



GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

19 de mayo de 2000

**Re: Consulta Núm. 14758**

Nos referimos a su consulta en relación con la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada. Nos informa que usted es geóloga y que trabaja con una empresa de ingeniería ambiental que tiene su oficina matriz en Estados Unidos. Su consulta específica es la siguiente:

Por medio de la presente solicito su consulta y opinión sobre la Reglamentación del Contrato de Trabajo[,] Ley Núm. 17, aprobada el 17 de abril de 1931 y enmendada por la Ley Núm. 6 del 12 de enero de 1983.

Recientemente nuestro patrono le ha solicitado a sus empleados que firmen un documento que indica que [la empresa] se compromete a pagar los cursos iniciales y los cursos "refresher" para aquellos empleados que necesiten certificaciones requeridas para el desempeño de sus tareas. Este documento indica que si el empleado renuncia o es despedido dentro del período del año en que se efectuaron los cursos, el empleado se compromete a reembolsarle a [la empresa] el costo de dicho entrenamiento.

La cantidad adeudada por el empleado, será determinada "prorated" por un período de doce meses y que dicha cantidad podrá ser deducida de la nómina. En la eventualidad que todavía se le deba dinero a [la empresa], el empleado tambi[é]n accede a continuar los pagos hasta que dicha deuda sea cancelada.

En lo que respecta a la Ley Núm. 17, *supra*, los únicos descuentos de nómina que puede hacer el patrono son los que taxativamente dispone la Sección 5 de la ley. En vista de que el propuesto descuento no figura entre los enumerados en la Sección 5, el patrono no puede utilizar el mecanismo de descuento de nómina para este fin.

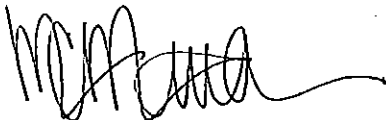
No obstante, es pertinente señalar que esta limitación aplica únicamente a empleados sujetos a las disposiciones de la Ley Núm. 17, *supra*, la cual fue enmendada mas recientemente con la aprobación de la Ley Núm. 74 de 30 de junio de 1995. Como resultado de esa enmienda, se incorporó en la Sección 6 de la ley la siguiente definición de "obrero o empleado":

Se entiende por "obrero o empleado" el que percibe el jornal o salario por su trabajo en cualquier ocupación, con exclusión de ejecutivos, administrativos y profesionales, según estos términos se han definido por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico. [subrayado nuestro]

En su caso particular, de la información suministrada se desprende que usted es una empleada profesional que con toda probabilidad reúne los requisitos para la exención de profesional que dispone el Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo. De ser éste el caso, las restricciones sobre descuentos de nómina serían inaplicables. Sin embargo, uno de los requisitos para la exención de profesional es que el empleado "reciba por sus servicios una compensación fija . . . equivalente a un sueldo semanal no menor de doscientos cincuenta (250) dólares". Naturalmente, cualquier descuento que tenga el efecto de reducir el sueldo del empleado a menos de ese nivel lo haría inelegible para la exención en esa semana, lo cual activaría la prohibición contra tales descuentos que dispone la Ley Núm. 17, *supra*.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán  
Procuradora del Trabajo