

¿PROCEDE EL DESCUENTO DEL BENEFICIO POR DESEMPLEO A UN BACK PAY?

ARTÍCULO

ILSA M. TORRES CANALES*

Introducción.....	586
I. Pagos por desempleo en Puerto Rico.....	587
II. El <i>back pay</i> como remedio concedido en las vistas adjudicativas.....	589
A. ¿Qué es el <i>back pay</i> ?.....	589
B. Ingresos que pueden ser descontados del <i>back pay</i> en Puerto Rico.....	590
C. Ingresos que no deben ser descontados del <i>back pay</i>	590
D. Descuento de <i>back pay</i> en Estados Unidos.....	592
III. La doctrina de fuente colateral como impedimento para descontar cualquier beneficio recibido por un empleado despedido.....	595
Conclusión.....	597

INTRODUCCIÓN

EL PRESENTE ESCRITO DISCUTE UNA CONTROVERSIA QUE HA GENERADO GRAN debate en el ámbito laboral, pero que, hasta el momento, no ha sido resuelta por el Tribunal Supremo de Puerto Rico (en adelante, “TSPR”) ni por el Tribunal Supremo de los Estados Unidos (en adelante, “Tribunal Supremo federal”). En síntesis, la interrogante es si procede o no el descuento de lo recibido por concepto de beneficios por desempleo de una compensación por pago retroactivo —conocido en inglés como *back pay*— de una reclamación obtenida a favor de un empleado luego de un despido injustificado. Como veremos más adelante, el *back pay* es un remedio otorgado a un empleado que ha sido despedido o destituido sin que medie justa causa. La interrogante planteada surge como resultado de la observación a través de los años de decenas de vistas judiciales y de arbitraje, donde los patronos solicitan que se le descuenten a los trabajadores lo recibido por concepto de los beneficios de desempleo de la cantidad otorgada en *back pay*. Esto es, la cantidad concedida como remedio durante un

* La autora posee un JD de la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico, además de un MAP con concentración en Personal y un BAC con concentración en Relaciones Laborales, ambos también de la Universidad de Puerto Rico. La autora tiene experiencia profesional en las relaciones obrero-patronales desde el 2004.

proceso adjudicativo luego de que el trabajador prevaleciera en una causa de acción laboral, ya sea por despido injustificado, discriminación u otras causas protegidas estatutariamente.

En este artículo se elaboran fundamentos para contestar esta interrogante. En el mismo se expone, además, el derecho aplicable que nos pueda llevar a emitir una contestación lógica, con base en el derecho vigente. Para esto, se discutirá en qué consiste el beneficio del desempleo bajo la Ley Núm. 74-1956, según enmendada, conocida como *Ley de seguridad de empleo de Puerto Rico* (en adelante, “*Ley de desempleo*”),¹ su base en derecho, además de su propósito y función social, para defender que este no constituye un salario devengado del antes empleado, sino un beneficio otorgado bajo una política pública de bien social. También, se definirá qué es un *back pay* y bajo qué parámetros se concede, para argumentar que, siendo este un remedio otorgado en un proceso adjudicativo, existe una diferencia esencial entre este y el beneficio de desempleo; por ende, este último no debe considerarse un salario ya recibido. Para argumentar esta postura, analizaremos la jurisprudencia puertorriqueña para conocer qué se ha establecido sobre los descuentos que se deben hacer a un *back pay*. Adicional, se hará un recorrido en la jurisprudencia federal, para observar cuál ha sido el trato que se le ha dado a esta figura. Una vez analizado lo antes esbozado, emitiremos una conclusión en la que se contestará la interrogante planteada en este artículo.

I. PAGOS POR DESEMPLEO EN PUERTO RICO

Los pagos de beneficios por desempleo se rigen por lo estatuido en la *Ley de desempleo*.² La finalidad de esta Ley es “promover la seguridad de empleos facilitando las oportunidades de trabajo por medio del mantenimiento de un sistema de oficinas públicas de empleo y proveer para el pago de compensación a personas desempleadas por medio de la acumulación de reservas”.³ Además, en la exposición de motivos de dicho estatuto queda enmarcado el interés de la Asamblea Legislativa por atender la problemática producida por el desempleo como un mal social. Sobre el particular, la exposición de motivos de la Ley dispone:

La inseguridad económica producida por el desempleo es una seria amenaza a la salud, seguridad y bienestar del pueblo de Puerto Rico. El desempleo es, por lo tanto, materia de interés e incumbencia general que requiere la adopción por la Asamblea Legislativa de medidas adecuadas tendientes a evitar su desarrollo y a aliviar la carga que el mismo produce y que recae sobre el trabajador desempleado y su familia.⁴

¹ Ley de seguridad de empleo de Puerto Rico, Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, 29 LPR §§ 701-717 (2017 & Supl. 2018).

² *Id.*

³ *Id.* § 701.

⁴ Exposición de motivos, Ley de seguridad de empleo de Puerto Rico, Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, 1956 LPR 329.

Para lograr el fin antes mencionado, la *Ley de desempleo* “establece un fondo especial, distinto y separado de todos los dineros o fondos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, que constituirá un fondo de desempleo y que será administrado por el Secretario [del Trabajo] para los fines de esta ley exclusivamente”.⁵ De igual forma, dispone que las contribuciones pagadas por los patronos aportarán al mantenimiento de dicho fondo.⁶ Según establece la referida Ley:

Las contribuciones con respecto a salarios por empleo se acumularán y serán pagaderas por cada patrono con respecto a cada año natural en que esté sujeto a las disposiciones de [esta ley]. Dichas contribuciones quedarán vencidas y deberán pagarse por cada patrono al Secretario de Hacienda para el Fondo de acuerdo con aquella reglamentación que el Secretario adopte, y las mismas no serán deducidas, ni en todo ni en parte, de los salarios de las personas empleadas por dicho patrono.⁷

Así, una vez que un trabajador queda desempleado, como reclamante, el estatuto le permite presentar una solicitud para que se determine su condición de asegurado.⁸ Dicha solicitud puede ser aprobada o denegada. El beneficio de desempleo solo lo recibirán las personas desempleadas que cualifiquen y cumplan con los requisitos de elegibilidad establecidos en la Ley. Estos requisitos son los siguientes: (1) que se le haya notificado oficialmente su desempleo, (2) que se haya registrado para trabajar con una oficina del servicio de empleo, (3) que se haya registrado para recibir crédito por semana de espera o sometida reclamación por beneficios, según sea el caso, y (4) que, como norma general, participe de los servicios de reemplazo disponibles.⁹ En relación a lo antes mencionado, nuestro TSPR ha expresado que “para cualificar y ser acreedor a recibir los beneficios [del desempleo], el trabajador tiene que . . . (1) haber abandonado su empleo involuntariamente y con justa causa, y (2) estar apto y disponible para trabajar”.¹⁰ El TSPR ha concluido que, por esa razón, “si un trabajador no reúne *uno* de estos requisitos, queda descalificado [para recibir dicho beneficio]”.¹¹

De igual forma, varios paneles del Tribunal de Apelaciones de Puerto Rico (en adelante, “TA”), han esbozado en repetidas ocasiones que “los beneficios que confiere la Ley de Seguridad de Empleo son un derecho adquirido de todo trabajador, que se hace efectivo al perder su empleo”.¹² En la sentencia de *Padilla Vélez v. AAA*,

5 29 LPRA § 710.

6 *Id.* § 708.

7 *Id.*

8 *Id.* § 705(d)(1).

9 *Id.* § 704(a)(1).

10 *Castillo v. Depto. del Trabajo*, 152 DPR 91, 99 (2000).

11 *Id.*

12 *González Piris v. Neg. Seg. Empleo*, KLR201400134, 2014 PR App. LEXIS 1518, en la pág. *7 (TA PR 30 de abril de 2014) (cita omitida); véase también *Padilla Vélez v. AAA*, KLAN201200424, 2012 PR App. LEXIS 2793, en la pág. *21 (TA PR 31 de agosto de 2012); *Cruz Rivera v. Neg. Seg. Empleo*,

el TA expresó que dicho “beneficio lo confiere el gobierno como parte de un seguro pagado por el patrono para sostener al trabajador en la transición a un nuevo empleo, sin convertirse en carga para el Estado”.¹³ Asimismo, el TA ha considerado que “[e]l pago de ese seguro es parte de los emolumentos que gana el trabajador con su esfuerzo y dedicación en el empleo”.¹⁴ Es por esta razón que “el derecho a estos modestos beneficios, recibidos a manera de indemnización, solo pueden ser denegados por justa causa”.¹⁵

II. EL BACK PAY COMO REMEDIO CONCEDIDO EN LAS VISTAS ADJUDICATIVAS

A. ¿Qué es el back pay?

Según Norman Brand, experto en Derecho Laboral, el *back pay*, o paga retroactiva:

[I]s the other essential component of a make whole remedy. The purpose of the back pay is to make the employee whole for the loss sustained by his discharge' and to put him in exactly the same position financially that he would have been in had the discharge not occurred. In addition to making the grievant whole, back pay may serve a public policy of objective deterrence.¹⁶

De tal forma, mediante una sentencia de un tribunal o un laudo, unido a la reinstalación del empleado en su puesto, se le puede otorgar un *back pay* que conllevará el pago de los haberes dejados de devengar.¹⁷ El propósito de dicha paga atrasada es compensar al empleado por la pérdida de salarios que ha tenido como consecuencia de un despido o destitución sin justa causa, una violación del convenio colectivo por el patrón o de otras leyes que protegen al empleado.¹⁸ Distinto al beneficio de los pagos por desempleo discutido anteriormente —cuyo objetivo es ayudar al desempleado en la transición para obtener un nuevo empleo— el propósito principal del remedio del *back pay* “es restaurar al *status quo* económico [de ese empleado]”.¹⁹ Esto último, surge como un remedio otorgado en una vista

KLRA201001126, 2010 PR App. LEXIS 4333, en la pág. *9 (TA PR 22 de diciembre de 2010); Camacho Colón v. Neg. Seg. Empleo, KLRA0600326, 2006 PR App. LEXIS 2425, en la pág. *4 (TA PR 29 de agosto de 2006).

