Núm. 6248
Fecha: Dic 22/2000 2:44 p.m.
Aprobado: Miguel Marrero
Secretario de Estado
Por: Raquel Mercado Velázquez
Secretario Auxiliar de Estado

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DE HACIENDA

INDICE

TITULO: Reglamento para implantar las disposiciones de la Sección 1141 de la Ley Núm. 120 de 31 de octubre de 1994, según enmendada, conocida como "Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 1994", promulgado al amparo de la Sección 6130 del Código que faculta al Secretario de Hacienda a adoptar los Reglamentos necesarios para poner en vigor dicho Código.

CONTENIDO: Página

Artículo 1141-1 1

Artículo 1141-2 1

Artículo 1141(a)(1)-1 2

Artículo 1141(a)(1)-2 8

Artículo 1141(a)(1)(A)-1 8

Artículo 1141(a)(1)(B)-1 13

Artículo 1141(a)(1)(C)-1 14

Artículo 1141(a)(1)(D)-1 16

Artículo 1141(a)(1)(E)-1 16

Artículo 1141(a)(1)(F)-1 17

Artículo 1141(a)(1)(G)-1 17

Artículo 1141(a)(1)(H)-1 17

Artículo 1141(a)(1)(I)-1 17

Artículo 1141(a)(2)-1 18

Artículo 1141(a)(3)-1 18

Artículo 1141(a)(4)-1 20

Artículo 1141(a)(5)-1 21

Artículo 1141(b)-1 25

Artículo 1141(b)-2 25

Artículo 1141(c)-1 26

Artículo 1141(d)-1 30

Artículo 1141(d)-2 34

Artículo 1141(e)-1 34

Artículo 1141(f)-1 34

Artículo 1141(f)-2 37

Artículo 1141(g)-1 40

Artículo 1141(h)-1 42

Artículo 1141(h)-2 48

Artículo 1141(h)-3 48

Artículo 1141(i)-1 50

Artículo 1141(j)-1 50

Artículo 1141(j)-2 51

Artículo 1141(j)-3 52

Artículo 1141(j)-4 52

Artículo 1141(j)-5 53

Artículo 1141(l)-1 55

Artículo 1141(m)-1 56

Artículo 1141(n)-1 56

Artículo 1141(o)-1 58

Artículo 1141(p)-1 59

Artículo 1141(q)-1 60

EFECTIVIDAD 60

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DE HACIENDA

Reglamento para implantar las disposiciones de la Sección 1141 de la Ley Núm. 120 de 31 de octubre de 1994, según enmendada, conocida como "Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 1994", promulgado al amparo de la Sección 6130 del Código que faculta al Secretario de Hacienda a adoptar los Reglamentos necesarios para poner en vigor dicho Código.

Artículos 1141-1 a 1141(q)-1

"Artículo 1141-1.- Introducción.- (a) La Sección 1141 del Código establece la retención en el origen de la contribución sobre ingresos en caso de salarios pagados después del 30 de junio de 1995.

(b) Los reglamentos dispuestos en virtud de dicha Sección se refieren a la operación y al efecto de las disposiciones relacionadas con la retención y cobro en el origen de la contribución y no tiene aplicación alguna a la determinación de asuntos relacionados a la incidencia o cómputo de la contribución sobre ingresos impuesta por el Código. Por consiguiente, el hecho de que el ingreso de ciertas clases específicas de individuos o el ingreso derivado de ciertas fuentes específicas se excluya de la definición de salarios para los fines de la retención de la contribución en el origen, no es determinante en cuanto a si dichos individuos están o no obligados a rendir planillas de contribución sobre ingresos. En cuanto a los individuos a quienes se les requiere rendir planillas de contribución sobre ingresos, véase la Sección 1051 del Código y sus disposiciones reglamentarias.

Artículo 1141-2.- Salarios pagados después del 30 de junio de 1995.- (a) Los reglamentos correspondientes a la Sección 1141 del Código aplican a todos los salarios (según se definen en la Sección 1141(a)(1) del Código) pagados después del 30 de junio de 1995, sin considerar la fecha en que dichos salarios fueron devengados. Por consiguiente, si a un empleado se le pagaren salarios el 1 de julio de 1995, por servicios prestados entre el 1 de enero y el 30 de junio de 1995, o en cualquier año anterior, la retención en el origen de la contribución sobre dichos salarios estará sujeta a esta reglamentación.

(b) Los salarios se considerarán implícitamente pagados, dentro del significado de esta reglamentación, cuando se acreditan a la cuenta de, o se separan para el beneficio de un empleado de manera que éste pueda retirarlos o cobrarlos en cualquier momento, aunque entonces no entre en posesión de los mismos. Para considerarse como pagos en dicho caso, los salarios deberán ser acreditados a, o separados para el beneficio del empleado sin limitación o restricción sustancial alguna en cuanto a la fecha y modo de pago o condición a cuya base se efectúa el pago; deberán estar a disposición del empleado de modo que pueda cobrarlos en cualquier momento y el pago deberá quedar sujeto al dominio y disposición del empleado.

Artículo 1141(a)(1)-1.- Salarios.- (a) En general.- (1) El término "salarios" significa toda remuneración por servicios prestados por un empleado para su patrono, a menos que esté específicamente excluida por disposición de la Sección 1141(a)(1) del Código o la Sección 1141(g) del Código. Véanse los Artículos 1141(a)(1)-2 al 1141(a)(1)(I)-1 y el Artículo 1141(g)-1.

(2) El nombre que se dé a la remuneración por servicios es irrelevante. Dentro del significado del estatuto, si fueren pagados como remuneración por servicios prestados por un empleado para su patrono, se considerarán como salarios: sueldos, honorarios, bonificaciones, propinas, comisiones sobre ventas o sobre primas de seguros, pensiones y paga por retiro (sujeto a lo dispuesto en los Artículos 1141(a)(1)-1(b) y 1141(a)(1)(I)-1).

(3) La base sobre la cual se pague la remuneración es irrelevante para determinar si la remuneración se considera salario. Por tanto, la remuneración puede pagarse a base de labor por pieza, o a base de por ciento de beneficios o ganancias; y puede pagarse por hora, por día, por semana, por mes o por año.

(4) Generalmente el medio que se use para pagar la remuneración es también irrelevante. La remuneración puede pagarse en efectivo o en otros bienes que no sean en efectivo, como por ejemplo: acciones, bonos, o cualquier clase de propiedad. Si los servicios fueren pagados por un medio que no sea efectivo, se considera como salario sujeto a retención el justo valor en el mercado del bien recibido como pago. Si los servicios son prestados a base de un precio estipulado, en ausencia de prueba en

contrario, dicho precio se considerará como el justo valor en el mercado de la remuneración recibida. Si una corporación traspasa a sus empleados sus propias acciones como remuneración por servicios prestados por el empleado, el monto de dicha remuneración será el justo valor en el mercado de las acciones a la fecha del traspaso. Si al momento del traspaso las acciones están restringidas sustancialmente, o si existe un riesgo sustancial de revocación de manera que no pueda atribuírsele un justo valor en el mercado, se entenderá que el empleado recibe salarios por una cantidad igual al justo valor en el mercado de las acciones al momento en que terminen las restricciones, no importa que ocurra en un año natural distinto al año natural en que el empleado prestó los servicios.

(5) Si una persona recibe como remuneración por servicios prestados además del sueldo, alojamiento o comidas, dicha persona deberá añadir a la remuneración pagada de otra forma, el valor para dicha persona del alojamiento y las comidas, al determinar el monto del salario sujeto a retención. El valor de las comidas suministradas a un empleado por su patrono no será parte del salario sujeto a retención del empleado, si éstas se suministran para conveniencia del patrono.

El alojamiento ofrecido al empleado por su patrono no será parte del salario sujeto a retención si:

(i) el alojamiento se ofrece en facilidades provistas por el patrono;

(ii) se le requiere al empleado aceptar el alojamiento como condición de empleo; y

(iii) el alojamiento se ofrece para conveniencia del patrono.

La determinación de si las comidas o el alojamiento se suministran o se ofrecen a un empleado para conveniencia del patrono se hará a base de todos los factores y circunstancias. Se considerará que las comidas y el alojamiento son salarios sujetos a retención si el empleado tiene la opción de escoger entre éstos o un pago en efectivo.

(6) Las facilidades o privilegios (tales como diversiones, servicios médicos o los llamados descuentos de "cortesía" sobre compras), suministrados u ofrecidos por un patrono a sus empleados, generalmente no se consideran como salarios sujetos a

retención, si dichas facilidades o privilegios son de un valor relativamente pequeño, y son ofrecidos o suministrados por el patrono como medio de promover la salud, la buena voluntad, el bienestar o la eficiencia de sus empleados.

(7) Cuando se pagaren salarios en propiedad que no sea efectivo, el patrono hará los arreglos necesarios para asegurarse que el monto de la contribución que se debe retener esté disponible para el pago al Secretario.

(8) Las propinas o gratificaciones en efectivo cuyo total exceda de $20 durante un mes natural, pagadas directamente a un empleado por un cliente del patrono, constituirán salarios sujetos a retención. Las propinas o gratificaciones cargadas a tarjetas de crédito o a la cuenta de un cliente, o que se reciban como parte de un acuerdo de compartir un fondo común, se considerarán para estos propósitos pagadas en efectivo. El empleado deberá informar al patrono las propinas o gratificaciones recibidas en efectivo, o en otra forma, en exceso de $20 durante cualquier mes natural no más tarde del décimo día del mes siguiente. El Secretario preparará los formularios necesarios para rendir este informe.

(9) Cualquier remuneración por servicios, a menos que estuviere específicamente excluida por el estatuto, constituye salarios aun cuando a la fecha en que la misma fuere pagada, no exista una relación de patrono y empleado entre la persona a quien le fuesen prestados los servicios y el individuo que los haya prestado.

Ejemplo: "A" está empleado con "B" durante el mes de enero de 1996 y tiene derecho a recibir una remuneración de $100 por los servicios prestados a "B", el patrono, durante el mes de enero. "A" termina el empleo con "B" al cierre de operaciones, el 31 de enero de 1996. El 15 de febrero de 1996 (cuando "A" no es ya empleado de "B"), "B" le paga a "A" la remuneración de $100 que fue devengada por los servicios prestados en enero. Los $100 constituyen salarios dentro del significado del estatuto.

(b) Pensiones, paga por retiro y compensación en forma de opciones para adquirir acciones del patrono.- (1) En general, las pensiones y la paga por retiro son salarios sujetos a retención. No obstante, no se requiere retención de las cantidades pagadas a un empleado al acogerse al retiro si éstas son tributables como anualidades

bajo las disposiciones de la Sección 1022(b)(2) del Código, hasta tanto el empleado haya recobrado la totalidad de las cantidades aportadas por él al fondo de pensiones o retiro. Una vez recobrada totalmente su aportación al fondo de pensiones o retiro, la contribución debe ser retenida sobre los pagos adicionales que se le hagan en exceso de la cantidad excluible del ingreso bruto bajo la Sección 1022(b)(24) del Código. Las llamadas pensiones concedidas por aquella persona a quien no se ha prestado servicio son meros donativos o gratificaciones y no constituyen salarios.

Para fines del Subtítulo A del Código y de este Reglamento se considera que las cantidades pagadas bajo un plan de pensiones o retiro constituyen pagos de anualidades o pagos periódicos, si la totalidad del balance distribuible al participante bajo el plan le será distribuida durante cualesquiera de los siguientes períodos:

(i) la expectativa de vida del individuo;

(ii) las expectativas de vida del individuo y su cónyuge;

(iii) un período determinado no mayor que la expectativa de vida del individuo o 5 años, lo que sea menor; o

(iv) un período determinado no mayor que la expectativa de vida conjunta del individuo y su cónyuge, o 5 años, lo que sea menor.

(2) No se requiere retención bajo la Sección 1141 del Código de las aportaciones de los patronos a, o con respecto a distribuciones, bajo planes de pensiones, bonificación en acciones, participación en ganancias o anualidades, si las aportaciones del patrono a dicho plan son de tal naturaleza que una deducción por tal concepto es admisible bajo la Sección 1023(n) del Código, o si dichas aportaciones se hacen a cualquier otro plan de retiro cualificado bajo la Sección 1165 del Código. Véase, sin embargo, la Sección 1165(b)(3) del Código que requiere una retención de 20 por ciento sobre distribuciones totales bajo planes cualificados como consecuencia de la separación de servicio hechas después del 30 de junio de 1997. En cuanto a la información en el origen relacionada con los pagos que se señalan en este inciso, véase la Sección 1152 del Código y sus disposiciones reglamentarias. Las distribuciones totales de planes de pensiones sujetas a la retención dispuesta en la Sección 1165(b)(3) del Código deben ser

informadas en el Formulario 480.6B (Declaración Informativa – Ingresos Sujetos a Retención).

(3) No se considerarán salarios sujetos a retención las aportaciones patronales a un plan no cualificado bajo la Sección 1165(a) del Código o a cualquier otro plan que difiera el recibo de compensación bajo el cual las aportaciones del patrono no sean deducibles bajo la Sección 1023(n) del Código, hasta tanto el empleado adquiera un interés beneficioso irrevocable en dichas aportaciones de acuerdo a las Secciones 1043 y 1165(c) del Código y efectivamente se distribuyan al empleado.

(4) En el caso de opciones para adquirir acciones corporativas o participaciones en sociedades no cubiertas por la Sección 1046 del Código, se considerará salario la porción que corresponde al incremento en valor de las acciones o participaciones desde el momento en que se otorgue la opción hasta el momento de su ejercicio, siempre y cuando su transferencia no esté sustancialmente restringida. También se considerará salario cualquier porción que el patrono otorgue en calidad de descuento al precio de la opción en relación al justo valor en el mercado de la misma. En tal caso, se entenderá que el empleado recibe salarios al ejercer la opción por un monto igual al exceso del justo valor en el mercado de la acción al momento en que ejerza la opción y el precio que pague por la acción.

(c) Gastos de viaje y otros.- Las cantidades pagadas específicamente, bien como anticipos o reembolsos por gastos de viajes u otros gastos ordinarios y necesarios incurridos de buena fe o que razonablemente puede esperarse que se incurran en el negocio del patrono, no son salarios y no están sujetos a retención. Los gastos de viaje y otros gastos reembolsados deberán identificarse, mediante pago por separado, o indicarse específicamente por separado las cantidades respectivas, cuando los salarios y los gastos estuvieren combinados en un solo pago.

(d) Concesiones por vacaciones.- Las cantidades llamadas "concesiones por vacaciones" pagadas a un empleado constituyen salarios. Por tanto, el sueldo de un empleado en uso de licencia pagado a pesar de su ausencia del trabajo, se considera salario.

(e) Deducciones hechas por el patrono al salario del empleado.- El monto de cualquier contribución que el Código requiera deducir de los salarios de un empleado por el patrono se considera parte de los salarios del empleado a pagársele en la fecha en que se hace la deducción. Otras cantidades deducidas de los salarios de un empleado por el patrono se consideran parte de los salarios del empleado y como salario ha de ser pagado al empleado a la fecha en que se hace la deducción. Es irrelevante que el Código, o cualquier Ley del Congreso de los Estados Unidos, o de la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico requiera o permita dichas deducciones y el pago de dichas cantidades a los Estados Unidos, al Estado Libre Asociado de Puerto Rico, o a cualquier subdivisión política de los mismos.

(f) Pago por un patrono de la contribución o de las aportaciones del empleado.- El término "salarios" incluye la cantidad pagada por un patrono a nombre de un empleado (sin deducción de la remuneración u otros reembolsos del empleado) por cualquier pago exigido a un empleado por cualquier ley de compensación por desempleo, o por cualquier contribución impuesta al empleado por cualquier autoridad impositiva, incluyendo las contribuciones impuestas por la Sección 3101 del Código de Rentas Internas Federal, conocida como "Ley de Aportaciones al Seguro Social Federal".

