



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina de la Procuradora del Trabajo

6 de agosto de 2001

Consulta Núm. 14906

Nos referimos a su comunicación de 4 de junio de 2001, que lee como sigue:

"La Ley Núm. 74 del 30 de junio de 1995 que autorizó el pago de la nómina a través de cheque y transferencia electrónica; no indica en ninguna parte que el patrono tenga que concederle tiempo en horas de trabajo; al empleado para que éste cambie su cheque. En el pasado tengo entendido que un reglamento del Departamento del Trabajo exigía al patrono que le concediese tiempo al empleado para cambiar el cheque. Deseo me indique su respuesta a la brevedad posible ya que en la Oficina de Normas del Trabajo en Mayagüez me indica que el reglamento ya no está vigente, y que el patrono no tiene que conceder tiempo al empleado para cambiar el cheque. Por otro lado un empleado en Normas del Trabajo en San Juan dice que sí, que continua vigente."

La Ley 17 de 17 de abril de 1931, que prohibía toda forma de pago de salario que no fuese en metálico, fue enmendada por la Ley Núm. 74 de 30 de junio de 1995. Antes de la enmienda el empleado tenía que consentir el pago mediante cheque y el patrono debía garantizar el cobro en efectivo concediéndole un tiempo razonable dentro del horario de trabajo para hacer efectivo el salario. El Reglamento Núm. 1 sobre Normas Internas para la Administración de la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada, relacionada con el pago de salarios mediante cheques, dispone tres requisitos de cumplimiento por parte del patrono para pagar el salario por medio de cheque, o letra de cambio, según definido por la Ley. Primero que fuera voluntario; que el patrono permitiera hacer efectivo el cheque en horas laborables, el mismo día del pago y no descontara al trabajador el tiempo utilizado para hacer efectivo el pago, y que el trabajador pudiera en cualquier tiempo requerir su pago de salario en efectivo.

La Ley Núm. 74, antes citada, autoriza al patrono a pagar los salarios de sus obreros o empleados mediante moneda legal de Estados Unidos de América, ya sea en metálico, mediante cheque, depósito directo o transferencia electrónica de fondos, a intervalos que no excederán de quince (15) días. El patrono que establezca un sistema de pago mediante depósito directo, transferencia electrónica o cheque deberá obtener la autorización previa del obrero o empleado para hacer este tipo de pago. El patrono debe entregar un comprobante del pago, depósito o transferencia al empleado. El costo de la implantación del sistema de depósito directo o transferencia será por cuenta del patrono.

La norma es que el empleado autoriza voluntariamente el pago mediante depósito directo o transferencia electrónica de fondos. En aquellos casos en que el empleado no autoriza o no puede acogerse al depósito directo o transferencia electrónica de fondos, el patrono podrá pagar mediante cheque o en efectivo.

La Ley Núm. 74, no contiene disposición alguna que requiera al patrono conceder tiempo laborable al trabajador para el cambio o depósito del cheque.

Sin embargo, la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 74, expresa que estos métodos de pagos de salarios se efectuarán "con las debidas garantías de protección al trabajador". Por lo que, podemos interpretar que en el caso de que el trabajador quiera acogerse voluntariamente al sistema de depósito directo o transferencia electrónica, y que por algún requisito del patrono, éste no pueda acogerse a cualesquiera estos dos métodos alternos de pago, el patrono deberá concederle tiempo razonable. El tiempo a concederse debe ser uno que no afecte el servicio a prestarse, y durante el mismo día del pago del salario. Igualmente, la Exposición de Motivos expresa que en el caso que el trabajador escoja voluntariamente un método de pago de salario, el acuerdo tendrá una duración de un (1) año.

Esperamos que esta información conteste su interrogante.

Cordialmente,


María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo