



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

Hon. Román M. Velasco González  
Secretario del Trabajo

3 de diciembre de 2007

OS  
NC.

**Consulta Núm. 15602**

E

Acuso recibo de su consulta con fecha del 14 de noviembre de 2007. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

*“El 28 de septiembre de 2007 se firmó la Ley Núm. 134 para añadir un nuevo inciso (o) en la Sección 5 de la Ley Núm. 17 del 17 de abril de 1931. Me crea confusión la Núm. 6, que lee: “Esta cláusula no afectará de manera alguna las disposiciones sobre deducciones permisibles contempladas en el inciso (g) de esta sección”. Cuando voy al inciso (g) indica: “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”.*

*¿Qué quieren decir? ¿Qué las aportaciones continúan o ya no hay que hacer aportaciones de parte del patrono? ¿En qué casos hay que hacer aportaciones y en que casos no?*

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.

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 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**

Ahora bien, la Ley Núm. 134 de 28 de septiembre de 2007, y que enmienda la mencionada Ley Núm. 17, antes citada, dispone una nueva excepción a los descuentos de nómina. El nuevo inciso (o) dispone que un patrono podrá descontar del salario de su empleado cierta suma determinada de dinero para pagar planes de beneficio individuales, si concurren los requisitos de ley. Si el patrono no aportase cantidad alguna a la cantidad contribuida por el obrero, entonces éste no participará en la selección del seguro o del plan de beneficio, ni por medio de sus agentes, o por cualquier persona y será opción del patrono acceder a la solicitud de descuento de nómina del obrero o empleado. Por el contrario, si el patrono escoge el plan, entonces será de aplicación las disposiciones del inciso (g) o (l), según fuera el caso.

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