(g) Remuneración por servicios prestados en Puerto Rico como empleado de individuos no residentes o entidades extranjeras.- El término "salarios" incluye la remuneración por servicios prestados por un ciudadano o residente de Puerto Rico como empleado de un individuo no residente, sociedad extranjera, o corporación extranjera, estuviere o no dicho individuo o entidad extranjera dedicado a industria o negocio en Puerto Rico. Cualquier persona que pagare salarios a nombre de cualquier individuo no residente, sociedad extranjera, o corporación extranjera, no dedicada a industria o negocio en Puerto Rico, está sujeta a todas las disposiciones del Código y de los reglamentos aplicables a patronos. Véase Artículo 1141(a)(4)-1.

(h) Por acuerdo entre el Secretario y el Secretario del Departamento del Tesoro de los Estados Unidos, los salarios de empleados de agencias federales residentes en Puerto Rico están sujetos a retención a partir del 1 de enero de 1998. Todas las agencias

federales deben notificar al Secretario la agencia que está a cargo de preparar su nómina sometiendo el Formulario "Application for Enrollment as Federal Employer (Puerto Rico)". Dicho formulario puede obtenerse en la División de Regulación de la Práctica y Educación Contributiva del Negociado de Asistencia Contributiva y Legislación.

Artículo 1141(a)(1)-2.- Exclusiones de salarios.- (a) La remuneración por servicios prestados por un empleado a su patrono no constituye salarios para los fines de la retención si la misma está específicamente excluida como salarios bajo cualesquiera de los incisos bajo la Sección 1141(a)(1) del Código. La remuneración así excluída no constituye salarios para los fines de la retención, aunque la misma se pague por servicios prestados en Puerto Rico.

(b) La exclusión de salarios se refiere a la remuneración por servicios prestados por un empleado y no al empleado como individuo; esto es, la excepción es aplicable únicamente a la remuneración excluida.

Ejemplo: "A" es un individuo que está empleado por "B" durante parte del tiempo para prestarle servicios domésticos en su hogar (véase el Artículo 1141(a)(1)(B)-1). "A" está también empleado por "C" durante parte del tiempo para prestarle servicios como dependiente en su tienda por departamentos. Aunque no se requiere retención alguna con relación a la remuneración de "A" por servicios prestados en el empleo de "B" (esta remuneración está excluida del término salarios), la exclusión no comprende la remuneración recibida por los servicios prestados por "A" a "C" y requiere la retención de los salarios pagados por dichos servicios.

(c) Para las disposiciones relacionadas a las circunstancias bajo las cuales la remuneración excluida, no obstante, se considera como salarios, y para las relacionadas a las circunstancias bajo las cuales la remuneración no excluída, no obstante, se considera que no constituye salarios, véase el Artículo 1141(g)-1.

Artículo 1141(a)(1)(A)-1.- Remuneración por trabajo agrícola.- (a) En general.- (1) El término "salarios" incluye la remuneración por servicios prestados por empleados ejecutivos, administrativos, de supervisión, de oficina y empleados que desempeñan puestos permanentes, aunque el patrono estuviere dedicado a alguna actividad agrícola

u hortícola. El término "puesto permanente" según se utiliza en este Artículo, significa cualquier puesto que no es temporero, y que es continuo, o que se espera que sea continuo aun cuando por varias razones, tales como muerte, separación del empleo, etc., distintos individuos puedan ocupar dicho puesto durante cualquier año.

(2) El término "salarios" no incluye la remuneración por servicios que constituyen trabajo agrícola según se define en la Sección 1141(a)(12) del Código. El término "trabajo agrícola" así definido incluye servicios de la naturaleza descrita en los párrafos (b), (c), (d), (e) y (f) de este Artículo. En términos generales, sin embargo, el término "trabajo agrícola" no incluye servicios prestados en relación con la silvicultura, explotación de bosques maderables o labor de paisajista.

(3) El término "finca" según se usa en este Artículo incluye fincas de ganado, de lecherías, de crianza de aves, de frutas y de hortalizas, de crianza de caballos de pura sangre, de crianza de caballos de paso fino, de acuacultura, plantaciones, ranchos, criaderos, fincas de pastos, vergeles y los invernaderos y otras estructuras similares usadas primordialmente para el cultivo de productos agrícolas u hortícolas o la producción comercial de flores y plantas ornamentales. Los invernaderos y otras estructuras semejantes usadas primordialmente para otros propósitos (por ejemplo, para fines de exhibición, almacenaje y elaboración de arreglos florales tales como de coronas, "corsages" y ramos de flores), no se consideran "fincas".

(b) Los servicios descritos en la Sección 1141(a)(12)(A) del Código.- (1) La remuneración pagada a un empleado de cualquier persona por servicios prestados en una finca en cualesquiera de las siguientes actividades es excluida del término "salarios", por constituir trabajo agrícola, y no está sujeta a retención:

(i) el cultivo de la tierra;

(ii) la acuacultura

(iii) la crianza, esquila, alimentación, cuido, adiestramiento o manejo de ganado, abejas, aves de corral, caballos de pura sangre y caballos de paso fino o vida agreste;

(iv) el cultivo o cosecha de cualquier otro producto agrícola u hortícola o la producción comercial de flores y plantas ornamentales; o

(v) cualquier otro negocio agrícola especificado en la Ley de Incentivos Contributivos Agrícolas de Puerto Rico.

(2) La remuneración pagada por servicios relacionados con el cultivo o cosecha de setas o con la incubación de aves de corral se excluye solamente si dichos servicios se prestan en una finca. Por consiguiente, los servicios prestados en el manejo de una incubadora, si no se opera como parte de una finca avícola o de otra finca, no constituyen trabajo agrícola.

(c) Los servicios descritos en la Sección 1141(a)(12)(B) del Código.- (1) La remuneración pagada por los siguientes servicios prestados por un empleado del dueño o poseedor u otro operador de una o más fincas se excluye como remuneración por trabajo agrícola, y no está sujeta a retención, siempre que la mayor parte de dichos servicios se presten en una finca:

(i) los servicios prestados en relación con la explotación, administración, conservación, mejoramiento o mantenimiento de cualquiera de tales fincas o de sus aperos o equipo, excepto aquel personal a que se refieren en el inciso (1) del párrafo (a) de este Artículo; o

(ii) los servicios prestados en el salvamento de bosques maderables, o desbrozo de terrenos y limpieza de despojos dejados por un huracán.

(2) Los servicios descritos en el inciso (1)(i) de este párrafo pueden incluir, por ejemplo, servicios prestados por carpinteros, pintores, mecánicos, ingenieros de regadío, y otros trabajadores diestros o semidiestros, que contribuyen en cualquier forma a la explotación de la finca o fincas, operadas por la persona que les emplea, a distinción de cualquier otra actividad a que dicha persona se dedicare. Como los servicios descritos en este párrafo deberán prestarse en el empleo del dueño o arrendatario u otro explotador de la finca, la exclusión no se extiende a la remuneración pagada por servicios prestados por empleados de una empresa dedicada a la pintura comercial, por ejemplo, aquella que se contrata con un agricultor para la renovación de sus propiedades agrícolas.

(d) Los servicios descritos en la Sección 1141(a)(12)(C) del Código.- La remuneración pagada a un empleado por servicios prestados a cualquier persona en

relación con cualesquiera de las siguientes operaciones, se excluye como remuneración por trabajo agrícola y no está sujeta a retención, independientemente del sitio donde dichos servicios se presten:

(1) el desmotado del algodón;

(2) la explotación o mantenimiento de zanjas, canales, depósitos de agua o acueductos los cuales no estén poseídos ni operados con fines de lucro, sino usados exclusivamente para el suministro o almacenamiento de agua para fines de labranza;

(3) la producción o cosecha de goma cruda (oleorresina) obtenida de un árbol vivo o la elaboración de dicha goma cruda en espíritu de trementina o de resina de goma, siempre que dicha elaboración se realice por el productor original de dicha goma cruda; o

(4) la maricultura o la pesca comercial.

(e) Los servicios descritos en la Sección 1141(a)(12)(D) del Código.- (1) La remuneración pagada por servicios prestados por un empleado en el manejo, siembra, secamiento, empaque, envase, elaboración, refrigeración, clasificación, depósito, o en la entrega para almacenaje, o para el mercadeo, o a un porteador para la transportación al mercado de cualquier producto agrícola u hortícola se excluye como remuneración por trabajo agrícola y no está sujeta a retención si:

(i) dichos servicios se prestan por el empleado al servicio del explotador de una finca o al servicio de un grupo de explotadores de fincas (que no constituyan una organización cooperativa);

(ii) dichos servicios se realizan con el producto sin manufacturar; y

(iii)(A) dicho explotador produce más de la mitad del producto en relación con el cual dichos servicios se prestan durante el período de paga; o

(B) dicho grupo de explotadores produce todo el producto y dichos servicios se prestan durante el período de paga.

(2) El término "explotador de una finca" según se usa en este párrafo significa el propietario, arrendatario u otra persona que tenga una finca y se dedique a la explotación de la misma.

(3) Los servicios descritos en este párrafo no constituyen trabajo agrícola si se prestan a una organización cooperativa. El término "organización" incluye corporaciones, compañías por acciones y asociaciones tratadas como corporaciones bajo el Código. Para los fines de este párrafo, cualquier grupo no incorporado de explotadores será considerado como una organización cooperativa, si el número de explotadores comprendidos en él es mayor de 20 en cualquier fecha del trimestre en que los servicios se presten.

(4) Los servicios de elaboración que cambian la forma cruda o natural del producto no constituyen trabajo agrícola. Por ejemplo, la extracción de jugos de frutas o vegetales es una operación de elaboración que cambia la forma cruda, la naturaleza de las frutas o vegetales y, por tanto, no constituye trabajo agrícola. Por el contrario, los servicios prestados en el corte y secamiento de frutas o vegetales son operaciones de elaboración que no cambian la naturaleza de las frutas o vegetales, y, por tanto, constituyen trabajo agrícola, si se cumplen las otras condiciones requeridas. Los servicios prestados con relación a un producto después que su naturaleza ha sido transformada de su forma cruda o natural por una operación de elaboración no constituyen trabajo agrícola.

(5) El término "producto" se refiere a un producto agrícola u hortícola en particular. Por ejemplo, todas las especies de limones serán consideradas como un solo producto, en cambio, limones y naranjas serán considerados como dos productos separados. Los servicios relacionados con cada uno de dichos productos deberán considerarse por separado para determinar si la condición mencionada en el inciso (1)(iii) de este párrafo se ha cumplido. La parte del producto obtenido por un explotador o grupo de explotadores mediante los servicios descritos en este párrafo y prestados por un empleado en particular, será determinada sobre la base del período de pago en el cual se prestaron dichos servicios por tal empleado.

(6) Los servicios descritos en este párrafo no incluyen los servicios prestados en relación con el enlatado o refrigeración comercial, o en relación con cualquier producto después de su entrega a un mercado terminal para su distribución para el consumo. Además, los servicios descritos en este párrafo deberán prestarse en el manejo, siembra,

secamiento, empaque, envase, elaboración, refrigeración, clasificación, depósito, o entrega para almacenaje o para el mercado o a un porteador para transportación al mercado del producto.

(f) Los servicios descritos en la Sección 1141(a)(12)(E) del Código.- La remuneración pagada por servicios fuera del curso de la industria o negocio del patrono (véase el Artículo 1141(a)(1)(C)-1) o por servicio doméstico en la residencia privada del patrono (véase el Artículo 1141(a)(1)(B)-1) se excluye como remuneración por trabajo agrícola y no está sujeta a retención, si dichos servicios se prestan en una finca explotada con fines lucrativos. En términos generales, una finca no se explota para fines lucrativos si la misma se utiliza por el patrono primordialmente con fines residenciales, o se utiliza para recreo del patrono o de su familia, como, por ejemplo, para el agasajo de huéspedes o para la diversión del patrono o de su familia.

Artículo 1141(a)(1)(B)-1.- Remuneración por servicio doméstico.- (a) La remuneración pagada por servicios domésticos prestados por un empleado en o en los alrededores de la residencia privada de la persona por quien está empleado, o realizados en o en los alrededores de los salones de un club, o casa de un club colegial local o capítulo local de una fraternidad o una sororidad colegial por los cuales es empleado, se excluye del término "salarios".

(b) Una residencia privada es la morada fija de un individuo o familia.

(c) Un club colegial local o capítulo local de una fraternidad o sororidad colegial no incluye el club o capítulo de graduados.

(d) Si el hogar es utilizado primordialmente para el fin de proveer hospedaje o alojamiento al público como actividad comercial, deja de ser residencia privada y la remuneración pagada por servicios allí prestados no se excluye. Así mismo, si los salones del club u hogar de un club colegial o capítulo local de una fraternidad o sororidad colegial se usan primordialmente para dicho fin, la remuneración pagada por servicios allí prestados no está comprendida dentro de la exclusión.

(e) En términos generales, los servicios de naturaleza doméstica en o en los alrededores de una residencia privada, incluye servicios prestados por cocineros, criadas,

mayordomos, mucamas, lavanderas, fogoneros, jardineros, mandaderos, mozos y choferes de los automóviles de uso particular de la familia. Generalmente, los servicios de naturaleza doméstica en o en los alrededores de los salones del club o casa de un club colegial local o capítulo local de una fraternidad o sororidad colegial, incluye servicios prestados por los cocineros, criadas, mayordomos, lavanderas, fogoneros, mozos y amas de llave.

(f) La remuneración pagada por servicios de naturaleza doméstica no está comprendida dentro de la exclusión si los servicios se prestan en, o en los alrededores, de casas que alquilen habitaciones, en casas de hospedaje, en clubes (excepto clubes colegiales locales), hoteles, hospitales, instituciones de caridad u otras oficinas o establecimientos comerciales.

(g) La remuneración pagada por servicios prestados como secretario privado, aunque se realicen en el hogar del patrono, no está comprendida dentro de la exclusión.

Artículo 1141(a)(1)(C)-1.- Remuneración por servicios fuera del curso de la industria o negocio del patrono.- (a) La remuneración pagada por servicios fuera del curso de la industria o negocio del patrono, prestados en cualquier trimestre natural por un empleado para un patrono, se excluye del término "salarios" a menos que:

(1) la remuneración en efectivo pagada por estos servicios prestados por el empleado para el patrono en el trimestre natural, alcance a más de $325, si dicho empleado es soltero o casado y no vive con su cónyuge, o a más de $750 si dicho empleado es casado y vive con su cónyuge, o jefe de familia; y

(2) dicho empleado estuviere regularmente empleado en el trimestre natural por dicho patrono para prestar dicho servicio. A menos que se cumplan las condiciones expresadas por los incisos (1) y (2) de este párrafo, la remuneración en efectivo por servicios fuera del curso de la industria o negocio del patrono se excluye de los salarios.

(b) El término "servicios fuera del curso de la industria o negocio del patrono" incluye servicios que no mejoran ni benefician la industria o negocio del patrono. La remuneración pagada por servicios prestados para una corporación o sociedad no está comprendida dentro de la exclusión.

(c) La condición relacionada con la remuneración en efectivo de más de $325 ó $750, dependiendo del estado personal, se basa en la remuneración devengada durante un trimestre natural y no en la remuneración pagada en un trimestre natural. Sin embargo, a fin de determinar si esta condición se cumple, también se requiere que la remuneración se pague, aunque es irrelevante cuándo se efectúe el pago. Además, para determinar si se han pagado más de $325 ó $750 por servicios fuera del curso de la industria o negocio del patrono, sólo se considerará la remuneración en efectivo por tales servicios. El término "remuneración en efectivo" incluye cheques, depósito directo a una cuenta bancaria del empleado, o cualquier otro medio de cambio monetario. La remuneración pagada en cualquier otro medio, tal como alojamiento, alimento, artículos o productos, no se considerará al determinar si se cumple la condición de la remuneración en efectivo.

