreso para efectos del seguimiento que el Programa de Seguro por Desempleo le hace al reclamante.

Es necesario destacar que aún cuando la persona resulte elegible para el desempleo, si durante la semana de beneficio que reclama, recibió como ingreso, de cualquier otra índole, más de vez y media lo que se le determinó como beneficio semanal máximo, durante dicha semana podría resultar inelegible, a causa del ingreso adicional. Así pues, aún cuando un reclamante sea elegible en un momento dado y mantenga dicho status por varios periodos, ante su responsabilidad de informar que ha recibido determinada suma, recibirá con respecto a la semana reclamada una cantidad igual a la suma de su beneficio semanal menos aquella parte de sus ingresos (si alguno) con respecto a dicha semana que exceda de la cantidad de dicho beneficio semanal<sup>11</sup>.

Cordialmente,



Diocelyn E. Rivera Díaz  
Procuradora del Trabajo

#### **ADVERTENCIA**

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 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.

---

<sup>10</sup> Recomendamos atender la normativa del Departamento de Hacienda para el tratamiento contributivo de los mismos.

<sup>11</sup> Véase Reglamento Núm. 1223, de 27 de diciembre de 1968, según enmendado; Reglamento Núm. 2 del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Para regular el pago rebeneficios bajo la Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico.