



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

15 de junio de 2006

1  
1 682

**Consulta numero 15451**

Estimado señor Laboy:

Nos referimos a su comunicación del 8 de junio de 2006, la cual lee como sigue:

*“Yo trabajo actualmente como contralor de una institución sin fines de lucro en el área oeste de Mayagüez. Anteriormente trabajé para empresas comerciales y manufactureras.*

*Hace alrededor de tres años, mientras era contralor de una compañía muy reconocida en Puerto Rico, me encontré con la situación de que la compañía tuvo que aportar el 50% del costo total de la cubierta del plan médico seleccionada por el empleado. En otras palabras, si el empleado escogía el plan individual básico la compañía pagaba el 50% del básico pero, si el empleado elegía un plan familiar con dental, la compañía se veía obligada a pagar el 50% del costo total de todo ese plan, tanto el individual como el de familia y dental.*

*Hoy me alegan que la Ley 17, sección 5, inciso G, dice que el patrono, para poder retener, tiene la obligación de aportar el 50% del costo del plan médico individual. O sea, que si el empleado escoge un plan familiar más dental, la diferencia en costo la tiene que aportar el empleado y no el patrono.*

*También me lleve la sorpresa de que un abogado del área de Mayagüez nos asesoró diciéndonos que cuando el patrono regala al empleado una aportación para el plan médico la misma puede ser por cualquier cantidad y no el 50% del costo del plan médico individual y menos aún el 50% de una cubierta familiar.*

*Imagine que confusión. Por esta razón le escribo solicitándole, muy respetuosamente me ofrezca su opinión sobre como debe ser la interpretación la ley número 17.*

En su consulta, usted nos solicita que opinemos sobre el procedimiento para aportación de plan médico.

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.**

Una de las excepciones a la ley es la que usted cita en su consulta. La sección 5 inciso (G) esta sección dice: 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:**

(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...

No existe disposición legal en nuestro estado de derecho que obligue a un patrono a proveerle un plan médico a los trabajadores. Pero si le provee un plan al trabajador tiene que cumplir con lo dispuesto en la sección antes citada. Esta disposición establece como condición para recaudar las primas mediante descuento de nómina que el patrono aporte una cantidad no menor que la contribuida por el obrero.

No obstante, si el trabajador tiene un plan médico al cual hace aportaciones directas y el cual no es provisto por el patrono, ni se hacen descuentos de nómina, el patrono pudiera aportar la cantidad que estime necesaria sin tener que cumplir con lo dispuesto en la ley antes citada. Las aportaciones hechas por el patrono a este plan médico son beneficios marginales del empleado, el cual no puede ser acreditado como parte de su salario.

Esperamos que esta información conteste sus interrogantes.

Solidariamente,



Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez  
Procurador del Trabajo