(d) Para los fines de esta exclusión, un individuo se considera regularmente empleado por un patrono durante un trimestre natural, solamente si:

(1) dicho individuo presta servicios para dicho patrono fuera del curso de la industria o negocio del patrono durante alguna parte del día, en por lo menos 24 días (fueren o no consecutivos) de dicho trimestre natural; o

(2) dicho individuo ha sido empleado regularmente (según se determina bajo el inciso (1) de este párrafo) por dicho patrono en la prestación del servicio fuera del curso de la industria o negocio del patrono durante el trimestre natural precedente.

(e) Para determinar si un empleado ha prestado servicio fuera del curso de la industria o negocio del patrono, en por lo menos 24 días durante un trimestre natural, se contará como un día:

(1) cualquier día o parte del mismo en el cual el empleado efectivamente ha prestado dicho servicio; y

(2) cualquier día o parte del mismo en que el empleado no ha prestado servicio de la naturaleza establecida, pero con respecto al cual se le pague, o le sea pagadera, remuneración en efectivo por dicho servicio; por ejemplo, durante el día en el que el empleado esté enfermo o de vacaciones.

Un empleado que en un día particular que se presenta al trabajo y por orden del

patrono se mantiene en disposición de realizar servicio fuera del curso de la industria o negocio del patrono se considerará como dedicado a la prestación efectiva de dicho servicio en ese día. Para los fines de esta exclusión, un día es un período de 24 horas que comienza a la media noche y termina a la media noche siguiente.

(f) Para las disposiciones relacionadas con el servicio fuera del curso de la industria o negocio del patrono y al servicio doméstico prestado en una finca explotada con fines de lucro, véase el Artículo 1141(a)(1)(A)-1. Para las disposiciones relacionadas con servicios domésticos en una residencia privada, club colegial local o capítulo local de una fraternidad o sororidad colegial, véase el Artículo 1141(a)(1)(B)-1.

Artículo 1141(a)(1)(D)-1.- La remuneración por servicios para un gobierno extranjero, organización internacional o el gobierno de los Estados Unidos.- (a) Servicios para gobierno extranjero.- La remuneración pagada por servicios prestados como empleado de un gobierno extranjero por un ciudadano o residente de Puerto Rico, no constituye salarios, y por lo tanto, no está sujeta a retención. Esta exclusión incluye no solamente la remuneración pagada por servicios prestados por embajadores, ministros y otros funcionarios diplomáticos y empleados, sino también la remuneración pagada por servicios prestados como funcionario o empleado consular de un gobierno extranjero o como representante que no sea diplomático de dicho gobierno.

(b) Servicios prestados a organizaciones internacionales.- La remuneración pagada por servicios prestados por un ciudadano o residente de Puerto Rico como empleado de una organización internacional se excluye del termino "salarios". El término "empleado" también incluye un funcionario. El término "organización internacional" significa una organización internacional pública con derecho a disfrutar de los privilegios, exenciones e inmunidades como una organización internacional bajo la Ley de Inmunidades de Organizaciones Internacionales (Ley Pública 291, 79mo Congreso).

Artículo 1141(a)(1)(E)-1.- La remuneración por servicios de individuos no residentes.- La remuneración por servicios prestados por un individuo no residente de Puerto Rico, no constituye salarios sujetos a retención bajo la Sección 1141 del Código. Para la retención de la contribución sobre salarios pagados por servicios prestados en

Puerto Rico en el caso de individuos no residentes en general, véase la Sección 1411 del Código y sus disposiciones reglamentarias. Para la definición del término "individuo no residente de Puerto Rico" véanse las disposiciones reglamentarias de la Sección 1411(a)(19) y (25) del Código.

Artículo 1141(a)(1)(F)-1.- La remuneración por servicios prestados por un ministro de una iglesia o por un miembro de una orden religiosa.- No está sujeta a retención bajo la Sección 1141 del Código la remuneración pagada por servicios prestados por un ministro de una iglesia, debidamente ordenado, comisionado o autorizado para el ejercicio de su ministerio o por un miembro de una orden religiosa en el cumplimiento de los deberes requeridos por dicha orden. Los deberes de ministros incluyen el ministerio de funciones sacerdotales y la realización del culto religioso y el control, función, promoción y mantenimiento de organizaciones religiosas (incluyendo juntas, sociedades y otras agencias que integren dicha organización) bajo la autoridad de un cuerpo religioso que constituya una iglesia o una denominación sectaria.

Artículo 1141(a)(1)(G)-1.- Pagos por concepto de indemnización en caso de despidos.- Los pagos por concepto de indemnización en caso de despidos en que no haya mediado justa causa, según se dispone en la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, no constituyen salarios sujetos a retención.

Artículo 1141(a)(1)(H)-1.- Pagos por servicios prestados fuera de Puerto Rico por un individuo residente de Puerto Rico.- La compensación por servicios prestados fuera de Puerto Rico por un individuo residente de Puerto Rico no está sujeta a la retención en el origen sobre salarios si, a la fecha del pago se requiere del patrono por una ley de los Estados Unidos, cualquier posesión de los Estados Unidos o cualquier país extranjero, retener la contribución en el origen sobre toda o cualquier parte de la misma.

Artículo 1141(a)(1)(I)-1.- Pagos por concepto de retiro o pensiones sujetos a retención bajo otras disposiciones del Código y cantidades excluibles del ingreso bruto.- La renumeración por concepto de pagos por retiro y pensiones sujeta a retención bajo cualquier disposición del Código que no sea la Sección 1141 del mismo, no constituye salarios sujetos a retención. Tampoco constituye salarios sujetos a retención la cantidad

recibida por concepto de anualidades o pensiones que sea excluible del ingreso bruto bajo las disposiciones de la Sección 1022(b)(24) del Código.

Artículo 1141(a)(2)-1.- Período de nómina.- (a) El término "período de nómina" significa el período de servicio por el cual se hace ordinariamente un pago de salarios a un empleado por su patrono. Es irrelevante que los salarios no siempre se paguen a intervalos regulares. Por ejemplo, si un patrono ordinariamente paga a determinado empleado por semana natural al final de la semana, pero por alguna razón el empleado, en determinada semana, recibe un pago a mediados de semana por la parte de la semana ya transcurrida y el remanente al final de la semana, el período de nómina continúa siendo la semana natural. Si en vez de eso, el patrono envía al empleado a un viaje que se prolonga por 3 semanas y recibe al final del viaje un solo pago por los servicios prestados durante las 3 semanas, el período de nómina continúa siendo la semana natural y el pago por salarios será considerado como si se hiciere en 3 pagos separados de salarios semanales.

(b) Para los fines de la Sección 1141 del Código, un empleado puede tener un solo período de nómina con respecto a los salarios pagados por cualquier patrono. Por lo tanto, si a un empleado se le pagare salario regular por un período de nómina semanal y además se le pagaren salarios suplementarios (por ejemplo, bonificaciones) determinados con respecto a un período diferente, el período de nómina es el período de nómina semanal. A los fines de computar la contribución sobre el pago de salarios suplementarios, véase el Artículo 1141(h)-2.

(c) El término "período de nómina misceláneo" significa un período de nómina que no es ni diario, ni semanal, ni de 2 semanas, ni quincenal, ni mensual, ni trimestral, ni semestral, ni anual.

Artículo 1141(a)(3)-1.- Empleado.- (a) El término "empleado" incluye a todo individuo que preste servicios siempre que la relación entre éste y la persona a quien presta tales servicios sea la considerada legal entre patrono y empleado. El término específicamente incluye funcionarios y empleados, electos o nombrados, del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, o de cualquier subdivisión política del mismo, o de cualquier

agencia o instrumentalidad de una o más de dichas subdivisiones.

(b) Generalmente, la relación de patrono y empleado existe cuando la persona para quien se presten servicios tiene el derecho de controlar y dirigir al individuo que presta los servicios, no sólo en cuanto a los logros que se esperan del trabajo, sino en cuanto a los detalles y medios empleados para realizarlo. Es decir, un empleado depende de la voluntad y control de un patrono no solamente en cuanto a lo que debe hacer, sino a cómo debe hacerse. A este respecto, no es necesario que el patrono personalmente dirija y controle la forma en que se presten los servicios; que tenga el derecho de hacerlo es suficiente. El derecho de destitución es también factor importante, indicativo de que la persona que lo posee es un patrono. Otros factores que caracterizan una relación de patrono-empleado, pero que no es necesario que estén presentes en cada caso, son:

(1) adiestramiento especial requerido por el patrono para realizar el servicio;

(2) integración de los servicios prestados con las operaciones del negocio;

(3) relación contínua entre la persona que rinde el servicio y la persona para quien se rinde;

(4) establecimiento de horas fijas de trabajo;

(5) suministro de herramientas y habilitación de un lugar para trabajar al individuo que presta los servicios;

(6) la persona que rinde el servicio dedica la mayor parte de su tiempo al negocio de la persona a quien se le presta el servicio;

(7) el servicio se lleva a cabo en las facilidades de la persona para quien se rinden los servicios;

(8) los servicios se deben realizar en la secuencia y orden que determina la persona que recibe dichos servicios; y

(9) los servicios se pagan por hora, mensual o semanalmente.

En términos generales, si un individuo depende del control o dirección de otro sólo en cuanto a los logros del trabajo y no en cuanto a los medios y métodos para alcanzar dichos resultados, no es un empleado.

(c) Si hay duda en cuanto a si existe relación de patrono y empleado, un

examen previo de las circunstancias peculiares y hechos de cada caso determinará la relación.

(d) Si existe la relación de patrono y empleado, es irrelevante designar o describir la relación entre las partes como algo que no sea una relación de patrono y empleado. Por lo tanto, si existe tal relación, no importa que al empleado se le designe socio, co-empresario, agente o contratista independiente.

(e) La medida, método o designación de la compensación es también irrelevante, si la relación de patrono y empleado existe como cuestión de hecho.

(f) No se establece distinción alguna entre las clases o categorías de empleados. Por consiguiente, superintendentes, administradores, y cualesquiera otros empleados superiores pueden ser empleados. Un funcionario de una corporación es un empleado de ésta, pero un director, como tal, no lo es. Sin embargo, si un director presta servicios a la corporación que no son los que requiere la asistencia a y la participación en reuniones de la junta de directores, puede o no considerarse empleado de la corporación. La consideración de los hechos de cada caso particular determinará si los servicios prestados son o no los pertinentes a un empleado de la corporación.

(g) Aunque un individuo sea un empleado en virtud de las disposiciones del estatuto, sus servicios pueden ser de tal naturaleza, o pueden prestarse en tales circunstancias, que la remuneración pagada por dichos servicios no se considera como salario bajo la Sección 1141(a) del Código.

Artículo 1141(a)(4)-1.- Patrono.- (a) El término "patrono" significa cualquier persona para quien un individuo presta o ha prestado cualquier servicio de cualquier naturaleza, como empleado de dicha persona.

(b) No es necesario que los servicios continúen prestándose a la fecha en que éstos se paguen para que exista la condición de patrono. Por consiguiente, para los fines de la retención, la persona a la cual un individuo ha prestado servicios en el pasado, y que aún recibe de ella salario por dichos servicios, es un "patrono".

(c) Si la persona para quien se prestan o se han prestado los servicios no tuviere el control legal del pago de los salarios por dichos servicios, el término "patrono"

significa (excepto para los fines de la definición de "salarios") la persona que tenga dicho control. Por ejemplo, en caso de salarios, como ciertos tipos de pensiones o de paga por retiro, que sean pagados por un fideicomiso y la persona para quien se prestan los servicios no tuviere el control legal sobre el pago de dichos salarios, el fideicomiso es el "patrono".

(d) El término "patrono" también se aplica (excepto para los fines de la definición de "salarios") a cualquier persona que pague salarios en representación de un individuo no residente, sociedad extranjera o corporación extranjera que no se dedique a industria o negocio en Puerto Rico.

(e) Es propósito básico centralizar en el patrono la responsabilidad de retener, declarar y pagar la contribución y suministrar las declaraciones exigidas por la Sección 1141(n) del Código. Las definiciones especiales contenidas en los párrafos (c) y (d) del término "patrono" se hacen para encarar situaciones extraordinarias que pudieran surgir. No se intenta que se consideren como desviación del propósito básico.

(f) Un patrono puede ser un individuo, una corporación, una sociedad, un fideicomiso, una sucesión, una compañía por acciones, una asociación, o un sindicato, grupo, consorcio, empresa común o cualquier organización, grupo, o entidad no incorporados. El fideicomiso o sucesión, y no el fiduciario o el albacea que actúa en representación de, o a nombre del fideicomiso o sucesión, es, generalmente, el patrono.

(g) El término "patrono" comprende no sólo individuos u organizaciones dedicadas a industria o negocio, sino también aquellas organizaciones exentas de la contribución sobre ingresos, tales como las organizaciones religiosas y caritativas, las instituciones educativas, los clubes, las organizaciones y sociedades cívicas, así como el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, incluyendo sus agencias, instrumentalidades y subdivisiones políticas.

Artículo 1141(a)(5)-1.- Estado personal para fines de la retención.- (a) En general.- Los términos "persona soltera", "persona casada", "jefe de familia" y "dependiente" tienen el significado señalado a dichos términos para los fines de la exención personal y de la exención por dependientes en la Sección 1025 del Código y sus

disposiciones reglamentarias, pero la determinación de la cantidad que corresponde a la exención para la retención depende en cada caso del suministro de un certificado de exención para la retención que exprese que el empleado está en el estado descrito y tiene derecho a la exención de la retención con respecto a dependientes. Véase el Artículo 1141(c)-1.

(b) Persona casada.- (1) Definición.- Para todos los fines relacionados con la determinación de la exención para la retención apropiada, el término "persona casada" significa una persona casada que vive con su cónyuge. A falta de residencia continua conjunta, que el empleado se considere persona casada que vive con su cónyuge dependerá de la naturaleza de la separación. Si se mantiene un hogar común, la ausencia accidental y temporera del cónyuge que se ausente para visitar, o que estuviere ausente en negocios, no les priva del estado de personas casadas que viven juntas. Tampoco la ausencia inevitable de la esposa o del esposo por reclusión en un hospital o asilo afecta su estado de personas casadas que viven juntas para los fines de la exención para la retención. Asimismo, se consideran personas casadas que viven juntas para los fines de la exención para la retención el esposo y la esposa, no importa la ausencia temporera de cualquiera de ellos, mientras sirva como miembro de las fuerzas armadas de los Estados Unidos. No obstante, si un cónyuge voluntaria y continuamente establece su hogar en un sitio y el otro cónyuge en otro sitio no se les considerará como viviendo juntos, no importa cuáles sean sus relaciones personales, y no podrán reclamar el beneficio de la exención para la retención concedido a las personas casadas. Un extranjero residente cuyo cónyuge reside fuera de Puerto Rico no tiene estado de persona casada que vive con su cónyuge y no tiene derecho a reclamar el beneficio de la exención para la retención concedido a una persona casada.

(2) Persona casada que reclama la totalidad de la exención personal para la retención.- El término "persona casada que reclama la totalidad de la exención personal para la retención" significa una persona casada que tiene un certificado de exención en vigor estableciendo que, para propósitos de la retención, la persona reclama la totalidad de la exención personal y su cónyuge no reclama exención personal alguna.

(3) Persona casada que reclama la mitad de la exención personal para la retención.- El término "persona casada que reclama la mitad de la exención personal para la retención" significa una persona casada que tiene un certificado de exención en vigor estableciendo que, para propósitos de la retención, la persona reclama la mitad de la exención personal y su cónyuge está reclamando la otra mitad de la exención.

(4) Persona casada que no reclama exención personal alguna.- El término "persona casada que no reclama exención personal alguna" significa una persona casada que tiene un certificado de exención en vigor en el que no reclama exención personal alguna para propósitos de la retención.

(c) Jefe de familia.- "Jefe de familia" es el individuo que realmente sostiene y mantiene bajo un mismo techo uno o más dependientes estrechamente relacionados con él mediante parentesco de consanguinidad, afinidad o por adopción y cuyo derecho a ejercer la autoridad familiar y el deber de proveer para dichos individuos dependientes parte de alguna obligación legal o moral. Para los fines de este párrafo, el parentesco de afinidad, una vez existente, no se considerará terminado por divorcio o por la muerte de un cónyuge. En el caso de cónyuges que estén divorciados o separados mediante algún documento de separación, los pagos por concepto de pensión alimentaria o sostenimiento separado efectuados al cónyuge receptor, los cuales deberán ser incluídos por éste en su ingreso bruto de acuerdo con la Sección 1022(h) ó 1171(a) del Código y que sean utilizados para sostener a dependientes, se consideran pagos realizados por el cónyuge receptor para el sustento de tales dependientes y no pagos del cónyuge pagador para sostenimiento de persona alguna. A falta de residencia conjunta continua, el que una persona con parientes dependientes sea o no jefe de familia dentro del significado del Código, dependerá de la naturaleza de la separación. Si un padre o madre se ausenta por negocios, o un hijo u otro dependiente está momentáneamente alojado en una escuela o de visita en otro lugar pero se mantiene siempre el hogar común, la exención de jefe de familia se aplica. Además, si debido a las circunstancias un padre o madre se ve obligado a mantener a sus hijos dependientes con parientes o en una casa de pupilos mientras él o ella vive en otro sitio, la exención de jefe de familia puede seguir rigiendo. Sin embargo,

cuando sin necesidad alguna el dependiente establece un hogar permanente en otro lugar, su benefactor no es considerado como jefe de familia, independientemente de que le provea el sustento.

(d) Dependiente.- "Dependiente" de un empleado es la persona (ni el esposo ni la esposa) que recibe de dicho empleado más de la mitad de su sustento para el año natural en que comienza el año contributivo del empleado y cuyo ingreso bruto para el año natural en que comience el año contributivo del empleado sea menor de $1,300, (excepto en el caso en que el dependiente sea un estudiante hijo del empleado, en cuyo caso el ingreso bruto del dependiente no puede exceder de $3,300), siempre que dicha persona sea menor de 21 años de edad al cierre del año natural en que comience el año contributivo del empleado, o sea una persona que tenga 65 años o más de edad, o que haya cumplido 21 años de edad o más y sea ciego o incapaz de proporcionarse su propio sustento a causa de incapacidad mental o física, o una persona que cursa estudios universitarios y que al cierre del año natural en que comience el año contributivo del empleado no haya cumplido 26 años de edad, siempre que haya cursado por lo menos un semestre escolar de estudios como estudiante regular en una institución universitaria reconocida como tal por las autoridades educativas de Puerto Rico o por las del país correspondiente, hasta que obtenga su grado universitario, o el padre o la madre del empleado. No es necesario que la persona que se considera dependiente sea pariente o resida con el empleado.

Proveer más de la mitad del sustento de un dependiente significa proveer más de la mitad de la cantidad requerida para este fin. La dependencia deberá ser dependencia financiera efectiva y no simplemente dependencia legal sin que conlleve o implique sustento. Por tanto, un padre o madre cuyos hijos reciben la mitad o más de su sustento de un fondo en fideicomiso o de cualquier otra fuente para ello separada no tiene derecho a reclamar dichos hijos como dependientes para los fines de la exención para la retención.

En el caso de cónyuges divorciados o separados mediante algún documento de separación, los pagos por concepto de pensión alimentaria o sostenimiento separado efectuados al cónyuge receptor, los cuales deberán ser incluidos por éste en su ingreso

bruto de acuerdo con la Sección 1022(h) ó 1171(a) del Código y que sean utilizados para el sustento de dependientes, se consideran pagos realizados por el cónyuge receptor para el sustento de tales dependientes y no pagos del cónyuge pagador para sostener persona alguna. Un pago a un cónyuge o ex-cónyuge que sea incluible bajo la Sección 1022(h) ó 1171 del Código en el ingreso bruto del cónyuge o ex-cónyuge, no se considerará pago para el sustento de dependiente alguno.

(e) Otros términos relacionados con el estado personal.- Para el uso de los términos "persona casada que reclama la totalidad de la exención personal para la retención", "persona casada que reclama la mitad de la exención personal para la retención" y "persona casada que no reclama exención personal alguna para la retención", véase el Artículo 1141(f)-2.

Artículo 1141(b)-1.- Obligación de retener.- La Sección 1141 del Código dispone, a opción del patrono, métodos alternativos para computar la contribución sobre ingresos que debe retenerse de los salarios. A tenor con el primer método (de aquí en adelante designado como el "método de porcentaje"), se requiere del patrono que deduzca y retenga una contribución determinada a base de la aplicación de un por ciento progresivo sobre el monto de los salarios en exceso de la exención para la retención admisible bajo las disposiciones de la Sección 1141(c)(1) del Código. Según el segundo método (de aquí en adelante designado como el "método de renglones de salarios"), el patrono está obligado a deducir y retener una contribución determinada a base de los límites de los renglones de salarios dispuestos en las tablas establecidas por el Secretario para la retención bajo este método. Para las tablas aplicables bajo el método de porcentaje véase el Artículo 1141(b)-2. Para la exención para la retención véase el Artículo 1141(c)-1; para el método de renglones de salarios, véase el Artículo 1141(d)-1; para el pago implícito de salarios, véase el Artículo 1141-2.

Artículo 1141(b)-2.- Tablas aplicables bajo el método de porcentaje.- Todo patrono que haga pagos de salarios deducirá y retendrá sobre el monto de los salarios pagados a cualquier empleado una contribución determinada de conformidad con las tablas que se proveen en el Apéndice 2 del Folleto de Instrucciones a los Patronos sobre la Retención

en el Origen de la Contribución sobre Ingresos en el Caso de Salarios (en adelante denominado "Folleto de Instrucciones a los Patronos"). Este folleto está disponible en la División de Formas y Publicaciones del Negociado de Asistencia Contributiva y Legislación. Para los fines de aplicar estas tablas, el término "monto de los salarios" significa la cantidad por la cual los salarios exceden la exención para la retención admisible bajo el apartado (c)(1) de la Sección 1141 del Código.

El uso del método de porcentaje se ilustra con el siguiente ejemplo. Las cantidades utilizadas en este ejemplo y en los ejemplos de los Artículos 1141(c)-1 y 1141(d)-1 están basadas en las tablas de retención contenidas en el Folleto de Instrucciones a los Patronos aplicables a salarios pagados después del 30 de junio de 1995 y antes del 1 de enero de 1999.

Ejemplo: Una persona casada que rinde planilla conjunta, reclama la totalidad de la exención personal para la retención, tiene 2 dependientes, y su período de nómina es semanal. A dicha persona se le pagan salarios de $350 semanales. De acuerdo con el método de porcentaje, los pasos a seguir por el patrono para determinar el monto de la contribución que debe deducir y retener de dicho salario son los siguientes:

Paso 1: El patrono determina, según la tabla de exención para la retención dispuesta en el Artículo 1141(c)-1, que un empleado casado que rinde planilla conjunta, que tiene un período de nómina semanal, que reclama la deducción fija opcional y la totalidad de la exención personal para la retención tiene derecho a una exención personal de $57.70, a una concesión adicional de $25 por cada uno de sus dos dependientes, o sea $50, y 6 concesiones basadas en deducciones ($3,000 ÷ 500), de $9.50 cada una, o sea $57. En este caso resulta en una exención total de $164.70.

Paso 2: El patrono resta la exención de $164.70 del salario semanal de $350 y obtiene $185.30 como la cantidad sujeta a retención

Paso 3: El patrono calcula utilizando la tabla correspondiente que la contribución a retener es $20.74 (($185.30 x 12%) - $1.50).

Artículo 1141(c)-1.- Aplicación de la exención para la retención.- (a) En general.- De acuerdo con el método de porcentaje, la exención para la retención es admisible a

menos que los salarios hayan de ser considerados como los de una persona casada que no reclama exención personal para la retención y que no tiene dependientes. Véase el Artículo 1141(f)-2. El monto de la exención para la retención deberá determinarse de acuerdo con la tabla contenida en el Apéndice 1 del Folleto de Instrucciones a los Patronos.

Si cierto empleado tiene un período de nómina establecido, el monto de la exención para la retención con respecto a salarios pagados se determina con referencia a dicho período de nómina del empleado e independientemente del tiempo que el empleado efectivamente dedicare a la ejecución de esos servicios durante dicho período.

(b) Concesión para la retención basada en deducciones.- Además del monto de la exención personal y de la exención por dependientes admisibles al contribuyente bajo la Sección 1025 del Código, al determinar la exención para la retención el Código admite concesiones basadas en deducciones. Para determinar dichas concesiones se establecen dos métodos, el método automático y el método opcional. Bajo el método automático, el número de concesiones se determinará dividiendo la suma de la deducción fija opcional permitida por la Sección 1023(aa)(1) del Código correspondiente al estado personal del empleado, más el monto de cualesquiera aportaciones hechas por el empleado a un sistema gubernamental de pensiones o retiro (que no sea el seguro social federal), entre $500. Bajo el método opcional, el número de concesiones se determinará dividiendo la suma de las deducciones detalladas y de las deducciones adicionales que el empleado estime podrá reclamar bajo la Sección 1023(aa)(2) y 1023(bb) del Código entre $500, o dividiendo la suma de la deducción fija opcional permitida por la Sección 1023(aa)(1) del Código más las deducciones adicionales a que tenga derecho bajo la Sección 1023(bb) del Código, entre $500. Véase el Artículo 1141(f)-2.

Las disposiciones anteriores pueden ilustrarse mediante los siguientes ejemplos:

Ejemplo 1: El empleado "X", persona soltera sin dependientes, tiene un período de nómina quincenal y reclama la deducción fija opcional. Sus salarios se fijan al tipo de $6 por hora. En determinado período de nómina "X" trabaja solamente 20 horas y devenga $120. El monto de la exención para la retención admisible con respecto a dichos salarios

es $138 ($54 de exención personal más $84 de concesiones por deducciones).

Ejemplo 2: El empleado "Y", persona soltera sin dependientes, tiene un período de nómina semanal y reclama la deducción fija opcional. Sus salarios se fijan al tipo de $50 diarios. En determinada semana "Y" trabajó solamente 2 días y renunció. El monto de la exención para la retención admisible con respecto a los salarios pagados a dicho empleado, en dicho período de nómina semanal es $63 ($25 de exención personal más $38 de concesiones por deducciones).

(b) Cuando el período no es un período de nómina.- Si se pagaren salarios por un período que no fuere un período de nómina la exención para la retención admisible en relación a cada pago de dichos salarios será la exención concedida por un período de nómina misceláneo que contenga un número de días (incluyendo domingos y días feriados), igual al número de días contenidos en el período en relación con el cual se pagan dichos salarios.

Ejemplo: Una persona casada que rinde planilla conjunta, reclama la totalidad de la exención personal para la retención, la deducción fija opcional y no tiene dependientes, es empleada por un contratista para prestar servicios relacionados con un proyecto de edificación. Los salarios se fijan al tipo de $50 diarios para pagarse a la terminación del proyecto. El proyecto se termina en 12 días consecutivos; al final de este período al empleado se le pagan salarios por $500 que representan los salarios de 10 días de servicios prestados durante el período. La exención para la retención admisible por el período de 12 días es $288 ($12 de exención personal más $12 de concesión por deducciones por 12 días).

(c) Salarios pagados sin consideración a período alguno.- En el caso de salarios pagados sin consideración a período alguno, como, por ejemplo, comisiones pagadas a un vendedor al efectuarse una venta, la exención para la retención se mide por el número de días transcurridos (incluyendo domingos y días feriados) desde la fecha del último pago de salarios a dicho empleado por dicho patrono durante el año natural o la fecha del comienzo del servicio de dicho empleado a dicho patrono durante el año natural o el 1 de enero de dicho año natural, cualquiera de estas fechas que sea posterior.

Ejemplo: El 1 de abril de 1998, "A", persona soltera sin dependientes que reclama la deducción fija opcional, es empleada por la Compañía de Bienes Inmuebles "X" para vender propiedad inmueble a base de comisión, que se pagará solamente al efectuarse las ventas. El 20 de mayo de 1998, "A" recibe una comisión de $1,000. El 15 de junio de 1998, "A" recibe una comisión de $1,200. El monto de la exención para la retención admisible con respecto a la comisión pagada el 20 de mayo es $650 (($5 + $8) x 50); y la exención para la retención admisible con respecto a la comisión pagada el 15 de junio es $338 (($5 + $8) x 26).

(d) Período o tiempo transcurrido menor de una semana.- (1) Es regla general que si los salarios se pagan por un período de nómina u otro período menor de una semana, la exención para la retención admisible será la exención admisible para un período de nómina diario o un período de nómina misceláneo que contenga el mismo número de días (incluyendo domingos y días feriados) que el período de nómina u otro período por el cual dichos salarios se pagan. La misma regla es aplicable al caso de salarios pagados sin consideración a determinado período de nómina u otro período, en que el tiempo transcurrido, según sea determinado de acuerdo con las reglas descritas en el párrafo (c) de este Artículo, fuere menor de una semana.

Ejemplo 1: "A", persona soltera sin dependientes y que reclama la deducción fija opcional, tiene un período de nómina diario y se le paga un salario de $45 por día. La exención para la retención admisible contra el pago del salario diario es $13 ($5 + $8).

Ejemplo 2: Una persona casada que reclama la mitad de la exención personal para la retención, tiene un dependiente y reclama la deducción fija opcional, es empleada durante 4 días por los que se le paga $200. La exención para la retención admisible es $68 (($11 + $6) x 4).

(2) En determinadas condiciones, sin embargo, si el período de nómina, otro período, o el tiempo transcurrido desde que se pagó el salario sin consideración a ningún período, fuere menor de una semana, el patrono podrá, a su opción, deducir y retener la contribución computada sobre el exceso de la totalidad de los salarios pagados al empleado durante la semana natural sobre la exención para la retención admisible por un

período de nómina semanal. Tal opción por el patrono se limita al caso de un empleado que trabaje por salarios (según se define en la Sección 1141(a) del Código) solamente para dicho patrono durante la semana natural. Cualquier patrono que opte por computar la contribución sobre el exceso de los salarios pagados durante la semana natural sobre la exención semanal deberá obtener una declaración escrita del empleado, expresando que trabaja por salarios (según se define en la Sección 1141(a) del Código) solamente para dicho patrono y que si él en el futuro consigue algún empleo adicional por salarios lo notificará a dicho patrono dentro de los 10 días siguientes al comienzo de dicho empleo adicional. El empleado deberá firmar dicha declaración y ésta contendrá o estará autenticada mediante declaración escrita expresando que la misma se hace bajo las penalidades de perjurio. No hay formulario o forma específica para dicha declaración, pero cualquier formulario o forma que se use deberá incluir el contenido que arriba se especifica.

(3) Según se utiliza en este Artículo, el término "semana natural" significa un período de 7 días consecutivos que comienza en domingo y termina en sábado.

