

**GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**



DEPARTAMENTO DEL
TRABAJO
Y RECURSOS HUMANOS
GOBIERNO DE PUERTO RICO

***REGLAMENTO PARA ADMINISTRAR LA LEY NÚM. 148 DE 30 DE JUNIO DE
1969, SEGÚN ENMENDADA, "LEY DEL BONO DE NAVIDAD EN LA EMPRESA
PRIVADA" (CUARTA REVISIÓN, 2017)***

___ de _____ de 2017

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

***REGLAMENTO PARA ADMINISTRAR LA LEY NÚM. 148 DE 30 DE JUNIO DE 1969,
SEGÚN ENMENDADA, "LEY DEL BONO DE NAVIDAD EN LA EMPRESA PRIVADA"
(CUARTA REVISIÓN, 2017)***

Índice	Página
ARTÍCULO I – TÍTULO	1
ARTÍCULO II – BASE LEGAL	1
ARTÍCULO III – PROPÓSITO Y ALCANCE DE ESTE REGLAMENTO	1
ARTÍCULO IV – DEFINICIONES	1-4
ARTÍCULO V – ELEGIBILIDAD	4
ARTÍCULO VI – IMPORTE DEL BONO	4-5
ARTÍCULO VII – OBLIGACIONES DEL PATRONO	5-8
ARTÍCULO VIII – PENALIDADES	8
ARTÍCULO IX – SEPARABILIDAD	9
ARTÍCULO X – DEROGACIÓN	9
ARTÍCULO XI – VIGENCIA	9

**GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**

***REGLAMENTO PARA ADMINISTRAR LA LEY NÚM. 148 DE 30 DE JUNIO DE 1969,
SEGÚN ENMENDADA, "LEY DEL BONO DE NAVIDAD EN LA EMPRESA PRIVADA"
(CUARTA REVISIÓN, 2017)***

ARTÍCULO I – TÍTULO

Este Reglamento se conocerá como *Reglamento para administrar la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, "Ley del Bono de Navidad en la Empresa Privada" (Cuarta revisión, 2017)*.

ARTÍCULO II – BASE LEGAL

Se adopta este Reglamento al amparo de los poderes que se le conceden al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos en el Artículo 7 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, "*Ley del Bono de Navidad en la Empresa Privada*"; en virtud de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, "*Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos*"; y de conformidad con la Ley Núm. 38 de 30 de junio de 2017, "*Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico*".

ARTÍCULO III – PROPÓSITO Y ALCANCE DE ESTE REGLAMENTO

Este Reglamento establece el procedimiento a seguir para el pago del bono de Navidad a los empleados de la empresa privada y dispone la aplicación de los preceptos legales contenidos en la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, "*Ley del Bono de Navidad en la Empresa Privada*".

Este Reglamento será de aplicación a todo patrono de empresa privada que emplee uno o más trabajadores o empleados dentro del término de doce (12) meses comprendido desde el uno (1) de octubre de cualquier año hasta el treinta (30) de septiembre del año natural subsiguiente.

ARTÍCULO IV – DEFINICIONES

Los siguientes términos y frases tendrán el significado que se expresa a continuación:

1. **Bono-** Compensación adicional a cualesquiera otros salarios o beneficios de otra índole a que sea acreedor el empleado, pagadero dentro del término y bajo las condiciones que se fijan en la Ley Núm. 148. Será acreditable contra dicha obligación cualquier otro bono previamente pagado al empleado durante el año por cualquier concepto, siempre y cuando el patrono haya notificado al empleado por escrito de su intención de acreditar dicho otro bono al pago del bono requerido por la Ley Núm. 148.
2. **Empleado o trabajador-** Toda persona que preste servicios para un patrono mediante salario, sueldo o cualquier otra forma de compensación. No incluye a contratistas independientes, ni empleados cubiertos por un convenio colectivo vigente, excepto en los casos en que el monto del bono a que tuvieran derecho mediante tales convenios resulte ser menor al que se provee en la Ley Núm. 148, en cuyo caso recibirán la cantidad necesaria para completar el bono provisto por la Ley Núm. 148.

También quedan excluidas de esta definición las personas empleadas en actividades agrícolas, en el servicio doméstico o en residencias de familia, o en instituciones de fines caritativos y los funcionarios y empleados del Gobierno de Puerto Rico y cada una de sus tres ramas, sus departamentos, agencias, instrumentalidades, corporaciones públicas y los gobiernos municipales, así como sus instrumentalidades o corporaciones municipales. Tampoco incluye a empleados del Gobierno de los Estados Unidos de América.

3. **Ganancia neta-** El total de los ingresos menos los costos de producir tales ingresos y los gastos de operación de un negocio durante el periodo de doce (12) meses comprendido desde el uno (1) de octubre de cualquier año hasta el treinta (30) de septiembre del año natural subsiguiente, o en el año económico del negocio. Para determinar las ganancias netas se excluirán el importe del arrastre de la pérdida neta de años anteriores y las cuentas a cobrar que no hayan sido pagadas al concluir el periodo cubierto por el estado de situación y de ganancias y pérdidas. Por otro lado, se incluirán tanto las ganancias como las pérdidas extraordinarias. A los fines de la Ley Núm. 148 y este Reglamento, ganancia neta es aquella proveniente exclusivamente de las operaciones del patrono en Puerto Rico.
4. **Horas trabajadas-** Para determinar el mínimo de setecientas (700) horas, cien (100) horas para trabajadores de muelles o mil trescientas cincuenta (1,350) horas para trabajadores contratados a partir de la fecha de vigencia de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral", se incluye solamente aquellas que son real y efectivamente trabajadas.

Al computar el total de horas trabajadas por un empleado para recibir los beneficios de la Ley Núm. 148, se deberán contar aquellas horas trabajadas para un mismo patrono, aunque los servicios se hayan prestado en diferentes negocios, industrias y otras actividades de ese patrono.

5. **Instituciones de fines caritativos**- Asociación, organización o entidad que preste servicios sociales gratuitos, al costo o menos del costo o, si los ofreciera a más del costo, que invierta la totalidad de sus utilidades en la extensión de la planta física o de los servicios sociales y que su ingreso neto no puede redundar, ni en su totalidad ni en parte, para beneficio de accionistas o individuos particulares.

Las corporaciones organizadas y operadas exclusivamente para fines caritativos comprenden, en general, organizaciones para ayudar a los pobres, oprimidos o menos privilegiados; al avance de la religión; la educación o la ciencia; a la construcción o mantenimiento de edificios, monumentos u obras públicas; a aliviar las cargas del gobierno; y para la promoción del bienestar social por entidades creadas y que operan para alcanzar cualquiera de los propósitos antes mencionados.

6. "**Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral**"- Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017. Los empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de la "**Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral**" son aquellos contratados en o después del 26 de enero de 2017.
7. **Ley Núm. 148**- Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, "**Ley del Bono de Navidad en la Empresa Privada**", según enmendada por la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, "**Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral**".
8. **Patrono**- Incluye toda persona natural o jurídica de cualquier índole, que con ánimo de lucro o sin él, emplee o permita trabajar obreros, trabajadores o empleados, mediante cualquier clase de compensación.

Se excluye de esta definición al Gobierno de los Estados Unidos de América, al Gobierno de Puerto Rico y cada una de sus tres ramas, sus departamentos, agencias, instrumentalidades, corporaciones públicas, y los gobiernos municipales, así como sus instrumentalidades o corporaciones municipales.

9. **Periodo estatutario**- Periodo de doce (12) meses comprendido desde el uno (1) de octubre de cualquier año y el treinta (30) de septiembre del año natural subsiguiente.
10. **Salario**- Incluye sueldo, jornal, paga y cualquier otra forma de retribución pecuniaria. No incluirá aquella parte de propinas recibidas que excedan la

cuantía utilizada para cumplir con el pago del salario mínimo legal, ni tampoco los cargos por servicio.

Se excluye cualquier cantidad de dinero recibida por concepto de compensación por incapacidad, seguro por desempleo y los bonos recibidos al amparo de la ley.

11. **Secretario**- Se refiere al Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico o su representante autorizado.

12. **Trabajador de muelles**- Aquella persona que trabaja en la carga, descarga o manejo de cualquier tipo de artículo o mercadería que llegue, salga o sea almacenada en cualesquiera de los muelles o puertos marítimos de Puerto Rico y que sean empleados de patronos dedicados a la transportación marítima.

ARTÍCULO V – ELEGIBILIDAD

Los empleados contratados con anterioridad a la fecha de vigencia de la "*Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*" son elegibles para recibir el bono que dispone la Ley Núm. 148, si trabajaron para el mismo patrono setecientas (700) horas o más, o cien (100) horas o más cuando se tratare de trabajadores de muelles, dentro del periodo estatutario.

Los empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de la "*Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*", son elegibles para recibir el bono que dispone la Ley Núm. 148, si trabajaron mil trescientas cincuenta (1,350) horas o más dentro del periodo estatutario.

ARTÍCULO VI – IMPORTE DEL BONO

Un patrono que emplee dieciséis (16) empleados o más dentro del periodo estatutario, concederá un bono equivalente al 6% del total del salario devengado por el empleado o trabajador dentro del periodo estatutario, computado hasta un máximo de diez mil dólares (\$10,000).

Un patrono que emplee quince (15) empleados o menos dentro del periodo estatutario, concederá un bono equivalente al 3% del total del salario devengado por el empleado o trabajador dentro del periodo estatutario, computado hasta un máximo de diez mil dólares (\$10,000).

Para los empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de la "*Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*", todo patrono que emplee veintiun (21) empleados o más durante más de veintiséis (26) semanas dentro del periodo estatutario, vendrá obligado a conceder a cada empleado un bono equivalente al dos por ciento (2%) del total del salario devengado hasta la cantidad de seiscientos dólares (\$600).

Para los empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de la "*Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*", todo patrono emplee veinte (20) empleados o menos durante más de veintiséis (26) semanas dentro del periodo estatutario, vendrá obligado a conceder a cada empleado un dos por ciento (2%) del total del salario devengado, hasta un máximo de trescientos dólares (\$300).

Para empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de la "*Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*", durante el primer año de su empleo el bono requerido será cincuenta por ciento (50%) del dispuesto en este Artículo.

ARTÍCULO VII – OBLIGACIONES DEL PATRONO

Todo patrono que emplee uno o más empleados o trabajadores dentro del periodo estatutario tendrá las siguientes obligaciones:

1. Conceder a cada empleado elegible, según lo establecido en el Artículo V, el importe de bono que corresponda según lo dispuesto en el Artículo VI de este Reglamento.
2. El patrono deberá realizar el pago del bono entre el quince (15) de noviembre y el quince (15) de diciembre de cada año. El total de las cantidades pagadas por concepto de dicho bono no excederá el quince por ciento (15%) de las ganancias netas anuales del patrono, habidas dentro del periodo estatutario, sujeto a lo dispuesto en el inciso cuatro (4) de este Artículo.
3. Mantener en Puerto Rico estados de situación y de ganancias y pérdidas de sus operaciones en Puerto Rico, libros de contabilidad, listas de pago, nóminas y registros de horas trabajadas. De ser solicitado, deberá someter al Secretario copia de dichos documentos bajo juramento.
4. Notificar al Secretario, no más tarde del treinta (30) de noviembre de cada año, cuando no pagará en su totalidad o en parte el bono que le corresponda a sus empleados, por no haber obtenido ganancias en su negocio, industria, comercio o empresa o cuando éstas resultan insuficientes para cubrir la

totalidad del bono, sin exceder el límite del quince por ciento (15%) de las ganancias netas anuales del patrono.

La notificación deberá acompañarse con un estado financiero preparado conforme a las normas y principios de contabilidad generalmente aceptados en Puerto Rico, incluyendo un estado de situación y de ganancias y pérdidas del periodo estatutario, con su correspondiente informe compilado, revisado o auditado, firmado y sellado en original por un contador público autorizado (CPA) con licencia en vigor que haya sido emitida por la Junta de Contabilidad de Puerto Rico, según lo dispuesto por la Ley Núm. 293 de 15 de mayo de 1945, "*Ley de Contabilidad Pública de 1945*", según enmendada, que evidencie dicha situación económica. Además, el Secretario podrá solicitar cualquier otra información que la Ley Núm. 148 le autorice a requerir y obtener.

En aquellos casos en los cuales el año económico del patrono que presenta la notificación provista en este inciso, no concluya el treinta (30) de septiembre de cada año, el estado de situación y de ganancias y pérdidas puede ser aquel correspondiente al año económico del negocio. Este estado de situación de ganancias y pérdidas podrá ser compilado, revisado o auditado, firmado y sellado en original por un contador público autorizado (CPA) con licencia en vigor que haya sido emitida por la Junta de Contabilidad de Puerto Rico, según lo dispuesto por la Ley Núm. 293, *antes citada*, que evidencie dicha situación económica. Además, cuando el año económico del patrono cubra cinco (5) meses o menos del periodo estatutario, deberá entregar estados financieros interinos (intermedios) que comprendan por lo menos la mitad del periodo estatutario, es decir, hasta el mes de marzo del año en el que se solicite la exención. Igualmente, el Secretario podrá solicitar cualquier otra información que la Ley Núm. 148 le autorice a requerir y obtener.

Si el patrono no paga en su totalidad o en parte el bono establecido por la Ley Núm. 148, aún cuando haya solicitado la exención en el término y forma señalados en este inciso, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos podrá realizar una intervención, si a juicio del Secretario, el estado de situación sometido por el patrono no acredita de manera fehaciente la situación económica del negocio, industria, comercio o empresa, o cuando se radique una querrela por un trabajador o empleado. Asimismo, el Secretario podrá realizar una intervención, a modo de auditoría, para corroborar la información provista por cualquier patrono que solicite la exención dispuesta en este inciso.

Si el patrono no somete el estado de situación y de ganancias y pérdidas requerido, dentro del término y la forma indicada en este inciso, vendrá obligado a pagar el bono en su totalidad, aun cuando no haya obtenido

ganancias en el negocio o éstas resultasen insuficientes para cubrir la totalidad del bono.

5. Cuando el patrono sea una cooperativa organizada bajo las leyes de Puerto Rico, no se requerirá que el estado de situación y el estado de ganancias y pérdidas sean certificados por un contador público autorizado (CPA). En este caso, el Secretario aceptará el estado de ganancias y pérdidas que haya sido auditado por la Corporación Pública para la Supervisión y Seguro de Cooperativas (COSSEC), con sus auditores internos que cubra el periodo estatutario.
6. El patrono también deberá suministrar bajo juramento, si así se le requiere por el Secretario y/o cuando se presente una querrela por el trabajador o empleado, toda la información a su alcance en relación con los estados de pasivos y activos, estados de ganancias y pérdidas, libros de contabilidad, listas de pagos, salarios, horas de labor, estado de flujo de caja ("cash flow") y sus respectivas notas, y cualquier otra información que considere necesaria el Secretario o su representante autorizado. Los documentos requeridos serán en original o copia certificada y deberán incluir:
 - a. nombre jurídico y comercial de la empresa;
 - b. número de seguro social patronal;
 - c. dirección física, postal y números de teléfono del patrono o de su representante autorizado;
 - d. naturaleza del negocio;
 - e. número de empleados contratados con anterioridad a la fecha de vigencia de la "*Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*"; y
 - f. número de empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de la "*Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*".
7. En la eventualidad de que el monto del bono supere el quince por ciento (15%) de las ganancias netas anuales del patrono, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos podrá notificar al patrono que éste deberá prorratear entre sus empleados el quince por ciento (15%) de sus ganancias netas anuales proporcionalmente a lo que le correspondería a cada uno de ellos.
8. El patrono, a su discreción y sin la necesidad de notificar al Secretario, podrá pagar el bono en su totalidad aunque éste exceda el quince por ciento (15%) de las ganancias netas anuales de su empresa.
9. La notificación que haga el patrono al Secretario, y la determinación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos sobre la exención parcial o total del pago del bono, no será de aplicación a aquellos empleados cobijados por un convenio colectivo vigente. Le corresponde al patrono negociar

directamente con estos empleados el pago del bono, según lo pactado en el convenio colectivo correspondiente y la jurisprudencia interpretativa de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, conocida en inglés como el *National Labor Relations Board*.

10. Los patronos acogidos al proceso quiebra deberán solicitar la exención del pago del bono, según dispuesto en el inciso cuatro (4) de este Artículo, cuando el período estatutario haya comenzado y concluido luego de la presentación de la solicitud de quiebra.
11. Los patronos tienen el deber de orientar a cualquier empleado, que cualifique para recibir el bono y que cese en su empleo antes de la fecha en que debe hacerse efectivo el pago del mismo, sobre la fecha y forma en que recibirá el bono. Este pago podrá realizarse mediante entrega personal, por correo regular a la dirección que le indique el empleado, por medios electrónicos o cualquier otra forma que acuerden las partes.
12. Los patronos tienen que depositar en el Negociado de Normas de Trabajo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos la cantidad que por concepto del bono deba pagar al empleado cuando éste no se personare a recibir dicho pago en la fecha legal o la acordada, cuando no pueda localizarlo o cuando le sea imposible entregarle el pago según la forma acordada. El depósito deberá hacerse no más tarde de quince (15) días a partir de la fecha límite en que debió hacerse efectivo el pago del bono. El no realizar el depósito dentro del término que aquí se señala tendrá los mismos efectos que el no haber pagado el bono, según lo dispuesto en el Artículo VIII de este Reglamento.

ARTÍCULO VIII – PENALIDADES

Si el pago del bono no se efectuara dentro del término del quince (15) de noviembre al quince (15) de diciembre, el patrono quedará obligado a pagar, además del bono correspondiente, una cantidad igual a la mitad del bono en concepto de compensación adicional cuando el pago se haya efectuado dentro de los primeros seis (6) meses de su incumplimiento.

Si el patrono tardare más de seis (6) meses en efectuar el pago del bono, quedará obligado a pagar, además del bono correspondiente, una cantidad igual a la totalidad del bono en concepto de compensación adicional.

ARTÍCULO IX – SEPARABILIDAD

Si cualquier artículo o parte de este Reglamento fuera declarado nulo por un tribunal de jurisdicción competente, dicho fallo no afectará, perjudicará, ni invalidará el resto de éste y su efecto quedará limitado a dicho artículo o parte.

ARTÍCULO X – DEROGACIÓN

La vigencia de este Reglamento deja sin efecto el Reglamento del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos Núm. 7904 de 11 de agosto de 2010, conocido como el *"Reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para Administrar la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, conocida como Ley del Bono de Navidad en la Empresa Privada, Tercera Revisión (2010)"*, así como cualquier norma o directriz en conflicto con éste.

ARTÍCULO XI – VIGENCIA

Este Reglamento entrará en vigor a los treinta (30) días de haberse presentado en el Departamento de Estado, de conformidad con lo dispuesto en la *"Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico"*, Ley Núm. 38 de 30 de junio de 2017.

APROBADO Y PROMULGADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, hoy día ___ de _____ de 2017, en virtud de la autoridad que le confieren al Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos las secciones 3 y 4 de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, *"Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos"* y el Artículo 7 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, *"Ley del Bono de Navidad en la Empresa Privada"*.

Carlos J. Saavedra Gutiérrez
Secretario