



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. Taina E. Matos Santos

19 de Julio de 2005

Consulta Número 15364

Nos referimos a su comunicación del 30 de junio del 2005, la cual nos solicita una nuestra autorización para el funcionamiento de un producto que un cliente suyo pretende comenzar en el mercado. Hace su solicitud recomendado por el Comisionado de Instituciones Financieras de Puerto Rico.

- 1.) *“Our client ITC Financial Licenses, Inc. d/b/a MIO, (ITC), obtained a license from the Commissioner of Financial Institutions, to conduct the business of monetary transfers in Puerto Rico (See copy attached). This service will be provided through a product known in the industry as stored value cards and the MIO brand name. The product is a deposit account through the MIO prepaid card and the user spends the amount of funds placed or deposited into the card. The product works like a checking account, where the user instead of writing a check, withdraws money through the debit card. It also works like a credit card and can be used at ATMs and retail stores worldwide. Just like a checking account, the funds reside in a FDIC insured bank, the funds are readily available on demand and there is no lien on the funds. One of the principal benefits of the card is that it*

helps protect the user against identify theft and fraud. One of the mechanism used to reload the cards is through payroll direct deposit. We are enclosing general information about this product which is available at MIO's web site: www.miocard.com.

In issuing the license, the Commissioner imposed several conditions, amongst which is the following:

"The license does not authorize the offer of the direct deposit of payroll reloading to cardholders in Puerto Rico since to do so, by law, you must obtain prior written authorization from the Commonwealth Labor and Human Resources Department.

The Labor and Human Resources authority in connection with payroll direct deposits arises as a result of Act 74 of July 1, 1995, which introduced direct deposit as a method for the payment of salaries. Act 74 authorizes the payment of salaries through direct deposit to the checking or savings accounts of the employee. Moreover, Act 74 defines "Direct Deposit" "as a form of payment of salaries and wages from a deposit account held by the employer in a financial institution, to the deposit account of the worker or employee in different financial institutions"(Our Translation).

As explained before, the MIO card is a personalized deposit account of the holder with ITC, the holder of the license issued by the Commissioner of Financial Institutions. The funds are held in banking institution and are FDIC insured, and like a checking account the funds are readily available on demand for the used of the cardholder. In the United States, the MIO Card is widely used by employees and employers by re-loading the card through direct deposit of the employees salary (or part thereof) into the card. As explained in the enclosed information, the feature of direct deposit is secure, convenient for both the employer and employee and its use protects the employee against theft. Again, the funds are FDIC insured.

ITC's plan is to offer the direct deposit reloading feature to cardholders in Puerto Rico. As directed by the Commissioner of Financial Institutions, ITC hereby request authorization from the Puerto Rico Department of Labor and Human Resources, for ITC to offer MIO cardholders the feature of direct deposit of payroll for reloading.

Las funciones del Departamento de Trabajo, según su ley habilitadora, Ley Núm. 15 del 14 de Abril de 1931 según enmendada, es velar por los intereses y bienestar de los trabajadores.

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos patrocinará, alentará y desarrollará los intereses y el bienestar de los trabajadores de Puerto Rico, laborará por mejorar sus condiciones de vida y de trabajo, y promoverá sus oportunidades para obtener empleos lucrativos, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Puerto Rico. 3 L.P.R.A. sec. 305. El Secretario administrará el Departamento, fomentará el bienestar del trabajador y mantendrá la paz industrial. (3 L.P.R.A. sec. 306).

Luego de hacer un estudio de la legislación protectora del trabajo que este departamento administra, no encontramos de posición legal alguna, que faculte al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, a conceder permisos o licencias para la operación, para el negocio que su cliente desea establecer en Puerto Rico.

Sin embargo, el DTRH administra 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.

Deposito 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 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.

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

Consulta Núm. 15364
19 de Julio de 2005
Página 5

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.

Es nuestra interpretación que el depósito directo que se refiere la ley se establece única y exclusivamente bajo una base voluntaria y a la cuenta de banco que el trabajador escoja. No obstante, una vez que el trabajador reciba su salario ya sea en cheques, en efectivo, o a través de la transferencia electrónica al banco de su preferencia, pudiera este, si así lo desea, transferir la totalidad de su ingreso a la tarjeta que su cliente pretende comenzar operaciones.

Esperamos que esta información conteste sus interrogantes.

Cordialmente,



Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo