



Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
Oficina del Procurador del Trabajo

Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, LL.M.  
Procurador del Trabajo

17 de febrero de 2005

**Consulta Núm. 15333**

Acusamos recibo de su consulta de 7 de febrero de 2005. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

*"Me dirijo a usted en relación a la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada, 29 L.P.R.A. § 171 et seq. ("Ley Núm. 17"), mejor conocida como la Ley de pago de Salarios, aplicable a patronos tanto de empleados exentos como no exentos. Solicitamos muy respetuosamente su asistencia con carácter de urgencia, en la medida que a usted le sea posible, con la consulta que explicamos a continuación.*

*Nos ha surgido la interrogante de si un patrón que pague los salarios de sus empleados mediante cheque debe, de conformidad con el Reglamento Interno Núm. 1 para la administración de la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931 aprobado el 18 de junio de 1981 ("Reglamento Núm. 1"), concederle tiempo a éstos, durante horas regulares de trabajo, para que hagan efectivos los mismos, el mismo día de pago. Como es sabido, allá para el 1981 cuando el Reglamento Núm. 1 fue aprobado, la Ley Núm. 17 disponía que "en todo contrato celebrado con obreros se pagarán los salarios de éstos exclusivamente en moneda*

*legal de Estado Unidos de América". (énfasis nuestro). Así, pues, los patronos debían pagarle a sus empleados los salarios en efectivo por mandato de ley, lo que excluía la permisibilidad del pago mediante cheque. Sin embargo, al ser una práctica común que en el sector privado se pagaran los salarios por medio de cheques, el Departamento del trabajo y recursos Humanos ("DTRH"), aprobó el referido Reglamento en aras de "elaborar una serie de guías interpretativas de carácter interno para convalidar, en ciertas situaciones, el pago de salarios mediante el uso de cheques, siempre y cuando estén presentes unas garantías mínimas..." Las garantías mínimas delineadas por el DTRH fueron las siguientes:*

- 1. Que el obrero acepte que se le pague por medio de cheques.*
- 2. Que el patrono les proporcione facilidades adecuadas de cambio o les permita hacer efectivo los cheques en horas de trabajo y el mismo día de pago, sin que les haga ningún tipo de descuento por dicho servicio.*
- 3. Que el acuerdo para hacer el pago mediante cheques se hubiere logrado individualmente mediando el curso libre y voluntario de parte de cada obrero.*
- 4. Que el obrero pueda en cualquier momento requerir de su patrono que le pague en efectivo en vez de cheque.*

*Véase Reglamento Núm. 1.(énfasis nuestro) Nótese que dicho Reglamento guarda silencio en cuanto a qué plazo de tiempo deberá conceder un patrono a cada empleado para hacer efectivo su cheque de forma tal que cumpla con el mismo.*

*No obstante lo anteriormente señalado, tal parecería que bajo el estado de derecho actual el Reglamento Núm. 1 ha perdido vigencia. Esto, pues, la Ley Núm. 17 fue enmendada para específicamente permitir que se pudieran pagar los salarios a los obreros "...mediante cheque...". Véase 29 L.P.R.A. §171. Así, pues, entendemos que si mediante la referida enmienda el legislador dispuso que los patronos podrían pagarle a sus empleados en cheque, de ser su intención el obligar a éstos a concederle a dichos empleados un plazo de tiempo para hacer efectivos los mismos, así lo hubiera dicho expresamente. Y es que, precisa señalar que aún cuando podría interpretarse que no era*

*necesario incluir dicho lenguaje como parte de las enmiendas a la Ley Núm. 17 toda vez que el Reglamento Núm. 1 ya disponía sobre ello, la realidad es que esto no resuelve el problema. Lo anterior, pues, el Reglamento Núm. 1 no fue aprobado para aclarar el alcance de las referidas enmiendas, sino para establecer unas guías interpretativas cuando no era permitido que los patronos pagaran en cheque a los empleados. Aún más, la realidad económica en Puerto Rico es que la concesión de tiempo en cuestión no es necesaria, pues, en los últimos veintitrés (23) años ha aumentado drásticamente el número de instituciones bancarias en la Isla, Las cuales cuentan con una flexibilidad de horario extendido que facilita al empleado el hacer efectivo su cheque durante su tiempo libre.*

*De otra parte, independientes de nuestra interpretación de las consecuencias que tuvieron las enmiendas a la Ley Núm. 17 sobre la vigencia del Reglamento Núm. 1, quisimos cerciorarnos si éste continuaba vigente. Así pues, procedimos a comunicarnos con la oficina de Decretos del Negociado de Normas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ("DTRH"). En dicha oficina nos indicaron que el Reglamento Núm. 1 realmente era una política del DTRH que con la enmienda a la Ley Núm. 17 había sido eliminada. Es decir, aún cuando dicho Reglamento no había sido expresamente derogado, a la luz de las enmiendas a la Ley Núm. 17, éste quedó eliminado. Por consiguiente, la interpretación del DTRH en cuando a la controversia anteriormente mencionada es que un patrono que pague los salarios de sus empleados en mediante cheque, ya no tiene una obligación legal de concederle tiempo a éstos durante horas regulares de trabajo para que hagan efectivos los mismos.*

*En vista de lo anteriormente señalado, reiteramos que un patrono que pague mediante cheque a sus empleados, no tiene obligación alguna de concederle tiempo a éstos durante horas regulares de trabajo APRA que hagan efectivos los mismos, el mismo día de pago. Ello, toda vez que: (a) la Ley Núm. 17 fue enmendada para permitir el pago de los salarios de los empleados mediante cheque; (b) el Reglamento Núm. 1 fue aprobado con el propósito de establecer unas guías interpretativas para aquellos patronos que pagaran salarios mediante cheque cuando dicha práctica estaba prohibida, propósito que ha quedado obsoleto en*

Consulta Número 15333

17 de febrero de 2005

Página 4

*vista de las enmiendas a la Ley Núm. 17; (c) el legislador nada dispuso cuando enmendó la Ley Núm. 17 con respecto a que el patrono tuviera obligación alguna de conceder el referido tiempo; (d) el propio DTRH considera que el Reglamento Núm. 1 quedó eliminado tan pronto se enmendó la Ley Núm. 17; y, (e) la realidad económica de la Isla demuestra que en nada afecta a los empleados el hacer efectivo su cheque durante su tiempo libre dado las numerosas instituciones bancarias con horario extendido, Por tanto, agradeceríamos nos confirmara si esta interpretación que hemos hecho de las consecuencias de las enmiendas a la Ley Núm. 17 es acertada, aún cuando el Reglamento Núm. 1 no haya sido derogado.*

*De no ser ésta su interpretación, solicitamos entonces nos indique cuánto tiempo debe conceder a sus empleados un patrono que pague los salarios mediante cheque para que éstos hagan efectivo el mismo, de forma tal que se cumpla con el Reglamento Núm. 1.”*

Correspondo a su comunicación en la cual nos solicita información relacionada al pago de salarios en Puerto Rico el cual está regido por la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada por la Ley Núm. 74 de 30 de junio de 1995, también conocida como **Ley de Pagos de Salarios**.

Su consulta ha sido planteada con anterioridad a esta Procuraduría, por lo que, le estamos enviando copia de la consulta número 14306, que versa, en parte, sobre este aspecto.

No obstante, siempre exhortamos a que consulte a la Oficina de Normas del Trabajo, a los siguientes teléfonos (787) 754-2100 a 2106 o al Negociado de Asuntos Legales al 787-754-5355, o mediante visita personal a los fines de que se le oriente.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez  
Procurador del Trabajo