



Negociado de Normas de Trabajo Legislación Laboral en Acción

Ley Núm. 17

17 de abril de 1931, enmendada

Para Reglamentar el Contrato de Trabajo, Garantizar el Salario del Obrero, Imponer Ciertas Penalidades por la Violación de la Misma y Otros Fines

Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico

Sección 1- Pago de salarios—Moneda del pago; nulidad

(Según Enmendada por la Ley Núm. 74 de 1 de julio de 1995 y por la Ley Núm. 213 de 26 de diciembre de 2007)

En todo contrato celebrado con obreros o empleados se pagarán los salarios de éstos, en moneda legal de Estados Unidos de América, ya sea en metálico o mediante cheque. No obstante, el patrono podrá optar por pagar, sujeto a lo dispuesto más adelante, los salarios a sus obreros o empleados mediante uno o más de los medios electrónicos siguientes (i) depósito directo, (ii) transferencia electrónica, o (iii) créditos a una tarjeta de nómina, sujetos a lo dispuesto en el Artículo 6 de esta Ley.

El pago a través de medios electrónicos se hará efectivo el mismo día del pago. El obrero o empleado tendrá la opción de elegir de entre los métodos hechos disponibles por el patrono, sea en metálico, cheque o los medios electrónicos, sujetos a lo dispuesto en el Artículo 6 de esta Ley, el que desea para el pago de su salario, en una base voluntaria.

Si por convenio especial, por costumbre o por cualquier otro motivo, el empleado u obrero percibiere, antes de la fecha regular del pago su salario, un anticipo en metálico, mediante cheque o medios electrónicos, sujetos a lo dispuesto en el Artículo 6 de esta Ley, será legal que el patrono descuente dicho anticipo de su próximo pago.

Si en un contrato de trabajo celebrado, se estipulare que todo o parte de los salarios, se pagasen en otra forma que en metálico, cheque o medios electrónicos, sujetos a lo dispuesto en el Artículo 6 de esta Ley, será nulo tal contrato en todo lo referente a la promesa o compromiso de que se paguen los salarios en otra forma que no sea los medios de pagos permitidos por esta Ley.

El pago mediante depósito directo o transferencia electrónica se efectuará a la cuenta del obrero o empleado en un banco de su selección. El patrono entregará a cada obrero o empleado un comprobante demostrativo del salario depositado o transferido de forma electrónica, después de las deducciones autorizadas por ley, ya sea a su cuenta bancaria o a una tarjeta de nómina. Este comprobante podrá distribuirse en formato impreso (en papel) o electrónico (por teléfono, facsímile o a través de algún portal la Web) según elija el empleado u obrero, sin cargo adicional al empleado por parte del patrono o la institución bancaria. Los costos relacionados con el sistema de pago de salarios mediante cheque o medios electrónicos, sujetos a lo dispuesto en el Artículo 6 de esta Ley, serán de responsabilidad exclusiva del patrono.

Al momento de solicitar al empleado u obrero su decisión de acogerse a un sistema de pago en metálico, cheque o medio electrónico, sujeto a lo dispuesto en el Artículo 6 de esta Ley, el patrono deberá poner a disposición del empleado información pertinente al fraude electrónico. De la misma manera, deberá el patrono indicarle a su empleado el grado de responsabilidad del empleado, del patrono y del banco que utiliza el patrono para sus pagos de nómina por medio electrónico en caso de fraude electrónico.

Cuando un patrono pague los salarios de sus empleados mediante cheque y éstos no pudiesen hacerse efectivo porque el patrono librador carece de los fondos necesarios en el banco contra el cual fue girado, o porque haya cerrado la cuenta de banco, los empleados afectados podrán presentar una querrela ante el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, para que éste requiera al patrono la prestación de una fianza, aprobada por el Comisionado de Seguros, para asegurar el pago de los salarios de los Empleados. Estas medidas remediáticas se impondrán después de una vista, que se efectuará a más tardar de diez (10) días a partir de la fecha de pago del salario y se tomarán en consideración todas las circunstancias del caso. La duración máxima de una orden de esta naturaleza será de dos años. El requisito de la fianza o cualquier otra medida protectora a ser decretada por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos será sin perjuicio de las penalidades y remedios dispuestos en la Sección 8 de esta Ley. El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos promulgará de inmediato la reglamentación necesaria para estos procedimientos.

Sección 2 - Restricción sobre forma de gastarlos, prohibida

Se prohíbe a los patronos imponer, directa o indirectamente, por sí o por sus mandatarios, como condición expresa o tácita para la admisión del obrero, estipulaciones relativas al lugar en donde, o al modo cómo deberá el obrero gastar su salario, en todo o en parte, ni otras que le obliguen a habitar en las propiedades del patrono. También está prohibido al patrono o a sus mandatarios, despedir al obrero por haber gastado su salario, en todo o en

parte, en un lugar, de un modo o con una persona determinada, o porque no habite en propiedad del patrono o su mandatario.

Sección 3 - Fecha y forma

(Según enmendada por la Ley Núm. 3 de 21 de marzo de 1938, Ley Núm. 74 de 1 de julio de 1995 y por la Ley Núm. 213 de 26 de diciembre de 2007)

El total de salarios debidos a un obrero empleado se le pagará en moneda legal de Estados Unidos de América, ya sea en metálico, mediante cheque, depósito directo, transferencia electrónica o créditos a una tarjeta de nómina, a intervalos que no excederán de hasta quince (15) días. Cuando un obrero o empleado sea retirado o tenga que retirarse del trabajo durante cualquier día de la semana, será obligación del patrono hacerle efectivo el importe del número de días trabajados, no más tarde del próximo día oficial de pago. Todo pago de salario hecho a un obrero o empleado por el patrono mediante mercaderías o en otra forma que no sea moneda legal de Estados Unidos de América, ya sea en metálico, mediante cheques, depósito directo, transferencia electrónica de fondos o créditos a una tarjeta de nómina será nulo.

Sección- 4 Reclamación judicial; reconveniones restringidas

En toda acción entablada por un obrero contra el patrono para que le pague la suma debida por salarios, no podrá el demandado presentar reconvenición para pedir la disminución de aquélla, fundada en que ha entregado mercaderías, a cuenta de salario, o que le han sido suministradas por un almacén, depósito, tienda u otro establecimiento del patrono; así como tampoco podrá el demandado reconvenir al demandante por mercaderías que le haya suministrado otra persona en virtud de orden o por instrucciones dadas por el demandado o por su apoderado o mandatario.

Sección 5 Deducciones permitidas

(Según Enmendada por la Ley Núm. 86 de 5 de mayo de 1945, Ley Núm. 168 de 21 de marzo de 1946, Ley Núm.269 de 1 de mayo de 1950, Ley Núm. 6 de 16 de mayo de 1958, Ley Núm. 128 de 28 de junio de 1961, Ley Núm. 102 de 26 de junio de 1964, Ley Núm. 39 de 9 de mayo de 1968, Ley Núm. 42 de 30 de mayo de 1972,, Ley Núm. 195 de 23 de julio de 1974, Ley Núm. 7 de 22 de septiembre de 1980, Ley Núm. 23 de 2 de julio de 1981, Ley Núm. 3 de 14 de abril de 1982, Ley Núm. 6 de 2 de enero de 1983, Ley Núm. 141 de 18 de julio de 1986, Ley Núm. 74 de 1 de julio de 1995, Ley Núm. 152 de 16 de julio de 1999, Ley Núm. 249 de 30 de agosto de 2000, Ley Núm. 134 de 28 de septiembre de 2007, y por la Ley Núm. 82 de 2 de junio de 2008)

Salvo en los casos previstos en esta sección, ningún patrono podrá descontar ni retener por ningún motivo parte del salario que devenguen los obreros excepto:

(A) Cuando el obrero autorizare por escrito a su patrono a descontar de su salario determinada suma para pagarla como cuota del obrero a cualquier

asociación organizada de acuerdo con la Ley Núm. 152, aprobada el 9 de mayo de 1942, y dedicada a la prestación de servicios hospitalarios de Puerto Rico.

(B) Cuando el obrero autorizare por escrito a su patrono a descontar de su salario determinada suma para la compra de bonos de ahorro emitidos por el Gobierno de los Estados Unidos o por el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico; Disponiéndose, que el patrono tramitará la compra de estos bonos a nombre del obrero, y disponiéndose, además, que estas deducciones y su contabilidad e inversión en la compra de bonos de ahorro, así como la entrega de éstos a los trabajadores, se harán con sujeción a las reglas que promulgará al efecto el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

(C) Cuando el obrero autorizare por escrito a su patrono a descontar de su salario determinada suma para la compra de acciones y el pago de préstamos, intereses u otras deudas que tenga el obrero en cualquier cooperativa organizada o que se organizare de acuerdo con las leyes de Puerto Rico; Disponiéndose, que el patrono vendrá obligado a entregar estos pagos al Tesorero de la cooperativa en cheque expedido a favor de la cooperativa, siempre que dicho funcionario o Tesorero haya prestado la correspondiente fianza como custodio de los fondos de la cooperativa. De no entregar el patrono la cantidad descontada bajo este inciso dentro de un período no mayor de quince (15) días de efectuado el descuento, podrá exigírsele mediante acción civil las cantidades no pagadas, más una suma igual por concepto de liquidación de daños y perjuicios, además de las costas, gastos y honorarios de abogado pudiendo utilizarse a esos fines el procedimiento de querrela establecido en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según ha sido o fuere subsiguientemente enmendada;

(D) Cuando en un convenio colectivo de trabajo concertado entre un patrono y un representante de sus empleados en una unidad apropiada para la negociación colectiva se estipulare la deducción de cuotas (check-off) para una unión que no se haya organizado ni funcione a base de prácticas ilícitas de trabajo; Disponiéndose, que cuando se negocie un convenio colectivo de trabajo de esta naturaleza el patrono vendrá obligado a entregar las cuotas estipuladas al oficial o Tesorero designado por la unión, siempre que dicho oficial o Tesorero haya prestado la correspondiente fianza como custodio de los fondos de la unión.

(E) Cuando el obrero autorizare por escrito a su patrono en la fase agrícola de la industria azucarera a descontarle la suma que éste haya pagado por los almuerzos consumidos por el obrero durante el curso de la semana de trabajo o le haya adelantado para que el obrero directamente pague el costo de los almuerzos, siempre y cuando que la cantidad así pagada o anticipada nunca exceda de un (1) dólar por almuerzo.

(F) Cuando el obrero autorizare por escrito a su patrono a descontar de su salario determinada suma para la compra de acciones y pago de préstamos e intereses que adeude el obrero en cualquier cooperativa de crédito organizada de acuerdo con la Ley Federal de Cooperativas de Crédito (Federal Credit Union Act) de 1934, según posteriormente enmendada (12 U.S.C.,Capítulo 14); Disponiéndose, que el patrono vendrá obligado a entregar estos pagos al Tesorero de la Cooperativa de Crédito en cheque expedido a favor de la Cooperativa de Crédito, siempre que dicho funcionario o Tesorero haya prestado la correspondiente fianza como custodio de los fondos de la Cooperativa de Crédito. De no entregar el patrono la cantidad descontada bajo este inciso dentro de un período no mayor de quince (15) días de efectuado el descuento, podrá exigírsele mediante acción civil las cantidades no pagadas, más una suma igual por concepto de liquidación de daños y perjuicios, además de las costas, gastos y honorarios de abogado, pudiendo utilizarse a esos fines el procedimiento de querrela establecido en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según ha sido o fuere subsiguientemente enmendada;

(G) Cuando el obrero autorizare por escrito a su patrono a descontar de su salario, una cantidad estipulada por el obrero o estipulada en un convenio colectivo de trabajo concertado entre un patrono y un representante de sus empleados en una unidad apropiada para la negociación colectiva como contribución o pago a cualquier plan o póliza de seguro, grupal, de pensión, ahorro, retiro, jubilación, renta vitalicia, vida, accidente y salud, hospitalización, cualquier combinación de estos planes, o cualquier plan semejante de seguro social autorizado por el obrero y por la unión en caso de existir una organización obrera debidamente certificada o reconocida para negociar colectivamente con el patrono, o autorizado por el obrero y el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, en caso de no existir tal organización obrera debidamente certificada o reconocida, pero en ambos casos en beneficio único de los obreros y los que dependan de los obreros o sus beneficiarios, siempre que el patrono aporte una cantidad no menor que la contribuida por el obrero y sujeto a que dicha deducción haya de ser usada por el patrono, para pagar el costo de dicho beneficio o para los referidos fines:

- 1) A una compañía de seguros, aceptable a la unión o en su defecto al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, que haya expedido contrato asegurando a los empleados, la cual esté autorizada para operar en Puerto Rico bajo la supervisión del Comisionado de Seguros de Puerto Rico, o
- 2) a un banco de fideicomiso, aceptable a la unión o en su defecto al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, que esté autorizado a operar en Puerto Rico bajo la supervisión del Secretario de Hacienda. Si las deducciones no se usan en la forma anteriormente indicada, no se hará ninguna deducción hasta que el plan o póliza de seguro haya sido aprobado por escrito por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. Todo plan o póliza bajo esta sección se archivará en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico antes de entrar en vigor. No se hará

deducción alguna para ningún plan o seguro que permita que el patrono reciba, tome o retenga para su propio uso y beneficio toda o cualquier parte de la cantidad deducida. Todo plan deberá contener disposiciones adecuadas para permitir el retiro voluntario de cualquier obrero del mismo en forma compatible con la continuación y debido funcionamiento del plan.

