



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

23 de septiembre de 2002

Consulta Número 15044

Estimad

Nos referimos a su comunicación del 27 de agosto de 2002, la cual lee como sigue:

"Deseamos saber si es aceptable que un patrono sirva como recaudador de primas de seguro de sus empleados. Asumiendo que el empleado lo ha solicitado por escrito al Patrono y ha dado su consentimiento para la deducción de dichas primas del pago de la nómina.

Nos solicita nuestra opinión con relación a la norma aplicable sobre los descuentos de nómina de primas de seguros de sus empleados.

Lo primero que debe tomar en consideración es lo establecido por la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada, *Ley de Pago de Salarios*. La Ley Núm. 17, *antes citada*, es la que rige los descuentos de nómina en Puerto Rico. Como regla general, solamente pueden hacerse aquellos descuentos que específicamente autoriza el Artículo 5 de la Ley Núm. 17.

El Artículo 5 dispone:

“Salvo en los casos previstos en este Artículo, ningún patrono podrá descontar ni retener por ningún motivo parte del salario que devenguen los obreros excepto:

(a)...

(g) Cuando el obrero autorizare *por escrito* a su patrono *a descontar* de su salario, una cantidad estipulada por el obrero o estipulada en un convenio colectivo de trabajo concertado entre un patrono y un representante de sus empleados en una unidad apropiada para la negociación colectiva *como contribución o pago a 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 y por la unión en caso de una organización obrera debidamente certificada o reconocida para negociar colectivamente con el patrono, o autorizado por el obrero y el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, en casos de no existir tal organización obrera debidamente certificada o reconocida, pero en ambos casos en beneficio único de los obreros y los que dependan de los obreros o sus beneficiarios, *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:*

(1) A una compañía de seguros, aceptable a la unión o en su defecto al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, que esté autorizado a operar en Puerto Rico bajo la supervisión del Comisionado de Seguros de Puerto Rico, o

(2) a un banco de fideicomiso, aceptable a la unión o en su defecto al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, y que esté autorizado a operar en Puerto Rico bajo la supervisión del Secretario de Hacienda. Si las deducciones no se usan en la forma anteriormente indicada, no se hará ninguna deducción hasta que el plan o póliza de seguro haya sido aprobado por escrito por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. Todo plan o póliza bajo esta sección se archivará en el Departamento del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico antes de entrar en vigor. No se hará deducción alguna para ningún

plan o seguro que permita que el patrono reciba, tome o retenga para su propio uso y beneficio toda o cualquier parte de la cantidad deducida. Todo plan deberá contener disposiciones adecuadas para permitir el retiro voluntario de cualquier obrero del mismo en forma compatible con la continuación y debido funcionamiento del plan.

(A) Toda compañía de seguros que efectúe negocios de seguros en Puerto Rico en el ramo de seguros de vida, accidente y salud, hospitalización, mediante el *descuento de la prima correspondiente del salario del obrero o empleado*, deberá notificar directamente al obrero y empleado y en la forma más eficaz que determine el Comisionado de Seguros de Puerto Rico mediante reglamento promulgado al efecto el vencimiento o cancelación del seguro con por lo menos veinte (20) días de anticipación a la fecha de expiración del periodo de gracia de su póliza, o certificado respectivo. De no hacerse así, la póliza continuará vigente para todos los efectos, hasta que se cumpla con el requisito de notificación a los empleados. A partir de la fecha de la notificación comenzará a correr el periodo de gracia que dispone el Código de Seguros, en sus disposiciones pertinentes.

(B) Asimismo, toda compañía de seguros que ofrezca los tipos de seguros antes mencionados mediante el descuento de prima de salario, deberá enviar directamente al obrero o empleado la póliza emitida en los casos de pólizas individuales. En el caso de seguros grupales el asegurador remitirá directamente al obrero o empleado un certificado que contenga la siguiente información: ...

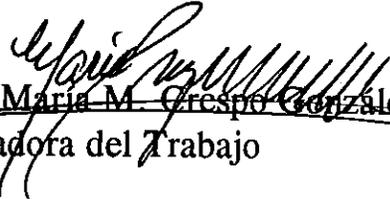
(C) Se dispone que el contenido en este inciso (g) prevalecerá sobre cualquier disposición incompatible del Código de Seguros de Puerto Rico..."

De acuerdo con lo dispuesto en el inciso (g) del Artículo 5 de la Ley Núm. 17, antes citada, es completamente legal que un patrono efectúe los descuentos del salario de los empleados de los pagos de la póliza de seguros, siempre bajo las siguientes circunstancias: (1) que el empleado lo autorice por escrito (2) que el patrono aporte una cantidad no menor que la contribuida por el obrero, (3) y que la compañía de seguros cumpla con las disposiciones de la Ley Núm. 17 en cuanto a las notificaciones.

Finalmente, le incluimos copia de la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada, conocida como Ley de Pago de Salarios.

Esperamos que esta información conteste su interrogante.

Cordialmente,


~~Lcda. María M. Crespo González~~

Procuradora del Trabajo