



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

Asesora: Lcda. Taina E. Matos Santos

14 de noviembre de 2005

Consulta Núm. 15408

Nos referimos a su consulta del 24 de octubre de 2005 el cual lee como sigue:

“Por este medio deseo solicitar una opinión en cuanto a la aportación económica de parte de los patronos a planes de salud que le proveen a sus empleados. Como es de su conocimiento este es un beneficio totalmente voluntario de parte de los patronos.

Mi duda surge ante el contenido del Art. 5 inciso (g) de la Ley 17 del 17 de abril de 1931, según enmendada, el mismo dispone y citamos:

“(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 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...”(Énfasis suplido).

De la lectura del artículo anterior se podría interpretar que los patronos que deseen descontar del salario o sueldo de los empleados la aportación que éstos hacen al plan no podrán hacer descuentos mayores al 50% de la prima mensual del plan. Pero a la misma vez, me encuentro escéptica con dicha posible interpretación por que no todos los patronos que ofrecen este tipo de beneficio pueden asumir el 50% de la prima y de tampoco poderse deducir más de un 50% de la prima a los empleados podría tener el efecto de que los empleados no paguen el exceso del 50% y un beneficio tan necesario como ésta desaparezca en muchas empresas.

Esta es una preocupación genuina que me ha surgido y como abogada laboral y Profesora de la Clínica Laboral de la Clínica de Asistencia Legal de la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico me gustaría que se me aclarara la interpretación que el Departamento del Trabajo tiene sobre dicha disposición legal. Esto me permitiría ofrecerle la información correcta a mis clientes y estudiantes.

Nos solicita que comentemos sobre la Ley 17 del 17 de abril de 1931, según enmendada, particularmente en cuanto a la aportación económica de parte de los patronos a planes de salud que le provee a sus empleados.

La Ley establece los siguiente en cuanto a las 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:

(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 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.

La Ley Núm. 74 de 30 de junio de 1995 añadió un inciso (1) a la Sección 5 de la Ley 17 del 17 de abril de 1931, según enmendada. La enmienda establecida dice así:

- (a) ...
- 1)** Cuando 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 ERISA, por sus siglas en inglés).

La importancia de esta sección es que autoriza descuento de nómina para recoger la contribución del empleado sin requerir aportación patronal alguna, siempre y cuando el plan sea uno cubierto por ERISA.

Por su parte ERISA establece estándares mínimos uniformes para garantizar que se establezcan y mantengan los planes de beneficios para empleados de manera justa y en buenas condiciones financieras. Asimismo, los empleadores están obligados a proveer los beneficios prometidos y a satisfacer los requerimientos de ERISA relativos a la administración de planes privados de pensión y bienestar.

El Departamento del Trabajo Federal tiene la jurisdicción principal sobre el ERISA, y exige de las personas y entidades que administran y controlan los fondos de los planes lo siguiente:

- administren los planes para el beneficio exclusivo de los participantes y beneficiarios;
- cumplan con sus deberes de manera prudente y que se abstengan de realizar transacciones con conflictos de intereses expresamente prohibidas por ley;
- cumplan con las limitaciones sobre ciertas inversiones de los planes en títulos valores y bienes del empleador;
- financien los beneficios de conformidad con las disposiciones legales y las normativas de los planes;
- informen y revelen información sobre las operaciones y sobre la condición financiera de los planes al gobierno y a los participantes; y
- entreguen los documentos que se soliciten durante las investigaciones para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales.

Fuente del Departamento del Trabajo Federal

Finalmente, ha sido reiteradamente la posición del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos que el salario es la remuneración que se le paga a un obrero o empleado por hacer para otra persona una labor, un trabajo o un mandato conforme a un contrato o acuerdo. El salario es el ingreso económico esencial devengado por obras, labor o servicios realizados que permite al trabajador satisfacer las necesidades básicas de la vida para él o ella o para su familia.

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. 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, y a diferencia de otros estatutos de carácter reparador para el trabajador, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ha interpretado dicha ley en forma restrictiva, ciñéndose estrictamente a lo que su letra expresamente dispone.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Solidariamente,

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and flourishes, positioned above the printed name.

Félix Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo.