

## ***“Ley Sobre la Protección de Información Crediticia del Empleado”***

Ley Núm. 150 de 8 de octubre de 2019

Para crear la “Ley Sobre la Protección de Información Crediticia del Empleado” a los fines de prohibir que patronos utilicen informes de crédito en las evaluaciones de empleo; y para otros fines.

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Actualmente existe una práctica por parte de algunos patronos o futuros empleadores de requerirles a los empleados o aspirantes al empleo un informe crediticio. Esto ha provocado en muchas ocasiones que personas extremadamente cualificadas no sean consideradas para el empleo por reflejar indicaciones desfavorables en su historial de crédito. Es importante señalar que en ocasiones el mal crédito es el resultado de un robo de identidad o por tener el crédito comprometido luego de realizar préstamos estudiantiles en busca de un mejor futuro.

En momentos donde existe una crisis económica a nivel mundial este tipo de práctica limita aún más el acceso a un empleo digno a nuestros ciudadanos y jóvenes profesionales que buscan un mejor futuro y sustento para su hogar.

A nivel federal existe el “*Fair Credit Reporting Act*” que, entre otras cosas, establece que cualquier persona que utilice un informe de crédito para denegar una solicitud de crédito, seguro o empleo tiene que notificar a la persona si el informe crediticio fue utilizado en su contra. Dicha Ley también requiere que el potencial o actual patrono obtenga el consentimiento escrito del aspirante a empleo, o empleado, previo a cualquier indagación.

A nivel estatal, ya muchos estados también han regulado esta práctica, para brindar protecciones adicionales a los consumidores, entre ellos California, Colorado, Connecticut, Delaware, Hawaii, Illinois, Maryland, Nevada y Washington. Con dichas leyes se busca brindarle una mayor oportunidad de competir por un empleo a los ciudadanos. Al aprobarse esta legislación en Puerto Rico, garantizamos que ninguna persona sea discriminada por reflejar indicaciones desfavorables en su historial de crédito al momento de solicitar empleo.

Es por todo lo antes expuesto, que esta Asamblea Legislativa, en busca de flexibilizar el acceso al mercado laboral, entiende meritoria esta legislación.

*Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:*

#### **Artículo 1. — Definiciones:** (29 L.P.R.A § 1411)

a) “**Historial Crediticio**” – comportamiento histórico de repago y asunción de deuda de un individuo, incluyendo el pago a tiempo de cuentas, el manejo de deudas, así como toda obligación financiera.

- b) “Informe Crediticio”** – comunicación escrita que contenga información de un individuo brindada por alguna agencia crediticia, que establezca su capacidad de crédito, su historial crediticio o su solvencia económica.
- c) “Empleado”** – cualquier persona que reciba compensación económica por realizar alguna tarea o brindar algún servicio para un patrono mediante contrato expreso o implícito.
- d) “Patrono o Empleador”** – persona natural o jurídica que brinde compensación económica o salario a un empleado a cambio de algún servicio o tarea designada.

**Artículo 2. — Conducta Prohibida.** (29 L.P.R.A § 1412)

Un patrono, o potencial patrono, no podrá realizar ninguna de las siguientes actuaciones:

- a)** Despedir, negar beneficios o compensación, negarse a contratar, brindar un ascenso o discriminar a un empleado o solicitante de un empleo por razón de su informe o historial crediticio.
- b)** Verificar o investigar el historial o informe crediticio de un empleado o solicitante de un empleo.
- c)** Ordenar u obtener de una agencia crediticia el informe crediticio de un empleado o solicitante de un empleo.

**Artículo 3. — Excepciones.** (29 L.P.R.A § 1413)

Un patrono o potencial patrono no estará sujeto a las prohibiciones que establece el Artículo 2 de esta Ley, si la posición que está evaluando es alguna de las siguientes:

- a)** Puesto gerencial.
- b)** Puesto en el Departamento de Justicia.
- c)** Puesto como agente de orden público del Estado o municipio.
- d)** Puesto en la Rama Judicial.
- e)** Puesto por el cual por alguna disposición de ley, reglamento, actividades que estén reguladas por la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras o acuerdo con alguna agencia federal, según este sea requerido o permitido por normas del Gobierno de Estados Unidos de América es requerido el informe crediticio.
- f)** Puesto que conlleve acceso a información financiera o personal de otras personas, y que no sea la información normalmente provista para efectos de una transacción de compra.
- g)** Puesto que implica una responsabilidad fiduciaria al patrono, incluyendo, pero no limitado a, la autoridad para emitir pagos, cobrar deudas, transferencia de dinero o entrar en alguna contratación.
- h)** Un puesto que implica el acceso a secretos comerciales según definidos en la [Ley 80-2011](#).
- i)** Una posición que implica acceso regular a dinero en efectivo, u otros valores susceptibles de apropiación, por un total de diez mil dólares (\$10,000) o más de un patrono o cliente, durante la jornada de trabajo.