- a) Toda compañía de seguros que efectúe negocios de seguros en Puerto Rico en el ramo de seguros de vida, accidente y salud, hospitalización, mediante el descuento de la prima correspondiente del salario del obrero o empleado, deberá notificar directamente al obrero y empleado y en la forma más eficaz que determine el Comisionado de Seguros de Puerto Rico mediante reglamento promulgado al efecto el vencimiento o cancelación del seguro con por lo menos veinte (20) días de anticipación a la fecha de expiración del período de gracia de su póliza, o certificado respectivo. De no hacerse así, la póliza continuará vigente para todos los efectos, hasta que se cumpla con el requisito de notificación a los empleados. A partir de la fecha de la notificación comenzará a correr el período de gracia que dispone el Código de Seguros, [26 LPRA secs. 101 *et seq.*], en sus disposiciones pertinentes.
- b) Asimismo, toda compañía de seguros que ofrezca los tipos de seguros antes mencionados mediante el descuento de prima del salario, deberá enviar directamente al obrero o empleado la póliza emitida en los casos de pólizas individuales. En el caso de seguros grupales el asegurador remitirá directamente al obrero o empleado un certificado que contenga por lo menos la siguiente información:
 - i) Nombre y dirección del asegurador y de su representante autorizado en Puerto Rico
 - ii) Número de la póliza maestra
 - iii) Número del certificado
 - iv) Protección a que tiene derecho el asegurado.
- c) Se dispone que lo contenido en este inciso (g) prevalecerá sobre cualquier disposición incompatible del Código de Seguros de Puerto Rico, Ley Núm. 77 de 19 de junio de 1957, según enmendada.

(H) Cuando un empleado de cualquier corporación pública, incluyendo las que funcionen como empresas o negocios privados, agencia o instrumentalidad gubernamental del Estado Libre Asociado, incluyendo municipios, autorizare por escrito a descontar de su salario determinada suma para cubrir el pago al Sistema de Retiro de dicha corporación pública, agencia o instrumentalidad del Estado Libre Asociado de principal e intereses, primas por concepto de pólizas de seguro, contribuciones, gastos de escrituras y tasación y otros gastos incidentales en relación con la adquisición, construcción, ampliación o mejoramiento de hogares para dichos empleados por medio de dicho Sistema de Retiro o para la cancelación de hipotecas sobre tales hogares.

Cuando el empleado autorizare por escrito a descontar de su salario determinada suma para cubrir el pago a su Sistema de Retiro de principal e intereses de préstamos personales.

(I) Cuando el patrono o su apoderado haga un anticipo en moneda legal de los Estados Unidos de América al obrero, que no exceda de su salario semanal, tendrá derecho a descontar esta suma del salario de éste, correspondiente a la semana en que se hizo el anticipo. Sin embargo, ninguna retención de salarios por este concepto podrá exceder del total de la suma adelantada.

(J) Cuando el empleado autorizare, voluntariamente y por escrito, a su patrono a descontar de su salario determinada suma para contribuir a instituciones benéficas del país, de acuerdo a lo siguiente:

(1) El patrono hará constar en las nóminas, a base de la autorización del empleado, la cantidad que se ha de descontar por este concepto, las instituciones, federaciones o agrupaciones de instituciones y entidades intermediarias que el empleado desee ayudar, y la proporción en que se les ha de repartir el dinero. El descuento no excederá del tres por ciento (3%) de su sueldo anual deducidos proporcionalmente cada mes.

No podrá utilizar el mecanismo de descuento de nómina provistos por las secciones de esta ley ninguna institución o agrupación que reciba una asignación legislativa para sus operaciones, pero eso no impedirá que pueda recibir fondos de una entidad intermedia que obtenga los mismos a través del sistema de descuentos de nóminas.

(2) El patrono remesará mensualmente las donaciones así autorizadas a las instituciones, entidades y federaciones o agrupaciones correspondientes. De no entregar el patrono la cantidad autorizada bajo este inciso dentro de un período no mayor de treinta (30) días de efectuado el descuento, podrá exigírsele mediante acción civil las cantidades no pagadas, más una suma igual por concepto de liquidación de daños y perjuicios, además de los costos, gastos y honorarios de abogado, pudiendo utilizarse a esos fines el procedimiento de querrela establecido en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada. Todo patrono que no cumpla con lo anterior, incurrirá en delito menos grave con pena máxima de seis (6) meses de reclusión o multa que no será menor de cien dólares (\$100) ni mayor de quinientos dólares (\$500) o ambas penas a discreción del tribunal.

(3) Ningún patrono estará obligado a implementar el sistema de descuentos del salario que provee este inciso pero si accede a ello, deberá permitir al empleado que pueda revocar o modificar en cualquier momento la autorización concedida mediante notificación escrita al patrono con por lo menos quince (15) días de anticipación a la fecha en que el empleado desee hacer cesar los descuentos para donativos. No se hará deducción alguna por este concepto que permita que

el patrono reciba, tome o retenga para su propio uso y beneficio toda o cualquier parte de la cantidad deducida. Todo patrono que no cumpla con lo anterior, incurrirá en delito menos grave con pena máxima de seis (6) meses de reclusión o multa que no será menor de cien dólares (\$100) ni mayor de quinientos dólares (\$500) o ambas penas a discreción del tribunal.

(4) Las entidades u organizaciones que deseen acogerse a los beneficios del sistema de descuentos de nóminas provisto por esta ley, deberán presentar un informe de su estado financiero certificado por un contador público autorizado, ante el Secretario de Hacienda donde se certifique que el mismo se ajusta a las prácticas normales de contabilidad. Las operaciones y los informes de situación financiera de dichas entidades estarán sujetas a investigación por el Secretario de Hacienda. En adición a ello, las referidas entidades u organizaciones someterán a ambas Cámaras Legislativas, no más tarde del 31 de enero de cada año, un informe completo sobre sus ingresos y gastos, adjudicación de donativos, auditoría y de toda aquella otra información que permita a la Asamblea Legislativa examinar y evaluar los resultados de la aplicación del sistema establecido mediante esta ley.

(5) Todo patrono que despida o suspenda a un empleado, o discrimine en cualquier forma o amenace cometer contra él cualquiera de tales actos por negarse a que le descuenten de su salario determinadas sumas de dinero para ser donadas a instituciones benéficas incurrirá en responsabilidad civil por suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o ex empleado; o por una suma no menor de cincuenta dólares (\$50) ni mayor de mil dólares (\$1,000), a discreción del tribunal, si no se pudieren determinar daños pecuniarios o el doble de éstos fuere inferior a la suma de cincuenta dólares (\$50); o por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o ex empleado y una suma adicional que no excederá de mil dólares (\$1,000), a discreción del tribunal.

Se presumirá que cualquiera de los actos mencionados en la sección precedente obedece a que el empleado o ex empleado no ha autorizado a que se le descuenten de su salario determinadas sumas de dinero para ser donadas a instituciones benéficas cuando el patrono haya realizado el acto sin justa causa o dentro de tres (3) meses antes o de seis (6) meses después de haberse efectuado cualquier donación. Esta presunción será de carácter controvertible. Todo patrono que actúe de la forma anteriormente expuesta incurrirá en delito menos grave con pena máxima de seis (6) meses de reclusión o multa que no excederá de quinientos dólares (\$500) o ambas penas a discreción del tribunal.

(6) Ningún patrono u oficial de unión por sí mismo o por medio de sus agentes, o cualquier otra persona, deberá en forma alguna inducir o presionar a un empleado con amenaza de perjuicio con respecto a las condiciones de su

empleo a los fines de que éste autorice deducciones de su salario para organización caritativa alguna.

(7) A los fines de este inciso los siguientes términos tendrán los significados que a continuación se expresan:

(a) **Empleado.** - Significa e incluye a los empleados de las empresas privadas, cuyo salario anual devengado en la empresa sea de seis mil (6,000) dólares o más.

(b) **Instituciones Benéficas.** - Significa e incluye aquellas organizaciones registradas en el Departamento de Estado como organizaciones sin fines de lucro, organizadas bajo las leyes de Puerto Rico, exentas del pago de contribuciones sobre ingresos bajo las disposiciones de la Sección 101 (6) de la Ley de Contribuciones sobre Ingreso provisto por el Secretario de Hacienda y exentas del pago de contribuciones sobre ingresos por el Código de Rentas Internas del Gobierno Federal. Las instituciones benéficas deben de prestar servicios de salud, bienestar social, recreación, rehabilitación o prevención en beneficio al pueblo en forma directa. Deben de contar con un sistema de contabilidad adecuado, un reglamento, tener la licencia exigida por el departamento gubernamental correspondiente que exige el Gobierno de Puerto Rico para prestar los servicios ofrecidos y recibir una auditoría anual de sus libros financieros realizada por un contador público autorizado bajo las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

(c) **Federación o Agrupación de Instituciones Benéficas.** - Significa e incluye aquellas entidades compuestas por una serie de instituciones benéficas que individualmente prestan sus servicios en forma directa, pero que se han unido con el propósito de levantar entre ellas los fondos necesarios para poder operar. Estas tendrán que cumplir con los requisitos mencionados para las instituciones benéficas con excepción de aquellos relacionados con los servicios que prestan al pueblo.

