

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO

DT

Lcdo. Hiram A. Meléndez Rivera
Procurador del Trabajo

Lcda. Lourdes V. Gandarilla Trabal
Lcda. Taína E. Matos Santos
Asesoras Legales

15 de abril de 2004

Consulta Núm. 15260

Nos referimos a su comunicación del 29 de marzo de 2004, la cual lee como sigue:

“ . . . Para su conocimiento nuestra organización es una de consultoría y adiestramiento en varias áreas entre ellas ofrecemos cursos en legislación laboral. En varias ocasiones han salido a la luz varias interrogantes que entendemos no están claras como deseáramos, en la legislación laboral vigente y quisiéramos presentarles a usted dos (2) consultas (ver adjunto) para que en la medida que sea posible clarificarlas y nosotros poder presentar la posición oficial de su departamento, en los distintos adiestramientos y seminarios que ofrecemos a los Generales de Recursos Humanos de PR.

CONSULTA NO. 1

SITUACIÓN

La Ley #17, de 31 de abril de 1931 enmendada (ver adjunto) indica que "al patrono se le permite el pago de jornales y salarios en intervalos de hasta 15 días". Esta concesión es para que pueda ofrecer las opciones de paga semanal, biseñanal o quincenal.

PREGUNTA

*Si al final del periodo de pago seleccionado (semanal, biseñanal o quincenal), la persona que hace o calcula el pago de la nómina encuentra que el registro de los "ponches" de las horas trabajadas no está completo, no se registró en un día en particular o no se puede leer y hay dudas y esto fue por negligencia del empleado. **¿PUEDE EL PATRONO PAGAR LAS HORAS REGISTRADAS CORRECTAMENTE Y PAGAR EN LA PROXIMA NOMINA AQUELLOS "PONCHES" IJM]COMPLETOS O REGISTRADOS ERRÓNEAMENTE?** (Énfasis nuestro.)*

Su ayuda para clarificar esta situación, será apreciada.

Contestación a la Pregunta Número 1 de la Situación Núm. 1

La Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada, conocida como la "Ley de Pago de Salarios" dispone cómo y cuándo realizar el pago de salarios a los empleados. Además, regula los descuentos de nómina en Puerto Rico. El principio general es que el patrono no puede realizar descuento alguno al empleado, excepto aquellos que autorice esta Ley. Específicamente, la Sección 3 de la Ley Núm. 17 dispone que el pago no excederá de intervalos de más de quince (15) días. Este término podría ser menor, pero nunca mayor de quince (15) días.

El patrono tiene discreción para pagarle a sus empleados dentro de esos quince (15) días. De así hacerlo, estará cumpliendo con la Ley Núm. 17 antes mencionada.

La propia Sección 3 de esta Ley establece la siguiente responsabilidad del patrono:

“Sección 3.- Fecha y forma.

El total de los salarios debidos a un obrero o empleado se le pagará en moneda legal de Estados Unidos de América, ya sea en metálico, mediante cheque, depósito directo o transferencia electrónica de fondos, a intervalos que no excederán de hasta quince (15) días. Cuando un obrero o empleado sea retirado o tenga que retirarse del trabajo durante cualquier día de la semana, será obligación del patrono hacerle efectivo el importe del número de días trabajados, no más tarde del próximo día oficial de pago. Todo pago de salario hecho a un obrero o empleado por el patrono mediante mercancías o en otra forma que no sea moneda legal de Estados Unidos de América, ya sea en metálico, mediante cheques, depósito directo o transferencia electrónica de fondos, será nulo.” (Énfasis nuestro.)

Todo patrono será responsable y se expone a una penalidad si violará alguna de las disposiciones de la Ley Núm. 17. La Sección 8 de la Ley Núm. 17 establece lo siguiente con relación a las penalidades:

“Sección 8.- Penalidades.

La infracción a cualesquiera de las disposiciones de esta ley constituirá un delito menos grave (*misdemeanor*). Pero en el caso donde el patrono, a sabiendas de que su negocio será

cerrado, o por cualquier otra razón no haga o habiendo [*sic*] efectuado, retenga indebidamente en su poder los descuentos señalados en esta ley, se castigará con una pena mínima de quinientos (500) dólares o noventa (90) días de cárcel, o ambas penas a discreción del tribunal.

Si la violación consistiese en pagar los salarios o cualquier otro beneficio a los trabajadores mediante cheques y éstos no pudiesen hacerse efectivos por carecer el librador de los fondos necesarios en el banco contra el cual fueren girados, el patrono incurrirá en un delito que acarreará una pena igual al doble de la cantidad por la cual fue girado cada cheque o cinco (5) días de cárcel por cada dólar dejado de pagar, constituyendo cada cheque así girado un delito distinto. Se procederá al archivo de la causa criminal si el patrono, dentro de diez (10) días a partir de la fecha de pago del salario, satisface al obrero a quien adeuda los salarios o beneficios pagados mediante el cheque o cheques las sumas adecuadas por el concepto objeto del pago, más una cantidad igual como liquidación de daños y perjuicios, o si se transige la reclamación por tal concepto entre el trabajador y el patrono con la aprobación del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.” (Énfasis nuestro.)

Tomando como base, las disposiciones de la “Ley de Pago de Salarios” no sería buena práctica de un patrono el retener salarios de empleados, aún cuando tal retención se deba a “aquellos “ponches” incompletos o registrados erróneamente” por el propio empleado, ya que el patrono estaría incumpliendo con lo dispuesto en la Ley Núm. 17. Tal incumplimiento constituiría un delito menos grave. El patrono se expondría a que se presente un recurso judicial en su contra para que cese y desista de tal práctica. Además, podría ser responsable por los daños que su actuación haya causado.

Lo propuesta de atrasar el pago del empleado cuando éste no haya registrado la asistencia o no lo haya hecho correctamente es completamente legal, siempre y cuando el pago de estos salarios no exceda los quince (15) días según lo dispone la Ley Núm. 17.

De otra parte, debemos señalar que aunque no existe nada en la ley que obligue a los empleados a registrar su asistencia, como por ejemplo “el ponche”, la ley sí impone a todo patrono la obligación de guardar récord de las horas trabajadas por cada uno de sus empleados. Por lo que, todo patrono tiene el deber de establecer y operar sistemas de control que considere para registrar y mantener, como evidencia, el registro de asistencia de cada uno de sus empleados. Consideramos que es muy importante, repasar el acuerdo o el contrato de trabajo, el convenio colectivo, si es que lo hubo; además, si la empresa tiene un “manual de normas de empleados”. En caso de que en algunas de las instancias mencionadas se disponga sobre el particular, esa será la norma a seguir siempre que no sea contrario a la ley (específicamente, no afecte el salario del empleado), la moral ni al orden público. De lo contrario, se regirá por el uso y costumbre.

Con relación a este particular, ya en la Consulta Núm. 14130, la entonces Procuradora del Trabajo, licenciada Virgén R. González Delgado, expresó lo siguiente:

“ . . .
Es necesario recalcar que **la ausencia de una disposición de ley que requiera el pago en una fecha específica no releva al patrono de la obligación de conceder un beneficio mayor conforme a los términos de un contrato de trabajo individual, de un convenio colectivo, o de uso y costumbre. . .**” (Énfasis nuestro.)

En caso de que el patrono no hubiese acordado este asunto con sus empleados, le sugerimos que, administrativamente, implemente las normas y establezca los programas que considere más útiles para registrar la asistencia de todos los empleados.

CONSULTA NO. 2

SITUACIÓN

La Ley #17, del 31 de abril de 1931 enmendada, en la sección 5 (g) establece que el patrono debe aportar una cantidad no menor de la contribuida por el obrero para cubrir el pago de un Plan de Salud cualificado, sujeto a que dicha deducción haya de ser usada por el patrono para pagar el costo de dicho beneficio.

PREGUNTA

- 1. ¿SI UN EMPLEADO, AL CUAL EL PATRONO LE APORTA EL 50% DEL COSTO DEL PLAN MEDICO INDIVIDUAL, QUIERE VOLUNTARIAMENTE ACOGERSE AL BENEFICIO DEL PLAN MEDICO FAMILIAR, TIENE QUE APORTAR TAMBIEN EL 50% DEL COSTO DEL PLAN FAMILIAR, PARA PODER DEDUCIRLO DE SU SALARIO?**
- 2. ¿PUEDE CON LA AUTORIZACIÓN POR ESCRITO DEL EMPLEADO PERMITIRSELE QUE SE LE DEDUZCA DE SU SALARIO LA DIFERENCIA DE LO PAGADO POR EL PATRONO POR EL MEDICO INDIVIDUAL Y EL COSTO DEL PLAN FAMILIAR? (Énfasis nuestro.)**

Su ayuda para clarificar esta situación, será apreciada."

Contestación a la Preguntas Número 1 y 2 de la Consulta Núm. 2

Por estar muy interrelacionadas, las Preguntas Número 1 y 2, las contestaremos conjuntamente.

La situación número 2 de su Consulta está relacionada con los descuentos de nómina permitidos por ley en Puerto Rico. La Sección 5 de la Ley Núm. 17 establece que las siguientes son las deducciones permitidas:

“Sección 5.- Deducciones 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 excepto:

(a) . . .

(b) . . .

(c) . . .

(d) . . .

(e) . . .

(f) . . .

(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 existir 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 caso de no existir tal organización obrera debidamente certificada o reconocida, **pero en ambos casos en beneficio único de los obreros y los que dependen 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 haya expedido contrato asegurando a los empleados, la cual esté autorizada para 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, 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 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 período 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 período 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 del 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 por lo menos la siguiente información:

(i) Nombre y dirección del asegurador y de su representante autorizado en Puerto Rico

(ii) Número de la póliza maestra

(iii) Número del certificado

(iv) Protección a que tiene derecho el asegurado.

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

(h)

(i)

(j)

. . . .

(m)”

La Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada, conocida como la "Ley de Pago de Salarios" permite que un patrono provea, mediante contrato, a sus empleados un seguro o plan médico, hospitalario, de vida, entre otros, de forma gratuita, en el cual pague el cien (100) por ciento de su costo. Específicamente, el inciso (g) de la Sección 5 de la Ley Núm. 17 dispone que **el patrono debe aportar "una cantidad no menor que la contribuida por el obrero"**.

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley Núm. 17, la cual es específica, **un patrono podrá descontarle del sueldo a un empleado suyo siempre que aporte, por lo menos, una suma no menor que la contribuida y descontada al empleado para el pago de un plan de seguro grupal, de pensión, ahorro, de vida, accidente y salud y hospitalización, o cualquier combinación de los mismos para beneficio de sus dependientes.** De no ser así y de acuerdo a la Ley Núm. 17, **el descuento de nómina al empleado resultaría ilegal, aún cuando el empleado solicite, voluntariamente, que se le realice tal deducción.**

De igual modo, la Ley federal "Employee Retirement Income Security Act", según enmendada, 29 USC Secs. 1161 y siguientes, conocida por sus siglas en inglés (**ERISA**), específicamente el Título X, Consolidated Omnibus Budget Amendment Act of 1985, (**COBRA**) regula estos tipos de situaciones. Esta Ley es de **jurisdicción exclusiva de varias agencias federales**, entre éstas, el Departamento del Trabajo Federal (Pension and Welfare Benefit Administration) **con relación a los planes de salud de empleados del sector privado**; el Departamento del Tesoro, que es la agencia encargada de promulgar los reglamentos sobre las disposiciones de

COBRA relacionados a la elegibilidad y primas. Ambos comparten jurisdicción para hacer cumplir estas disposiciones. **“ERISA” no obliga a los patronos a proveer beneficios de planes médicos a sus empleados.**

Le sugerimos que, también consulte con la “Pension and Welfare Benefit Administration” en la siguiente dirección:

Pension and Welfare Benefit Administration
Federal Department of Labor
8040 Peters Road
Building H, Suite 104
Plantation, Miami, Florida 33324
Tel. (954) 424-4022

Esperamos que la información antes brindada le sea de utilidad.

Cordialmente,


Lcdo. Hiram Meléndez Rivera
Procurador del Trabajo

ep/LVGT