**Artículo 4. — Notificación.** (29 L.P.R.A § 1414)

El patrono que vaya a solicitar el informe o historial crediticio de un empleado, o aspirante a empleo, deberá obtener el consentimiento escrito previo de este. Disponiéndose que será nulo y no surtirá efecto jurídico aquel consentimiento dado por un empleado, o aspirante a empleo, en

aquellos casos en los que un patrono, o potencial patrono, requiera el historial crediticio de una persona en contravención de las disposiciones de esta Ley.

**Artículo 5. — Facultades del Secretario del Trabajo.** (29 L.P.R.A § 1415)

Esta Ley faculta al Secretario, o su representante, a recibir quejas, planteamientos o querrelas de personas que aleguen violaciones a esta Ley, así como comenzar motu proprio, todas las investigaciones, inspecciones y acciones que considere necesarias para determinar si un patrono ha incumplido o dejado de cumplir con las disposiciones de esta Ley.

**Artículo 6. — Penalidades.** (29 L.P.R.A § 1416)

La violación a lo dispuesto en esta Ley conllevará una multa administrativa de mil dólares (\$1,000) por la primera infracción y dos mil quinientos dólares (\$2,500) por cada infracción subsiguiente, que serán asignados al Departamento del Trabajo para la administración de esta Ley.

**Artículo 7. — Cláusula de Separabilidad** (29 L.P.R.A § 1411 nota)

Esta Ley se interpretará de tal manera para hacerla válida, en la medida que sea factible, de acuerdo a la Constitución de Puerto Rico y la Constitución de Estados Unidos de América. Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley fuera anulada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el remanente de esta Ley. El efecto de dicha sentencia quedará limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de la misma que así hubiere sido anulada o declarada inconstitucional. Si la aplicación a una persona o a una circunstancia de cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley fuera invalidada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará ni invalidará la aplicación del remanente de esta Ley a aquellas personas o circunstancias en que se pueda aplicar válidamente. Es la voluntad expresa e inequívoca de esta Asamblea Legislativa que los tribunales hagan cumplir las disposiciones y la aplicación de esta Ley en la mayor medida posible, aunque se deje sin efecto, anule, invalide, perjudique o declare inconstitucional alguna de sus partes, o, aunque se deje sin efecto, invalide o declare inconstitucional su aplicación a alguna persona o circunstancia.

**Artículo 8. — Vigencia.** Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

Nota. Este documento fue compilado por personal de la [Oficina de Gerencia y Presupuesto](#) del Gobierno de Puerto Rico, como un medio de alertar a los usuarios de nuestra Biblioteca de las últimas enmiendas aprobadas para esta Ley. Aunque hemos puesto todo nuestro esfuerzo en la preparación del mismo, este no es una compilación oficial y podría no estar completamente libre de errores inadvertidos; los cuales al ser tomados en conocimiento son corregidos de inmediato. En el mismo se han incorporado todas las enmiendas hechas a la Ley a fin de facilitar su consulta. Para exactitud y precisión, refiérase a los textos originales de dicha ley y a la colección de Leyes de Puerto Rico Anotadas L.P.R.A.. Las anotaciones en letra cursiva y entre corchetes añadidas al texto, no forman parte de la Ley; las mismas solo se incluyen para el caso en que alguna ley fue derogada y ha sido sustituida por otra que está vigente. Los enlaces al Internet solo se dirigen a fuentes gubernamentales. Los enlaces a las leyes enmendatorias pertenecen a la página web de la [Oficina de Servicios Legislativos](#) de la Asamblea Legislativa de Puerto Rico. Los enlaces a las leyes federales pertenecen a la página web de la [US Government Publishing Office GPO](#) de los Estados Unidos de Norteamérica. Los enlaces a los Reglamentos y Ordenes Ejecutivas del Gobernador, pertenecen a la página web del [Departamento de Estado](#) del Gobierno de Puerto Rico. Compilado por la Biblioteca de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.

Véase además la [Versión Original de esta Ley](#), tal como fue aprobada por la Legislatura de Puerto Rico.

⇒ ⇒ ⇒ Verifique en la Biblioteca Virtual de OGP la **Última Copia Revisada** (Rev.) para esta compilación.

Ir a: [www.ogp.pr.gov](http://www.ogp.pr.gov) ⇒ Biblioteca Virtual ⇒ Leyes de Referencia—CRÉDITO.