



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Oficina del Procurador del Trabajo

Hon. Román M. Velasco González  
Secretario

11 de abril de 2007

ervices, Inc.

Consulta 15541

Acusamos recibo de su consulta de 28 de marzo de 2007. En la misma usted nos presenta la siguientes situación conforme al texto de su carta:

*“Como consultores en la administración de recursos humanos, representamos a nuestro cliente, quien para todos los efectos legales es un patrono. Nuestro cliente descuenta de la nómina de los empleados una partida para pagar un seguro de vida. Cabe señalar que nuestro cliente descuenta el dinero correspondiente y lo remite a la aseguradora, sin que el patrono aporte ninguna cantidad. Como es de su conocimiento, la legislación aplicable a los descuentos de nómina es la Ley Número 17 del 17 de abril de 1931, según enmendada. Dicha ley es la ley que regula las formas y manera de cómo realizar el pago a los empleados. A pesar de considerables enmiendas, continua vigente en la actualidad. Como usted sabe, esta Ley, por tratarse de un estatuto que está revestido de un interés público especial en protección del valor del trabajo del obrero, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ha sido extremadamente celoso en la administración y defensa de sus postulados.*”

*Esta ley regula la forma de pago de salarios en Puerto Rico. Dispone que los salarios adeudados por el patrono a un empleado se pagarán en moneda legal de los Estados Unidos de América, ya sea en metálico, mediante cheque, depósito directo o transferencia electrónica de fondos, a intervalos que no excederán de quince (15) días.*

*El establecimiento de un sistema de pago mediante depósito directo o transferencia electrónica se hará sobre una base voluntaria y con la autorización previa del empleado, haciéndose efectivo al mismo día de pago, en el banco que haya seleccionado el empleado. El patrono entregará a cada empleado un comprobante demostrativo del salario depositado o transferido, luego de haberse realizado las deducciones autorizadas por ley, en la correspondiente cuenta de cheques o de ahorro. Los costos relacionados con el sistema de pago de salarios mediante depósito directo o transferencia electrónica serán asumidos en su totalidad por el patrono.*

*El patrono tiene la discreción para determinar si el pago de los salarios de sus empleados se realizará semanal, bisemanal o quincenalmente. También tiene discreción para determinar si el pago se hará en efectivo o mediante cheque.*

*Conforme a la letra de la ley, cuando el patrono pague los salarios de sus empleados mediante cheques y éstos no pudiesen hacerse efectivos porque carece de los fondos necesarios en el banco contra el cual éstos fueron girados, o porque se ha cerrado la cuenta de banco, los empleados afectados podrán presentar una querrela ante el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para que éste requiera al patrono la prestación de una fianza, aprobada por el Comisionado de Seguros, para asegurar el pago de los salarios de los empleados. Estas medidas remediativas se impondrán después de una vista. La duración máxima de una orden de esta naturaleza será de dos (2) años. El requisito de la fianza o cualquier otra medida protectora a ser decretada por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos será sin perjuicio de cualquier otra penalidad o remedio que disponga la ley.*

*Por otro lado, y relacionado al caso que nos ocupa, la ley dispone que el patrono no podrá descontar ni retener parte del salario que devengan los empleados, excepto en casos específicos provistos por*

*la propia Ley Número 18, supra. Asimismo, nos inquieta nuestro cliente descuenta cantidades de los pagos por conceptos no autorizados por ley.*

*A los fines de conocer la intención del legislador al aprobar la Ley Número 17, antes citada, reproducimos la parte de la misma que establece lo siguiente:*

***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) Toda compañía de seguros que efectúe negocios de seguros en Puerto Rico en la rama 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..."*

Usted nos solicita una opinión relacionada al descuento de salarios conforme lo dispone la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada, conocida como "Ley de Pago de Salarios" y su reglamentación vigente.

El salario es la renumeración 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.

En toda sociedad civilizada donde se reconoce en toda su extensión y significado el valor de la producción de bienes y servicios de los trabajadores y empleados para el bienestar, disfrute y progreso social, el salario es un bien protegido de la más alta jerarquía social.

En Puerto Rico, en la Sección 16 del Artículo II de nuestra Constitución (Carta de Derecho) la justa renumeración al obrero por el trabajo, recibe protección muy especial cuando se dispone:

*"se reconoce el derecho del trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable... y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Solo podrá trabajarse en exceso de éste límite diario, mediante compensación extraordinaria*

*que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley”.*

Esta gran estima social y gran valoración de la necesidad de protección debida al fruto del esfuerzo y el trabajo de los obreros y empleados – el salario – que permite la satisfacción de las necesidades básicas de la vida, se recoge además en la Ley Núm. 17, *según enmendada*, que 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.

Así, 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.

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, 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.

Al realizar un estudio de su consulta en la cual su cliente, el cual se denomina como patrono, efectúa descuentos de la nómina de sus empleados una partida para pagar un seguro de vida. Nos informa que patrono descuenta el dinero correspondiente sin que el patrono aporte ninguna cantidad.

Por este medio le informamos que 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:

Sección 5.-Deducciones del Salario 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 y empleados excepto:

(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 gran 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**

Si el plan de seguros no está cubierto por ERISA, entonces como usted señala en su misiva, y si el patrono no aporta cantidad alguna para el pago de la prima de estos seguros, no puede descontar del pago adeudado a los empleados de la nómina para pagar la póliza correspondiente. El así hacerlo sería un descuento ilegal y estaría sujeto a las penalidades correspondientes.

Confirmando nuestra posición en este tema le informamos que el mismo ha sido discutido en varias ocasiones en la Asamblea Legislativa. Más aún, se discutió y fue rechazado por nuestros legisladores en la enmienda a la Ley Núm. 17, antes citada, Ley Núm. 74 de 1 de julio de 1995. Véase Historial Legislativo de la Ley Núm. 74, de 1 de julio de 1995 y la ponencia del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Asimismo, durante este periodo legislativo se presentó el P. de la C. 1549 a fin de enmendar la Ley núm. 17, antes citada, con el propósito de permitir al patrono el

descontar del salario del empleado los pagos de una póliza de seguros sin la necesidad de la aportación patronal. Este proyecto fue derrotado en las vistas públicas y luego de un informe negativo que emitió la Comisión de gobierno y asuntos Laborales del Senado de Puerto Rico no recomendando la aprobación de la medida.

Por otra parte, existen algunos seguros que no tienen las garantías que provee la ley federal ERISA, esos seguros pueden ser adquiridos por los trabajadores que así lo desean con pagos directos al plan sin la necesidad de descuento de salario. Esa oportunidad le brinda al trabajador utilizar su mejor criterio para el uso de sus recursos económicos.

Finalmente, le informamos que esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados 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.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Félix J. Bartolomei Rodríguez  
Procurador del Trabajo