¹³ *Padilla Vélez*, 2012 PR App. LEXIS 2793, en la pág. *21 (*citando a* Castillo v. Depto. del Trabajo, 152 DPR 91 (2000)).

¹⁴ *Id.* (*citando a* Castillo v. Depto. del Trabajo, 152 DPR 91 (2000)).

¹⁵ *Id.* (*citando a* Castillo v. Depto. del Trabajo, 152 DPR 91 (2000)).

¹⁶ COPR v. SPU, 181 DPR 299, 382 (2011) (Fiol Matta, opinión disidente) (*citando a* NORMAN BRAND & MELISSA H. BIREN, DISCIPLINE AND DISCHARGE IN ARBITRATION 469-70 (2da ed. 2008)).

¹⁷ *Id.* en la pág. 383 (Fiol Matta, opinión disidente).

¹⁸ *Id.* (Fiol Matta, opinión disidente).

¹⁹ *Id.* (Fiol Matta, opinión disidente) (citas omitidas).

adjudicativa donde se haya determinado la ilegalidad de un despido y la imposición de la carga sobre el patrono demandado.

B. Ingresos que pueden ser descontados del back pay en Puerto Rico

En *Hernández Badillo v. Municipio de Aguadilla*, el TSPR estableció, mediante opinión, los ingresos que pueden ser descontados del pago de los haberes dejados de percibir —o *back pay*— en casos de reinstalación de empleados públicos destituidos.²⁰ Asimismo, el TSPR sostuvo que se pueden deducir aquellos ingresos obtenidos por el empleado en otros trabajos realizados durante el término que el mismo estuvo cesanteado o destituido del empleo original.²¹ A su vez, resolvió que:

En el ámbito laboral —en la empresa privada— hemos resuelto que los daños concedidos a un obrero, en virtud de la *Ley de Salario Mínimo de 1941*, serán unos *puramente nominales* en aquellos casos en los cuales dicho obrero ha obtenido otro empleo con un salario sustancialmente igual o en casos en que éste tiene otros ingresos, incluyendo los beneficios de seguro social. Incluso, hemos establecido que en aquellas situaciones en que un estatuto autoriza expresamente la reposición con abono de la paga que el obrero hubiese devengado, el patrono podrá deducir *cualquier suma* que el obrero perjudicado hubiese percibido por su trabajo con otros patronos.²²

De lo antes expresado, el TSPR también estableció que solo se descontarán aquellos ingresos provenientes de trabajos realizados con otros patronos, ya sean privados o públicos.²³ Sin embargo, el Foro Máximo estatal aún no se ha expresado sobre si se consideran como ingresos o salarios los pagos obtenidos como parte del beneficio de desempleo y si, por consiguiente, se deberían descontar de la cantidad que el demandado perdidoso tiene que compensar por concepto de *back pay*, producto de su conducta ilegal al despedir injustificadamente al empleado.

Aunque no existe una expresión clara del TSPR sobre este particular, proponemos postrar por un momento nuestra atención en las determinaciones del TA sobre este asunto.

C. Ingresos que no deben ser descontados del back pay

El TA determinó en *Padilla Vélez v. AAA*, que lo recibido por desempleo, “[p]or tratarse de un beneficio permitido por el Estado . . . no debe considerarse como

²⁰ *Hernández Badillo v. Municipio de Aguadilla*, 154 DPR 199, 204 (2001).

²¹ *Id.*

²² *Id.* en las págs. 204-05 (citas omitidas) (*citando a Berríos v. Eastern Sugar Associates*, 85 DPR 119, 130 (1962)).

²³ *Id.* en la pág. 209 (resolviendo que, en casos de empleados públicos despedidos de manera ilegal que hayan “recibido ingresos, por concepto de trabajos obtenidos y realizados durante el periodo que estuvo cesanteado, el patrono podrá deducir dichos ingresos de la cuantía a otorgarse por concepto de salarios dejados de percibir, independientemente de cuál es la fuente de donde provienen los mismos”).

ingreso, el que pueda ser descontando del pago de los haberes dejados de percibir en casos de reinstalación de empleados separados de sus empleos”.²⁴ Además, expresó que el beneficio de desempleo “se trata de un beneficio o una ayuda que recibe el empleado y no de un ingreso generado por este mientras se encontraba desempleado, [por lo] que el mismo no debe ser deducido de los salarios dejados de devengar”.²⁵ Cabe recalcar que a pesar de que el TA no establece precedentes, sus sentencias son altamente persuasivas en nuestra jurisdicción.

