

11 de mayo de 2005

Lcdo. Arturo Bauermeister
Fiddler, González & Rodríguez, P.S.C.
P. O. Box 3635 07
San Juan, Puerto Rico 00936-3507

Reconsideración Consulta Número 15340

Estimado licenciado Bauermeister:

Nos referimos a su comunicación del 20 de abril del 2005, la cual nos solicita una reconsideración a la consulta número 15340 emitida el 12 de abril de 2005 sobre la interpretación legal en cuanto al uso del sistema de pago de salarios a empleados mediante transferencias electrónicas a unir situación financiera en específico, lo que se conoce como "payroll card".

Su consulta lee como sigue:

" En atención a su carta de 12 de abril del 2005, queremos aclararle ciertos hechos para su consideración.

En primer lugar, queremos enfatizar que el programa de pago de salario mediante transferencia electrónica es uno completamente voluntario. El empleado que no interese participar en el programa continuará recibiendo su salario en la forma acostumbrada.

El segundo lugar, deseamos aclarar que el empleado puede retirar la totalidad de los fondos depositados sin costo alguno, simplemente visitando la sucursal de la institución financiera.

En otras palabras, el empleado no bien obligado a utilizar cajeros automáticos. Como indicamos en nuestra carta del 17 de marzo del 2005, el empleado tiene la opción de utilizar la tarjeta para retirar cantidad de cajeros automáticos, hacer compras o pagar sus cuentas.

Deberá notar, muy respetuosamente, que el empleado que voluntariamente opte para que se realice el pago mediante el programa de transferencia electrónica no está en una posición de desventaja a los empleados que acuerden con sus patronos la transferencia electrónica a cuentas de bancos. Por el contrario, los empleados tendrán ventajas que no necesariamente tienen los empleados que optan por depositar sus salarios en cuentas corrientes o de ahorro.

Confío que con las aclaraciones anteriormente expuestas El departamento del trabajo y recursos humanos confirme que el procedimiento de transferencia electrónica a una institución financiera ("payroll card") no contraviene las disposiciones de la ley número 17 de 17 de abril de 1931 ni de cualquier otra ley laboral aplicable."

Su primera solicitud de consulta y nuestra opinión se reproducen a continuación a los fines de poder llevar la secuencia que requiere esta reconsideración:

“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 emitirá 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 de 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 transferencias 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 límites 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 íntegra 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 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.”

En primer lugar, nos solicita una reconsideración a la consulta número 15340 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 del 30 de junio de 1995, también conocida como ***Ley de Pago de Salarios de Puerto Rico***.

En Puerto Rico, la ley impone la obligación al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de contestar toda consulta que se realice en torno a las leyes protectoras del trabajo. El derecho a que se brinde asesoramiento lo tienen tanto los empleados como los patronos y público en general.

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, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ha sido extremadamente celoso en la administración y defensa de sus postulados, a menos que las modificaciones sugeridas al estatuto redunden en un claro beneficio para el obrero.

A los fines de conocer la intención del legislador al aprobar la Ley Núm. 74, *antes citada*, reproducimos el tercer y cuarto párrafo de la Exposición de Motivos que establece lo siguiente:

"Es preciso autorizar el pago de salarios por cheque o por depósito directo o transferencia electrónica, ***con las debidas garantías de protección al trabajador***. El cheque se ha convertido en una de las formas vitales de transferencia de dinero en el mundo comercial. El carácter práctico de ese medio de pago ha sido asimilado por la sociedad puertorriqueña la cual hace uso rutinariamente del mismo, tanto para circular su propio dinero como para aceptar el pago por servicios prestados.

De igual forma, muchas instituciones financieras ofrecen a sus clientes en la conveniencia del sistema depósito directo o transferencia electrónica de fondos. 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." (Énfasis nuestro)

Asimismo, la Sección 1 de la Ley Núm. 74, *antes citada*, establece:

“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 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 golpeados. Si por convenio especial, por costumbre o por cualquier otro motivo percibiere, antes de la fecha regular del pago de su salario, un anticipo metálico, mediante cheque, depósito directo o transferencia electrónica, será legal que el patrono descuente dicho anticipo. Si en un contrato de trabajo celebrado se estipula que todo o parte de los salarios, se pagase en otra forma que metálico, mediante cheque, depósito directo o transferencia electrónica de fondos, serán nulos tal contrato en todo lo referente a la promesa o compromiso de que se paguen los salarios en otra forma que moneda legal de Estados Unidos de América, ya sea metálico, mediante cheque, depósito directo 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 con pelearo. 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 ahorro 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." (Énfasis nuestro)

Así, la tarjeta de nómina es un tipo de tarjeta que le permite ganar acceso a los fondos respaldados por su cheque de sueldo y que se asemeja a una tarjeta de débito bancaria. El dinero se guarda en una cuenta y se retira o se gasta al usar la tarjeta. En primera instancia, el obtener una tarjeta de nómina podría parecer más conveniente que usar un negocio de cambio de cheques, ya que la puede usar para retirar dinero en las máquinas de cajero automático y para comprar cosas.

No obstante, algunas tarjetas de nómina pueden también ser más costosas que el cambio de un cheque. Por lo general, las compañías que emite la tarjeta de nómina descuenta un cargo al trabajador si usa su tarjeta más de una vez durante el periodo de nómina. También, podrían estar sujeto cargos adicionales como por ejemplo: un cargo mensual, un cargo por cierto número de transacciones, un cargo por utilizar la tarjeta en un cajero automático, un cargo por el uso de la tarjeta en una tienda, un cargo por inactividad, un cargo por reemplazar la tarjeta y cargos por servicio al cliente. Todo dependerá del contrato que haga el patrono con la compañía encargada de los pagos.

De su consulta original usted especifica en el primer párrafo de la página 2 lo siguiente: “... *podrían existir cargos que usualmente cobran las instituciones financieras a sus clientes, tales como: cargos por retiro 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.*”

Como le expresáramos en nuestra opinión original, las deducciones permitidas al amparo de la Ley Núm. 17, *antes citada*, por ser excepciones a una ley general, deben ser interpretadas restrictivamente. Es a la luz de dicha norma de interpretación y al amparo de los principios que constituyen la base y razón de ser de dicho estatuto, que debemos interpretar la autorización de descuento en cuestión.

Hemos examinado y analizado cuidadosamente el párrafo anteriormente citado de su misiva y determinado que las autorizaciones permitidas por la Sección 5 de la Ley Núm. 17, *antes citada*, constituyen casos de excepción a la regla básica encarnada en el estatuto, que es la de no permitir descuentos

al salario del obrero. Y como usted sabe, por exigencia ineludible de las reglas de hermenéutica las excepciones de ley deben interpretarse restrictivamente.

Además, tratándose de la interpretación de un estatuto laboral, la misma debe hacerse de la manera más favorable a los intereses del obrero, es decir, de la manera que más tienda a beneficiarlo.

Por lo que, al estos descuentos no estar enumerados en la Sección 5 de la *Ley de Pago de Salarios de Puerto Rico*, concluimos que están prohibidos expresamente por las disposiciones de la Ley Núm. 17, *antes citada*.

Además, tener una tarjeta de nómina no es lo mismo que tener su propia cuenta de banco. La tarjeta de nómina, por lo general, se mantiene en una sola cuenta de nombre de su patrono. Esa cuenta incluye sus fondos de nómina y los de los demás trabajadores que gozan una tarjeta de nómina. Algunos programa establecen cuentas separadas para cada empleado y otros no. De su relación de hechos no podemos determinar si habrá una sola cuenta para todos los trabajadores a nombre del patrono o se harán cuentas individuales privadas para cada trabajador.

Así, la Sección 1 claramente establece:

“... ”

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 ahorro 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." (Énfasis nuestro)

Por ello, la tarjeta de pago de nómina tampoco cumple con la Sección 1 de la Ley porque la transferencia electrónica es a una institución financiera en específico escogida por el patrono y no la seleccionada por el obrero o empleado.

Asimismo, nos inquieta el que sea una sola cuenta a nombre del patrono y no una cuenta **privada** para cada trabajador. Enfatizamos en la palabra privada porque también nos preocupa la privacidad financiera de los trabajadores. Nos explicamos, ¿el contrato del patrono y la institución financiera o compañía de tarjeta de nómina mantiene y protege la información de dónde y cuando usa la tarjeta cada trabajador? Esta situación de privacidad nos llama la atención pues, de filtrarse información podría acarrear en problemas de discriminación o, de tener control el patrono de la información, podría éste utilizarla como prueba en contra del trabajador en como defensa de una justa causa de despido que, bajo otras circunstancias, éste no pudiese haber obtenido.

Por otro lado, nos preocupa ciertas situaciones que pudiesen ocurrir con las tarjetas de débito de nómina. La ley Federal ("E Regulation Act") protege a los consumidores con sus cuentas bancarias. Dicha ley establece límites en cuanto a cuánto dinero puede perder y si alguien roba o utilizar su tarjeta bancaria. Además, la ley Federal requiere que su banco ponga de nuevo en su cuenta el dinero robado o perdido dentro de un periodo de 10 días laborables, a menos que el banco pruebe que no hubo error o robo. Los clientes con cuentas bancarias también tienen el derecho de obtener estados financieros. Estas protecciones están incluidas bajo la "Regulación E". La ley Federal no tiene la misma claridad sobre su derecho a estas protecciones al usar una tarjeta de nómina. ¿Estas disposiciones federales aplican a las tarjetas de nómina que ustedes ofrecen a sus trabajadores?

Por los fundamentos antes expuestos, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos mantiene su opinión inicial de la consulta núm. 15340 en la cual sostiene que el procedimiento de tarjeta de nómina 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 Núm.74, *antes citada*, y hacer su depósito en el banco de su preferencia.

Lcdo. Arturo Bauermeister
Reconsideración de la Consulta Núm. 15340
11 de mayo de 2005
Página 13

Esperamos que esta información conteste sus interrogantes.

Cordialmente,

Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo

Visto bueno:

Román M. Velasco González
Secretario del Trabajo y Recursos Humanos