



HON. MIGUEL ROMERO  
SECRETARIO

7 de enero de 2010

### Consulta Núm. 15688

Estimado licenciado Arroyo:

Reciba un cordial saludo de nuestra parte. Corresponдемos a su comunicación, fechada 19 de noviembre de 2009 y recibida en nuestra oficina el lunes 30. En su misiva nos presenta una situación particular surgida entre un cliente suyo y un ex empleado, quien ha reclamado que no se le descuenta Seguro Social de la paga de mesada. Nos presenta, además, unas interrogantes relacionadas con el tratamiento contributivo que se le impartirá a dicho pago.

Sobre el particular, es necesario destacar que los descuentos y exenciones contributivas competen a la jurisdicción del Departamento de Hacienda, por lo que corresponde a dicho organismo el emitir la opinión solicitada. Para su beneficio le remitimos un directorio de las unidades en las que pueden atender lo planteado.

Por otra parte, en relación a su exposición sobre la pertinencia de eximir de cualquier descuento relacionado con el Seguro Social Federal, al pago de la mesada provista por la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como *Ley de Despido Injustificado*, es necesario mencionar que sobre el concepto de la indemnización en casos de despidos sin justa causa el Tribunal Supremo de Puerto Rico se ha expresado en términos de que "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". Véase Alvira Colón v. SK & F Laboratories Co. y Otros, 142 D.P.R. 803 (1997).

Dicha expresión del Tribunal Supremo está basada en el análisis de la legislación que incide sobre los pagos a los empleados, incluyendo el Seguro Social, y la intención de la protección prescrita por el Artículo 10 de la Ley Núm. 80, antes citada, el cual de forma específicamente establece que no se hará descuento alguno de nómina sobre la

indemnización dispuesta por el estatuto, "debiendo el patrono entregar íntegramente el monto total de la misma al empleado"<sup>1</sup>.

Al respecto, destacamos que en variada jurisprudencia del Tribunal Supremo, se ha determinado que la Ley Núm. 80, antes citada, es una de carácter reparador por lo cual debe ser interpretada liberalmente a favor del empleado. Véase Adventist Health System Corp. v. Mercado Ortiz, 2007 TSPR 100 y Hon. Almodóvar Marchany, Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico v. G.P. Industries, Inc., 153 DPR 223 (2001). Así pues, se ha establecido por el Alto Foro que dicho estatuto persigue "brinda[r] a los trabajadores que han sido despedidos sin justa causa la oportunidad de disfrutar de una indemnización que les permita suplir sus necesidades básicas durante el tiempo que les pueda tomar conseguir un nuevo empleo". Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 D.P.R. 364, 375 (2001).

Es necesario destacar que en Robles Ostolaza v. U.P.R., 96 D.P.R. 583 (1968), el Tribunal Supremo interpretó que "las sumas recibidas por concepto de indemnización, por daños no son ganancias y no están sujetas a la contribución sobre ingresos". Así también, a manera ilustrativa es pertinente mencionar que, basado en la jurisprudencia arriba citada, el Tribunal de Apelaciones emitió Sentencia en el caso Edwin García Pérez v. Secretario de Hacienda, KLAN200100885, en la cual determinó que "la indemnización no equivale a remuneración por labores o servicios prestados, así como tampoco es un sustituto de sueldo".

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Lcda. Diocelyn E. Rivera Díaz  
Procuradora del Trabajo

Anejo

*Advertencia:*

*Esta opinión está basada 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*

---

<sup>1</sup> Artículo 10 de la Ley Núm. 80, antes citada.

*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.*