



Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

10 de abril de 2000

**Re: Consulta Núm. 14741**

Nos referimos a su consulta en relación con el pago de salarios conforme a la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada por la Ley Núm. 74 de 30 de junio de 1995. Su consulta específica es la siguiente:

Traigo a su atención el tema del "permiso de pago de salarios mediante depósito directo o transferencia electrónica de fondos". Muchas empresas han adaptado su manera de pago una vez se estableció esta Ley en el año 1995. Pero existen algunas inquietudes al respecto.

Actualmente, la compañía [...] está evaluando la alternativa de incluirlo como requisito de empleo a todos los empleados. Inclusive a los nuevos empleados tienen que tener una cuenta de banco para hacerles su depósito directo en la institución de su preferencia.

El método que se intenta establecer es el siguiente:

- Empleados nuevos tienen 90 días calendarios [sic] (período probatorio) para traer la información necesaria para procesar las transferencias. De no ocurrir esto, no pasarían el período probatorio.
- Empleados regulares (actualmente todos tienen cuenta y no existe ninguna controversia) que cierran la cuenta para abrir otra, tienen 30 días calendarios [sic] para traer la información a la empresa para procesar las transferencias. De no ocurrir esta situación la empresa tomará acciones correctivas contra el empleado ya que como requisito de empleo y facilidad para ambas partes se tomó una decisión de negocio que beneficia a todos

los empleados por igual. No hay ningún trato preferencial para nadie. Estas acciones correctivas serían progresivas[:] memorandos al expediente del empleado, suspensión [sic] de empleo y sueldo[,] hasta la separación del empleo si fuera necesario.

¿Podría responder si la empresa podría implementar estos cambios? ¿Si existen otras alternativas que podamos implementar? ¿Habría alguna recomendación especial para implementar estos cambios (si fuera permitido)? ¿Es razonable lo que aquí se plantea?

En efecto, el Artículo 1 de la Ley Núm. 17, *supra*, permite el pago de salarios "mediante cheque, por depósito directo o por medio de transferencia electrónica de fondos directamente a las cuentas de cheques o de ahorros de los obreros o empleados." No obstante, el propio Artículo 1 de la ley más adelante dispone textualmente lo siguiente:

Disponiéndose, además, que tanto para el depósito directo como para la transferencia electrónica de fondos, el obrero o empleado deberá autorizar previamente dicha transacción y las mismas deberán acreditarse en las cuentas de los obreros o empleados, no más tarde del día oficial de pago que la empresa haya seleccionado. 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.

En resumen, el pago de salarios mediante depósito directo o transferencia electrónica de fondos sólo puede implantarse mediante previo acuerdo con el empleado, y la ley taxativamente prohíbe cualquier acción contra un empleado que no dé su consentimiento a tal arreglo. Por lo tanto, no puede imponerse semejante acuerdo como condición de empleo ni puede tomarse ninguna "acción correctiva" contra ningún empleado que se niegue a aceptar dicho arreglo.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán  
Procuradora del Trabajo