(e) Redondeando el pago de salarios.- Para determinar el monto de la contribución que deberá deducirse y retenerse bajo el método de porcentaje, a opción del patrono, el monto de los salarios podrá computarse al dólar más cercano. Por tanto, si el salario semanal es $85.37, el patrono podrá, para determinar el monto de la contribución que ha de deducir y retener, determinar la contribución a base de un pago de salarios redondeado a $85.

Artículo 1141(d)-1.- Retención a base de renglones de salarios.- (a) En general.- El patrono podrá optar por usar el método de renglones de salarios dispuesto por la Sección 1141(d) del Código y en este Artículo en sustitución del método de porcentaje, en relación con cualquier empleado. La contribución computada a base del método de renglones de salarios será en sustitución de la contribución que se requiere deducir y retener bajo la Sección 1141(b) del Código. El patrono podrá optar por el uso del método de renglones de salarios con un grupo de empleados y el método de porcentaje con otro grupo de empleados. Véase el Apéndice 3 del Folleto de Instrucciones a Patronos para

las tablas aplicables al método de renglones de salarios.

El uso del método de renglones de salarios puede ilustrarse mediante el siguiente ejemplo:

Ejemplo: Una persona casada que vive con su cónyuge, rinde planilla conjunta, reclama la totalidad de la exención personal para la retención y que tiene 2 dependientes recibe $350 por un período de nómina semanal. La persona reclama 5 concesiones por deducciones. Los pasos a seguirse para calcular la contribución bajo el método de renglones de salarios son los siguientes:

Paso 1: Determinar qué tabla es aplicable al período de nómina. En este caso es la primera tabla, preparada para un período de nómina semanal.

Paso 2 : Localizar en la tabla el subtítulo que corresponda al empleado. En este caso es el que se lee: "dicha persona es casada, rinde planilla conjunta, reclama la totalidad de la exención personal para fines de la retención y..." Entonces se procederá a localizar la columna correspondiente a la suma de los dependientes y las concesiones por deducciones, en este caso la columna 7.

Paso 3: Localizar en las primeras 2 columnas en el extremo izquierdo las cantidades entre las cuales está comprendido el salario semanal. El salario es $350; en este caso se usará la columna de "Sobre $340 hasta $350". Al leer a lo largo de esta línea hasta la séptima columna, el monto de la contribución que debe retenerse resulta ser de $11.90.

(b) Período que no sea un período de nómina.- Si se pagan salarios por un período que no sea un período de nómina, la cantidad a ser deducida y retenida bajo el método de renglones de salarios será la cantidad aplicable al caso de un período de nómina misceláneo que contenga un número de días (incluyendo domingos y días feriados) igual al número de días contenido en el período con relación al cual dichos salarios fueren pagados.

Ejemplo: Una persona casada que rinde planilla conjunta, reclama la totalidad de la exención personal para la retención, reclama 2 concesiones por deducciones y no tiene dependientes es empleada por un contratista para prestar servicios relacionados con un

proyecto de construcción. Los salarios se fijan al tipo de $60 por día a pagarse a la terminación del proyecto. El proyecto se completa en 12 días y al final de este período al empleado se le pagan $600, que representan los salarios por 10 días de servicios prestados durante el período. Bajo el método de renglones de salarios, la cantidad que se deduzca y retenga de dicho salario se determina dividiendo el monto de los salarios ($600) por el número de días en el período (12) que resulta ser $50. El monto de la contribución que se requiere retener se determina bajo la tabla aplicable a un período de nómina misceláneo. Bajo esta tabla se encontrará que la contribución que se requiere retener es $3 por día de dicho período, o $36 por el período de 12 días.

(c) Salarios pagados sin consideración a período alguno.- Si se pagan salarios sin consideración a período alguno, como, por ejemplo, comisiones pagadas a un vendedor al efectuarse una venta, el monto de la contribución que hay que deducir y retener será determinado en la misma forma que en el caso de un período de nómina misceláneo conteniendo un número de días igual al número de días (incluyendo domingos y días feriados) que hubieran transcurrido desde la fecha del último pago de salarios hecho al empleado por dicho patrono durante el año natural, o la fecha del comienzo del empleo con dicho patrono durante dicho año, o el 1 de enero de dicho año, la que fuere posterior.

Ejemplo: El 1 de abril de 1998, "A", una persona soltera que no tiene dependientes y que reclama 2 concesiones por deducciones, es empleada por la Compañía de Bienes Inmuebles "X", para vender propiedad inmueble a base de comisión. Las comisiones serán pagaderas únicamente al efectuarse las ventas. El 20 de mayo de 1998, "A", recibe una comisión de $3,000. De nuevo, el 15 de junio de 1998, "A", recibe una comisión de $4,000. Bajo el método de renglones de salarios el monto de la contribución a deducir y retener con respecto a la comisión pagada el 20 de mayo es $250, cantidad que resulta al multiplicar $5 (contribución bajo la tabla de renglones de salarios por un período de nómina diario o misceláneo cuando los salarios son sobre $59.30 hasta $60.30 diarios) por 50 (número de días transcurridos); y el monto de la contribución a deducir y retener con respecto a la comisión pagada el 15 de junio es $585 ($22.50 x 26).

(d) Período o tiempo transcurrido menor de una semana.- (1) Es la regla general que si se pagaren salarios por un período de nómina u otro período menor de una semana, la contribución que tiene que deducirse y retenerse bajo el método de renglones de salarios será la cantidad computada por un período de nómina diario o por un período de nómina misceláneo que contenga el mismo número de días (incluyendo domingos y días feriados) que el período de nómina u otro período por el cual dichos salarios fueren pagados. En el caso de salarios pagados sin consideración a período alguno, si el tiempo transcurrido, computado según se dispone en el párrafo (c), fuere menor de una semana, se aplica la misma regla.

Ejemplo 1: "A", una persona soltera sin dependientes que reclama 2 concesiones por deducciones y que tiene un período de nómina diario, percibe un salario de $50 diarios. Bajo la tabla aplicable a un período de nómina diario, el monto de la contribución a deducir y retener de cada pago de salarios es $3.90.

Ejemplo 2: Una persona casada que rinde planilla conjunta, reclama la mitad de la exención personal para la retención y una concesión por deducciones, y que tiene un dependiente, es empleada por 4 días por los que se le pagan $200. El monto de la contribución que debe deducirse y retenerse bajo el método de renglones de salarios es $15.20 ($3.80 x 4).

(2) Si el período de nómina, u otro período o tiempo transcurrido en que se paguen salarios, sin consideración a período alguno, es menor de una semana, el patrono podrá, bajo ciertas condiciones, optar por deducir y retener la contribución determinada mediante la aplicación de la tabla de salarios por un período de nómina semanal al total de los salarios pagados al empleado durante la semana natural. La opción para usar la tabla de salarios semanal en estos casos está sujeta a las limitaciones y condiciones dispuestas en el párrafo (d) del Artículo 1141(c)-1 referentes a patronos que usen el método de porcentaje en casos similares.

(e) Redondeando el pago de salarios.- Para determinar la cantidad que debe deducirse y retenerse bajo el método de renglones de salarios, el monto de los salarios podrá, a opción del patrono, computarse al dólar más cercano, siempre que dicha cantidad

exceda al más alto renglón de salarios de la tabla aplicable. En consecuencia, si el período de nómina de un empleado es semanal y el pago de salarios de dicho empleado es de $230.25, el patrono podrá computar la contribución sobre el exceso de $200 como si el exceso fuere $30 en vez de $30.25.

Artículo 1141(d)-2.- Tablas aplicables bajo el método de renglones de salarios.- Cualquier patrono que opte por determinar, bajo el método de renglones de salarios, la contribución a deducir y retener sobre los salarios pagados a cualquier empleado deberá computar la misma de conformidad con las tablas que se proveen en el Apéndice 3 del Folleto de Instrucciones a Patronos. Si los salarios de cualquier empleado exceden el nivel de salarios más alto presentado en la tabla aplicable bajo el método de renglones de salarios, el patrono deberá usar el método de porcentaje.

Artículo 1141(e)-1.- Retención adicional.- (a) Además de la contribución que se requiere deducir y retener de acuerdo con las disposiciones de la Sección 1141 del Código, el patrono y el empleado podrán convenir que se retenga una cantidad adicional de los salarios sujetos a retención. El convenio a tales efectos será por escrito, en la forma que el patrono establezca y será efectivo para el período que acuerden mutuamente. Sin embargo, a menos que el convenio provea para una terminación más temprana, el patrono o el empleado podrán dar por terminado el acuerdo de retención adicional sometiendo una notificación escrita al otro para que la terminación sea efectiva con el próximo pago de salarios.

(b) La cantidad deducida y retenida a tono con el acuerdo entre el patrono y el empleado será considerada como la contribución que se requiere deducir y retener bajo la Sección 1141 del Código. Todas las disposiciones del Código y sus disposiciones reglamentarias aplicables a la contribución que se requiere deducir y retener bajo la Sección 1141 del Código serán aplicables respecto a la cantidad deducida y retenida según el acuerdo entre el patrono y el empleado.

Artículo 1141(f)-1.- Derecho a reclamar exención para la retención.- Todo empleado que reciba salarios tendrá derecho a que se exima de la retención una parte de sus salarios cuya cuantía dependerá de su estado personal, del número de sus

dependientes y de las concesiones por deducciones; y si casado, de si su cónyuge reclama o no parte de la exención y de si rinde planilla conjunta o separada.

El derecho a la exención está establecido en la Sección 1141(c)(1) del Código.

Para que un empleado pueda acreditar su derecho a recibir el beneficio de dicha exención bajo cualquiera de los dos métodos, éste deberá suministrar a su patrono un certificado de exención para la retención, según se dispone en la Sección 1141(f) del Código. Véase el Artículo 1141(f)-2.

En ningún caso un empleado con uno o más patronos reclamará una exención para la retención que aquella a la que tendría derecho en cualquier fecha del año natural.

Una persona soltera tiene derecho a la exención para la retención de una persona soltera como tal.

Una persona casada tiene derecho a la exención para la retención de una persona casada que reclama la totalidad de la exención personal, a menos que su cónyuge estuviere empleado y reclamare la totalidad o la mitad de la exención personal para la retención para sí. En consecuencia, cada cónyuge puede reclamar la mitad de la exención personal para la retención, pero si un cónyuge no reclama su mitad, el otro cónyuge puede reclamar la totalidad.

A los fines de determinar la exención para la retención (basada en el estado personal) a la cual un empleado tenga derecho por sí mismo, por su cónyuge y por sus dependientes en cualquier fecha, el estado del empleado como persona soltera o persona casada, y si casada, dado el hecho de que cualquier parte de la exención haya sido reclamada por su cónyuge, y el número de dependientes, será determinado como a dicha fecha. Sin embargo, si dentro del año contributivo del empleado su cónyuge o alguno de sus dependientes falleciere, su estado como persona casada, así como su derecho a la exención con respecto al dependiente fallecido, continuará sin interrupción hasta la terminación de su año contributivo. Por ejemplo, un empleado casado con 2 dependientes rinde a base de año natural y tiene en vigor un certificado de exención en el cual reclama la totalidad de la exención personal de una persona casada y la exención por 2 dependientes. El 5 de febrero de 1998 mueren su esposa y uno de los dependientes. El

empleado en este caso tiene derecho a la totalidad de la exención personal como persona casada y a la exención por los dos dependientes hasta el 31 de diciembre de 1998, fecha en que termina su año contributivo. El empleado, sin embargo, está obligado a suministrar un nuevo certificado de exención dentro de 10 días a partir de la fecha de muerte de su cónyuge y del dependiente, a pesar de que estos acontecimientos no varían de momento el monto de la exención a la cual el empleado tiene derecho durante el resto de su año contributivo. Un empleado tiene derecho en cualquier fecha a la exención para la retención por cada individuo que pueda razonablemente esperarse sea su dependiente para el año contributivo que comience en el año natural en que dicha fecha ocurre. Para los fines de la exención por un individuo que pueda razonablemente esperarse ser un dependiente, aplicarán las siguientes reglas:

(1) La determinación de que un individuo pueda o no razonablemente esperarse que sea un dependiente se basará en los hechos que existan a la fecha en la cual se reclama la exención. El individuo con respecto al cual se concede una exención deberá existir para dicha fecha en particular.

(2) La determinación de que un individuo pueda o no razonablemente esperarse que sea un dependiente se hará para un año contributivo del empleado con respecto al cual las cantidades deducidas y retenidas bajo la Sección 1141 del Código en el año natural en que la fecha en particular ocurra, sean concedidas como crédito. En general, las cantidades deducidas y retenidas bajo la Sección 1141 del Código durante cualquier año natural serán admitidas como crédito contra la contribución impuesta por el Código para el año contributivo que comience en, o con dicho año natural. Por ejemplo, para que un empleado pueda reclamar exención para la retención para el año 1996 con respecto a un individuo en particular (que no sea el cónyuge) deberá existir expectativa razonable de que a él se le admitirá una exención por dependientes con respecto a dicho individuo (bajo la Sección 1025(b) del Código) en su planilla para el año contributivo 1996.

(3) Para que el empleado tenga derecho, en cualquier fecha del año natural, a la exención para la retención por un individuo como dependiente, deberá esperarse razonablemente, en dicha fecha, que dicho individuo:

(i) recibirá menos de $1,300 de ingreso bruto en dicho año natural, o si el individuo es un hijo del empleado que es un estudiante regular, recibirá menos de $3,300 de ingreso bruto en dicho año natural;

(ii) recibirá más de la mitad del sustento del empleado durante dicho año natural; y

(iii) será, o menor de 21 años de edad o incapaz de proveerse su sustento debido a incapacidad mental o física, o estará cursando estudios universitarios y no habrá cumplido 26 años de edad, según se especifica en la Sección 1025(d) del Código.

Si un empleado asume la obligación de proveer el sustento de un individuo antes del 1 de julio de cualquier año natural y es su intención continuar proveyendo el sustento a dicho individuo durante el resto de dicho año, se considerará razonable que dicho empleado reclame, a los fines de la exención para la retención, que espera proveer más de la mitad del sustento del referido individuo durante dicho año natural.

Un empleado no tiene derecho a reclamar exención para la retención por un individuo que espera razonablemente sea dependiente del empleado, si dicho individuo es ciudadano de un país extranjero, a menos que, en cualquier fecha durante el año natural, dicho individuo cualifique como residente de Puerto Rico.

Artículo 1141(f)-2.- Certificados de exención para la retención.- (a) En general.- Para los fines de determinar la exención para la retención, todo empleado que reciba salarios suministrará a su patrono un "Certificado de Exención para la Retención" (Formulario 499 R-4) bajo su firma, relacionado a su estado personal. En caso de que el empleado opte por determinar el número de concesiones basadas en deducciones utilizando el método opcional, deberá suministrar, además, el formulario "Cómputo de la Concesión por Deducciones de Acuerdo al Método Opcional" (Formulario 499 R-4A). El patrono está obligado a requerir de cada empleado un certificado de exención, pero si el empleado deja de cumplir con este requerimiento, dicho empleado será considerado, para fines de la retención, como una persona casada que no reclama exención para la retención y que no tiene dependientes. Los Formularios 499 R-4 y 499 R-4A serán suministrados a los patronos que los soliciten a la División de Formas y Publicaciones del

Negociado de Asistencia Contributiva y Legislación. El empleado suministrará al patrono un certificado de exención no más tarde de la fecha del comienzo del empleo con el patrono.

(b) Cambio en la exención.- La Sección 1141(f) del Código dispone el suministro de nuevos certificados de exención para la retención cuando ocurre cualquier cambio que afecte la exención a la cual un empleado tiene derecho. Si en cualquier fecha durante el año natural la exención para la retención a la cual el empleado tiene derecho fuere diferente a la exención reclamada por el empleado en el certificado de exención en vigor, el empleado deberá, dentro de 10 días después de ocurrir el cambio, suministrar al patrono un nuevo certificado de exención basado en el estado que el empleado entonces reclame, que no deberá en ningún caso exceder de la cantidad a la cual tenga derecho en dicha fecha. La exención reclamada en un certificado de exención previamente suministrado podrá exceder de la cantidad a la cual el empleado tiene derecho por razón de las siguientes causas:

(1) el cónyuge del empleado por quien el empleado hubiere reclamado la totalidad de la exención se separa o se divorcia, o reclama su propia mitad de exención en un certificado;

(2) el sustento de un individuo por quien el empleado hubiere estado reclamando la exención para la retención se asume por alguna otra persona, de modo que no pueda continuarse esperando razonablemente que el empleado suministrará más de la mitad del sustento de dicho individuo durante el año natural en particular; o

(3) el empleado determina que un individuo reclamado como dependiente en un certificado de exención recibirá más de $1,300 ó $3,300, según sea el caso, de ingreso bruto propio durante el año natural corriente.

(c) Fecha de efectividad del certificado de exención para la retención.- Si por razón de algún cambio de estado que no sea por la muerte del cónyuge o de un dependiente, el empleado suministra un nuevo certificado al patrono, el mismo será efectivo, a opción del patrono, con respecto a cualquier pago de salarios efectuado en o después de la fecha en que el certificado se suministre. En ningún caso, sin embargo,

empezará a ser efectivo después del primer pago de salarios hecho en o después del siguiente 1 de julio o de enero que ocurra no menos de 30 días después que el certificado sea suministrado al patrono.

Si por razón de la muerte de un cónyuge o de un dependiente, un empleado suministra a su patrono un nuevo certificado de exención, el mismo entrará en vigor con respecto al primer pago de salarios que se haga en el año natural siguiente a aquél en que ocurrió la muerte.

En todos los demás casos, el certificado empezará a ser efectivo desde el comienzo del primer período de nómina que termine en o después de la fecha en que el mismo fue suministrado al patrono o con respecto al primer pago de salarios hecho sin consideración a período de nómina alguno en o después de dicha fecha.

(d) Empleado que tenga dos o más patronos.- Un empleado que suministrare certificados de exención a dos o más patronos, no reclamará en dichos certificados una exención para la retención mayor que aquélla a que tendría derecho en cualquier fecha dentro del año natural. El patrono no está obligado a determinar si el empleado ha reclamado correctamente la exención para la retención. No obstante, si hubiere razón suficiente para creer que el empleado ha reclamado una cantidad excesiva de exención, deberá notificarse al efecto al Secretario.

Un certificado de exención continuará vigente con respecto al empleado hasta que entre en vigor otro certificado.

(e) Suministro de copias de ciertos certificados de exención.- (1) Regla general.- Todo patrono que reciba de cualquier empleado un certificado de exención en el cual el número de dependientes reclamados exceda de 8, deberá someter al Secretario, según se dispone en el inciso (2), una copia de dicho certificado, así como una copia de cualquier declaración escrita recibida del empleado para sustentar la información contenida en el certificado.

(2) Reglas para someter las copias.- (i) En general.- Las copias que se requieren ser sometidas al Secretario bajo el inciso (1) deberán enviarse junto con la Planilla Trimestral de Patronos correspondiente al trimestre en que el empleado le haya

suministrado el certificado al patrono.

(ii) Opción.- A elección del patrono, las copias que se requieren ser sometidas bajo el inciso (1) pueden ser enviadas al Secretario antes de que termine el trimestre correspondiente. Las copias deberán acompañarse con una declaración que contenga el nombre del patrono, la dirección, el número de cuenta o de identificación patronal y el número de copias enviadas. No obstante, en ningún caso se someterán las copias más tarde de la fecha establecida para rendir la planilla correspondiente al trimestre en que el patrono haya recibido tales certificados.

(f) Conservación de certificados.- El patrono deberá conservar en sus archivos el original de los Certificados de Exención para la Retención suministrados por sus empleados, y sustituirlos en la medida en que éstos sean enmendados. No obstante, a fin de facilitar el proceso y uso de la información contenida en los formularios originales podrá mantener dicha información en forma de microfichas o sistema de imagen electrónica.

(g) Penalidades.- La Sección 6068(b) del Código establece penalidades criminales aplicables a los individuos a quienes se les requiere, bajo la Sección 1141(f) del Código, suministrar a sus patronos información relacionada a su estado personal para fines de la retención de la contribución. Véase la Sección 6068(b) del Código y sus disposiciones reglamentarias.

Artículo 1141(g)-1.- Salarios incluidos y excluidos.- (a) Si una parte de la remuneración pagada por un patrono a su empleado por servicios prestados durante un período de nómina constituye salarios, y el remanente no lo constituye, toda la remuneración pagada al empleado por servicios prestados durante dicho período deberá tratarse en forma idéntica para los fines de la retención; esto es, o la totalidad es incluida como salarios o la totalidad es excluida. El tiempo durante el cual el empleado preste servicios cuya remuneración bajo la Sección 1141(a) del Código constituye salarios, y el tiempo durante el cual presta servicios cuya remuneración bajo dicha Sección no constituye salarios, determinan si toda la remuneración por servicios prestados durante el período de nómina deberá considerarse como incluida o excluida.

(b) Si la mitad o más del tiempo del empleado al servicio de una persona particular durante un período de nómina se utiliza en prestar servicios cuya remuneración constituye salarios, entonces toda la remuneración pagada al empleado por servicios prestados durante este período de nómina se considerará como salarios.

(c) Si menos de la mitad del tiempo del empleado al servicio de alguna persona particular durante un período de nómina se utiliza en prestar servicios cuya remuneración constituye salarios, entonces ninguna parte de la remuneración pagada al empleado por servicios prestados durante ese período de nómina se considerará como salarios.

Las disposiciones anteriores se ilustran con los siguientes ejemplos:

Ejemplo 1: "A" es empleado por "B", quien explota una finca y una tienda. La remuneración pagada a "A" por servicios en la finca se excluye como remuneración por trabajo agrícola, y la remuneración por servicios prestados en la tienda constituye salarios. El empleado "A" es pagado sobre base mensual. Durante determinado mes, "A" trabaja 120 horas en la finca y 80 horas en la tienda. Ninguna parte de la remuneración pagada a "A" por servicios prestados durante el mes se considera salarios, puesto que la remuneración pagada por menos de la mitad de los servicios prestados durante el mes constituye salarios.

Durante otro mes "A" trabaja 75 horas en la finca y 120 horas en la tienda. Toda la remuneración pagada a "A" por servicios prestados durante el mes se considera salarios, ya que la remuneración pagada por la mitad o más de los servicios prestados durante el mes constituye salarios.

Ejemplo 2: "C" es empleada como empleada doméstica, por "D", un médico, cuyo hogar y oficina están situados en el mismo edificio. La remuneración pagada a "C" por servicios en el hogar se excluye como remuneración por servicios domésticos, y la remuneración pagada por servicios en la oficina constituye salarios. A "C" se le paga sobre base semanal. Durante determinada semana "C" trabaja 20 horas en el hogar y 20 horas en la oficina. Toda la remuneración pagada a "C" por servicios prestados durante la semana se considera salarios, ya que la remuneración pagada por la mitad o más de los servicios prestados durante la semana constituye salarios.

Durante otra semana "C" trabaja 22 horas en el hogar y 15 horas en la oficina. Ninguna parte de la remuneración pagada a "C" por servicios prestados durante esa semana se considera salarios, ya que la remuneración pagada por menos de la mitad de los servicios prestados durante la semana constituye salarios.

(d) Las reglas expuestas en este Artículo no se aplican:

(1) a remuneración alguna pagada por servicios prestados por un empleado a su patrono, si los períodos por los cuales se paga remuneración por el patrono varían hasta el punto en que no existe período alguno que constituya período de nómina dentro del significado de la Sección 1141(a)(2) del Código; o

(2) a remuneración alguna pagada por servicios prestados por un empleado para su patrono, si el período de nómina por el cual se paga remuneración excede de 31 días consecutivos.

En cualquiera de las situaciones descritas en los incisos (1) y (2) se requiere la retención de aquella parte de dicha remuneración que constituya salarios.

Artículo 1141(h)-1.- Pagos de salarios suplementarios.- (a) En general.- (1) La remuneración de un empleado puede consistir de salarios pagados por un período de nómina y de salarios suplementarios, tales como bonificaciones, comisiones, paga por tiempo extra y compensación similar, pagados por el mismo período o por un período diferente, o sin consideración a período particular alguno. Cuando se pagan salarios suplementarios el procedimiento para determinar la retención dependerá de:

(i) si el pago de éstos coincide o no con el pago ordinario de salarios; y

(ii) del número de períodos de nómina ordinarios comprendidos en el período por el cual se pagan los salarios suplementarios.

(2) Los salarios suplementarios se sumarán a los salarios pagados por el período de nómina, o, si no se pagan concurrentemente, serán sumados a los salarios pagados por el período de nómina inmediatamente precedente dentro del mismo año natural o el período de nómina corriente, y el monto de la contribución que se debe retener será determinado como si el agregado de los salarios suplementarios y los salarios regulares constituyen un sólo pago de salarios para el período de nómina regular.

Las disposiciones de este Artículo se ilustran con los siguientes ejemplos:

Ejemplo 1: "A", persona soltera que no tiene dependientes y reclama 2 concesiones por deducciones, es empleado como vendedor a base de un sueldo mensual de $800 más comisiones sobre ventas efectuadas durante el mes. Durante enero de 1996 "A" devengó $1,200 en comisiones, que junto con el sueldo de $800, se le pagó en 10 de febrero de 1996. Bajo el método de renglones de salarios, el monto de la contribución que se debe retener se especifica en la tabla aplicable a un período de nómina mensual. Bajo esta tabla se encontrará que los salarios están comprendidos dentro del renglón sobre $1,993.30 hasta $2,036.70 y que el monto de la contribución que se debe retener es $212.50.

Ejemplo 2: "B", es persona casada que tiene 2 dependientes, rinde planilla conjunta y reclama la totalidad de la exención personal, y 2 concesiones por deducciones. Está empleada a base de un sueldo de $12,000 por año pagado quincenalmente el decimoquinto día y el día último de cada mes, más una bonificación y comisión determinada al final de cada período de 3 meses. La bonificación y la comisión para el período de 3 meses que termina el 31 de marzo de 1998, ascienden a $1,500, y fueron pagadas el 10 de abril de 1998. Bajo el método de renglones de salarios, el monto de la contribución que se debe retener sobre la suma de la bonificación de $1,500 y el pago por salarios ordinarios quincenal precedente de $500 (ó $2,000 en total), es $307. Como no se retuvo contribución alguna sobre el pago del salario quincenal de $500, el monto que se debe retener el 10 de abril de 1998 es $307.

Ejemplo 3: "C", jefe de familia que tiene 2 dependientes y reclama 2 concesiones por deducciones, es empleado a base de un salario semanal de $250 pagado el sábado de cada semana. El miércoles de determinada semana a "C" se le pagaron $75, que representaban paga por tiempo extra de la semana anterior. Bajo el método de renglones de salarios, el monto de la contribución que se debe retener se especifica en la tabla aplicable al período de nómina semanal. Bajo esta tabla se hallará que el pago semanal de $250 está comprendido dentro del renglón de sobre $245 hasta $250 y el monto de la contribución que se requiere retener es $9.20. Sumando los salarios semanales con el

pago por trabajo en tiempo extra se hallará que la totalidad de salarios de $325 está comprendida dentro del renglón de sobre $320 hasta $330 y el monto de la contribución para este renglón es $18.50. Como $9.20 fueron retenidos del pago de salarios semanales, el monto de la contribución a ser retenida del pago por trabajo en tiempo extra es $9.30.

(3) Si los salarios suplementarios se pagan y se retiene la contribución de los salarios regulares del empleado, el patrono podrá determinar la contribución que retendrá de salarios suplementarios usando el tipo aplicable bajo la Sección 1141(b) del Código sin concesión alguna de exención y sin referencia a pago regular alguno de salarios.

(b) Regla especial cuando la suma de exención excede los salarios pagados.- (1) Si se pagan salarios suplementarios a un empleado durante un año natural por un período que comprenda dos o más períodos de nómina consecutivos y sus salarios fuesen también pagados durante dicho año natural, y la suma de los salarios pagados por dichos períodos de nómina fuere menor que la suma de las cantidades determinadas bajo la tabla dispuesta en la Sección 1141(c)(1) del Código como las exenciones aplicables a dichos períodos de nómina, el monto de la contribución que se requiere retener sobre salarios suplementarios será computada como sigue:

(i) determine el salario promedio para cada uno de dichos períodos de nómina dividiendo la suma de los salarios suplementarios y de los salarios pagados por dichos períodos de nómina entre el número de dichos períodos de nómina.

(ii) determine la contribución para cada período de nómina como si el monto del salario promedio constituyere los salarios pagados para dicho período de nómina.

(iii) reste de la suma de las contribuciones computadas sobre la base del salario promedio por período de nómina la suma de las contribuciones previamente retenidas por dichos períodos de nómina y el remanente, si alguno hubiere, constituirá el monto de la contribución que se debe retener de los salarios suplementarios.

(2) Las reglas establecidas en este párrafo serán, a opción del patrono, aplicables en sustitución de las reglas establecidas en el párrafo (a) de este Artículo, excepto que este párrafo no será aplicable a caso alguno respecto al cual el período de

nómina del empleado fuere menor de una semana.

Ejemplo: Un empleado tiene un período de nómina semanal que termina el sábado de cada semana, cuyos salarios se pagan el lunes de la siguiente semana. En el día 10 de cada mes se le paga una bonificación basada en la producción durante los períodos de nómina por los cuales se pagaron salarios el mes anterior. El empleado es pagado a base de un salario semanal de $200 en cada uno de los 5 lunes que tiene enero de 1996. El 10 de febrero de 1996 al empleado se le paga una bonificación de $125 basada en la producción durante los 5 períodos de nómina cubiertos por salarios pagados en enero. en la fecha del pago de la bonificación el empleado, que es casado y tiene un hijo, tiene un certificado de exención vigente en el que reclama la totalidad de la exención de una persona casada que tiene un dependiente. El monto de la contribución que se debe retener de la bonificación pagada el 10 de febrero de 1996, se computa como sigue:

Salarios pagados en enero de 1996 por 5 períodos de nómina (5 x $200)		$1,000.00
Bonificación pagada el 10 de febrero de 1996		125.00
Total de salarios y bonificación		$1,125.00
Salario promedio por período de nómina ($1,125 ÷ 5)		$225.00
Cómputo de la contribución a base de método de porcentaje:		
Salario promedio		$225.00
Menos exención personal	$57.70	
Exención por dependientes	25.00	
Concesión por deducciones (6 x $9.50)	57.00	(139.70)
Total de salarios		$85.30
Contribución sobre salario promedio por una semana (($85.30 x 12%) - $1.50)	$8.73	
Contribución sobre salario promedio por 5 semanas ($8.73 x 5)		$43.65
Menos contribución previamente retenida sobre pagos de salario semanal de $200 ((($200 - $139.70) x 12%) - $1.50)		(28.65)
Contribución que debe retenerse sobre salarios suplementarios		$15.00

(c) Concesiones por vacaciones.- Las cantidades conocidas como "concesiones por vacaciones" estarán sujetas a retención como si fueren pagos por salarios regulares hechos por el período cubierto por las vacaciones. Si las concesiones

por vacaciones fueren pagadas en adición al pago de salarios regulares por dicho período, las reglas aplicables con respecto a los pagos de salarios suplementarios serán aplicables a dichas concesiones por vacaciones.