(d) **Entidad Intermediaria.** - Significa e incluye una entidad que no brinda los servicios directamente y cuya función es obtener fondos y traspasar los mismos para ser utilizados por aquellas entidades u organizaciones que brindan u ofrecen los servicios.

No podrán ser miembros de la Junta de Directores de la Entidad Intermediaria ninguno de los oficiales de las organizaciones beneficiadas a través de ésta.

(e) **Escuela de la Comunidad** - significa una comunidad de estudios integrada por sus estudiantes, su personal docente y clasificado, los padres de los alumnos y la población a la cual sirve. Cuenta con autonomía

docente, administrativa y fiscal. Se organiza y administra de forma democrática, para llevar a cabo su misión fundamental que es desarrollar en sus estudiantes los valores, conocimientos, destrezas, hábitos, actitudes y aptitudes que le permitan conocerse a sí mismo, incorporarse, participar y aportar al desarrollo de la sociedad puertorriqueña. La participación de la comunidad en la escuela es intensa y proactiva en la detección y la solución de los problemas comunes. La comunidad es el área a la cual sirve la escuela y el vecindario donde está ubicada.

La Escuela de la Comunidad podrá ser de diferentes niveles, es decir preescolar, elemental y secundaria con diferentes programas académicos, vocacionales, técnicos y especiales. Podrán estar ubicadas en zona rural o urbana.

Esta escuela tendrá amplia autonomía y asumirá la responsabilidad de su funcionamiento.

(K) Cuando el obrero autorice por escrito a su patrono a descontar de su salario determinada suma para que sirva de aportación a una cuenta de retiro individual, ya sea una cuenta de retiro individual establecida por el empleado o por el patrono para beneficio exclusivo de sus empleados o de sus beneficiarios, siempre que dichas sumas retenidas por el patrono sean depositadas por éste en una institución de las descritas en el párrafo (2) del apartado (a) de la Sección 169 de la Ley Núm. 91, aprobada el 29 de junio de 1954, según enmendada, no más tarde de tres (3) días laborables siguientes a la fecha en que se realice el descuento.

(L) Cuando se trate de una contribución del obrero o empleado a cualquier plan que esté sujeto a las disposiciones de la Ley Federal de Seguridad en el Ingreso por Retiro (Employee Retirement Income Security Act of 1974, conocida como E.R.I.S.A., por sus siglas en inglés).

(M) Cuando el obrero autorice por escrito a su patrono a descontar de su salario determinada suma para que sirva de pago a su deuda contributiva, siempre que el obrero acompañe con su solicitud copia del plan de pago suscrito por el Secretario de Hacienda debidamente certificado por éste, indicando solamente la cantidad que interesa se descuenta de su salario, y el período de duración del descuento. Disponiéndose, que el patrono vendrá obligado a remitirle al Departamento de Hacienda la cantidad retenida al obrero dentro de un período no mayor de diez (10) días laborables a partir de la fecha en que vence cada pago. El patrono que se negare a efectuar los descuentos solicitados y a remitir éstos al Departamento de Hacienda, al amparo de este inciso, estará sujeto a la penalidad que impone la sección 6150 (c) de la Ley Núm. 120 de 31 de octubre de 1994, según enmendada, conocida como "Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 1994.

(N) Cuando el obrero autorizare por escrito a su patrono a descontar de su salario determinada suma para la compra de acciones emitidas por la

corporación o compañía para la cual trabajare. El patrono hará los desembolsos de la forma establecida en los reglamentos promulgados a raíz de la Sección 6 de esta Ley. El desembolso se hará a la persona encargada de recibir los mismos en la compañía o corporación en cuestión. Si el patrono no entregase la cantidad autorizada por el empleado estará sujeto a las disposiciones del inciso (c) de esta Ley. Cualquier patrono, corporación o compañía que obligue expresamente o implícitamente a cualquiera de sus empleados a comprar una o más acciones de esa entidad o que tome cualquiera acción adversa en contra de cualquier empleado que rehúse comprar dichas acciones, y sea encontrado por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos incurso en dicha violación, será sancionado de conformidad a lo establecido en la Sección 8 de esta Ley.

Cada documento de autorización del empleado debe incluir la siguiente advertencia en letras mayúsculas:

“USTED NO ESTA OBLIGADO A COMPRAR NINGUNA ACCIÓN EMITIDA POR ESTA CORPORACIÓN O COMPAÑÍA. ES TOTALMENTE VOLUNTARIA SU DECISIÓN Y DE DECIDIR NO HACERLO ESTA CORPORACIÓN O COMPAÑÍA NO PUEDE TOMAR NINGUNA ACCIÓN ADVERSA EN SU CONTRA. SI USTED SE SIENTE COACCIONADO EN SU DECISIÓN DE COMPRAR ALGUNA ACCIÓN EMITIDA O SI USTED SIENTE QUE LA COMPAÑÍA HA TOMADO CUALQUIER ACCIÓN ADVERSA EN SU CONTRA, USTED PUEDE SOMETER UNA QUERRELLA EN LA DIVISIÓN LEGAL DEL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS Y DE SER ENCONTRADA INCURSO EN LA VIOLACIÓN DE ESTE ACUERDO, LA COMPAÑÍA ACCEDERÁ A REEMBOLSARSE LA CANTIDAD QUE FUE DESCONTADA DE SU SALARIO MAS UNA SUMA IGUAL A CINCO VECES LA CANTIDAD DEDUCIDA.”

(O) Cuando el obrero o empleado autorizare, por escrito, a su patrono a descontar de su salario determinada suma, para que sirva de contribución o pago a cualquier plan o póliza de seguro, de ahorro, retiro, jubilación, renta vitalicia, vida, accidente, salud y hospitalización; cualquier combinación de estos planes, o cualquier plan de seguro semejante, en beneficio único del obrero o empleado, sus dependientes o beneficiarios y a conveniencia única de éstos. A estos fines, este inciso aplicará y regirá de la siguiente manera:

- (1) Para facilitar los descuentos, tanto de planes de seguros auspiciados por el patrono, como planes de selección individual por parte del empleado. En este último caso, donde el patrono no necesariamente aportará cantidad alguna a la contribuida por el obrero, éste no participará en la selección del seguro o del plan de beneficio, ni por medio de sus agentes, o cualquier otra persona. El patrono no deberá, en forma alguna, inducir o presionar a un empleado con amenaza de perjuicio respecto a las condiciones de su empleo; a los fines de que éste autorice deducciones de su salario para un plan particular. Será opción

del patrono acceder a la solicitud de descuento de nómina del obrero o empleado.

- (2) Cuando el obrero o empleado autorizare, por escrito, a su patrono a descontar de su salario determinada suma, para que sirva de contribución o pago de cualquier plan de beneficio individual; el patrono hará los desembolsos según se disponga en dicho plan individual.
- (3) Si el patrono no remitiere la cantidad autorizada por el empleado para el pago de su póliza, incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de las cantidades descontadas y no remitidas. Si el empleado hubiese necesitado de los beneficios de la póliza y la misma le hubiese sido cancelada por falta de pago de parte del patrono, éste responderá por una suma igual al doble del importe de los beneficios de la póliza cancelada.
- (4) Será responsabilidad del obrero o empleado el notificar al plan de beneficio, en caso de que se encuentre en una licencia durante la cual no se le está pagando salario alguno y, por ende, no hay una deducción. En caso de terminación del empleo, la obligación de descuento de nómina cesará inmediatamente y será responsabilidad única y exclusiva del obrero o empleado remitirle los pagos correspondientes a su plan de beneficio.
- (5) El obrero o empleado podrá retirar su autorización de descuento de nómina previa notificación escrita al patrono por lo menos veinte (20) días antes del próximo pago de nómina. Será responsabilidad del obrero o empleado notificarle, por escrito, al plan de beneficio, su decisión de retirar la autorización de descuento de nómina para el pago del plan.
- (6) Esta cláusula no afectará, de manera alguna, las disposiciones sobre deducciones permisibles, contempladas en el inciso (g) de esta Sección.

(P) Cuando el obrero o empleado autorizare, por escrito, a su patrono a descontar de su salario determinada suma, para que sirva de contribución, aportación o donativo a las campañas de recaudación de fondos de la Universidad de Puerto Rico. Será responsabilidad del patrono realizar los desembolsos correspondientes y remitir los mismos a la Universidad de Puerto Rico.

Sección 6 – Definiciones, patrono y obrero

(Según Enmendada por la Ley Núm. 74 de 1 de julio de 1995 y por la Ley Núm. 213 de 26 de diciembre de 2007)

Se entiende por “**patrono**” a los efectos de esta Ley, al que utiliza o se aprovecha del trabajo de un obrero o empleado, mediante el pago de un salario.

Se entiende por “**obrero o empleado**” el que percibe el jornal o salario por su trabajo en cualquier ocupación, con exclusión de ejecutivos, administrativos y profesionales, según estos términos se han definido por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico.

Se entiende por “**cheque**” toda letra de cambio librada contra un banco y pagadera a la presentación.

