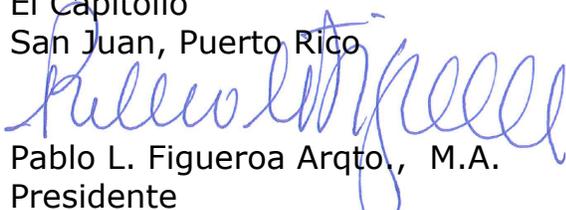




CÁMARA DE COMERCIO
DE PUERTO RICO

20 de mayo de 2013

Honorable Luis Daniel Rivera Filomeno
Presidente
Comisión de Relaciones Laborales, Asuntos del Consumidor
y Creación de Empleos
Senado de Puerto Rico
El Capitolio
San Juan, Puerto Rico


Pablo L. Figueroa Arqto., M.A.
Presidente
Cámara de Comercio de Puerto Rico

P. del S. 527

La Cámara de Comercio de Puerto Rico (en adelante "CCPR"), agradece la invitación a expresarnos en torno al **Proyecto del Senado 527**.

De un examen de la medida surge que va dirigida a establecer otra *excepción* a la prohibición general contra deducciones o descuentos de los salarios de empleados no exentos contenida en la Sección 5 de Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada.

Como es sabido, la Sección 5 de la Ley Núm. 17, estableció inicialmente una prohibición general de que se realizarán descuentos a los salarios de todos los trabajadores, teniendo como trasfondo histórico



Voz y Acción de la Empresa Privada

PO BOX 9024033 SAN JUAN PR 00902-4033 | CALLE TETUÁN #100 VIEJO SAN JUAN PR 00901 | www.camarapr.org
787-721-6060 | Fax: 787-723-1891 | camarapr@camarapr.net

prácticas patronales de adelantar los salarios a los trabajadores, venderles mercancías, o hacer responsable a los trabajadores por pérdidas en las operaciones y cobrarles lo adeudado mediante deducciones salariales. Ante críticas de distinta índole, el legislador de la década de los 30 estimó apropiado establecer una prohibición general a todo tipo de deducción salarial no requerida por ley e ir identificando, poco a poco, excepciones a dicha prohibición general. No obstante, desde su inicio, la ley reconoció excepciones.

Con el pasar de los años y las décadas, se ha continuado añadiendo excepciones a la prohibición general contra deducciones salariales.

En esta ocasión el P. del S. 527 propone establecer una excepción para permitir que el empleado no exento autorice que se realicen descuentos a su salario para "realizar donativos a cualquier organización sin fines de lucro debidamente registrada en el Departamento de Estado de Puerto Rico, así como a los colegios y universidades de educación superior privadas sin fines de lucro debidamente acreditadas y establecidas en Puerto Rico."

Esta medida no obliga al patrono a realizar dichos descuentos, simplemente establece el mecanismo para permitir los mismos. De hecho, debe señalarse que este tipo de descuento -al igual que los otros que se han ido autorizando a través de los años- conllevan un costo administrativo para el patrono, pero aún no se ha cuantificado dicho costo.

La CCPR no tiene objeción a la aprobación de esta medida, pero invita a la Legislatura a que reexamine la manera en que se ha legislado hasta el presente.

Entendemos que una manera más eficiente sería establecer una nueva Sección 5, *autorizando* los acuerdos voluntarios para descuentos de salarios, con excepción de aquellas situaciones o propósitos expresamente identificados y prohibidos.

En el mundo laboral de hoy, dichos acuerdos voluntarios, precedidos por unos avisos obligatorios, generalmente debieran ser válidos y de fácil implantación, según surjan las necesidades del trabajador. La prohibición a dichos acuerdos debiera ser la excepción, no la norma.

La historia nos ha demostrado que reglamentar mediante prohibiciones generales ha requerido esfuerzos frecuentes ante la Legislatura, no siempre fructíferas, para tratar de cambiar el sistema de derecho, para atender situaciones o necesidades que han cambiado. Tal situación se puede atender mediante nuestra recomendación.