También añadimos como fuente persuasiva la Opinión del Secretario de Justicia de Puerto Rico Número 1986-27.²⁶ Ante la petición del exsecretario del Departamento de Recreación y Deportes, el Sr. Leonardo González Rivera, el exsecretario del Departamento de Justicia, el Sr. Héctor Rivera, emitió mediante la Opinión del Secretario de Justicia las siguientes expresiones respecto al mencionado descuento: “[a] tono con el carácter y naturaleza especial de dichos beneficios cabe señalar que los dineros que por ese concepto que se reciban . . . no constituyen a los fines de la *Ley de Contribuciones sobre Ingresos de 1954* ingresos tributables, excluyéndose del cómputo del ingreso bruto”.²⁷ En segundo lugar, estableció que “la ayuda o beneficio a ser concedida está limitada tanto en tiempo como en cantidad” y a que esa persona consiga empleo.²⁸ También añadió que el afectado tiene que hacer gestiones afirmativas para conseguir trabajo.²⁹ En su opinión, el Secretario concluyó que los beneficios en cuestión no constituyen un pago de sueldo ni una sustitución de estos, puesto que estos tampoco cubren el periodo completo del estatus de la persona como desempleada.³⁰ Por ende, el Secretario entendió “que los pagos de beneficios por desempleo efectuados a los empleados cesanteados no les deben ser descontados . . .”.³¹

Como podemos ver, el TA ha expresado que las compensaciones recibidas por motivo de desempleo deben considerarse como beneficios permitidos por el Estado y no como ingresos. La Opinión del Secretario de Justicia sustenta también esta postura. El TA concluyó, entonces, que en aquellos casos donde un empleado lleva una acción contra su patrono por despido injustificado y el tribunal le imponga al patrono el pago del *back pay*, este no puede solicitar que se le deduzca del mismo lo recibido por el beneficio de desempleo.

A continuación, veremos decisiones de los tribunales en el foro federal que han sustentado posturas similares.

²⁴ Padilla Vélez v. AAA, KLAN201200424, 2012 PR App. LEXIS 2793, en las págs. *30-31 (TA PR 31 de agosto de 2012).

²⁵ *Id.* en la pág. *31.

²⁶ Op. Sec. Just. Núm. 1986-27, 1986 WL 1170850 (*citando a* Ley de contribuciones sobre ingresos de 1954, Ley Núm. 91 de 29 de junio de 1954, 13 LPRA § 3022(b)(5) (1976) (derogada 1994)).

²⁷ *Id.*

²⁸ *Id.*

²⁹ *Id.*

³⁰ *Id.*

³¹ *Id.*

D. Descuento de back pay en Estados Unidos

El Tribunal Supremo federal aún no ha determinado de manera explícita si una indemnización por pago atrasado a un empleado cuyo despido se considera injustificado debe reducirse por la cantidad de beneficios recibidos en pagos por desempleo mientras se encuentra desempleado. No obstante, distintos circuitos de la Corte de Apelaciones se han expresado sobre el tema. En términos generales, los tribunales de los diferentes circuitos han llegado a diferentes conclusiones sobre esta controversia. Hay tres determinaciones que se pueden extrapolar de las conclusiones de cada circuito, estas son las siguientes: (1) se puede eliminar del pago retroactivo la cantidad recibida por concepto de beneficios de desempleo; (2) es decisión discrecional del juez de primera instancia deducir los beneficios recibidos por el desempleo del pago retroactivo, y (3) la compensación por desempleo no debe ser descontada de un pago retroactivo.³² Veamos lo que se ha establecido en los diferentes circuitos sobre dicho tema.

En un caso del Undécimo Circuito, *Brown v. A. J. Gerrard Mfg. Co.*, Eddie Charles Brown demandó a A.J. Gerrard Manufacturing amparándose en el Título VII, por haber sido despedido por discriminación racial.³³ Ante esto, el Tribunal de Distrito del Norte de Alabama falló a favor de Brown y ordenó al patrono a pagar el *back pay*. A su vez, ordenó que se descontaran los beneficios recibidos por desempleo de dicho *back pay*. Inconforme, Brown apeló la decisión. Ante esta controversia, el Undécimo Circuito revocó al Tribunal de Distrito del Norte de Alabama. La corte sostuvo que los beneficios de compensación por desempleo recibidos de un fondo estatal no deberían deducirse de un pago retroactivo del Título VII.³⁴ Fundamentó su decisión en que cuando el Congreso enmendó el *National Relations Act* en 1947, el cuerpo encargado de tomar esas determinaciones había seguido la práctica de rechazar la reducción o el descuento de los beneficios colaterales, como lo es la compensación por desempleo.³⁵

