



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE  
PUERTO RICO

Departamento del Trabajo  
y Recursos Humanos

12 de septiembre de 2013

Consulta Núm. 15770

Estimado señor

Hacemos referencia a su consulta recibida el 18 de julio de 2013. En la misma, se nos indica lo siguiente:

*"Esta consulta tiene el propósito de determinar si nuestro cliente (en adelante, 'compañía') le puede pedir a sus empleados que donen una cantidad de dinero fija de su sueldo todos los meses para aportar a una de tres fundaciones que guardan relación con la Compañía sin requerir la aprobación del Secretario del Trabajo. Debido a que existen distintas leyes aplicables a empleados exentos y no-exentos, he dividido el análisis a base de ambas calificaciones. A los empleados no-exentos le[s] aplica la Ley de Salarios e Indemnizaciones, Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada, 29 L.P.R.A. § 171, et seq. ( en adelante 'Ley 17') y a los empleados exentos les aplica las disposiciones sobre Deducciones Improcedentes del Reglamento Federal.*

[...]

*Según antes mencionado, la Ley 17 no aplica a empleados exentos. La única disposición relevante a éstos identificada es la Sección 541.603 del Reglamento Federal del Trabajo. Esta define y delimita las exenciones de los empleados ejecutivos, administrativos, profesionales, informáticos y vendedores, y regula los efectos de deducciones indebidas a los salarios fijos de los empleados exentos. A estos efectos, en su inciso (a) establece que 'an employer who makes improper deductions from salary shall lose the exemption if the facts demonstrate that the employer did not intend to pay employees on a salary basis'. De conformidad con el inciso (d) de la misma sección, los patronos deben considerar la posibilidad de establecer una política escrita que prohíba las deducciones salariales inadecuadas, incluyendo un mecanismo de denuncia y de reembolso a los empleados por los descuentos indebidos.*



*Deducciones hechas con el consentimiento de los empleados exentos, no se considerarán deducciones indebidas, por lo que no conllevarán la pérdida de la exención. A tales efectos, se recomienda hacer constar el consentimiento por escrito del personal exento a deducciones para aportar a entidades benéficas.*

### III. CONCLUSIÓN

*A nuestro mejor entender, toda vez que se cumpla con las especificaciones provistas en esta investigación, la Compañía le puede proponer a sus empleados, exentos y no-exentos, que donen una cantidad de dinero fija de su sueldo los meses para aportar a una de tres fundaciones que se relacionan a la Compañía.*

*Agradeceremos una respuesta con la determinación de su oficina para asegurarnos que la Compañía no tiene que llenar y someter los formularios NNT12, NT12A, NNT13 ni necesita la aprobación del Secretario del Trabajo para incurrir en la práctica descrita. ..."<sup>1</sup>*

Comenzamos nuestro análisis invocando la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como *Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos*, la cual establece que, como organismo público, estamos llamados a patrocinar y alentar los intereses y el bienestar de los trabajadores de Puerto Rico; así como laborar por mejorar sus condiciones de vida y de trabajo, y promover sus oportunidades para obtener empleos lucrativos. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) tiene, además, la responsabilidad ministerial de propiciar la paz laboral e implantar, desarrollar y coordinar la política pública y los programas dirigidos a la formación y capacitación de los recursos humanos indispensables para cubrir las necesidades del sector laboral.

La Oficina de la Procuradora del Trabajo, la cual está adscrita a la Oficina del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, se abstendrá de emitir opiniones en reclamaciones o asuntos que estén, o que pudieran estar, en el presente o en el futuro, ante la consideración de un organismo administrativo, o ante el escrutinio judicial, o que puedan ser objeto de investigación o adjudicación, en cualquier momento por el DTRH. Tampoco se emitirá una opinión basada en hechos asumidos.

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, hecha por usted. Entendemos que usted ha suministrado una descripción completa, real e imparcial de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. Si existe otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta, el mismo podría cambiar la opinión aquí expresada.

En relación a su consulta, 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

---

<sup>1</sup> Notas al calce omitidas.

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 devenga un obrero a excepción de aquellos casos que expresamente se establecen en el referido estatuto, o por cualquier otra ley especial.<sup>2</sup> Estos descuentos de nómina tienen que ser consentidos por el empleado por escrito. Es política pública en Puerto Rico que el 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.<sup>3</sup>

Esta Oficina ha señalado que la Ley Núm. 17, *supra*, está revestida de un enorme interés público por tratarse de un estatuto dirigido a proteger el salario del trabajador.<sup>4</sup> Por esa razón, el DTRH ha interpretado la mencionada legislación en forma restrictiva, ciñéndose estrictamente a lo que su letra 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 de la manera más favorable para éstos.<sup>5</sup>

La Sección 2 de la Ley Núm. 17, *supra*, prohíbe a los patronos imponerle restricciones a sus empleados de cómo han de gastar su salario. La referida disposición establece que:

Se prohíbe a los patronos imponer, directa o indirectamente, por sí o por sus mandatarios, como condición expresa o tácita para la admisión del obrero, estipulaciones relativas al lugar en donde, o al modo cómo deberá el obrero gastar su salario, en todo o en parte, ni otras que le obliguen a habitar en las propiedades del patrono(énfasis nuestro). También está prohibido al patrono o a sus mandatarios, despedir al obrero por haber gastado su salario, en todo o en parte, en un lugar, de un modo o con una persona determinada, o porque no habite en propiedad del patrono o su mandatario.<sup>6</sup>

La Ley Núm. 7 de 22 de septiembre de 1980, enmendó la sección 5 de la Ley Núm. 17, *supra*, a los efectos de concederle a los empleados de la empresa privada la opción de autorizar, voluntariamente y por escrito a su patrono a descontar de su salario una suma para contribuir a instituciones benéficas del país, o a las escuelas de la comunidad adscritas al Departamento de Educación.<sup>7</sup> El descuento no excederá el tres (3%) por ciento del sueldo anual del empleado deducidos mensualmente de forma proporcional. La referida sección dispone que, ninguna institución que reciba alguna asignación legislativa podrá utilizar el mecanismo de descuento de nómina provisto en ésta. No obstante, esta sección, no impide que estas agrupaciones reciban fondos de una entidad intermedia que obtenga los mismos a través del sistema de descuentos de nóminas.<sup>8</sup>

---

<sup>2</sup> Véase Consulta Núm. 15537 emitida por el Procurador del Trabajo (28 de marzo de 2007).

<sup>3</sup> *Id.*

<sup>4</sup> *Id.*

<sup>5</sup> *Id.*

<sup>6</sup> 29 L.P.R.A. sec. 172.

<sup>7</sup> 29 L.P.R.A. sec. 175(j).

<sup>8</sup> 29 L.P.R.A. sec. 175(j) (1).

*DL*

El sistema de descuento de nóminas establecido en la Ley Núm. 17, *supra*, no es obligatorio, pero todo patrono que acceda a ello, deberá permitir al empleado que pueda revocar o modificar en cualquier momento la autorización concedida mediante notificación escrita al patrono con por lo menos quince días de anticipación a la fecha en que éste desee hacer cesar los descuentos para donativos.<sup>9</sup> Además, el estatuto dispone que:

Todo patrono que despida o suspenda a un empleado, o discrimine en cualquier forma o amenace cometer contra él cualquiera de tales actos por negarse a que le descuenten de su salario determinadas sumas de dinero para ser donadas a instituciones benéficas incurrirá en responsabilidad civil por suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o ex empleado; o por una suma no menor de cincuenta dólares (\$50) ni mayor de mil dólares (\$1,000), a discreción del tribunal, si no se pudieren determinar daños pecuniarios o el doble de éstos fuere inferior a la suma de cincuenta dólares (\$50); o por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o ex empleado y una suma adicional que no excederá de mil dólares (\$1,000), a discreción del tribunal(énfasis nuestro).

Se presumirá que cualquiera de los actos mencionados en la sección precedente obedece a que el empleado o ex empleado no ha autorizado a que se le descuenten de su salario determinadas sumas de dinero para ser donadas a instituciones benéficas cuando el patrono haya realizado el acto sin justa causa o dentro de tres (3) meses antes o de seis (6) meses después de haberse efectuado cualquier donación. Esta presunción será de carácter controvertible. Todo patrono que actúe de la forma anteriormente expuesta incurrirá en delito menos grave con pena máxima de seis (6) meses de reclusión o multa que no excederá de quinientos dólares (\$500) o ambas penas a discreción del tribunal.<sup>10</sup>

Debemos señalar que para efectos de la Sección 5 de la Ley Núm. 17, *supra*, el término instituciones benéficas:

Significa e incluye aquellas organizaciones registradas en el Departamento de Estado como organizaciones sin fines de lucro, organizadas bajo las leyes de Puerto Rico, exentas del pago de contribuciones sobre ingresos bajo las disposiciones de la sec. 8501 del Título 13 provisto por el Secretario de Hacienda y exentas del pago de contribuciones sobre ingresos por el Código de Rentas Internas del Gobierno Federal. Las instituciones benéficas deben de prestar servicios de salud, bienestar social, recreación, rehabilitación o prevención en beneficio al pueblo en forma directa. Deben de contar con un sistema de contabilidad adecuado, un reglamento, tener la licencia exigida por el departamento gubernamental correspondiente que exige el Gobierno

---

<sup>9</sup> 29 L.P.R.A. sec 175(j)(3).

<sup>10</sup> 29 L.P.R.A. sec 175(j)(5).

de Puerto Rico para prestar los servicios ofrecidos y recibir una auditoría anual de sus libros financieros realizada por un contador público autorizado bajo las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.<sup>11</sup>

Aunque la Ley Núm. 17, *supra*, excluye de su aplicación a ejecutivos, administradores y profesionales, según estos términos fueron definidos por la Junta de Salario Mínimo.<sup>12</sup> Es importante aclarar que la aplicación de los descuentos autorizados en la sección 5 de este estatuto, no distingue entre empleados exentos y no exentos. La referida disposición establece que:

"A los fines de esta cláusula los siguientes términos tendrán los significados que a continuación se expresan:

(A) Empleado: Significa e incluye a los empleados de la empresa privada, cuyo salario anual sea de seis mil (\$6,000.00) dólares o más".<sup>13</sup>

El Reglamento Número 2761, *Reglamento para Regular los Descuentos de Nóminas a Empleados de la Empresa Privada para Beneficio de Instituciones Benéficas*, define salario como: "compensación por hora, semana o por cualquier otro periodo de tiempo que devenga un trabajador, incluyendo los ejecutivos, profesionales y administradores."<sup>14</sup>

La referida normativa dispone que ningún patrono podrá hacer descuentos para ser entregados a instituciones benéficas o entidades intermedias hasta que el Secretario de Hacienda certifique que la misma, le ha sometido un informe de su estado financiero certificado por un contador público autorizado indicando que éste se ajusta a las prácticas normales de contabilidad.<sup>15</sup> El reglamento establece que la autorización para estos descuentos deberá hacerse por escrito bajo la firma del empleado. El formulario autorizando los descuentos deberá contener la siguiente información:

1. Nombre del empleado.
2. Suma que se autoriza descontarse.
3. La entidad o entidades entre las cuales deberá distribuirse la aportación del empleado, así como la proporción en que deberá distribuirse.
4. Fecha en que vencerá la autorización de descuentos, la cual no podrá ser con posterioridad al día 31 de diciembre de 1981.<sup>16</sup>

<sup>11</sup> 29 L.P.R.A. sec. 175(j)(5).

<sup>12</sup> 29 L.P.R.A. sec 176.

<sup>13</sup> 29 L.P.R.A. sec. 175(j)(7)(A).

<sup>14</sup> Artículo 2, Definiciones, Reglamento Núm. 2761.

<sup>15</sup> Artículo 3, Reglamento Núm. 2761.

<sup>16</sup> El Reglamento Núm. 2828, enmendó el Reglamento para Regular los Descuentos de Nóminas a Empleados de la Empresa Privada para Beneficio de Instituciones Benéficas, para extender su vigencia hasta el 30 de junio de 1982 o hasta cualquier otra fecha posterior que en el futuro se dispusiere por ley.

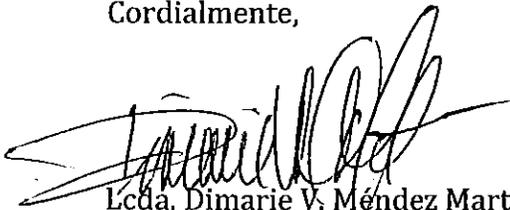
El Artículo 6 del Reglamento Núm. 2761 señala que ningún patrono instará a trabajador o empleado alguno a que autorice o que no autorice descuentos bajo la Ley Núm. 17, *supra*, ni podrá requerir a sus empleados a permanecer fuera de sus horas de trabajo en ningún lugar para escuchar agentes de entidad benéfica alguna. Por su parte el Artículo 7 establece que todo patrono que haga descuentos a sus empleados deberá:

- a. Anotar en la nómina los descuentos de salarios hechos a cada trabajador, así como las instituciones, federaciones o agrupaciones de instituciones y entidades intermedias a que están destinadas las sumas descontadas.
- b. Remesar en los primeros cinco (5) días de cada mes a las entidades benéficas, o entidades intermedias correspondientes, las sumas descontadas a sus empleados al amparo de la Ley durante el mes anterior.

Es por las razones antes expresadas que entendemos que la Compañía puede proponerle (no obligar) a sus empleados exentos y no exentos que donen a las fundaciones una cantidad fija, la cual no podrá exceder del tres por ciento de su salario, según dispuesto por la sección 5 de Ley Núm. 17, *supra*. Como mencionamos anteriormente la política pública promulgada por la referida legislación consiste en que el obrero reciba íntegramente el valor de su trabajo. Por lo que para que estas deducciones sean válidas es imperativo que el empleado otorgue su consentimiento libre y voluntariamente. Debemos hacer hincapié en que el referido consentimiento a los descuentos no puede ser impuesto como una condición de trabajo. Para cumplir con el propósito contenido en la Ley Núm. 17, *supra* y el Reglamento Núm.2761, es necesario que ese consentimiento se evidencie por escrito mediante el cumplimiento de las obligaciones que le imponen al patrono los artículos 4, 6 y 7 del Reglamento Núm. 2761. Por lo que entendemos que es imperativo que la compañía llene y someta los formularios requeridos.

Esperamos que la información provista le sea de utilidad.

Cordialmente,



Lcda. Dimarie V. Méndez Martinó  
Procuradora del Trabajo