



GOBIERNO DE PUERTO RICO

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

Hon. Carlos J. Saavedra Gutiérrez
Secretario

10 de noviembre de 2017

OPINIÓN DEL SECRETARIO NÚM. 2017-002

A: **FUNCIONARIOS DEL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS Y AL PÚBLICO EN GENERAL**

ASUNTO: **DESCUENTOS DE NÓMINA PERMITIDOS DURANTE LA EMERGENCIA CREADA POR EL PASO DE UN HURACÁN**

Luego del paso de los huracanes Irma y María, hemos sido consultados por patronos sobre las deducciones de nómina permitidas durante el periodo de emergencia causado por estos fenómenos naturales. A fin de velar por el cumplimiento de las leyes laborales, proteger los derechos de los trabajadores y orientar al sector patronal, esta Opinión del Secretario expone la interpretación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) sobre la legislación laboral aplicable a los descuentos de salario para reembolsar productos o servicios adquiridos por patronos para el uso de sus empleados con el objetivo de que estos atiendan el estado de emergencia que atraviesa Puerto Rico. En esta Opinión atenderemos las deducciones permitidas del salario de los empleados exentos y los no exentos.

Esta Opinión se emite al amparo de la autoridad conferida al Secretario para dirigir y administrar el DTRH y velar por el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo. Véase Secciones 3 y 5 de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, *Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico*, 29 LPRA secs. 306 y 308.¹

La Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada, conocida como *Ley de Pago de Salarios* (Ley Núm. 17), en síntesis, regula lo relacionado al pago de salarios; prohíbe que

¹ Este escrito recoge únicamente la interpretación del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos sobre las disposiciones legales aquí citadas, por lo que no constituye una opinión legal respecto a casos particulares.



OFICINA DEL SECRETARIO

los patronos impongan la forma en que los trabajadores gasten el mismo; establece los intervalos y formas de pago aceptadas; enumera las deducciones de salario permitidas en Puerto Rico; e, impone penalidades en caso de incumplimiento. Aunque el estatuto es de carácter general, sus disposiciones no aplican a aquellos empleados clasificados como ejecutivos, administradores y profesionales bajo el *Fair Labor Standards Act* o el Reglamento del DTRH Núm. 7082, titulado *Reglamento Núm. 13 – Quinta Revisión (2005)*, comúnmente conocidos como *empleados exentos*. Véase Sección 6 de la Ley Núm. 17, 29 LPR sec. 176.

La Ley Núm. 17 dispone que los salarios adeudados por el patrono a un obrero se pagarán en moneda legal de Estados Unidos, ya sea en metálico, cheque, depósito directo, transferencia electrónica o créditos a una tarjeta recargable de nómina, en intervalos que no excederán de quince (15) días. Véase Secciones 1 y 3 de la Ley Núm. 17, 29 LPR secs. 171 y 173. Por otro lado, será nulo todo pago de salario hecho por el patrono a un empleado mediante mercancías o en otra forma que no sean las antes mencionadas. Íd. Es decir, se prohíbe el pago en especie o valores análogos, tales como la remuneración con comida, hospedaje, gasolina, artículos, servicios u otros mecanismos similares que sustituyan el pago en moneda legal.

Además, la Ley Núm. 17 prohíbe en forma general las deducciones de salario por parte del patrono y, a tales efectos, dispone, en lo pertinente, que “ningún patrono podrá descontar ni retener por ningún motivo parte del salario que devengarán los obreros”. Sección 5 de la Ley Núm. 17, 29 LPR sec. 175. Por esa razón, provee una lista sumamente restrictiva y específica de excepciones a la prohibición general de deducciones de salario. Íd. Según la Sección 5 de esta Ley, los descuentos permitidos están sujetos a las particularidades que establece la Ley, como regla general tienen que ser autorizados por el obrero por **escrito** y, en resumen, son **exclusivamente** para los siguientes propósitos:

- (a) Pago de cuota a cualquier asociación organizada de acuerdo con la Ley Núm. 152 de 9 de mayo de 1942, y dedicada a la prestación de servicios hospitalarios;
- (b) Compra de bonos de ahorro emitidos por el Gobierno de Estados Unidos o de Puerto Rico;
- (c) Compra de acciones y pago de deudas que tenga el obrero en cualquier cooperativa organizada de acuerdo a las leyes de Puerto Rico;
- (d) Pago de cuotas de una unión de negociación colectiva;
- (e) Para los obreros de la industria azucarera, el pago del costo de los almuerzos que no exceda de un dólar (\$1.00) por almuerzo;
- (f) Compra de acciones y pago de deudas que tenga el obrero en cualquier cooperativa de crédito organizada de acuerdo con la *Ley Federal de Cooperativas de Crédito de 1934*;
- (g) 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, siempre que el patrono aporte una cantidad no menor que la contribuida por el obrero;