Tanto el Séptimo Circuito como el Octavo Circuito de la Corte de Apelaciones han sostenido decisiones similares bajo argumentos cónsonos al esbozado en *Brown*. En *N.L.R.B. v. Marshall Field & Co.*, el Séptimo Circuito determinó que estaba en la discreción de la Junta de Relaciones Laborales decidir en contra de la deducción de los beneficios por desempleo del cesanteado.³⁶ El Octavo Circuito llegó al mismo resultado en *N.L.R.B. v. Brashear Freight Lines*, y reiteró:

[O]ur order could not . . . be interpreted as intending to give the employer, found to be a wrongdoer, the benefit of . . . collateral benefits received by the former

³² *Unemployment compensation as a setoff against back pay*. 11 EMP. REL. TODAY 22 (1984).

³³ *Brown v. A. J. Gerrard Mfg. Co.*, 715 F.2d 1549, 1550 (11th Cir. 1983).

³⁴ *Id.* en la pág. 1551.

³⁵ *Id.* Véase también *N.L.B.R. v. Gullet Gin Co.*, 340 U.S. 361 (1951).

³⁶ *N.L.R.B. v. Marshall Field & Co.*, 129 F.2d 169, 173 (7th Cir. 1942).

employee during his period of unemployment. It is enough that it is permitted to deduct what he earned as wages.³⁷

En *Kauffman v. Sidereal Corp.*, un caso del Noveno Circuito,³⁸ Kauffman había demandado a su patrono por haber sido víctima de represalias luego de que este radicara una queja contra su patrono por alegado discrimen sexual.³⁹ El Tribunal de Distrito de Oregon emitió una sentencia a favor de Kauffman por la suma de \$9,667.70 en *back pay* y \$6,526.00 en honorarios de abogados.⁴⁰ En cuanto a los daños y perjuicios, el Tribunal de Distrito de Oregon no descontó los beneficios recibidos por desempleo.⁴¹ Igualmente, el Noveno Circuito sostuvo que los beneficios de desempleo recibidos por un demandante que prevalece en una acción de discriminación laboral no son considerados como un pago sino beneficios colaterales que no deben ser descontados.⁴² Al igual que en los casos antes reseñados, la Corte de Apelaciones sostuvo su decisión utilizando la determinación del caso *N.L.R.B. v. Gullett Gin*.⁴³ Además, el Noveno Circuito señaló que ni el estatuto ni el historial legislativo abordaban la cuestión de la deducibilidad de los beneficios por desempleo.⁴⁴

Por otra parte, en *Toro v. Sanchez* —caso resuelto en el foro federal para el distrito de Puerto Rico— los demandantes presentaron una moción *in limine* para evitar que se admitiera en un proceso civil prueba de las ayudas sociales recibidas por los demandantes como beneficios obtenidos al haber sido cesanteados.⁴⁵ Alegaron que la evidencia era inadmisibles puesto que los beneficios de compensación por desempleo no eran deducibles “de la cantidad que se les puede otorgar por el pago retroactivo”.⁴⁶

Ante esta controversia, la Corte de Distrito entendió que la moción de los demandantes para excluir evidencia de beneficios de asistencia social procedía.⁴⁷ Para llegar a esta decisión, la corte rechazó el argumento de los demandados de “tratar la compensación por desempleo de forma similar a los ingresos provisionales, con el propósito de mitigar los daños”.⁴⁸ Además, arguyó que “el Tribunal

37 *N.L.R.B. v. Brashear Freight Lines*, 127 F.2d 198, 199 (8th Cir. 1942) (traducción suplida).

38 *Kauffman v. Sidereal Corp.*, 695 F.2d 343 (9th Cir. 1983).

39 *Id.*

40 *Id.*

41 *Id.*

42 *Id.* en la pág. 347.

43 *Id.* en la pág. 347 (citando a *N.L.R.B. v. Gullett Gin*, 340 U.S. 361 (1950)).

44 *Id.*

45 *Toro v. Sanchez*, 141 F. Supp. 2d 195, 196 (D. P.R. 2001).

46 *Id.* en la pág. 196 (traducción suplida).

47 *Id.*

48 *Id.* en la pág. 198 (traducción suplida).