Se entiende por “**medio electrónico**” cualquiera de los tres métodos siguientes:

- (a) “**Transferencia electrónica de fondos**”, se refiere a cualquier transferencia de fondos que sea iniciada mediante un terminal electrónico, instrumento telefónico o computadora o cinta magnética de forma que ordene, instruya o autorice a una institución financiera para debitar o 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.
- (b) “**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 a través de una transferencia electrónica de fondos. Debe mediar un acuerdo previo entre el patrono, el empleado y la institución bancaria que origina o facilita las transferencias electrónicas de fondos. El empleado recibe de su patrono un comprobante con un detalle de todas las deducciones ordenadas por ley y/o acordadas con el empleado.
- (c) “**Tarjeta de Nómina**”, es una tarjeta recargable en la cual un patrono acreditará el salario y jornales del empleado. Ejemplos de estas tarjetas incluyen pero no se limitan a (i) circuitos abiertos incluyendo las tarjetas de marcas internacionales, donde una firma o clave secreta es requerida para autorizar la transacción en un comercio o cajero automático (ATM, por las siglas en inglés para “Automated Teller Machine”) y (ii) circuitos cerrados, donde una clave secreta es requerida para todo tipo de transacción. Para las transacciones que le requieran al empleado usar una clave secreta, esta clave secreta será seleccionada por el empleado o se le proveerá al empleado o a su Beneficiario Designado al momento de expedirse la tarjeta. La tarjeta es

para el uso exclusivo del empleado y el balance representa el pago de nómina acreditado por el patrono.

Se entiende por “**Beneficiario Designado**” una persona natural a quien el obrero o empleado ha autorizado, mediante solicitud escrita expresa del obrero o empleado al Banco, a recibir y usar una tarjeta de nómina adicional. Dicha tarjeta de nómina adicional será expedida bajo el mismo número de cuenta del obrero o empleado.

Se entiende por “**banco**” toda entidad o institución financiera debidamente autorizada para hacer negocios bancarios incluyendo bancos, bancos de ahorro, asociaciones de ahorro y crédito federal, cooperativas de ahorro y préstamos y compañías de fideicomisos, que ofrecen el servicio de cuentas de cheque, de depósito directo, de transferencias electrónicas de fondos o cualquier combinación de estos servicios.

Se entiende por “**Web**” un medio de comunicación de texto, gráficos y otros objetos de multimedia a través de Internet que sirve como forma gráfica de explorar el Internet.

Sección 7 – Reglamentos

(Adicionado como Sec. 7 por la Ley Núm. 100 de 15 de julio de 1988)

Se faculta al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos a adoptar y promulgar la reglamentación necesaria para administrar y poner en ejecución las disposiciones de las secciones 1 al 8 de esta ley con sujeción a la [3 LPRA sec. 307], únicamente en cuanto al requisito de aprobación por el Gobernador de las reglas adoptadas por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

Sección 8 – Penalidades

(Según Enmendada por la Ley Núm. 271 de 30 de julio de 1974, Ley Núm. 126 de 2 de junio de 1976 y por la Ley Núm. 74 de 1 de julio de 1995. Renumerado como Artículo 8 por la Ley Núm. 100 de 8 de julio de 1988)

La infracción a cualquiera de las disposiciones de la presente ley, constituirá un delito menos grave (misdemeanor). Pero en el caso donde el patrono, a sabiendas de que su negocio será cerrado, o por cualquier otra razón no haga o habiendo efectuado, retenga indebidamente en su poder los descuentos señalados en la Sección 5 de esta ley, se castigará con una pena mínima de quinientos (500) dólares o noventa (90) días de cárcel, o ambas penas a discreción del tribunal.

Si la violación consistiese en pagar los salarios o cualquier otro beneficio a los trabajadores mediante cheques y éstos no pudiesen hacerse efectivos por carecer el librador de los fondos necesarios en el banco contra el cual fueren girados, el patrono incurrirá en un delito que acarreará una pena igual al doble de la cantidad por la cual fue girado cada cheque o cinco (5) días de cárcel por

cada dólar dejado de pagar, constituyendo cada cheque así girado un delito distinto. Se procederá al archivo de la causa criminal si el patrono, dentro de diez (10) días a partir de la fecha de pago del salario, satisface al obrero a quien adeuda los salarios o beneficios pagados mediante el cheque o cheques las sumas adecuadas por el concepto objeto del pago, más una cantidad igual como liquidación de daños y perjuicios, o si se transige la reclamación por tal concepto entre el trabajador y el patrono con la aprobación del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

Sección 9 – Vigencia

Esta ley comenzara a regir la los noventa (90) días de su aprobación.

REV: 3/09