- (h) Para los servidores públicos, el pago al Sistema de Retiro aplicable;
- (i) Pago de un anticipo que le haya hecho el patrono al obrero en moneda legal de Estados Unidos que no exceda de su salario semanal; además, este descuento no podrá exceder del total de la suma adelantada y, como excepción, no requiere la autorización por escrito del obrero;
- (j) Contribuir a instituciones benéficas del país o a las escuelas de la comunidad adscritas al Departamento de Educación, o ambas;
- (k) Aportación a una cuenta de retiro individual;
- (l) Contribución 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 por sus siglas en inglés como ERISA), para la cual, como excepción, la Ley Núm. 17 tampoco requiere consentimiento escrito del obrero;
- (m) Pagos para deudas contributivas del obrero con el Departamento de Hacienda;
- (n) Compra voluntaria de acciones emitidas por la corporación o compañía para la cual trabaja;
- (o) Contribución o pago a cualquier plan o póliza de seguro, de ahorro, retiro, jubilación, renta vitalicia, vida, accidente, salud y hospitalización, cualquier combinación de estos planes, o cualquier plan de seguro semejante; y,
- (p) Aportación a las campañas de recaudación de fondos de la Universidad de Puerto Rico o cualesquiera de los colegios de educación superior y universidades públicas o privadas de Puerto Rico organizadas como instituciones sin fines de lucro y debidamente acreditadas a nivel universitario, registradas en el Departamento de Estado y establecidas en Puerto Rico.

Con la aprobación de la Ley Núm. 17 se quería dejar atrás los tiempos del jornalero que se le pagaba con moneda acuñada por el hacendado, la cual solo podía canjearse o redimirse por bienes en la caseta de cambio del patrono. Véase Nazario v. Lámparas Quesadas Sales Corp., 99 DPR 450, 453-454 (1970). Esta legislación, de carácter remedial, provee una protección importante para los trabajadores, toda vez que les garantiza absoluta independencia en el manejo de su salario. Además, “cuando el legislador se ha manifestado con un lenguaje claro e inequívoco, el texto de la ley es la expresión por excelencia de toda intención legislativa”. Spyder Media v. Mun. de San Juan, 194 DPR 547, 555 (2016) (citando a Báez Rodríguez et al. v. E.L.A., 179 DPR 231, 245 (2010)). Es decir, el DTRH no puede elucubrar excepciones a la prohibición de deducciones salariales cuando el legislador no las permitió, incluso en situaciones de emergencia.

Los empleados no exentos son aquellos que, entre otras cosas, son compensados por hora trabajada, tienen derecho al pago de horas extras y, en general, están protegidos por la legislación protectora del trabajo. Véase Opinión del Secretario Núm. 2017-001 de 17 de octubre de 2017. En cuanto a estos empleados y según discutido, todo patrono que desee hacer descuentos al salario de sus empleados no exentos deberá atenerse estrictamente lo dispuesto en la Ley Núm. 17.

Por lo tanto, un patrono que adquiere bienes o servicios no puede reembolsar el costo de los mismos mediante deducciones de los salarios de los empleados no exentos. Esta

práctica está prohibida aunque el empleado no exento lo haya autorizado por escrito. Independiente de los motivos patronales, el ordenamiento jurídico vigente no permite deducir la adquisición de bienes o servicios del salario de un empleado no exento, en aras de garantizar que estos últimos puedan disponer de su compensación libre de cualquier tipo de influencia por parte de su patrono. Véase, e.g., El Pueblo v. Porto Rican American Tobacco Company, 30 DPR 795, 801 (1922) (“Si el trabajador por su propio acuerdo, a virtud de un estudio reflexivo de los bienes que de ello podría derivar o de las buenas obras que para con sus compañeros con ello podrían realizarse, quiere desprenderse de parte del producto de su trabajo y entregarlo a determinada persona, asociación o unión, no hay poder alguno que se lo impida. Pero debe hacerlo él personalmente”). En fin, cualquier acuerdo entre patrono y empleado no exento que apruebe una deducción salarial para el reembolso de bienes o servicios adquiridos por el patrono, contraviene las disposiciones de la Ley Núm. 17, por lo que no surte efecto jurídico alguno.

Por otro lado, los empleados exentos son aquellos clasificados como ejecutivos, administradores y profesionales bajo el *Fair Labor Standards Act* o el Reglamento del DTRH Núm. 7082, titulado Reglamento Núm. 13 – Quinta Revisión (2005). En general, la legislación laboral excluye a estos empleados de algunos beneficios y protecciones, tales como: las disposiciones relativas a salario mínimo, compensación extraordinaria por horas extras, acumulación de vacaciones, acumulación de licencia por enfermedad y periodo de tomar alimentos. Véase Opinión del Secretario Núm. 2017-001, supra. Esto quiere decir que los derechos de estos empleados son aquellos que surjan del contrato de empleo o de acuerdos pactados con su patrono, si algunos.

Según discutido, los empleados exentos están excluidos de la protección que brinda la Ley Núm. 17. Véase Sección 6 de la Ley Núm. 17, supra. Por lo tanto, al no cobijarle a estos empleados las protecciones del estatuto, es permisible pactar *voluntariamente* con su patrono un acuerdo sobre deducciones salariales, siempre y cuando el acuerdo no transgreda otra ley, la moral, ni al orden público. Véase, Art. 1207 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA sec. 3372. En ese sentido, ante una controversia sobre deducciones salariales para el reembolso de bienes o servicios adquiridos por el patrono en beneficio de un empleado exento, habrá que atenerse a lo pactado estrictamente por las partes.

Cordialmente,



Carlos J. Saavedra Gutiérrez
Secretario