



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

Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, LLM
Procurador del Trabajo

Asesoras: Lcda. Lourdes V. Gandarilla Trabal
Lcda. Talna E. Matos Santos

12 de abril de 2005

Consulta Núm. 15340

Estimado

Nos referimos a su comunicación del 17 de marzo de 2005, la cual nos solicita que le brindemos una opinión escrita sobre la interpretación legal en cuanto al uso del sistema de pago de salarios a empleados mediante transferencias electrónicas a una institución financiera en específico, lo que se conoce como payroll card.

Su consulta lee como sigue:

A nombre y en representación de un cliente que, por ahora, no interesa ser identificado, solicitamos su opinión en torno a un procedimiento a ser establecido mediante el cual un patrono pagaría los salarios de sus empleados mediante transferencias electrónicas a una institución financiera en específico, lo que se conoce como "payroll card". La institución financiera emitiría una tarjeta de débito, libre de costo para el empleado, mediante la cual los empleados pueden retirar los fondos depositados en cajeros automáticos desde el mismo día de pago. Los empleados podrán, también hacer compras en puntos de venta como supermercados, tiendas, etc., utilizando la tarjeta y realizar pagos electrónicos. El empleado(a) que interese puede, además, visitar una sucursal de la institución financiera y retirar cualquier remanente en la cuenta que no pueda ser extraído de un cajero automático (por ser una suma que no sea un múltiplo de \$10). Como se ha dicho anteriormente, el pago de nómina a través de la tarjeta de débito es completamente voluntario. El empleado recibirá un comprobante demostrativo del salario depositado. No habrá cargo alguno atribuible al salario del empleado, ya que el costo será asumido totalmente por el patrono. Sin embargo, podrán existir ciertos cargos que usualmente cobran las instituciones financieras a sus clientes, tales como: cargos por retiros por cajeros automáticos en exceso de 5 al mes, cargos por solicitud de

balances de cuenta en exceso de 5 al mes, o cargos por reemplazo de tarjeta perdida o robada. Habrá un cargo mensual por mantener una cuenta inactiva únicamente si el balance de la cuenta es menor de \$20.

Es preciso destacar que los cargos antes mencionados son los cargos usuales que imponen las instituciones financieras a sus clientes. El procedimiento, en sí, no conlleva cargos adicionales.

La Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada por la Ley Núm. 74 de 1 de julio de 1995, establece:

“Si en un contrato de trabajo celebrado se estipulare que todo o parte de los salarios se pagasen en otra forma que en metálico, mediante cheque, depósito directo o transferencia electrónica de fondos, será nulo tal contrato en todo lo referente a la promesa o compromiso de que se paguen los salarios en otra forma que en moneda legal de Estados Unidos de América, ya sea en metálico, mediante cheque, depósito o transferencia electrónica de fondos.

“El establecimiento de un sistema de pago mediante depósito directo o transferencia electrónica se hará bajo una base voluntaria y con la autorización previa del empleado, haciéndose efectivo al mismo día de pago, en el banco que haya seleccionado el obrero o empleado. El patrono entregará 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. Los costos relacionados con el sistema de pago de salarios mediante depósito directo o transferencia electrónica serán de responsabilidad exclusiva del patrono”.

Este procedimiento de pago de salarios cumple con los requisitos antes mencionados, que establece la Ley 17 de 17 de abril de 1931. Además, sería muy beneficioso para los empleados que no tienen y no desean tener una cuenta bancaria. Muchos de estos empleados tienen que pagar una comisión por cambiar sus cheques. Por el contrario, la tarjeta que se establecería con este procedimiento (“payroll card”) le brinda la oportunidad al empleado de tener acceso a su salario, sin costo alguno, retirando cantidades parciales utilizando los cajeros automáticos dentro de los límites establecidos. Por último, los empleados, si así lo quisieran, tendrían el beneficio adicional de poder utilizar la tarjeta para hacer las compras o pagar sus cuentas.

Respetuosamente solicitamos que el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos nos conforme que el procedimiento, según descrito anteriormente, no contraviene las disposiciones de la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931 ni de cualquier otra ley laboral aplicable.

La Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931 según enmendada, es la ley que regula las formas y manera de cómo realizar el pago a los trabajadores. Por su parte la Ley Núm. 74 de 1 de julio de 1995 permitió el pago a los empleados mediante transferencia electrónica. Esta ley define varios términos importantes para contestar su consulta

Transferencia electrónica de fondos se refiere a cualquier transferencia de fondos que no sea originada por cheque o giro y que sea iniciada mediante un terminal electrónico, instrumento telefónico o computadora de forma que ordene, instruya o autorice a una institución financiera para debitar y luego acreditar una cuenta. Cuando la transferencia electrónica se utiliza como pago de una nómina mediante crédito a la cuenta del empleado, es denominada depósito directo.

Depósito directo Es una forma de pago de salarios y jornales de la cuenta de depósito que el patrono tenga en una institución bancaria a **la cuenta de depósito que tenga el obrero o empleado en distintas instituciones bancarias**. Debe mediar un acuerdo previo entre el patrono, el empleado y la institución bancaria que origina o facilita la transacción. El empleado recibe de su patrono un comprobante con un detalle de todas las deducciones ordenadas por ley y/o acordadas con el empleado

La Exposición de Motivos de la Ley Núm. 74 de 1 de julio de 1995 establece cual es la intención del legislador para permitir el pago mediante depósito directo. Dice la Exposición de Motivos que "Mediante esta modalidad el patrono puede depositar directamente en **la cuenta bancaria del obrero** el pago de sus jornales o salarios, y la cantidad así depositada se refleja en la cuenta bancaria del obrero o empleado el mismo día laborable en que el patrono hace dicha transacción. Este sistema ofrece ventajas al obrero o empleado, porque además de ahorrarle la visita a la institución financiera para depositar su salario, reduce significativamente los gastos generados por las transacciones ordinarias de recibo, pago, depósito, tramitación y obtención del respectivo crédito."

La ley establece que 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 cheques, 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**.

El establecimiento de un sistema de pago mediante depósito directo o transferencia electrónica se hará bajo una base voluntaria y con la autorización previa del empleado, haciéndose efectivo al mismo día de pago, en el banco que haya seleccionado el obrero o empleado. El patrono entregará 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. Los costos relacionados con el sistema de pago de salarios mediante depósito directo o transferencia electrónica serán de responsabilidad exclusiva del patrono.

En su propia consulta se establece claramente que las trasferencias electrónicas se harán a una institución financiera en específico, a pesar de que no sea la institución bancaria del empleado. Esa disposición de la ley contraviene la Exposición de Motivos de la ley así como los asuntos dispositivos de la misma.

Por otra parte se menciona que el procedimiento de pago mediante payroll card no costará nada a los trabajadores y será beneficioso para aquellos que no tengan cuentas bancarias por que tienen que pagar comisiones por el cambio de cheques. Sin embargo, de la propia consulta menciona que "habrá un cargo mensual por mantener una cuenta inactiva si el balance es menor de \$20.00", lo que significa que el obrero no podrá disponer de su salario completo so pena de no tener que pagar cargos por servicios.

En otra parte de la consulta se menciona que el procedimiento de payroll card le brinda la oportunidad al empleado de tener acceso a su salario sin costo alguno, retirando cantidades parciales utilizando los cajeros automáticos dentro de los limites establecidos. Existen cajeros automáticos que sólo retiran un máximo de \$250 por cada 24 horas, esta cantidad, podría limitar a algunos empleados a obtener la cantidad integra de su dinero. Otros cajeros automáticos cobran una tarifa de \$2.00 por transacción, al fin de cuentas este sistema puede ser más costoso que cambiar el cheque en el supermercado, banco o casas de cambio de cheques.

En resumen, para el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos el procedimiento de payroll card que su cliente desea establecer no cumple con los requisitos de la ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931 y la Ley Núm. 74 de 1 de julio de 1995. Todo aquel empleado que desee voluntariamente tener depósito directo de su salario, pudiera acogerse a lo establecido en de Ley 74 y hacer su depósito en el banco de su preferencia.

Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresadas en su consulta, y se emite a base de la representación, explícita o tácita que usted ha suministrado una descripción completa y justa de todos los hechos y de todas

Consulta Número 15340

15 de febrero de 2005

Página 5

las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. De existir otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta podría requerir una opinión distinta a la aquí expresada. También, que se encuentre bajo investigación por parte del Negociado de Normas del Trabajo de este Departamento o que se encuentre en litigio con respecto o que requiera cumplimiento con las disposiciones de cualquier ley que administre este Departamento.

Esperamos que esta información conteste sus interrogantes.

Solidariamente,

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and strokes, positioned above the typed name.

Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, LLM
Procurador del Trabajo



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

Departamento de Justicia

ROBERTO J. SÁNCHEZ RAMOS
SECRETARIO

7 de febrero de 2006

Hon. Román Velasco González
Secretario
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
Edificio Prudencio Rivera Martínez
Ave. Muñoz Rivera Núm. 505
Hato Rey, Puerto Rico 00918

Consulta Núm. 05-34-B

Estimado señor Secretario:

Ha sido referida a nuestra atención una solicitud de opinión para que determinemos si una nueva forma de pago ("payroll card") que desea implementar una institución bancaria en Puerto Rico, cumple con las disposiciones de la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada, conocida como "Ley de Pago de Salarios de Puerto Rico", 29 L.P.R.A. § 171 et seq. ("Ley Núm. 17").

La Sección 1 de la Ley Núm. 17, según enmendada por la Ley Núm. 74 de 1 de julio de 1995 ("Ley Núm. 74"), 29 L.P.R.A. § 171, entre otras cosas, obliga a los patronos a efectuar el pago de salarios a sus obreros, exclusivamente, so pena de nulidad, en moneda legal de Estados Unidos, 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.

El propósito de la Ley Núm. 74 fue enmendar la Ley Núm. 17 a los fines de atemperar la forma de pago de salarios a los cambios sociales, económicos y tecnológicos acaecidos en la Isla. Con tal enmienda, la Asamblea Legislativa adoptó en nuestro sistema, como forma de pagar el jornal, los adelantos tecnológicos en los sistemas financieros y bancarios modernos, los cuales ofrecían servicios continuos con condiciones de beneficio y seguridad tanto para el empleado como para el patrono. Véase Exposición de Motivos de la Ley Núm. 74.

A esos fines, la Ley Núm. 74 autorizó el pago de salarios por cheque o por depósito directo o transferencia electrónica con las debidas garantías de protección al trabajador. Se incorporó tal sistema, tomando en consideración los inconvenientes y riesgos que el pago en efectivo le ocasionaba a la seguridad de empleados y patronos al incrementar la posibilidad de asaltos y/o robos. En el caso específico de depósito directo, se entendió que la implementación de dicho sistema le ofrecería ventajas al obrero o empleado sobre una base voluntaria, porque además de ahorrarle la visita a la institución financiera para depositar su salario, reduciría significativamente los gastos generados por las transacciones ordinarias de recibo, pago, depósito, tramitación y obtención del respectivo crédito. Además, se contempló que, si el empleado no aceptaba dicha forma de pago, el patrono entonces podía pagar el salario mediante cheque o en efectivo. Id.

En cuanto a este aspecto, el segundo párrafo de la sección 1 de la Ley Núm. 17, 29 L.P.R.A. § 171, expresamente dispone que el establecimiento de un sistema de pago mediante depósito directo o transferencia electrónica se hará sólo con el consentimiento y la autorización previa del empleado, haciéndose efectivo el mismo día de pago en el banco que haya seleccionado el obrero o empleado. Así también, el patrono le entregará a cada empleado un comprobante demostrativo del salario depositado o transferido, después de las deducciones autorizadas por ley, a la correspondiente cuenta de cheques o ahorros del obrero.¹ Por último, dispone el segundo párrafo de la sección 1 del referido estatuto que los costos relacionados con el sistema de pago de salarios mediante depósito directo o transferencia electrónica serán responsabilidad exclusiva del empleador.

Precisa señalar que la sección 6 de la Ley Núm. 17, 29 L.P.R.A. § 176, define los términos “transferencia electrónica de fondos” y “depósito directo” de la siguiente manera:

¹ Las deducciones autorizadas por ley están contenidas en la Sección 5 de la Ley Núm. 17, 29 L.P.R.A. § 175.