Si examinamos el estatuto en su forma actual, se podrá observar que se han ido reconociendo *excepciones* a la prohibición general, sin un patrón consistente de reglamentación- sino simplemente respondiendo a un movimiento en determinado momento dirigido a obtener el cambio. Por ello, vemos que se permite para:

1. el pago de cuotas del empleado a una asociación sin fines de lucro que rinda servicios médicos-hospitalarios en Puerto Rico;
2. para la compra de bonos de ahorros emitidos por el Gobierno de Puerto Rico o el gobierno de Estados Unidos;
3. para pagos a una cooperativa de crédito ("credit union") debidamente organizada bajo las leyes de Puerto Rico o la Ley Federal de Cooperativas de Crédito de 1934, según enmendada;
4. para el pago de descuento de cuotas estipulado en un convenio colectivo;
5. para la contribución o pago del empleado a cualquier plan o póliza de seguro, grupal, de pensión, ahorro, retiro, jubilación, renta vitalicia, vida, accidente y salud, hospitalización o cualquier combinación de estos planes; siempre y cuando la contribución total del empleado a cualquier combinación

de estos planes *no exceda la contribución del patrono* (o sea, requiere que el patrono pague por lo menos el 50%- costo que frecuentemente inhibe el establecimiento de dichos programas), sujeto a que se obtenga la autorización previa del Secretario del Trabajo a menos que la deducción haya sido estipulada en un convenio colectivo que cubra a los empleados del patrono. Estos requisitos no aplican a los planes de bienestar y retiro cubiertos por la ley federal conocida como ERISA (véase infra).

6. para cubrir adelantos de salarios que no excedan del salario semanal del empleado; sin embargo, ninguna retención de salarios por este concepto podrá exceder del total de la suma adelantada;

7. para contribuciones voluntarias a instituciones benéficas o a escuelas de la comunidad adscritas al Departamento de Educación, o ambas, siempre que dichas deducciones no excedan el tres por ciento (3%) del salario anual del empleado deducidas proporcionalmente cada mes, y sujeto a otras condiciones y restricciones enumeradas en la Ley;

8. para contribuciones a cuentas de retiro individual;

9. para contribuciones a planes de beneficios cubiertos por la ley federal "ERISA";

10. para el pago de una deuda contributiva del empleado siempre que el empleado someta al patrono copia del plan de pago suscrito y certificado por el Secretario de Hacienda de Puerto Rico;

11. para contribuciones o donativos del empleado a las campañas de recaudación de fondos de la Universidad de Puerto Rico, siempre que el patrono haga los desembolsos correspondientes y remita los mismos directamente a la Universidad de Puerto Rico; y

12. para la compra de acciones emitidas por la corporación o compañía para la cual trabajare el empleado, siempre que el patrono cumpla con ciertos requisitos establecidos en la Ley y que la autorización escrita del

empleado a tales efectos cumpla con los requisitos específicos de lenguaje para tal fin establecidos en la misma.

Debemos preguntarnos si es eficiente, razonable y prudente continuar legislando de esta manera. Por ejemplo, por muchos años la industria de seguros ha querido ofrecer planes de seguros de vida, incapacidad, cuidados extendidos y protección económica en situaciones de desempleo individual que se paga mediante descuento de nómina, pero no se ha podido implantar masivamente porque la Ley Núm. 17 requiere que para poder pagar la prima mediante descuento de nómina el patrono tiene que pagar por lo menos 50% de la prima. Por ser una propuesta muy costosa para muchos patronos, muchísimos empleados no se han beneficiado de dichos programas. Lo mismo ha ocurrido a otras propuestas para permitir el pago de gimnasios, matrículas escolares, cuidado, etc., mediante deducciones de nómina. La Ley Núm. 17, en su estructura actual, no ha permitido implantar dichos programas.

A nuestro entender, sería preferible autorizar las deducciones voluntariamente acordadas, salvo las situaciones expresamente prohibidas en ley, siempre y cuando se cumplan con los siguientes requisitos:

1. El patrono notifique por escrito los términos y condiciones de la deducción y ofrezca detalles de cómo se realizará la deducción;
2. Si hay un cambio sustancial en los términos y condiciones, también será requisito notificarlo antes de implantar el cambio.
3. El patrono deberá mantener records de autorización para la deducción mientras dure el programa y por algunos años subsiguientes a la terminación de las deducciones.

De estimar apropiada esta recomendación, la CCPR podría presentarle un anteproyecto a tales fines.

Por otro lado, de mantenerse el enfoque actual, recomendamos que se examinen las jurisdicciones que han adoptado mayor flexibilidad en este tipo de reglamentación y adoptemos de una vez dichas normas en vez de legislar a cuentagotas. A tales fines podrá contar con aportaciones específicas de la CCPR.

Agradecemos la oportunidad de presentar nuestras recomendaciones y, como siempre, estamos en la mejor disposición de continuar laborando junto a esta Comisión para que, al final del día, se logre el resultado que persigue esta Legislatura que es cónsono con lo que persigue la CCPR, para que se lleve a Puerto Rico a ser un país verdaderamente competitivo. También nos reiteramos a su orden para cualquier otro asunto en que le podamos servir en el futuro sobre estos Proyectos de Ley o cualquiera otro en que podamos ser de ayuda.