



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

3 de julio de 2000

Re: Consulta Núm. 14776

Nos referimos a su consulta en relación con la aplicación de la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada, a su empresa, la cual se dedica al negocio de pólizas de seguros. Su consulta específica es la siguiente:

Le escribo este comunicado para hacerle una consulta. Hemos estado visitando empresas del área con el propósito de ofrecerles nuestros servicios de protección suplementaria de salud. Nos indicaron en un grupo visitado, que la [L]ey 17 proh[i]be el que una empresa utilice [sic] descuentos de nómina a sus empleados a menos que aporte al costo del plan solicitado. No ha sido [é]sa la experiencia que hemos tenido todos estos años y deseamos aclarar la ley con la mayor urgencia posible. Tenemos unos trabajos pendientes con empresas que nos han solicitado discutir la ley en detalle junto con cualquier interpretación que se haya hecho.

Los planes que mercadeamos a empresas para sus empleados son los conocidos como cáncer y enfermedades perniciosas. Estos planes los pagan los empleados a través de un documento autorizando el descuento correspondiente.

Necesito conseguir copia de la [L]ey 17 y cualquier comunicado que ayude en su interpretación. Logramos comunicarnos con la Lcda. [Sylvia] Roldán y el Lcdo. [José] Abreu de la [D]ivisión [L]egal del [D]epartamento del [T]rabajo en San Juan, los cuales nos indicaron que la ley no es como la están interpretando. La pregunta es, ¿puede un patrono hacerles descuentos de nómina a sus empleados para que adquieran voluntariamente un plan de protección suplementario de salud sin que se vean obligados a aportar al costo de estos planes?

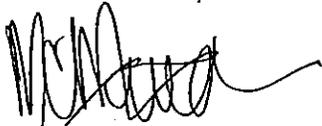
La regla general es que la Ley Núm. 17, *supra*, prohíbe todo descuento de nómina excepto aquellos que taxativamente dispone la Sección 5 de la ley. Conforme a la Sección 5(g), la ley permite descuentos para "cualquier plan o póliza de seguro grupal, de pensión, ahorro, retiro, jubilación, renta vitalicia, vida, accidente y salud, hospitalización, cualquier combinación de estos planes, o cualquier plan semejante de seguro social autorizado por el obrero... siempre que el patrono aporte una cantidad no menor que la contribuida por el obrero y sujeto a que dicha deducción haya de ser usada por el patrono para pagar el costo de dicho beneficio o para los referidos fines".

Por lo tanto, la norma no es meramente que el patrono aporte al plan, sino que "aporte una cantidad no menor que la contribuida por el obrero". Sin embargo, la Ley Núm. 17, *supra*, sufrió una enmienda importante con la aprobación de la Ley Núm. 74 de 30 de junio de 1995, la cual introdujo un nuevo inciso (l) en la Sección 5 de la ley. Mediante este nuevo inciso, se permiten tales descuentos, sin aportación alguna del patrono, "[c]uando 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 E.R.I.S.A., por sus siglas en inglés)."

Conforme a lo anterior, se permitirán tales descuentos sin aportación patronal, por vía de excepción, cuando se trate de un plan cubierto por las disposiciones de E.R.I.S.A. De lo contrario, prevalecerá el requisito de la aportación patronal. Finalmente, y correspondiendo a su petición, adjunto le enviamos copia de la Ley Núm. 17, *supra*.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo

Anejo: Ley Núm. 17