



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

Asesora: Leda. Taina E. Matos Santos

13 de octubre de 2005

Re: **Consulta Número 15393**

Nos referimos a su comunicación fechada el 28 de septiembre de 2005, la cual lee como sigue:

“La presente tiene el propósito de consultarle sobre la validez legal de un propuesto curso de acción que uno de nuestros clientes considera implantar en Puerto Rico, en cuanto al sistema de notificación de talonarios. Por motivo de que queremos mantener el nombre de nuestro cliente en estricta confidencialidad, nos referiremos a éste como “cliente, compañía o empresa”.

Como usted sabe, la Sección 1 de la Ley Núm. 17 del 17 de abril de 1931 establece que “[e]l 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 empleado”. El propósito que persigue la referida disposición es dar una notificación adecuada a cada empleado de cuáles fueron los salarios pagados por sus servicios y las deducciones que le fueron realizadas. De esta manera, el empleado continuamente monitorea si sus salarios están siendo adecuadamente satisfechos y se encuentra, además, en una mejor posición de evaluar si debe hacer una reclamación.

No obstante, la Ley 17 no expresa la forma en que deberá hacerse esta notificación. Es decir, no aclara qué tipo de sistema deberá utilizar el patrono para cumplir con dicha exigencia, si por documento escrito entregado personalmente al empleado o mediante mensaje de correo electrónico a la cuenta que posee el empleado con la compañía o mediante la publicación del talonario en un página de Internet de la referida compañía, a la cual dichos empleados tendrán acceso.

De estas alternativas, nuestro cliente está particularmente interesado en la última. Es decir, la publicación del talonario en una página de Internet de la compañía, a la cual el empleado podrá tener acceso, mediante un "nombre de usuario" (username) y contraseña que le serán brindados por la compañía misma. Nuestro cliente estima que esta forma de notificación es más eficiente, efectiva y económica.¹ Además, le provee al empleado un sistema de fácil verificación de todos sus talonarios recibidos durante el año.

Para cumplir con lo anterior, nuestro cliente reconoce que no todos sus empleados tienen acceso a ordenadores en sus hogares y en sus lugares de trabajo. En respuesta a ello, la compañía propone establecer varios terminales en cada uno de los lugares de trabajo, desde los cuáles los empleados podrán tener fácil acceso a la mencionada página de Internet de la empresa. En adición, lo empleados podrán imprimir los talonarios en las máquinas de la compañía.

Se hace importante recalcar que actualmente la mayoría de los empleados de nuestro cliente reciben el pago de sus salarios a través del sistema de depósito directo. Para aquellos empleados que no estén acogidos a los beneficios que brinda este mecanismo, la compañía continuará notificando sus salarios mediante talonarios impresos y enviados por correo regular.

Por esta razón, nos interesa consultarle sobre el propuesto sistema de notificación de talonarios y si su aplicación en Puerto Rico vulneraría algún derecho de los empleados, en cuyo caso la compañía se abstendría de implantar el mismo".

En su consulta, usted nos solicita que brindemos nuestra opinión con relación a la forma y manera en que su cliente puede entregar a los empleados evidencia de pago de sus salarios. Cita usted la Ley Núm. 17 del 17 de abril de 1931, particularmente, la sección que establece que el patrono entregará a cada obrero o empleado un comprobante demostrativo del salario depositado o transferido. Nos comenta, que su cliente explora la alternativa de publicar los talonarios de los empleados a través de Internet a una cuenta especial de cada empleados a la cual podrán tener acceso únicamente ellos mediante una contraseña. Reconoce además, que cada empleado no tiene acceso a una

¹ Actualmente, la empresa envía sus talonarios desde un Estado de los Estados Unidos de Norteamérica a unos dos mil (2,000) empleados en la isla. Por tanto, entendemos que puede ser razonable que la compañía intente desarrollar nuevos mecanismos y/o sistemas que le permitan ahorrar en sus gastos operacionales y al mismo tiempo cumplir con las normas legales del lugar en donde hace negocios.

computador por lo que su cliente estará disponiendo dos terminales para que los empleados tengan acceso a copia de su talonario.

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.

La Exposición de Motivos de la Ley Núm. 74 de 1 de julio de 1995 establece 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."

La ley establece 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.**

Como usted sabe, la Ley Núm. 17, *antes citada*, por tratarse de un estatuto que está revestido de un interés público especial en protección del valor del trabajo del obrero,

Como es de su conocimiento, esta ley está revestida de un enorme interés público por tratarse de un estatuto dirigido a proteger el salario del trabajador. Por esa razón, y a diferencia de otros estatutos de carácter reparador para el trabajador, este Departamento ha interpretado dicha ley en forma restrictiva, ciñéndose estrictamente a lo que su letra expresamente dispone. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ha sido extremadamente celoso en la administración y defensa de sus postulados, excepto que los cambios **redundan en un claro beneficio para el obrero**. Así pues, al tratarse de una ley remedial, cuyo propósito es proteger el derecho del trabajador a recibir y disponer del producto de su esfuerzo, íntegramente, debemos interpretar la misma restrictivamente.

Es nuestra interpretación que la disposición de la ley que el patrono entregará a cada obrero o empleado un comprobante demostrativo del salario

depositado, debe interpretarse literal y restrictivamente. Esto significa, que la obligación que la ley impone al patrono es entregarle al obrero un comprobante de pago de la manera **más fácil y accesible para el trabajador**.

Sin embargo, su cliente se puede beneficiar de utilizar los sistemas de computadoras y la red cibernética para enviar sus comprobantes de pago al director de recursos humanos o personal gerencial encargado. **Éste a su vez, distribuye los comprobantes a los empleados el día de pago.** Así las cosas, su cliente se beneficia al reducir los costos relacionados de enviar vía correo los 2,000 talonarios y los empleados se benefician recibiendo directamente los talonarios de parte de la gerencia de la empresa.

Esperamos que la anterior información le ayude a contestar sus interrogantes.

Solidariamente,



Félix Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo