



Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
Oficina del Procurador del Trabajo

Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, LLM  
Procurador del Trabajo

Asesoras: Lcda. Lourdes V. Gandarilla Trabal  
Lcda. Taina E. Matos Santos

17 de enero de 2005

Sra. Aurilyn Zambrana Gómez  
Centro de Beneficios  
Hewitt Associates, LLC  
P.O Box 194926  
San Juan PR. 00919-4926

**Consulta Número 15346**

Estimada señora Zambrana:

Nos referimos a su comunicación del 3 de mayo de 2053, la cual lee como sigue:

*“Hewitt Associates es una firma de consultoría de Recursos Humanos dedicada, entre otras cosas, a la administración de beneficios para empresas privadas. Hemos sido líderes en administración de beneficios por más de 50 años y nuestros clientes pertenecen a diferentes sectores de la industria privada.*

*A tono con los adelantos tecnológicos, muchas compañías han comenzado a utilizar Internet y/o Centros de Servicio al Cliente. Como parte de nuestros servicios, ofrecemos un Centro de Servicio al Cliente para los empleados de las compañías que nos han contratado. Este Centro tiene como objetivo que los empleados de salud y bienestar por teléfono o Internet. Hewitt administra beneficios tales como planes médicos y seguros de vida e incapacidad, entre otros. En muchas ocasiones dichas transacciones podrían representar cambios que a su vez impactarían las deducciones de los empleados participantes.*

*A base de lo establecido en el Reglamento Número 7 y la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, enmendada, que reglamenta el contrato de*

*trabajo y garantiza el salario del obrero, todo empleado deberá autorizar por escrito cualquier deducción permitida, entre las que claramente se encuentran planes de salud y bienestar como los antes mencionados. Nuestro servicio provee la facilidad de hacer transacciones electrónicas o por teléfono que son realizadas por el empleado sin que necesariamente medie una autorización escrita. Por lo tanto, solicitamos al Departamento su opinión oficial sobre este tipo de práctica, que definitivamente se ha generalizado en nuestro país.*

En su consulta, usted nos solicita que opinemos sobre el procedimiento de su compañía para hacer unas transacciones electrónicas que podrían afectar el salario de los empleados.

La Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, *según enmendada*, regula las deducciones de salario en Puerto Rico. Esta ley prohíbe en forma general las deducciones de salario por parte del patrono y a tales efectos dispone que ningún patrono podrá descontar ni retener por ningún motivo parte del salario que devenguen los obreros a excepción de aquellos casos que expresamente se exceptúen por la propia Ley Núm. 17, *antes mencionada*, o por cualquier otra ley especial. **Estos descuentos de nomina tienen que ser consentidos por el obrero por escrito.**

El salario permite la satisfacción de las necesidades básicas de la vida, es de gran estima social y gran valoración de la necesidad de protección debida al fruto del esfuerzo y el trabajo de los obreros y empleados se recoge en la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931 *según enmendada*. Esta Ley dispone que la única forma válida y legal en Puerto Rico para el pago de los salarios es el pago mediante moneda de curso legal, ya sea en metálico, mediante cheque fácilmente convertible en moneda o por medio de transferencia electrónica en cuentas bancarias pertenecientes a los empleados u obreros y autorizados expresamente por éstos.

La política pública en Puerto Rico es que el obrero o empleado reciba íntegramente el valor del fruto de su trabajo. Se prohíbe cualquier método, truco o artimaña que reduzca el valor monetario del trabajo – el salario. Como norma, se prohíbe el pago de trabajo realizado mediante el pago en especie o valores análogos tales como el proveer comida, hospedaje, mercadería, valores, certificados de crédito y otros mecanismos similares en sustitución del pago en moneda legal.

Esta política pública, ha permitido a su vez, como mecanismo de excepción y siempre que beneficie al obrero o empleado, que al salario del obrero o empleado, el patrono pueda hacerle ciertas y determinadas deducciones especiales y específicas bajo ciertas circunstancias particulares que promueven a su vez el interés público.

Como es de su conocimiento, esta ley está revestida de un enorme interés público por tratarse de un estatuto dirigido a proteger el salario del trabajador. Por esa razón, este Departamento ha interpretado dicha ley en forma restrictiva, ciñéndose estrictamente a lo que su letra expresamente dispone. Así pues, al tratarse de una ley remedial, cuyo propósito es proteger el derecho del trabajador a recibir y disponer del producto de su esfuerzo, íntegramente, debemos interpretar la misma restrictivamente.

En resumen, para el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos el procedimiento que su compañía desea establecer no cumple con los requisitos establecidos en la ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931. Todo aquel empleado que desee voluntariamente tener sus beneficios por Internet o teléfono **debe consentir por escrito cualquier cambio que afecte su salario.**

Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresadas en su consulta, y se emite a base de la representación, explícita o tácita que usted ha suministrado una descripción completa y justa de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. De existir otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta podría requerir una opinión distinta a la aquí expresada. También, que se encuentre bajo investigación por parte del Negociado de Normas del Trabajo de este Departamento o que se encuentre en litigio con respecto o que requiera cumplimiento con las disposiciones de cualquier ley que administre este Departamento.

Esperamos que esta información conteste sus interrogantes.

Solidariamente,



Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, LLM  
Procurador del Trabajo