



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Oficina de la Procuradora del Trabajo

Hon. Román M. Velasco González  
Secretario

19 de agosto de 2008

CONSULTA NÚM. 15644

Acuso recibo de su consulta con fecha del 13 de agosto de 2008. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

*“Ocupamos parte de su valioso tiempo a los fines de respetuosamente solicitar nos oriente con respecto a las disposiciones y alcances de la Ley #17 del 17 de abril de 1931, según enmendada (11 L.P.R.A., secciones 171 a 177), específicamente con respecto a las deducciones que legalmente se pueden llevar a cabo de los salarios de los empleados tomando como base la situación que a continuación exponemos:*

- 45
- 1. Un grupo de empleados de esta compañía se han comunicado con nosotros a los fines de solicitar se les autorice a suscribir contratos con diversas compañías que ofrecen programas suplementarios de planes de salud y seguros de vida mediante aportaciones voluntarias de dichos empleados.*
  - 2. Representantes de dichas compañías a su vez solicitan les autoricemos a venir a ofrecer sus servicios a nuestros empleados, pero condicionado a que se permita llevar a cabo las aportaciones de*

*rigor mediante descuentos por nóminas a cada uno de los empleados interesados.*

3. *Es propio indicar que los empleados de esta compañía gozan del beneficio de planes médicos sufragados por la empresa, pero el interés de éstos es conseguir unos beneficios suplementarios y de seguro de vida adicionales.*

*Nuestra contención para con los empleados y los representantes de dichas compañías ha sido en el sentido de que de conformidad con lo establecido en la Sección 5 (g) de la citada Ley #17 de 1931, se dispone entre otras cosas que para que se pueda autorizar ese tipo de deducción salarial el patrono tiene que aportar una cantidad no menor que la contribuida por el obrero o empleado o sujeto a que dicha deducción haya de ser usada por el patrono para pagar el costo de dicho beneficio.*

*Tomando en consideración el hecho de que la compañía concede a su personal el beneficio de un plan de salud libre de costo para ellos (excepto los deducibles), no contemplamos la alternativa de llevar a cabo ese tipo de deducción salarial toda vez que implicaría una aportación similar a la que individualmente efectúe cada empleado, lo que resultaría oneroso para la empresa; no obstante los representantes de la compañía que ofrece tales servicios alegan que dicha disposición fue enmendada recientemente y ya el patrono no tiene que hacer aportaciones adicionales a los descuentos que autorice sus empleados.*

*Por desconocer si el citado estatuto fue enmendado a esta fecha y ahora el patrono no tiene que equiparar las aportaciones de los empleados, solicitamos la orientación que sobre el particular tenga a bien dispensarnos a los fines de poder proceder en la forma correspondiente."*

Usted nos solicita una opinión relacionada al descuento de salarios conforme lo dispone la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada, conocida como **Ley de Pago de Salarios** y su reglamentación vigente.

El salario es la remuneración que se le paga a un obrero o empleado por hacer para otra persona una labor, un trabajo o un mandato conforme a un contrato o acuerdo. El salario es el ingreso económico esencial devengado por obras, labor o servicios realizados que permite al trabajador satisfacer las necesidades básicas de la vida para él o ella o para su familia.

En toda sociedad civilizada donde se reconoce en toda su extensión y significado el valor de la producción de bienes y servicios de los trabajadores y empleados para el bienestar, disfrute y progreso social, el salario es un bien protegido de la más alta jerarquía social.

En Puerto Rico, en la Sección 16 del Artículo II de nuestra Constitución (Carta de Derecho) la justa reenumeración al obrero por el trabajo, recibe protección muy especial cuando se dispone:

*“se reconoce el derecho del trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable... y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Solo podrá trabajarse en exceso de éste límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley”.*

15  
Esta gran estima social y gran valoración de la necesidad de protección debida al fruto del esfuerzo y el trabajo de los obreros y empleados – el salario – que permite la satisfacción de las necesidades básicas de la vida, se recoge además en la Ley Núm. 17, *según enmendada*, que dispone que la única forma válida y legal en Puerto Rico para el pago de los salarios es el pago mediante moneda de curso legal, ya sea en metálico, mediante cheque fácilmente convertible en moneda o por medio de transferencia electrónica en cuentas bancarias pertenecientes a los empleados u obreros y autorizados expresamente por éstos.

