



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

24 de julio de 2000

Re: Consulta Núm. 14787

Nos referimos a su consulta en relación con la aplicación de la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada, a las operaciones de un cliente de su bufete. Su consulta específica es la siguiente:

Un cliente de nuestra oficina que se dedica a la manufactura y ventas mantiene un sistema de pago por depósito directo para aquellos empleados que voluntariamente se acojan a este procedimiento. El cliente desea facilitarle a sus empleados los talonarios de paga correspondientes por medios electrónicos en sustitución de los talonarios tradicionales.

A partir de cada día de paga, el talonario estaría disponible electrónicamente para el empleado, quien podría utilizar su monitor asignado u otro monitor convenientemente localizado en el lugar de trabajo, para acceder su talonario de ese día. El empleado utilizaría un número de contraseña, para garantizar la confidencialidad de la información. Además, si el empleado así lo desea, podría imprimir el talonario sin costo alguno para él o ella.

El talonario electrónico incluirá la misma información que regularmente contiene el talonario tradicional impreso. Más aún, el empleado podrá acceder el historial de los salarios devengados durante el año. Dicha información electrónica se conservaría por los períodos

establecidos por ley y/o reglamento, y estaría disponible para inspección por parte de los funcionarios autorizados por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Agradeceríamos su opinión a los efectos de si el uso de talonarios electrónicos en estas circunstancias está permitido bajo la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada, y el Reglamento Núm. 7 de la antigua Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico.

Como sabemos, la Ley Núm. 74 de 30 de junio de 1995 representa la más reciente enmienda a la Ley Núm. 17, *supra*. Entre otros cambios significativos, dicha enmienda autorizó el pago de salarios mediante depósito directo o transferencia electrónica de fondos. Según lo dispone la ley, cuando el pago de salarios se efectúa por medios electrónicos, el patrono viene obligado a entregarle "a cada obrero o empleado un comprobante demostrativo del salario depositado o transferido después de las deducciones autorizadas por ley en la correspondiente cuenta de cheques o de ahorros del obrero o empleado."

Por otro lado, el Reglamento Núm. 7, *supra*, dispone que "[t]odo patrono deberá suministrar a cada empleado o trabajador, al efectuarse cada pago, un sobre, tarjeta o aviso que contenga la información que se detalla" en dicho reglamento. Las disposiciones análogas de la legislación federal se encuentran en el § 516.2, Título 29 del Código Federal. Para fines de esta respuesta, debemos presumir que el talonario electrónico que su cliente le provee a sus empleados contiene toda la información que requieren ambos reglamentos.

Según se desprende de su Exposición de Motivos, la intención legislativa que subyace la Ley Núm. 74, *supra*, es la de tomar en consideración "los adelantos tecnológicos [y] los sistemas financieros y bancarios modernos y de fácil acceso existentes en el país, los cuales ofrecen servicios cont[ri]nuos con condiciones de beneficio y seguridad, tanto para el empleado como para el patrono." A tenor con esa intención legislativa, nuestra opinión es que la implantación de un sistema de computadora mediante el cual el patrono le provea a sus empleados un talonario electrónico que contenga toda la información que requiere el Reglamento Núm. 7, *supra*, con las debidas garantías de confidencialidad, y sujeto a que tales récords estén disponibles para la inspección de los funcionarios del Departamento, es cónsona con ambos el espíritu y la letra de la Ley Núm. 17, *supra*, según enmendada por la Ley Núm. 74, *supra*.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora de Trabajo