(d) Pagos suplementarios cuyas cantidades y frecuencia fluctúan considerablemente.- En el caso de salarios suplementarios cuya frecuencia de pago fluctúe considerablemente, el patrono podrá computar la contribución que debe deducir y retener sobre los salarios suplementarios utilizando el siguiente procedimiento:

(1) eleve los salarios totales del empleado en cada período de nómina a una base anual. Para ello, se multiplicará el salario ordinario en un período de nómina regular por el número de períodos de nómina que hay en un año. A este producto se le sumarán los pagos suplementarios recibidos durante el período de nómina de que se trate;

(2) compute la contribución que se retendrá sobre los salarios totales del empleado, elevados a base anual, mediante las tablas de retención aplicables cuando el período de nómina es anual;

(3) determine qué parte de la contribución computada en el inciso (2) corresponde a los períodos de nómina transcurridos hasta el período de nómina de que se trate. Para hacerlo, se aplicará a dicha contribución la proporción que guarde el total de los salarios realmente recibidos, incluyendo pagos suplementarios, durante los períodos de nómina transcurridos con los salarios totales del empleado elevado a base anual según el inciso (1);

(4) reste el total de la retención efectuada anteriormente de la contribución correspondiente a los períodos de nómina transcurridos. El resultado será la retención que efectuará sobre el pago bajo consideración.

Cualquier patrono que adopte el método establecido en este párrafo, deberá utilizarlo durante todo el año natural de que se trate. Las disposiciones de este párrafo se ilustran mediante el siguiente ejemplo:

Ejemplo: "D" es una persona casada que rinde planilla conjunta. Tiene un dependiente y reclama la totalidad de la exención personal para la retención. Es vendedor en una empresa privada a base de un sueldo mensual de $500 más comisiones sobre las

ventas. Estas se le pagan junto al salario ordinario del mes en que las devengue. Debido a la naturaleza del equipo que vende, en algunos meses no efectúa venta alguna. Por lo tanto, no recibe comisiones en esos meses. Por el contrario, en algunos meses, efectúa ventas considerables por las cuales recibe comisiones cuantiosas. En marzo, junio y noviembre del año natural se le pagaron comisiones ascendentes a $10,000, $6,000 y $8,000. El total de la contribución que se le retendrá se computa como sigue:

Período de Nómina Número	1 Salario Ordinario Anual	2 Total Acumulado de Comisiones Recibidas	3 Salarios Totales Elevados a Base Anual (Col. 1 más Col. 2)	4 Exención para la Retención a Base de Período de Nómina Anual	5 Total de los Salarios (Col. 3 menos Col. 4)	6 Contribución que se Retendrá sobre el Total de Los Salarios de la Col. 5	7 Contribución de Períodos de Nómina Transcurridos	8 Retención Anterior	9 Retención del Período de Nómina Corriente (Col. 7 menos Col. 8)
1	$6,000	$0	$6,000	$7,300	$0	$0	$0.00	$0.00	$0.00
2	$6,000	$0	$6,000	$7,300	$0	$0	$0.00	$0.00	$0.00
3	$6,000	$10,000	$16,000	$7,300	$8,700	$964	$694.10	$0.00	$694.10
4	$6,000	$0	$16,000	$7,300	$8,700	$964	$723.00	$694.10	$28.90
5	$6,000	$0	$16,000	$7,300	$8,700	$964	$751.90	$723.00	$28.90
6	$6,000	$16,000	$22,000	$7,300	$14,700	$1,684	$1,448.20	$751.90	$696.30
7	$6,000	$0	$22,000	$7,300	$14,700	$1,684	$1,498.80	$1,448.20	$50.60
8	$6,000	$0	$22,000	$7,300	$14,700	$1,684	$1,532.45	$1,498.80	$33.70
9	$6,000	$0	$22,000	$7,300	$14,700	$1,684	$1,566.10	$1,532.45	$33.70
10	$6,000	$0	$22,000	$7,300	$14,700	$1,684	$1,599.80	$1,566.10	$33.70
11	$6,000	$24,000	$30,000	$7,300	$22,700	$2,986	$2,926.30	$1,599.80	$1,326.50
12	$6,000	$0	$30,000	$7,300	$22,700	$2,986	$2,986.00	$2,926.30	$59.70

(e) Retención sobre el pago del bono navideño.- (1) Bono no excede de $400.- Cuando el bono navideño no exceda de $400, el patrono deberá retener una contribución de 8 por ciento sobre el total del bono.

(2) Bono excede de $400.- Si el bono excede de $400, el patrono podrá usar uno de 2 métodos para determinar la retención aplicable al bono. Bajo el primer método, el patrono determinará el total de la compensación regular pagada al empleado hasta la fecha más cercana a la fecha de pago del bono y sumará la cantidad del bono a la cantidad de dicha compensación. Luego determinará la contribución que procedería retener sobre la cantidad agregada de la compensación regular y el bono, como si el período de nómina aplicable fuera un período anual. De la cantidad de contribución así determinada, restará la contribución retenida sobre la compensación regular. El remanente será la contribución que debe retener sobre el bono.

Bajo el segundo método, el patrono determinará el por ciento de retención efectivo para cada empleado. Este por ciento se obtendrá dividiendo la contribución retenida o que es necesaria retener para el período de nómina más cercano a la fecha de pago del bono entre el total del sueldo del empleado en dicho período. La contribución que se debe retener será la cantidad que resulte de la multiplicación del por ciento efectivo por la cantidad del bono.

Artículo 1141(h)-2.- Salarios pagados por período de nómina mayor de un año.- Si se pagan salarios a un empleado por un período de nómina mayor de un año, para los fines de determinar el monto de la contribución que se requiere deducir y retener con respecto a dichos salarios-

(1) bajo el método de porcentaje, el monto de la contribución será determinado como si dicho período de nómina constituyere un período de nómina anual, y

(2) bajo el método de renglones de salarios, el monto de la contribución será determinado como si dicho período de nómina constituyere un período de nómina misceláneo de 365 días.

Artículo 1141(h)-3.- Salarios pagados por cuenta de 2 o más patronos.- (a) Si se hace un pago de salarios a un empleado por un patrono mediante agente, fiduciario, u otra persona que tenga además el control, recibo, custodia, o disposición de, o pague los salarios pagaderos por otro patrono a dicho empleado, el monto de la contribución que se requiere retener sobre cada pago de salarios hecho mediante dicho agente, fiduciario, o persona será, sean los salarios pagados separadamente por cuenta de cada patrono o pagados en una suma global por cuenta de todos dichos patronos, determinada sobre la suma total de dicho pago o pagos de salarios en la misma forma que si dicho total hubiere sido pagado por un patrono. Por consiguiente, bajo el método de porcentaje o bajo el método de renglones de salarios, la contribución será determinada sobre la cantidad total del pago de salarios.

(b) En cualquiera de dichos casos, cada patrono estará obligado a declarar y pagar una parte proporcional de la contribución así determinada, determinándose dicha parte en la proporción que la cantidad aportada por el patrono en particular guarde con la

totalidad de dichos salarios.

(c) Por ejemplo, 3 compañías mantienen una agencia central de administración que realiza el trabajo administrativo de las distintas compañías. La organización de la agencia central consiste de un grupo de secretarias, contadores, operadores de equipo electrónico de registrar datos, etc., que son empleados comunes de las 3 compañías. Los gastos de la agencia central, incluyendo los salarios pagados a los mencionados empleados, son asumidos por las distintas compañías en determinadas proporciones convenidas. Las compañías "X" y "Y" pagan cada una 40 por ciento y la compañía "Z" paga 20 por ciento. El monto de la contribución que se requiere retener por salarios pagados a las personas empleadas en la agencia central deberá ser determinado de acuerdo con las disposiciones de este Artículo. En tal caso, cada una de las compañías "X" y "Y" está obligada como patrono a declarar y pagar el 40 por ciento de la contribución que se requiere retener, y la compañía "Z" está obligada a declarar y pagar el 20 por ciento de la contribución.

Un fiduciario, agente, u otra persona que actúe a nombre de 2 o más patronos podrá ser autorizado a retener la contribución bajo la Sección 1141 del Código con respecto a los salarios de los empleados de dicho patronos. Dicho fiduciario, agente, u otra persona podrá también estar autorizado para hacer y rendir la planilla de la contribución retenida en el origen sobre dichos salarios y suministrar a los empleados las declaraciones requeridas bajo la Sección 1141(n) del Código. La solicitud de permiso para realizar dichas operaciones deberá dirigirse al Secretario. Si el Secretario concede dicho permiso, todas las disposiciones del Código (incluyendo las penalidades) y sus disposiciones reglamentarias aplicables al patrono serán aplicables a dicho fiduciario, agente, u otra persona. No obstante, el patrono a nombre de quien dicho fiduciario, agente, u otra persona actúe continuará sujeto a todas las disposiciones del Código (incluyendo las penalidades) y sus disposiciones reglamentarias aplicables a los patronos.

Para la exención para la retención en el caso de un empleado que tenga dos o más patronos, véase el Artículo 1141(f)-2.

Artículo 1141(i)-1.- Retención a base de salarios promedios.- El Secretario puede autorizar a los patronos para retener la contribución bajo la Sección 1141 del Código a base del salario estimado promedio del empleado, con los ajustes necesarios, para cualquier trimestre. Antes de usar este método el patrono deberá recibir la autorización del Secretario. Las solicitudes para usar este método deberán acompañarse de la prueba que establezca la necesidad de usar este método.

Artículo 1141(j)-1.- Planilla y pago de la contribución sobre ingresos retenida sobre salarios.- (a) Exceptuando lo dispuesto en el Artículo 1141(j)-2, toda persona que esté obligada, bajo las disposiciones de la Sección 1141 del Código, a deducir y retener la contribución sobre salarios, rendirá una planilla no más tarde del último día del mes siguiente al cierre de cada uno de los trimestres terminados el 31 de marzo, el 30 de junio, el 30 de septiembre y el 31 de diciembre, se hubieren o no se hubieren pagado salarios en los mismos y se hubieren o no se hubieren retenido contribuciones. La planilla se acompañará con aquella parte de la contribución que no haya sido pagada o depositada según se establece en las Secciones 6064 y 6181 del Código y sus disposiciones reglamentarias. Dicha planilla deberá rendirse en la "Planilla Trimestral de Patrono de Contribución sobre Ingresos Retenida" (Formulario 499 R-1B), y deberá rendirse en el Negociado de Procesamiento de Planillas, Edificio Intendente Alejandro Ramírez, 10 Paseo Covadonga, P.O. Box 9022501, San Juan, Puerto Rico 00902-2618.

(b) La planilla deberá firmarse por el patrono u otra persona obligada a retener y pagar la contribución y contendrá o estará autenticada mediante declaración escrita al efecto de que se rinde bajo las penalidades de perjurio.

Si la persona obligada a retener y pagar la contribución bajo la Sección 1141 del Código fuere una corporación o sociedad, la planilla se rendirá a nombre de la corporación o sociedad y será firmada y autenticada por el presidente, vice-presidente u otro oficial principal de la corporación y en el caso de una sociedad, por un socio gestor.

En cuanto a cualquier contribución que se requiere ser retenida bajo la Sección 1141 del Código por un fiduciario, la planilla se hará a nombre del individuo, sucesión, o fideicomiso en representación de quien dicho fiduciario actúe, y será firmada y autenticada

por dicho fiduciario. En caso de 2 fiduciarios mancomunados la planilla será firmada y autenticada por uno de dichos fiduciarios.

(c) Si el patrono es el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, o cualquier subdivisión política del mismo, o cualquier agencia o instrumentalidad de los mismos, la planilla de la contribución podrá rendirse por el funcionario o empleado que tenga el control del pago de los salarios o por algún funcionario o empleado debidamente designado para tal fin.

(d) Una planilla en el Formulario 499 R-1B no se rendirá por más de un trimestre natural del año, ni podrá una parte de un trimestre natural incluirse con parte de otro trimestre natural en una sola planilla aunque el período total no exceda de 3 meses.

(e) Toda persona obligada a retener y pagar cualquier contribución bajo la Sección 1141 del Código mantendrá registros en los que se indiquen los nombres y direcciones de las personas empleadas durante el año a quienes se les han hecho pagos sujetos a retención, los períodos de empleo y las cantidades y fechas de pago a dichas personas. No se han establecido formularios específicos para dichos registros. Estos registros deberán estar siempre disponibles para inspección por los funcionarios del Negociado de Auditoría Fiscal. El patrono podrá mantener estos registros en forma de microficha o sistema de imagen electrónica.

Artículo 1141(j)-2.- Planillas finales.- La última planilla en el Formulario 499 R-1B para cualquier patrono obligado a retener y pagar cualquier contribución bajo la Sección 1141 del Código, que durante el año natural se retire de los negocios o en otra manera deje de pagar salarios, será designada "planilla final" por dicho patrono o la persona que rinda la planilla. Esta planilla final se rendirá en el Negociado de Procesamiento de Planillas no más tarde del trigésimo día después de la fecha en que se efectúe el pago final de salarios por servicios prestados para dicho patrono, y deberá expresar claramente el período cubierto por la planilla y la fecha del último pago de salarios. Se incluirá como parte de cada planilla final, una declaración en la que se indique dónde están depositados los registros exigidos por el Artículo 1141(j)-1, el nombre de la persona que tiene bajo custodia dichos registros, y, si el negocio se ha vendido o en otra forma traspasado a otra

persona, el nombre y la dirección de dicha persona y la fecha en que se efectuó la venta u otro traspaso. Si no ha ocurrido venta o traspaso alguno o si el patrono no conoce el nombre de la persona a quien se vendió o traspasó el negocio así deberá indicarse en la declaración.

El patrono que sólo temporeramente ha dejado de pagar salarios, incluso el patrono dedicado a actividades estacionales, continuará rindiendo planillas, pero anotará en la carátula de cada planilla en que no se exija declarar contribución, una declaración que exprese la fecha del último pago de salarios y la fecha cuando él espera reanudar el pago de salarios.

Artículo 1141(j)-3.- Uso de los formularios establecidos.- Copias de los formularios de planillas serán, hasta donde sea posible, suministradas regularmente a los patronos sin solicitud al efecto. Sin embargo, el patrono no estará relevado de su obligación de rendir planilla, por el hecho de que no se le hayan suministrado los formularios correspondientes. Los patronos a quienes no se les hayan suministrado los formularios apropiados deberán solicitarlos con tiempo suficiente para preparar sus planillas, autenticarlas y rendirlas con el Negociado de Procesamiento de Planillas no más tarde de la fecha de vencimiento.

Artículo 1141(j)-4.- Penalidades por planillas falsas.- La Sección 6054(b) del Código dispone las penalidades para el caso de cualquier persona que voluntariamente hiciere y suscribiere cualquier planilla, declaración, u otro documento, que contuviere o estuviere autenticado mediante una declaración escrita, al efecto de que se rinde bajo las penalidades de perjurio, y que dicha persona no cree que sea fiel y exacta en cuanto a todo hecho pertinente. Dicha persona será culpable de delito grave, y, de ser convicta, estará sujeta al pago de una multa no mayor de $4,000 ó a ser recluida en prisión durante un término fijo de no más de 3 años. De mediar circunstancias agravantes, la pena fija de reclusión podrá ser aumentada hasta un máximo de 5 años. De mediar circunstancias atenuantes podrá ser reducida hasta un mínimo de 2 años. El Tribunal a su discreción podrá imponer ambas penas. Véanse también las Secciones 6049, 6050, 6057, 6061 y 6062 del Código.

