



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

Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo

17 de octubre de 2002

Consulta Número 15042

Nos referimos a su comunicación del 16 de agosto de 2002, la cual lee como sigue:

“Conforme a lo establecido por ley, la porción de deducción del Medic Care es de 1.45% del cheque mensual de cada empleado. Por error involuntario, desde el 22 de enero de 2002, nuestro sistema computarizado dejó de descontar esa porción de pago del cheque de cada uno de nuestros empleados. Sin embargo, nuestra empresa, no habiéndose percatado de esta situación, efectuó el pago correspondiente del Seguro Social y Medic Care durante todo ese periodo.

Por consiguiente, nuestros empleados adeudan a Island Security Services, Inc, la cantidad de \$148,003.88. Nuestro Departamento de Contabilidad, recomendó a que se le notificara por escrito a cada uno de nuestros empleados acerca de la cantidad adeudada, pues estas cantidades varían de acuerdo a lo devengado. El descuento que se ha considerado es entre \$6.000 a \$11.00 bisemanal. Esta acción es cubrir la deuda en adición (Sic) a la deducción regular que se efectúa del Medic Care. Dicha deducción se hará en las

próximas nomina hasta finalizar el año 2002. De esta manera, los empleados no se verán afectados su salario.

Dada esta situación, solicitamos muy respetuosamente su evaluación a esta recomendación. Su pronta atención a este asunto será muy agradecida.

Su consulta está relacionada con la aplicación de la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada, ***Ley de Pagos de Salarios***, específicamente su Sección (5) sobre las Deducciones permitidas por Ley. La Ley Núm. 17 establece que el patrono sólo puede hacer aquellos descuentos de salario que taxativamente dispone la misma Ley Núm. 17, *antes citada*. Las deducciones y aportaciones a los Sistemas de Seguro Social y *Medi Care* son deducciones permitidas en el salario del empleado siempre que exista una relación patrono-empleado.

Su interrogante es si puede descontar del salario de sus empleados la aportación efectuada a estos dos sistemas, que correspondía deducir del pago de salario de sus empleados. La respuesta es que no puede recobrar del salario de sus empleado esas cantidades, por no ser una deducción permitida, según establecidas por Ley Núm. 17. El patrono no puede efectuar el recobro mediante descuento de nómina al salario del empleado.

Debemos aclarar si esta cantidad es recuperable del empleado. El Artículo 1795 del Código Civil de Puerto Rico dispone que “cuando se recibe alguna cosa que no había derecho a cobrar, y que por error ha sido indebidamente entregada, surge la obligación de restituirla”.

La norma de cobro de lo indebido establece el deber de la persona de restituir lo indebidamente cobrado.

Para que proceda el cobro de lo indebidamente pagado es necesario que concurren las siguientes situaciones: que se produzca un pago con la intención de extinguir una obligación; que el pago realizado no tenga una justa causa, o sea, no exista una obligación jurídica entre el que paga y el que cobra; por último, que haya hecho el pago por error y no por mera liberalidad o por cualquier otro concepto.

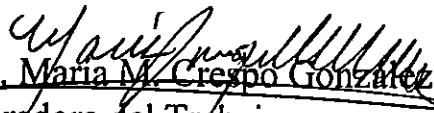
O sea, si el pago de lo indebido fue por error de hecho o de derecho. Sólo uno de ellos, es el que da paso al recobro y es el error de hecho. Se considera que un error de trámite, o sea cuando se comete un “error humano”, es un error de hecho.

Conforme a lo antes expresado, debe determinar si el pago indebido fue un error de hecho o un error de derecho, pero en todo caso, no puede efectuar el recobro mediante descuento de nómina del salario del empleado.

En caso que el pago indebido sea un error de hecho, nada impide que el empleado **voluntariamente** reembolse mediante plan de pago directamente al patrono la cantidad que no se le descontó por error. Es decir, el patrono no puede descontarle del salario al trabajador la cantidad que entienda se pagó por error involuntario. En todo caso, el plan de pago que se establezca para el recobro de la cantidad pagada indebidamente no puede ser confiscatorio del salario pagado por el patrono al empleado.

Esperamos que la información le resulte útil.

Cordialmente,


Lcda., Maria M. Crespo Gonzalez
Procuradora del Trabajo