Supremo de los EE. UU. ha establecido que ‘los beneficios recibidos por los empleados en virtud de una ley estatal de compensación por desempleo no eran ganancias’.⁴⁹ La corte expresó que “los pagos no se realizan para descargar ninguna responsabilidad u obligación del demandado-patrono, sino para llevar a cabo una política independiente de mejora social en beneficio de todo el Estado”.⁵⁰ Por todo lo anterior, la Corte de Distrito concluyó lo siguiente:

En vista de lo anterior, concluimos que deducir la compensación por desempleo en realidad hará que el demandado-empleador sea más que total. “Si un empleador que viola la ley puede usar los pagos de compensación por desempleo para compensar su responsabilidad, se coloca en una mejor posición que un empleador que no viola la ley pero aún paga su impuesto de desempleo al estado”. Más aún, permitir que se deduzca de un premio de pago retroactivo sería contrario a la intención detrás de la adopción de este beneficio de bienestar.⁵¹

A través de esta sección, hemos expuesto razones para mostrar la naturaleza del pago por beneficio de desempleo bajo la Ley estatal como política pública del Estado, contrario a la figura del *back pay* como un remedio concedido mediante vista adjudicativa, impuesto como resarcimiento en una causa de acción civil en el contexto de un despido injustificado. Aunque hemos visto como distintos tribunales han aplicado la norma, la realidad es que no existe una *ratio decidendi* uniforme que obligue a todos los tribunales de menor jerarquía a seguir. Es en este vacío de un mandato normativo o jurisprudencial en el que basamos nuestra argumentación de que se comete una injusticia cuando se determina que los pagos recibidos por el beneficio de desempleo pueden deducirse del remedio concedido a favor del empleado cesanteado.

A continuación, veremos la doctrina de fuente colateral como fundamento adicional por el cual entendemos que un patrono que ha sido ordenado a pagar el *back pay* a un empleado está impedido de descontar la cantidad recibida por el demandante por concepto del beneficio de desempleo.

⁴⁹ *Id.* (traducción suplida) (*citando a* Marshall Field & Co. v. Junta Laboral, 318 U.S. 253 (1943)). Sobre este particular, el tribunal de distrito también determinó que “los beneficios de compensación por desempleo se realizan para llevar a cabo una política social independiente y por lo tanto no se consideran deducibles de ‘ganancias provisionales’ de los pagos retroactivos”. *Id.* (traducción suplida) (*citando a* Ley de seguridad de empleo de Puerto Rico, Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, 29 LPRA § 701 (2017 & Supl. 2018)).

⁵⁰ *Id.* en la pág. 199 (traducción suplida).

⁵¹ *Id.* (traducción suplida) (*citando a* Thomas W. Lee, *Deducting Unemployment Compensation and Ending Employment Discrimination: Continuing Conflict*, 43 Emory L.J. 325, 329 (1994)).

III. LA DOCTRINA DE FUENTE COLATERAL COMO IMPEDIMENTO PARA DESCONTAR CUALQUIER BENEFICIO RECIBIDO POR UN EMPLEADO DESPEDIDO

En síntesis, los argumentos principales que se han utilizado en litigios en nuestra jurisdicción local a favor de que se descuente el beneficio por desempleo —o cualquier otro beneficio recibido por el empleado— mientras este estuvo despedido son los siguientes: (1) el argumento sobre si no se descuentan dichos beneficios se está autorizando una doble compensación en violación a la prohibición constitucional consagrada en la sección 10 del artículo VI de la Constitución de Puerto Rico;⁵² (2) la postura de que el no descontar dichos beneficios constituiría una penalidad para el patrono,⁵³ y (3) el planteamiento de que hay que deducir lo recibido para evitar el pago de una cantidad mayor a la que el empleado realmente tiene derecho.⁵⁴ Como discutimos anteriormente, la mayoría de estos planteamientos han sido derrotados en casos similares en algunos circuitos de la Corte de Apelaciones de Estados Unidos.

Por entender que el *back pay* o pago retroactivo es un componente esencial de un remedio que busca compensar a un empleado despedido injustificadamente, esbozamos la postura de que, en nuestra jurisdicción, no se debe permitir que el patrono pueda deducir del *back pay* —al que el empleado tiene derecho— los beneficios obtenidos por la *Ley de desempleo*.⁵⁵ Hacer lo contrario tendría el efecto práctico de permitir reducir la responsabilidad impuesta al patrono por motivo de su conducta ilegal. Con esto en mente, hacemos hincapié en la doctrina de la fuente colateral, según esbozada por el TSPR en *Futurama Import Corp. v. Trans Caribbean*,⁵⁶ y en *Nieves Cruz v. UPR*.⁵⁷

La doctrina de la fuente colateral, como regla general, impide al “causante de un daño . . . deducir del importe de la indemnización [de la cual responde], la compensación o los beneficios que el perjudicado haya recibido de una tercera persona o entidad” no relacionada con el demandado contra el que cayó el fallo.⁵⁸ En el caso *Nieves Cruz v. UPR*, el TSPR reafirmó la referida doctrina y citó lo expuesto por el tratadista Brau del Toro, el cual refiere que esta “se fundamenta en

⁵² CONST. PR art. VI, § 10; véase *Hernández Badillo v. Municipio de Aguadilla*, 154 DPR 199 (2001); véase también *Estrella v. Municipio de Luquillo*, 113 DPR 617 (1982).

⁵³ *Padilla Vélez v. AAA*, KLAN201200424, 2012 PR App. LEXIS 2793, en la pág. *27 (TA PR 31 de agosto de 2012). Nótese que este era el argumento del patrono en el pleito. No obstante, el TA resolvió en contra de este.

⁵⁴ *Id.* en la pág. *13. Nótese que este era el segundo argumento del patrono en el caso. En la sentencia, el TA determinó que no le asistía la razón.

⁵⁵ Ley de seguridad de empleo de Puerto Rico, Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, 29 LPRA §§ 701-717 (2017 & Supl. 2018).

⁵⁶ *Futurama Import Corp. v. Trans Caribbean*, 104 DPR 609 (1976).

⁵⁷ *Nieves Cruz v. UPR*, 151 DPR 150 (2000).

⁵⁸ *Id.* en las págs. 164-65 (citando a *Futurama Import*, 104 DPR en las págs. 611-12).

el principio de que el que causa un daño por su negligencia no debe beneficiarse de lo que el perjudicado haya recibido por la liberalidad de otros ni de los servicios públicos que la comunidad extiende a los necesitados”.⁵⁹ Así también, el TSPR señaló que:

Esta concepción tiene amplio apoyo en la doctrina civilista, que se fundamenta también en que la relación del tercero que concede beneficios al perjudicado es completamente distinta a la que tiene con este el causante de sus daños. El que causa el daño está obligado a indemnizar, mientras que lo concedido por el tercero está abonado por otro título.⁶⁰

El TSPR también ha expresado que bajo la doctrina de la fuente colateral el demandante tendría derecho a recibir su indemnización aun cuando “su patrono u otra persona le haya pagado sus salarios”.⁶¹ Para los propósitos del análisis constitucional, el TSPR ya ha determinado que esto no supone una violación a la prohibición contra la doble compensación de la Constitución de Puerto Rico cuando “[l]os beneficios que ha recibido el demandante surgen de una política social estatal que persigue ayudar [a la persona] . . . [y] que nada tiene que ver con la reparación de daños sufridos . . .”.⁶² Es decir, si la persona recibió alguna indemnización, alguna compensación por algún seguro de vida o personal, o recibió alguna donación familiar o de otras personas, eso no se descuenta del pago de haberes dejados de percibir.⁶³

De igual forma, la corte federal para el distrito de Puerto Rico ha tomado determinaciones similares en el contexto de las deducciones por beneficios recibidos en escenarios donde se solicitan indemnizaciones por daños en acciones por despidos injustificados. En *Toro v. Sanchez*, la corte de distrito determinó que:

[L]a regla de que los beneficios colaterales no se restan de la indemnización por daños y perjuicios del demandante se ha aplicado a los beneficios pagados en virtud de: (1) una póliza de seguro o una asociación de socorro; (2) beneficios de empleo; (3) pagos gratuitos; (4) beneficios de la legislación social tales como la

⁵⁹ *Id.* en la pág. 165 (citando a HERMINIO M. BRAU DEL TORO, LOS DAÑOS Y PERJUICIOS EXTRA CONTRACTUALES EN PUERTO RICO 449 (2da ed. 1980)).

⁶⁰ *Id.* (citando a JAIME SANTOS BRIZ, LA RESPONSABILIDAD CIVIL 275-76 (1993)); véase JOSÉ PUIG BRUTAU, FUNDAMENTOS DE DERECHO CIVIL 198 (1983).

⁶¹ *SLG Ortiz-Alvarado v. Great American*, 182 DPR 48, 75 (2011) (citando a CARLOS IRIZARRY YUNQUÉ, RESPONSABILIDAD CIVIL EXTRA CONTRACTUAL: UN ESTUDIO BASADO EN LAS DECISIONES DEL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO 334 (7ma Ed., 2009)).

⁶² *Nieves Cruz v. UPR*, 151 DPR 150, 166 (2000). En este caso, el pleito giraba en torno a una indemnización por impericia médica. No obstante, el TSPR ha aplicado la doctrina de fuente colateral en otros tipos de pleitos civiles en que se solicitaban indemnizaciones por daños bajo el artículo 1802 del Código Civil de Puerto Rico. CÓD. CIV. PR art. 1802, 31 LPRA § 5141 (2015 & Supl. 2018). Véase por ejemplo, *Futurama Import*, 104 DPR en las págs. 611-12.

⁶³ Véase *Great American*, 182 DPR en la pág. 77 (resolviendo que la ayuda recibida por el Fondo para Servicios contra Enfermedades Catastróficas Remediabiles se trataba de un beneficio colateral que forma parte de la política social del Gobierno de Puerto Rico y que, por ende, una aseguradora estaba obligada a compensar al demandante de todas formas).

seguridad social, el bienestar, las pensiones; y [(5)] beneficios recibidos bajo ciertos actos de jubilación.⁶⁴

El razonamiento detrás de permitir estas protecciones en contra de las deducciones —en este caso, a los cesanteados— responde tanto a fundamentos de política pública como también al principio de justicia de que el responsable de incurrir en daños no debe escapar de las consecuencias de su conducta ilícita por el hecho de que su víctima ha recibido beneficios de una fuente colateral.⁶⁵ La Corte de Distrito en *Toro v. Sanchez* expresó que, aunque ni el Tribunal Supremo federal ni el Primer Circuito de la Corte de Apelaciones han determinado su postura clara sobre el descuento a los salarios dejados de devengar por concepto de *back pay* en indemnizaciones por despido injustificado, no existe tampoco nada que exija a favor del descuento.⁶⁶

Cónsono con ese planteamiento, debemos puntualizar que en la investigación realizada no hemos encontrado ningún estatuto en ley ni jurisprudencia que autorice a descontar lo recibido por concepto del beneficio de desempleo del *back pay* que recibe dicho trabajador una vez prevalece en una causa de acción ante un foro judicial o administrativo. Asimismo, podemos concluir que una vez el empleado prueba que el despido fue injustificado, implica que el patrono ha causado un daño por actuar de manera negligente, causando pérdidas económicas al trabajador. Por ende, por dichas acciones, el patrono debe ser penalizado. Por esta razón entendemos que el *back pay* o el pago retroactivo es un componente esencial de un remedio, que tiene como propósito compensar a ese empleado por la pérdida de salarios que ha incurrido a causa de un despido injustificado, de un discrimen o cualquier otro despido ilegal. Este pretende, a su vez, colocar al empleado exactamente en la misma posición financiera que habría tenido si no se hubiera despedido. El planteamiento antes esbozado cobra fuerza con la doctrina de la fuente colateral, ya que esta impide que el causante de un daño deduzca del importe de la indemnización de la cual responde, los beneficios colaterales que haya recibido el perjudicado cuando provienen de fuentes independientes de aquellos que le agraviaron.

CONCLUSIÓN

De lo antes esbozado, hemos argumentado que va en contra de la política pública de concederle al empleado cesanteadado unos beneficios para ayudarle en su transición a conseguir trabajo el permitir que un patrono pueda liberarse de su responsabilidad por su conducta ilegal al solicitar que se descuenta la indemnización del *back pay* al que el agraviado tiene derecho.

Por entender que el trabajador ha sufrido un daño provocado por la negligencia y actuaciones de su patrono, a este último se le debe impedir que cobre del

⁶⁴ *Toro v. Sanchez*, 141 F. Supp. 2d 195, 196 (D. P.R. 2001) (traducción suplida).

⁶⁵ *Id.*

⁶⁶ *Id.* en la pág. 197.

back pay lo recibido del beneficio de desempleo. Además, dicho patrono también estaría impedido de cobrar la paga retroactiva porque dicho beneficio proviene de una fuente distinta y no de una labor remunerada, como lo sería otro empleo. El hacer lo contrario constituiría una injusticia *de facto*, pues pondría en desventaja al trabajador al restársele el mismo remedio que solicitó y se le concedió en una vista adjudicativa.

De esta forma, no es correcto determinar que los pagos que recibe un cesanteado por motivo de los beneficios por desempleo sean considerados un salario o parte de su ingreso. De conceder esa interpretación, el patrono que cometió una injusticia al despedir a un empleado sin justa causa podría deducir la indemnización para evitar postrar sobre este una carga económica adicional. Dudamos que esta interpretación sea cónsona con la intención de la Asamblea Legislativa en legislar a favor de un beneficio para los cesanteados bajo la *Ley de desempleo*. Como discutimos, el *back pay* se trata de un remedio concedido e impuesto a la parte demandada, producto de un despido injustificado, mientras que el recibo de pagos por los beneficios de desempleo es el producto de una política pública por parte del Estado para ayudar a ese trabajador en la transición de la búsqueda de un nuevo empleo. Así, dicho beneficio no se puede considerar como un ingreso generado por ese trabajador mientras se encontraba desempleado. Además, dicha ayuda está limitada en tiempo, cantidad y condicionada a la regulación que imponga el Estado. Dado a las características particulares de dicho beneficio, concluimos que no constituye un salario sino una herramienta para ayudar a las personas mientras buscan un nuevo empleo y, por tal razón, no se le debe descontar dicho beneficio al empleado despedido que ha sido remediado con que se le pague su *back pay*. Hacer lo contrario, iría en detrimento de la política pública y social que promueve el Estado.

Por los fundamentos antes esbozados, es menester concluir que, por la *Ley del desempleo* otorgar un beneficio con el fin de cumplir con la política pública y social del Estado, que a su vez podría ser aprobado o denegado por la autoridad competente —en conjunto con el hecho de que estos beneficios son de duración incierta, provenientes de una fuente colateral de beneficios— bajo ninguna circunstancia, se debe descontar de la paga retroactiva que reciban los trabajadores cesanteados por concepto de haber ganado los pleitos contra sus patronos.