Artículo 1141(j)-5.- Ajustes trimestrales.- (a) En general.- Si por cualquier trimestre del año natural se retuviera una cantidad mayor o menor de la correcta o se pagare a la institución bancaria correspondiente una cantidad mayor o menor de la correcta, el ajuste correspondiente, sin intereses, puede hacerse en cualquier trimestre siguiente del mismo año natural. Sin embargo, bajo las disposiciones de este Artículo ningún ajuste se hará con respecto a un pago insuficiente por cualquier trimestre, después de haberse recibido del Secretario una notificación o requerimiento de dicho pago, basado en una tasación, pero la cantidad se pagará de acuerdo con dicha notificación y requerimiento; no se hará ajuste alguno bajo las disposiciones de este Artículo respecto a un pago en exceso por cualquier trimestre después que se haya radicado una reclamación de reintegro por el mismo. Toda planilla en la que se informe un ajuste por un trimestre anterior, deberá incluir, como parte de la misma, una declaración explicativa del ajuste, indicando la planilla trimestral en que se cometió el error. Si en una planilla se informa un ajuste de un cobro en exceso de contribución que el patrono ha devuelto al empleado, tal declaración deberá incluir el hecho de que tal contribución fue devuelta al empleado.

(b) Contribución retenida en una cantidad menor que la correcta.- (1) Si no se deduce contribución alguna, o si se dedujo una cantidad menor que la correcta sobre un pago de salarios, y el error se descubre antes de preparar la planilla en el Formulario 499 R-1B para el trimestre en que se pagó el salario, el patrono deberá, no obstante, informar y pagar con esa planilla la cantidad correcta que se requería retener. Si el error no se descubre hasta después de preparar la planilla en el Formulario 499 R-1B correspondiente al trimestre en que se hizo el pago de salario, el cobro insuficiente puede ser corregido mediante un ajuste en la planilla de cualquier trimestre siguiente del mismo año natural, sujeto, sin embargo, a las limitaciones anotadas en el párrafo (a) de este Artículo. La cantidad correspondiente a un ajuste hecho por un cobro insuficiente de acuerdo con este párrafo se pagará sin intereses, en cualquiera de las instituciones bancarias designadas como depositarias de fondos públicos y autorizadas como tales por el Secretario, en la fecha establecida para el pago de la contribución para el trimestre en que se hizo el ajuste.

Si se hace un ajuste de acuerdo con este párrafo, pero la cantidad del mismo no se paga a su vencimiento, devengará intereses desde la fecha de vencimiento. Véanse las Secciones 6041 y 6064 del Código.

(2) Si de cualquier pago de salarios no se retiene contribución alguna, o se retiene una cantidad menor a la correcta, el patrono puede corregir el error deduciendo de cualquier remuneración del empleado que tenga bajo su control, y después de descubrir el error, la cantidad que haya retenido de menos. Tal deducción puede hacerse aunque la remuneración, por cualquier razón, no constituyese salario. La obligación de un empleado para con su patrono con respecto a un cobro insuficiente de contribución sobre salarios, y que luego no se corrija a través de una deducción hecha según aquí se dispone, es un asunto a ser resuelto entre el patrono y el empleado. En relación con este particular, véase la Sección 1141(m) del Código, que releva al patrono de responsabilidad por el pago de la contribución, si la contribución impuesta por el Código contra la cual dicha contribución debe ser acreditada es pagada por el empleado u otra persona que venga obligada a ello.

(c) Contribución retenida por una cantidad mayor de la correcta.- (1) Si en cualquier trimestre se deduce de cualquier pago de salario una cantidad mayor de la correcta, el cobro en exceso se le puede devolver al empleado en cualquier trimestre del mismo año natural. Si la cantidad cobrada en exceso se devuelve, el patrono deberá obtener, y hacer formar parte de sus récords, un recibo por escrito del empleado que refleje la fecha y la cantidad reembolsada.

(2) Si un cobro en exceso en un trimestre se le devuelve al empleado, y éste extiende un recibo por el mismo antes de la fecha en que se rinda la planilla en el Formulario 499 R-1B para tal trimestre, la cantidad del cobro en exceso no se incluirá en la planilla para dicho trimestre.

(3) Sujeto a las limitaciones dispuestas en el párrafo (a), si un cobro en exceso hecho en cualquier trimestre se devuelve al empleado y éste ha expedido un recibo por el mismo después de la fecha en que se rindió la planilla en el Formulario 499 R-1B correspondiente a dicho trimestre y se pagó la contribución en la institución bancaria

correspondiente, el cobro en exceso puede corregirse haciendo un ajuste en la planilla correspondiente a cualquier trimestre siguiente del mismo año natural.

(4) Todo cobro en exceso no reembolsado al empleado, y por el cual no se haya expedido un recibo según se dispone en este párrafo, deberá informarse en el Formulario 499 R-1B correspondiente al trimestre en que se hizo la retención en exceso y pagarse en la institución bancaria correspondiente.

(5) Para información sobre la manera de corregir errores de retención que no pueden ajustarse en una planilla de un trimestre siguiente del mismo año natural, los patronos deberán consultar al Negociado de Procesamiento de Planillas.

Artículo 1141(l)-1.- Responsabilidad por la contribución.- El patrono está obligado a cobrar la contribución deduciendo y reteniendo el monto de la misma de los salarios del empleado al pagarlos, efectiva o implícitamente. En relación a cuándo los salarios son implícitamente pagados, véase el Artículo 1141-2. Un patrono estará obligado a deducir y retener la contribución a pesar de que los salarios se paguen en bienes o servicios que no sean dinero (por ejemplo, salarios pagados en acciones o bonos; véase el Artículo 1141(a)(1)-1) y pagar la contribución al Secretario en efectivo. Si los salarios se pagan en propiedad que no sea dinero, el patrono hará los arreglos necesarios para asegurarse que el monto de la contribución que se requiere retener esté disponible para depositarse en la institución bancaria correspondiente.

La cantidad de cualquier contribución retenida y cobrada por el patrono constituye un fondo especial en fideicomiso para el Estado Libre Asociado de Puerto Rico. El patrono u otra persona obligada a deducir y retener la contribución bajo la Sección 1141 del Código no responderá a persona otra alguna por el monto de dicha contribución retenida y pagada al Secretario.

La Sección 6050 del Código impone severas penalidades por voluntariamente dejar de pagar, recaudar o dar cuenta de y entregar en pago, la contribución impuesta por la Sección 1141 del Código, o por intentar voluntariamente en alguna forma evadir o derrotar la contribución. La imposición de estas penalidades aplica a cualquier persona, incluyendo al patrono o a cualquier individuo, sociedad, corporación o cualquier oficial,

funcionario, agente o empleado de un patrono corporativo o un socio, agente o empleado de una sociedad, o un miembro o empleado de cualquier otro patrono, que como tal patrono, individuo, oficial, agente, funcionario, empleado o socio, esté obligado a realizar el acto con el cual ocurra la violación. Dicho término incluye también a cualquier oficial, agente o empleado de un departamento, agencia, instrumentalidad, corporación pública o municipio del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Artículo 1141(m)-1.- Contribución pagada por el receptor.- Toda persona obligada a deducir y retener la contribución bajo la Sección 1141 del Código, de los salarios de un empleado, es responsable del pago de dicha contribución sea o no ésta cobrada al empleado. Si, por ejemplo, el patrono dedujere una contribución menor que la requerida, o si dejare de deducir cualquier parte de la contribución, es responsable por el monto correcto de la contribución. No obstante, si el patrono, en violación a las disposiciones de la Sección 1141 del Código, dejare de deducir y retener la contribución, y subsiguientemente la contribución sobre ingresos contra la cual la contribución retenida bajo la Sección 1141 del Código se acredita, se pagare, la contribución que debió hacer sido deducida y retenida no será cobrada al patrono. Dicho pago, sin embargo, no releva al patrono de su responsabilidad por las penalidades o adiciones a la contribución por dejar de deducir y retener, dentro del término establecido por el Código y sus disposiciones reglamentarias. El patrono no será relevado de su responsabilidad del pago de la contribución que se requiera retener, a menos que demuestre que la contribución contra la cual la contribución retenida bajo la Sección 1141 del Código pueda acreditarse, ha sido pagada.

Artículo 1141(n)-1.- Declaraciones.- (a) Estado de reconciliación anual.- Todo patrono obligado a deducir y retener la contribución sobre los salarios de sus empleados y a depositar la misma mensualmente, deberá someter, además de cualesquiera otros documentos, planillas o formularios, un "Estado de Reconciliación de Contribución sobre Ingresos Retenida" (Formulario 499 R-3B), no más tarde del 31 de enero del año siguiente. El original de este formulario deberá rendirse en el Negociado de Procesamiento de Planillas. Junto con el mismo deberán someterse las copias "A" de los

Comprobantes de Retención (Formulario 499 R-2/W-2PR) y una lista de los totales de contribución retenida mensualmente.

El Estado de Reconciliación debera rendirse a nombre del patrono y deberá ser firmado por éste o por la persona en quien se haya delegado el control del pago de los salarios.

En el caso de un patrono que haga un pago final de salarios a los empleados antes del cierre del año natural, este formulario debe rendirse no más tarde del trigésimo día siguiente a la fecha en que se haga el pago final de salarios por servicios prestados a dicho patrono.

(b) Comprobantes de retención para empleados.- (1) Todo patrono u otra persona que pague salarios está obligado a suministrar a cada empleado de cuyos salarios se retuvo contribución, o debió haberse retenido, de haber el empleado reclamado solamente la exención personal admisible a un individuo soltero, las Copias "B" y "C" del Formulario 499 R-2/W-2PR indicando el nombre, dirección y número de cuenta del patrono; el nombre, dirección y número de seguro social del empleado; los salarios, propinas, comisiones y concesiones pagados; el monto de la contribución deducida y retenida, si alguna, durante el año natural, aunque no haya que deducir y retener contribución alguna de los salarios de dicho empleado; la cantidad de los gastos reembolsados al empleado; y las aportaciones en efectivo o diferidas a planes de retiro cualificados bajo la Sección 1165(e) del Código.

(2) Por ejemplo, si el patrono utiliza el método de retención a base de renglones de salario, suministrará un comprobante de retención a cada empleado, cuyos salarios durante cualquier período de nómina fueren igual a, o en exceso de, el salario menor por el cual deba retenerse contribución de los empleados que reclamen la exención como persona soltera. Si utiliza el método de porcentaje, deberá suministrar un comprobante de retención a cada empleado, cuyos salarios durante cualquier período de nómina excedieren la exención para la retención de una persona soltera para dicho período de nómina, según consta en la tabla de exención para la retención bajo el método de porcentaje permitido por la Sección 1141(c)(1) del Código.

(3) El comprobante de retención será suministrado al empleado no más tarde del día 31 de enero del siguiente año natural, o si su empleo terminare antes del cierre de dicho año natural, en la fecha en que se efectúe el último pago de salario.

(c) Planillas informativas.- La preparación de planillas informativas, no se requerirá en relación con salarios de los que se haya retenido la contribución siempre que la Copia "A" de los "Comprobantes de Retención" fuere sometida al Secretario con el "Estado de Reconciliación" no más tarde del 31 de enero del año siguiente a aquél en que se pagaron los salarios y se efectuó la retención. Cualesquiera otros pagos hechos a los empleados que no estén sujetos a retención bajo la Sección 1141 o bajo cualquier otra disposición del Código deberán ser infomados en el Formulario 480.6A.

(d) Prórroga para suministrar declaraciones.- Es importante que el patrono someta al Secretario y al empleado las declaraciones requeridas por este Artículo no más tarde de la fecha de vencimiento de cada una de dichas declaraciones. No obstante, el Secretario puede conceder una prórroga, que no exceda de 30 días, dentro de los cuales las mismas deben suministrarse. El patrono deberá hacer una solicitud al Secretario a estos efectos no más tarde de la fecha límite para suministrar las mismas, indicando las razones que motivan la solicitud. Dicha solicitud deberá estar firmada por el patrono o su representante debidamente autorizado, y deberá indicar el número de cuenta patronal y la declaración objeto de la prórroga. El Negociado de Procesamiento de Planillas notificará al patrono si la prórroga ha sido concedida o denegada. Cuando el patrono no suministre las declaraciones dentro del período de prórroga concedido, dichas declaraciones estarán sujetas a las penalidades por demora que impone el Código.

Artículo 1141(o)-1.- No deducibilidad de la contribución y el crédito por la contribución retenida.- (a) La contribución deducida y retenida en el origen sobre salarios no será admitida como deducción ni al patrono, ni al receptor del ingreso al computar el ingreso neto a los fines de cualquier contribución sobre ingresos impuesta por una ley de la Asamblea Legislativa. El monto total de los salarios de los cuales la contribución fuere retenida será incluido en el ingreso bruto de la planilla requerida del receptor de ingresos sin deducciones por dicha contribución. La contribución retenida en el origen, sin

embargo, es admisible como crédito contra la contribución impuesta por el Código al receptor del ingreso.

(b) Crédito por la contribución retenida.- (1) La Sección 1035 del Código dispone que la cantidad deducida y retenida como contribución bajo la Sección 1141 del Código durante un año natural será admitida como crédito contra la contribución sobre ingresos impuesta por el Código para el año contributivo del receptor del ingreso que comience en dicho año natural. Si dicho receptor tuviere más de un año contributivo que comience en dicho año natural, el crédito será admitido contra la contribución para el último año contributivo que así comience.

(2) Si la contribución se ha efectivamente retenido en el origen, se le acreditará o reintegrará al receptor del ingreso, aunque dicha contribución no se haya pagado al Estado Libre Asociado de Puerto Rico por el patrono. Véase la Sección 6011 del Código. Para los fines del crédito, el receptor del ingreso es la persona sujeta a la contribución impuesta por el Código sobre los salarios de los cuales se retuvo la contribución.

(3) El empleado de cuyos salarios se haya deducido y retenido contribución durante cualquier año natural, reclamará el crédito por la contribución retenida en su planilla de contribución sobre ingresos para el año contributivo que comience en dicho año natural y acompañará dicha planilla con el Formulario 499 R-2/W-2PR que se le haya suministrado en relación con los salarios pagados durante dicho año natural. Si el monto de la contribución retenida excede la contribución sobre ingresos impuesta por el Código contra la cual la contribución así retenida puede ser acreditada, el monto de dicho excedente será considerado como un pago en exceso. Véase el Artículo 1141(p)-1.

Artículo 1141(p)-1.- Reintegros o créditos.- (a) Cuando haya un pago en exceso de la contribución bajo la Sección 1141 del Código, se reintegrará o acreditará al patrono solamente hasta el límite en que el monto del pago en exceso no hubiere sido deducido y retenido bajo dicha Sección por el patrono. Para ajustes por el patrono a la "Planilla Trimestral de Patrono de Contribución sobre Ingresos Retenida" (Formulario 499 R-1B) véase el Artículo 1141(j)-5.

(b) Cuando el monto de la contribución retenida bajo la Sección 1141 del Código exceda la contribución sobre ingresos impuesta por el Código, el reintegro o crédito de dicho pago en exceso se hará al empleado de acuerdo con las disposiciones de la Sección 6011 del Código y sus disposiciones reglamentarias.

Artículo 1141(q)-1.- Penalidades.- Para las penalidades aplicables en el caso de cualquier persona que suministre información fraudulenta o que deje de suministrar las declaraciones e información requeridas bajo el apartado (f) o bajo el apartado (n) de la Sección 1141 del Código, véase la Sección 6068 del Código."

EFECTIVIDAD: Este Reglamento comenzará a regir treinta (30) días después de su radicación en el Departamento de Estado de conformidad con las disposiciones de la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, denominada "Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico".

Aprobado en San Juan, Puerto Rico, a 22 de diciembre de 2000.

Xenia Vélez Silva
Secretaria de Hacienda

Radicado en el Departamento de Estado el 22 de diciembre de 2000.