



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

13 de octubre de 1998

Re: Consulta Núm. 14550

Nos referimos a su consulta en relación con el pago de nómina mediante depósito directo conforme a la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento. Su consulta específica es la siguiente:

Maruz Corporation que hace negocio como Plaza Loíza está en el proceso de establecer pago directo de nómina. Este sistema es beneficioso tanto para la empresa como para el empleado.

Sinembargo [sic], no todo el personal está de acuerdo.

¿Puede la empresa establecer compulsoriamente para todo el personal el pago directo?

Antes del 1ro. de agosto de 1995, la Sección 1 de la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1935, según enmendada, disponía que el pago de salarios en Puerto Rico tenía que hacerse "exclusivamente en moneda legal de Estados Unidos de América", por lo cual los pagos solamente podían hacerse en metálico. Con el propósito de legalizar otras formas de pago, nuestra Asamblea Legislativa aprobó la Ley Núm. 74 de 30 de junio de 1995 como enmienda a la Ley Núm. 17. A partir del 1ro. de agosto de 1995, la referida Sección 1 de la Ley Núm. 17, *supra*, dispone lo siguiente:

En todo contrato celebrado con obreros o empleados se pagarán los salarios de éstos, exclusivamente en moneda legal de Estados Unidos de América, ya sea en metálico, mediante cheque, por depósito directo o por medio de transferencia electrónica de fondos directamente a las cuentas de cheque o de ahorro de los obreros o empleados. [texto omitido]

En cuanto a la interrogante planteada, consigna el legislador lo siguiente en la parte pertinente de la Exposición de Motivos de la ley:

El establecimiento de un sistema de pago de salarios mediante depósito directo o transferencia electrónica deberá ser sobre una base voluntaria. Si el empleado no acepta estas formas de pago, el patrono podrá pagar su salario mediante cheque o en efectivo. No obstante, para mantener estabilidad en el sistema, una vez que acepte suscribirse al sistema, no podrá retirar su consentimiento hasta después de un (1) año.

Conforme a la citada disposición de ley, el establecimiento del sistema de depósito directo o transferencia electrónica no puede hacerse en forma compulsoria. A fin de subrayar esa intención legislativa, el texto del P. del S. 1145 que aprobó el Senado en votación final el 21 de junio de 1995 y que culminó en la Ley Núm. 74, consigna en su Exposición de Motivos lo siguiente:

Aquellos patronos que en alguna forma afecten la tenencia de empleo de un obrero o trabajador como consecuencia de que éste no haya autorizado la transferencia electrónica de fondos o depósito directo, estarán sujetos a una penalidad equivalente a doble paga del sueldo del obrero o empleado afectado. Disponiéndose; que se dilucidará esa controversia mediante procedimiento sumario equivalente a un injuncion en el Tribunal Superior correspondiente, con facultad de dicho Tribunal para imponer pago de honorarios que nunca será menor de doscientos dólares (\$200.00).

Aunque la versión final de la ley omitió esta disposición, el historial legislativo indica claramente que el empleado tiene plena libertad para tomar su decisión sin estar sujeto a presiones ni represalias por parte del patrono.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Edwin A. Hernández Rodríguez
Procurador del Trabajo, Interino