Transferencia electrónica de fondos. Se refiere a cualquier transferencia de fondos que no sea originada por cheque o giro y que sea iniciada mediante un terminal electrónico, instrumento telefónico o computadora de forma que ordene, instruya o autorice a una institución financiera para debitar y luego acreditar una cuenta. Cuando la transferencia electrónica se utiliza como pago de una nómina mediante crédito a la cuenta del empleado, es denominada “depósito directo”.

Depósito directo. Es una forma de pago de salarios y jornales de la cuenta de depósito que el patrono tenga en una institución bancaria a la cuenta de depósito que tenga el obrero o empleado en distintas instituciones bancarias. Debe mediar un acuerdo previo entre el patrono, el empleado y la institución bancaria que origina o facilita la transacción. El empleado recibe de su patrono un comprobante con un detalle de todas las deducciones ordenadas por ley y/o acordadas con el empleado.

Id. (énfasis suplido).

Vemos, pues, que de lo anterior se desprende que la Ley Núm. 17 requiere, entre otras cosas, que cualquier “transferencia electrónica de fondos” o “depósito directo” se efectúe: (i) en moneda legal de Estados Unidos; (ii) con transferencia directa a las cuentas de cheque o de ahorro de los obreros o empleados; (iii) de forma voluntaria; y (iv) de tal modo que los costos relacionados con el sistema de pago sean de la exclusiva responsabilidad del patrono.

En el caso ante nuestra consideración, el método de pago de nómina de “payroll card”, propuesto por la institución financiera interesada en proveer dicho servicio, consiste en que la institución financiera emitiría una tarjeta de débito, libre de costo para el empleado, mediante la cual tal empleado pueda retirar los fondos depositados por concepto de salario en cajeros automáticos desde el mismo día de pago. Los empleados, además, podrían hacer compras utilizando la tarjeta, realizar pagos electrónicos con la misma, y retirar cualquier remanente de la cuenta que no pueda ser extraído de un cajero automático (por ser una suma que no sea un múltiplo de diez dólares). Sumado a ello, la emisión de la tarjeta de débito sería libre de costo para el empleado y el ingreso en el programa sería completamente voluntario. Además, no habría cargo fijo alguno contra el salario del empleado, ya que el costo sería asumido totalmente por el empleador.

No obstante lo anterior, podrían existir ciertos cargos que usualmente cobran las instituciones financieras a sus clientes, tales como, cargos por retiros en cajeros automáticos en exceso de cinco (5) al mes, cargos por solicitud de balances de cuenta en exceso de cinco (5) al mes, y cargos por reemplazo de tarjeta perdida o robada. También habría un cargo mensual por mantener una cuenta inactiva únicamente si el balance de la cuenta es menor de veinte (20.00) dólares.

Señalan los representantes legales de la institución bancaria interesada en ofrecer dicho método de pago, que dicho sistema ("payroll card") estaría principalmente dirigido, y sería muy beneficioso, para aquellos empleados que no tienen y no desean tener una cuenta bancaria, toda vez que actualmente están obligados a pagar, en las distintas instituciones bancarias, una comisión para que les cambien los cheques de su salario. Además, arguyen que dicho método le permitiría al empleado retirar cantidades parciales de su salario utilizando los cajeros automáticos dentro de los límites establecidos, o si así lo desean, retirar la totalidad de su sueldo en una sola ocasión, sin costo alguno para el obrero.

Según se desprende de los documentos que obran en el expediente, luego de analizar la consulta, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ("DTRH") entendió que el sistema de "payroll card" no cumplía con las disposiciones de la Ley Núm. 17, según enmendada por la Ley Núm. 74, ya que, entre otras cosas: (i) la transferencia electrónica se haría a una institución financiera en específico que podría no ser la institución bancaria del empleado; (ii) contrario a lo dispuesto en la Ley Núm. 17, aunque la institución financiera emitiría una tarjeta de débito libre de costo para el empleado, se le cobrarían a éste ciertos cargos que usualmente cobran las instituciones financieras a sus clientes, contrario a lo dispuesto en la Ley Núm. 17, que requiere que los costos relacionados con el sistema de pago sean de la exclusiva responsabilidad del patrono; (iii) a final de cuentas, el sistema de "payroll card" podría ser más costoso para el empleado que cambiar su cheque en un supermercado, banco, o casas de cambio de cheques; y (iv) la Ley Núm. 17, tal y como está redactada, provee para que todo aquel empleado que desee voluntariamente tener depósito directo de su salario en la institución bancaria de su predilección pueda acogerse a lo establecido en la misma.

Destacados los puntos relevantes de la controversia que nos ocupa, expondremos nuestra posición en torno a la viabilidad de implementar el sistema del "payroll card" a la luz de los preceptos legales antes mencionados.

El análisis de una ley se rige por una serie de fundamentos legales básicos que guían la interpretación de la misma y permiten llegar a una conclusión satisfactoria. Reiteradamente, nuestro Tribunal Supremo ha resuelto que las leyes hay que interpretarlas en comunión con el propósito social que las inspira, sin desvincularlas de la realidad y del problema humano que persiguen solucionar. Véanse Pueblo v. Zayas Rodríguez, 147 D.P.R. 530, 537 (1998); Col. Agrim. P.R. v. A.A.A., 131 D.P.R. 735, 756 (1992); Pueblo v. Pizarro Solís, 129 D.P.R. 911, 918 (1992). En cuanto a la interpretación de las leyes, sólo existe una regla absolutamente invariable: debe descubrirse y hacerse cumplir la verdadera intención y deseo del Poder Legislativo. Zayas Rodríguez, 147 D.P.R. a la pág. 538; Lange v. El Pueblo, 24 D.P.R. 854, 858 (1917).

Cabe destacar que, aunque el Artículo 14 del Código Civil, 31 L.P.R.A. § 14, dispone que “cuando la ley es clara y libre de toda ambigüedad, la letra de ella no debe ser menospreciada bajo el pretexto de cumplir su espíritu”, todas las leyes, aun las “clarísimas”, requieren interpretación. Zayas Rodríguez, 147 D.P.R. a la pág. 538; Vélez v. Srio. de Justicia, 115 D.P.R. 533, 544 (1984); Pueblo v. Tribunal Superior, 81 D.P.R. 763, 788 (1960). Cuando exista alguna ambigüedad, se debe rechazar una interpretación literal y forzada de un texto legal que conduzca a un resultado que no puede haber sido el que se intentó por el legislador. Véanse Zayas Rodríguez, 147 D.P.R. a la pág. 538; Pueblo v. Seda, 82 D.P.R. 719, 725 (1961). Es regla dorada de la hermenéutica judicial que las disposiciones de una ley deben ser examinadas e interpretadas de modo que no conduzcan a resultados absurdos, sino armoniosos. Pardavco, Inc. v. Srio. de Hacienda, 104 D.P.R. 65, 71 (1975).

No obstante lo anterior, es importantísimo tener siempre presente, al llevar a cabo cualquier ejercicio de interpretación estatutaria, que ni el Poder Judicial ni el Poder Ejecutivo pueden desvirtuar el texto claro de la ley insertando una supuesta intención legislativa que no surge del mismo. Tal interpretación libertina de los estatutos no sería más que la arrogación de un poder que le corresponde a la Asamblea Legislativa. Esto violentaría la separación de poderes que establece nuestra Constitución y minaría la legitimidad y credibilidad del ejercicio del Poder Judicial o Ejecutivo, según sea el caso. Por eso, en el proceso de indagar la intención del legislador es necesario examinar el historial legislativo. Si la ley tiene una Exposición de Motivos, generalmente ésta recoge el propósito que inspiró su creación. Zayas Rodríguez, 147 D.P.R. 530. Bajo estas premisas fundamentales guiamos nuestro análisis en este escrito.

Aun cuando el sistema de “payroll card” no se ajusta estrictamente a la definición de “depósito directo”, ya que dicha definición requiere que se haga el depósito a la cuenta que tenga el obrero o empleado en la institución bancaria de su preferencia, y por el contrario, bajo este nuevo sistema es el patrono quien determina o escoge la institución bancaria que habrá de expedir el “payroll card”, entendemos que dicho sistema no contraviene los principios o propósitos establecidos en la Ley Núm. 17. Adviértase, que el sistema de “payroll card” sería enteramente voluntario para aquellos empleados que así lo deseen y decidan “someterse” a la institución bancaria que expida los mismos, aun cuando dicha institución haya inicialmente sido escogida por el patrono. En otras palabras, por el hecho del empleado acogerse voluntariamente a dicho sistema de pago de jornal, estaría de conformidad y aceptando la institución bancaria que provea tal servicio.

Ahora bien, a los fines de asegurarse que los intereses del obrero o empleado no sean menoscabados, el DTRH puede, mediante reglamento y dentro de los poderes que le concede la Ley Núm. 17, imponer ciertos requisitos o restricciones a la institución bancaria que emita el “payroll card”. Ejemplo de lo anterior sería que (i) acogerse a dicho sistema de pago sea estrictamente voluntario; (ii) los costos relacionados con la implementación del sistema sean asumidos totalmente por el patrono y/o la institución bancaria promovente; (iii) se le haga saber al obrero o empleado de antemano, esto es, antes de consentir a participar de dicho sistema, cuáles son los cargos a que está sujeta la utilización del “payroll card”; (iv) de haber en el futuro algún cambio en dichos cargos, se le notifique y se le permita al obrero, si así lo desea, retirarse en cualquier momento del sistema sin penalidades; (v) se le permita al empleado retirarse del sistema de “payroll card”, luego de haberse suscrito al mismo, sin penalidades, aun cuando no haya cambios en los cargos;² (vi) ni el patrono ni la institución bancaria puedan de ningún modo obligar al obrero a suscribirse a dicho sistema; (vii) de tener el empleado cuenta de depósito en otra institución bancaria no se le requiera cambiar de institución bancaria para tener acceso al “payroll card”; (viii) adoptar e implementar aquellas otras salvaguardas autorizadas por ley que permitan al DTRH velar por los mejores intereses del empleado.

² Véase a manera de ejemplo el quinto párrafo de la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 74, el cual dispone que:

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.

Para lograr esos fines, la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, “Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos”, (“Ley Núm. 15”), dispone en lo pertinente que el DTRH patrocinará, alentará, y desarrollará los intereses y el bienestar de los trabajadores de Puerto Rico, laborará por mejorar sus condiciones de vida y trabajo, y promoverá sus oportunidades para obtener empleos lucrativos. Sección 2 de la Ley Núm. 15, 3 L.P.R.A. § 305. Además, es menester señalar que, en términos análogos, la sección 7 de la Ley Núm. 17, 29 L.P.R.A. § 176a, faculta expresamente al Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos a adoptar y promulgar la reglamentación necesaria para administrar y poner en ejecución las disposiciones de la Ley Núm. 17.

De conformidad con lo anterior, en el caso Rivera Torres v. Pan Pepín, res. el 21 de abril de 2004, 2004 TSPR 59, el Tribunal Supremo expuso que, en nuestro ordenamiento jurídico, el contrato de servicios profesionales que formaliza la relación empleado-patrono representa en un gran número de casos, para los obreros y sus dependientes, el único medio de sustento económico. El rompimiento de dicha relación conlleva, para muchas personas, la pérdida de tal sustento y del único medio de acceso a los artículos y servicios indispensables del diario vivir. Por ello, concluye el tribunal, existe un interés apremiante del Estado en regular las relaciones obrero-patronales, que se enmarca dentro de una política pública dirigida a proteger los derechos de los trabajadores.

Concluimos, por todo lo anterior, que siendo totalmente voluntario el sistema de pago de “payroll card”, y estando dicho sistema dentro de la definición de “transferencia electrónica”, el mismo cumple con las disposiciones de la Ley Núm. 17. Ahora bien, para poder salvaguardar los mejores intereses de los obreros o empleados, el DTRH deberá implementar, mediante reglamento aprobado a esos efectos, aquellas medidas necesarias que sean cónsonas con las disposiciones de la Ley Núm. 17 y con los poderes delegados por ley al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

Esperamos que los comentarios anteriores le sean de utilidad.

Cordialmente,


Roberto J. Sánchez Ramos