



Notas sobre Recursos Humanos

por José G. Náter Gautier

Descuentos permitidos por ley

"No se puede corregir bien una cosa mal hecha." (Aristóteles)

En Puerto Rico, los empleadores no pueden hacer otras deducciones a la compensación del empleado que no sean aquellas autorizadas por ley. Así que cualquier deducción hecha al salario del empleado, no sólo deberá estar autorizada por el empleado, sino que también deberá estar sustentada por una ley que lo autorice.

Entre las deducciones permitidas por ley están las siguientes:

1. Aquellas hechas por cualquier asociación dedicada a prestar servicios hospitalarios de Puerto Rico (Ley 152 de mayo de 1942) que hayan sido autorizadas por el empleado.
2. Las autorizadas por el empleado para comprar bonos del Gobierno de E.E.U.U. o el E.L.A. de Puerto Rico.
3. Las que autorice el empleado para la compra de acciones o el pago de préstamos, intereses o deudas con cooperativas.
4. Las cuotas acordadas en un convenio colectivo.
5. Las que se autorizan para el pago o compra de acciones a un Federal Credit Union.
6. Las que autorice el empleado para pagar cuotas de unión, póliza de seguro grupal, plan de pensión o retiro, plan de salud u hospitalización, seguro de vida y seguro por accidente.
7. La que los empleados del E.L.A. autoricen por escrito para cubrir el Plan de Retiro.
8. La deducción de cualquier adelanto salarial que no exceda el salario semanal del empleado en la semana que se hizo el anticipo. Si usted presta dinero a sus empleados, que no constituye un adelanto salarial, no puede deducirlo automáticamente del salario del empleado, ni en su totalidad ni con un plan de pago; esto sería una deducción ilegal.
9. Contribuciones a Instituciones benéficas autorizadas por escrito por el empleado. Este descuento no excederá el 1% del salario anual del empleado.
10. La que autorice el empleado a descontar de su salario para ser depositado a una cuenta de retiro individual (IRA). Este depósito deberá hacerse no más tarde de tres días laborables siguientes a la fecha en que se hizo el descuento.
11. La retención de contribuciones sobre los ingresos de Seguro Social Federal, de Seguro por Incapacidad no Ocupacional o Seguro Social Choferil.

12. Las que surgen de órdenes de embargo. Recuerde que la cantidad máxima que puede ser embargada de acuerdo a la legislación estatal es el 25% del sueldo de la persona y que no se pueden embargar salarios no devengados. En el ámbito federal, se puede embargar el salario mínimo (\$7.25) multiplicado por treinta (30), o sea, \$217.50. Si la persona recibiese un salario menor no se podrá hacer el embargo. Es importante recordar que de los dos cómputos, se escogerá la suma que sea menor. Estas restricciones no aplicarán a órdenes de sustento ni a órdenes del Tribunal de Quiebra o por deudas contributivas.

13. Las autorizadas para acreditar a una cuenta de ahorro, para comprar acciones o pagar préstamos al Banco Cooperativo.

14. Las autorizadas por la ley que crea la Asociación de Empleados del E.L.A.

15. Las autorizadas por la Legislación de Sustento de Menores. (Ver forma de A.S.U.M.E. en <http://colegiocpa.com/index.php3node=530>)

Recuerde que antes de hacer una deducción del salario de un empleado, ésta deberá estar autorizada por escrito por el mismo y respaldada por una ley. Si no hay una ley que lo autoriza, debe presumir que la deducción es ilegal, aunque el empleado lo haya autorizado.

Así que, si el empleado le debe a la Empresa, usted le paga y después le cobra. Hacerlo de otra manera sería un delito que podría conllevar cárcel.

¡INSCRÍBETE HOY!