La política pública en Puerto Rico es que el obrero o empleado reciba íntegramente el valor del fruto de su trabajo. Se prohíbe cualquier método, truco o artimaña que reduzca el valor monetario del trabajo – el salario. Como norma, se prohíbe el pago de trabajo realizado mediante el pago en especie o valores análogos tales como el proveer comida, hospedaje, mercadería, valores, certificados de crédito y otros mecanismos similares en sustitución del pago en moneda legal.

Esta política pública, ha permitido a su vez, como mecanismo de excepción y siempre que beneficie al obrero o empleado, que al salario del obrero o empleado, el patrono pueda hacerle ciertas y determinadas deducciones especiales y

específicas bajo ciertas circunstancias particulares que promueven a su vez el interés público.

Así, la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, *según enmendada*, regula las deducciones de salario en Puerto Rico. Esta ley prohíbe en forma general las deducciones de salario por parte del patrono y a tales efectos dispone que ningún patrono podrá descontar ni retener por ningún motivo parte del salario que devenguen los obreros a excepción de aquellos casos que expresamente se exceptúen por la propia Ley Núm. 17, *antes mencionada*, o por cualquier otra ley especial.

Como es de su conocimiento, esta ley está revestida de un enorme interés público por tratarse de un estatuto dirigido a proteger el salario del trabajador. Por esa razón, y a diferencia de otros estatutos de carácter reparador para el trabajador, este Departamento ha interpretado dicha ley en forma restrictiva, ciñéndose estrictamente a lo que su letra expresamente dispone. Así pues, al tratarse de una ley remedial, cuyo propósito es proteger el derecho del trabajador a recibir y disponer del producto de su esfuerzo, íntegramente, debemos interpretar la misma restrictivamente.

Por este medio le informamos que la Ley Núm. 74 de 30 de junio de 1995, añadió un inciso (1) a la Sección 5 de la Ley 17 del 17 de abril de 1931, según enmendada. La enmienda establecida dice así:

*"Sección 5.-Deducciones del Salario Permitidas*

*Salvo en los casos previstos en esta Sección, ningún patrono podrá descontar ni retener por ningún motivo parte del salario que devenguen los obreros y empleados excepto:*

*(a)...*

*(1) Cuando se trate de una contribución del obrero o empleado a cualquier plan que esté sujeto a las disposiciones de la Ley Federal de Seguridad en el Ingreso por Retiro ("Employee Retirement Income Security Act of 1974", conocida como ERISA, por sus siglas en inglés)."*

La importancia de esta sección es que autoriza descuento de nómina para recoger la contribución del empleado sin requerir aportación patronal alguna, siempre y cuando el gran sea uno cubierto por ERISA.

Por su parte ERISA establece estándares mínimos uniformes para garantizar que se establezcan y mantengan los planes de beneficios para empleados de manera justa y en buenas condiciones financieras. Asimismo, los empleadores están obligados a proveer los beneficios prometidos y a satisfacer los requerimientos de ERISA relativos a la administración de planes privados de pensión y bienestar.

El Departamento del Trabajo Federal tiene la jurisdicción principal sobre el ERISA, y exige de las personas y entidades que administran y controlan los fondos de los planes lo siguiente:

- administren los planes para el beneficio exclusivo de los participantes y beneficiarios;
- cumplan con sus deberes de manera prudente y que se abstengan de realizar transacciones con conflictos de intereses expresamente prohibidas por ley;
- cumplan con las limitaciones sobre ciertas inversiones de los planes en títulos valores y bienes del empleador;
- financien los beneficios de conformidad con las disposiciones legales y las normativas de los planes;
- informen y revelen información sobre las operaciones y sobre la condición financiera de los planes al gobierno y a los participantes; y
- entreguen los documentos que se soliciten durante las investigaciones para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales.

45

### **Fuente del Departamento del Trabajo Federal**

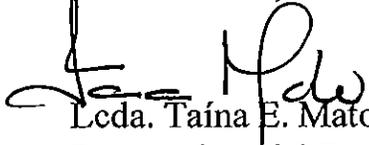
Ahora bien, la Ley Núm. 134 de 28 de septiembre de 2007, y que enmienda la mencionada Ley Núm. 17, *antes citada*, dispone una nueva excepción a los descuentos de nómina. El nuevo inciso (o) dispone que un patrono podrá descontar del salario de su empleado cierta suma determinada de dinero para pagar planes de beneficio individuales, si concurren los requisitos de ley. Si el patrono no aportase cantidad alguna a la cantidad contribuida por el obrero, entonces éste no participará en la selección del seguro o del plan de beneficio, ni

por medio de sus agentes, o por cualquier persona y será opción del patrono acceder a la solicitud de descuento de nómina del obrero o empleado. Por el contrario, si el patrono escoge el plan, entonces será de aplicación las disposiciones del inciso (g) o (l), según fuera el caso.

Adjunto se incluye copia de la Ley Núm. 134 de 28 de septiembre de 2007.

Espero que la información le hay resultado útil. Saludos cordiales.

Cordialmente,

  
Lcda. Taína E. Matos Santos  
Procuradora del Trabajo

Anejo

***Advertencia:***

***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.***



**LexJuris**  
Puerto Rico

---

## Ley Núm. 134 del año 2007

---

(P. de la C. 3274), 2007, ley 134

Para añadir un nuevo inciso (o) en la Sección 5 de la Ley Núm. 17 del 17 de 1931: Ley de pago de Salarios, a los fines de permitir a los empleados que se le descuenta voluntariamente de su salario los pagos de una póliza de seguros individual.  
Ley Núm. 134 de 28 de septiembre de 2007.

Para añadir un nuevo inciso (o) en la Sección 5 de la Ley Núm. 17 del 17 de abril de 1931, según enmendada, a los fines de permitir a los empleados que no son considerados "ejecutivos", "profesionales" ni "administradores" el que se le descuenta voluntariamente de su salario los pagos de una póliza de seguros individual.

### EXPOSICION DE MOTIVOS

La Ley Núm. 17 del 17 de abril de 1931, según enmendada, ha evolucionado según los cambios sociales y económicos en Puerto Rico. El 1 de mayo de 1995 se aprobó la Ley Núm. 74, mediante la cual se autorizó y reguló el pago de salarios mediante cheques de nómina, depósito directo o transferencia electrónica de fondos a la cuenta corriente o de ahorros del empleado. Se permitió, además, el pago de salarios en intervalos de hasta quince días; se autorizó los descuentos de nómina para aportaciones del empleado a cualquier beneficio sujeto a las disposiciones de la Ley Federal de Seguridad en el Ingreso por Retiro (ERISA); y se eximió de las disposiciones de la ley aquellos empleados considerados ejecutivos, administradores y profesionales.

En la realidad económica que vive Puerto Rico, los empleados tienen a su disposición alternativas de productos dirigidos a proteger su seguridad o a la de sus beneficiarios en caso de enfermedad, muerte o incluso para su retiro como lo son las cuentas de retiro individual (IRA), los seguros de cáncer, seguros de vida, seguros por incapacidad, entre otros.

Reconocemos que no todos los patronos privados proveen planes de beneficio para sus empleados lo que obliga a estos a buscar dichos planes de beneficio de manera individual e independiente. El propósito de estos planes individuales es ofrecerle una alternativa de ahorro o beneficio y la protección de ingresos para la persona y/o sus dependientes ante eventos inesperados. De esta manera, la persona no estaría desprovista totalmente de un medio económico, afectando así la estabilidad emocional y económica del núcleo familiar.

Las enmiendas realizadas a la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931 ya contemplan, en el Artículo 5 inciso (k), que se le permita al patrono descontar de su salario una suma determinada que sirva de aportación a una cuenta de retiro individual que puede ser establecida por el propio empleado. Por otra parte, en la enmienda que se llevara a cabo en el 1995 se eximió de las disposiciones de esta ley a una clasificación de empleados, lo que deja en desigualdad de condiciones a todo aquel empleado que labora y cobra por hora, no concediéndole la misma oportunidad de tener un agente facilitador de cobro.

Igualmente, existe disposición de ley que les reconoce esta flexibilidad a los empleados públicos para descuentos de nóminas para los mismos fines.

Cónsono a este principio de apoyar la creación de una seguridad futura para toda la fuerza laboral de Puerto Rico, con el interés de fomentar el ahorro y la planificación futura, esta Asamblea Legislativa estima necesaria enmendar la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931 para hacer accesible dicho proceso para toda la fuerza laboral de manera que se le flexibilice y se facilite el acceso y pronto pago de dichas pólizas para evitar su cancelación o penalidades. De esta manera, y a conveniencia del obrero o empleado, todo aquel patrono que así acceda, podrá servir como un agente facilitador de cobro de dichos pagos mediante descuentos de nómina los cuales serían remitidos a la compañía de seguros que emite la póliza.

***DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:***

Artículo 1.-Se añade un nuevo inciso (o) en la Sección 5 de la Ley Núm. 17 del 17 de abril de 1931, según enmendada, a los fines de que lea como sigue:

“Sección 5.-Pago de Salarios-Deducciones Permitidas

Salvo en los casos previstos en esta Sección, ningún patrono podrá descontar ni retener por ningún motivo parte del salario que devengarán los obreros excepto:

(a) ...

(o) Cuando el obrero o empleado autorizare, por escrito, a su patrono a descontar de su salario determinada suma, para que sirva de contribución o pago a cualquier plan o póliza de seguro, de ahorro, retiro, jubilación, renta vitalicia, vida, accidente, salud y hospitalización; cualquier combinación de estos planes, o cualquier plan de seguro semejante, en beneficio único del obrero o empleado, sus dependientes o beneficiarios y a conveniencia única de éstos. A estos fines, este inciso aplicará y regirá de la siguiente manera:

- (1) Para facilitar los descuentos, tanto de planes de seguros auspiciados por el patrono, como planes de selección individual por parte del empleado. En este último caso, donde el patrono no necesariamente aportará cantidad alguna a la contribuida por el obrero, éste no participará en la selección del seguro o del plan de beneficio, ni por medio de sus agentes, o cualquier otra persona. El patrono no deberá, en forma alguna, inducir o presionar a un empleado con amenaza de perjuicio respecto a las condiciones de su empleo; a los fines de que éste autorice deducciones de su salario para un plan particular. Será opción del patrono acceder a la solicitud de descuento de nómina del obrero o empleado.
- (2) Cuando el obrero o empleado autorizare, por escrito, a su patrono a descontar de su salario determinada suma, para que sirva de contribución o pago de cualquier plan de beneficio individual; el patrono hará los desembolsos según se disponga en dicho plan individual.
- (3) Si el patrono no remitiere la cantidad autorizada por el empleado para el pago de su póliza, incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de las cantidades descontadas y no remitidas. Si el empleado hubiese necesitado de los beneficios de la póliza y la misma le hubiese sido cancelada por falta de pago de parte del patrono, éste responderá por una suma igual al doble del importe de los beneficios de la póliza cancelada.
- (4) Será responsabilidad del obrero o empleado el notificar al plan de beneficio, en caso de que se encuentre en una licencia durante la cual no se le está pagando salario alguno y, por ende, no hay una deducción. En caso de terminación del empleo, la obligación de descuento de nómina cesará inmediatamente y será responsabilidad única y exclusiva del obrero o empleado remitirle los pagos correspondientes a su plan de beneficio.
- (5) El obrero o empleado podrá retirar su autorización de descuento de nómina previa notificación escrita al patrono por lo menos veinte (20) días antes del próximo pago de nómina. Será responsabilidad del obrero o empleado notificarle, por escrito, al plan de beneficio, su decisión de retirar la autorización de descuento de nómina para el pago del plan.

- (6) Esta cláusula no afectará, de manera alguna, las disposiciones sobre deducciones permisibles, contempladas en el inciso (g) de esta Sección.”

Artículo 2.-Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

.....  
*Presidente de la Cámara*

.....  
*Presidente del Senado*

#### **Notas Importantes:**

1. Esta ley es copia de la ley original cuando fue aprobada, no incluye enmiendas posteriores.
2. Presione Aquí para buscar enmiendas posteriores de tener alguna. Debe buscar desde la fecha de esta ley al presente.
3. Presione Aquí para ver la Ley Completa, con sus enmiendas integradas y Actualizada (Socios Solamente)

---

[Presione Aquí para regresar al Menú anterior y seleccionar otra ley.](#)

[Ver Índice por años hasta el presente](#)

[Búsquedas Avanzadas de todas las Leyes Actualizadas y Jurisprudencia \(solo socios\)](#)

---

#### **ADVERTENCIA**

Este documento constituye un documento de las leyes del Estado Libre Asociado de P.R. que está sujeto a los cambios y correcciones del proceso de compilación y publicación oficial de las leyes de Puerto Rico. Su distribución electrónica se hace como un servicio público a la comunidad. Siempre busque leyes posteriores para posibles enmiendas a esta ley.

Visite nuestro [Club de LexJuris de Puerto Rico.](#)

### **LexJuris de Puerto Rico siempre está bajo construcción.**

---

[prudencia](#) | [Información](#) | [Agencias](#) | [AbogadoPR.com](#) | [ProfesionalesPR.com](#) | [Biografías](#) | [Historia](#) | [Pueblos de Puerto Rico](#) | [Servicios](#)  
[idad](#) | [Directorios](#) | [Compras](#) | [Eventos](#) | [Noticias](#) | [Entretenimiento](#) | [Publicaciones CD](#) | [LexJurisBooks](#) | [Revista Jurídica](#) |

© 1996-2007 LexJuris de Puerto Rico - Derechos Reservados

---