

# Legislación Laboral De Puerto Rico



DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Negociado de Normas de Trabajo

## Ley Núm. 148 [30 de junio de 1968]

PARA ESTABLECER EL PAGO DE UN BONO A CIERTOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA PRIVADA Y PROVEER LA FORMA Y TERMINO DEL PAGO.

DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO

### **Artículo 1. - Obligación de pagarlo**

[Según enmendado por la Ley Núm. 12 de 19 de junio de 1970, Ley Núm. 27 de 25 de junio de 1972 y la Ley Núm. 124 de 29 de septiembre de 2005]

Todo patrono que emplee uno o más trabajadores o empleados dentro del periodo de doce (12) meses, comprendido desde el 1ro de octubre de cualquier año hasta el 30 de septiembre del año natural subsiguiente, vendrá obligado a conceder a cada empleado que haya trabajado setecientas (700) horas o más o cien (100) horas o más cuando se trate de trabajadores de muelles, dentro del indicado periodo, un bono equivalente al 3% del total del salario hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares, para el bono que se concederá en el año 2006; al 4.5% del total del salario hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares, para el bono que se concederá en el año 2007; y 6% del total del salario hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares para el bono que se concederá a partir del año 2008, devengados por el empleado o trabajador dentro de dicho lapso de tiempo. Se dispone que todo patrono que emplee quince (15) empleados o menos concederá un bono equivalente al 2.5 % del total del salario hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares, para el bono que se concederá en el año 2006; al 2.75 % del total del salario hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares, para el bono que se concederá en el año 2007; y al 3% del total del salario hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares para el bono que se concederá en el año 2008. El total de las cantidades pagadas por concepto de dicho bono no excederá el 15% de las ganancias netas anuales del patrono, habidas dentro del periodo comprendido desde el 30 de septiembre del año

---

Este documento constituye un documento de las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que esta sujeto a cambios y correcciones del proceso de compilación y publicación oficial de las leyes de Puerto Rico. Su distribución electrónica se hace como un servicio público a la comunidad. Siempre busque leyes posteriores para posibles enmiendas a estas leyes.

anterior hasta el 30 de septiembre del año a que corresponda el bono. Disponiéndose, que al computar el total de horas trabajadas por un empleado para recibir los beneficios de este Capítulo, 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.

Este bono constituirá una compensación adicional a cualesquiera otros salarios o beneficios de otra índole a que sea acreedor el empleado, pero será acreditable cualquier otro bono de la misma índole a que tenga derecho el empleado en virtud de su contrato individual de trabajo.

### **Artículo 2. – Término para el pago; penalidad**

[Según enmendado por la Ley Núm. 12, de 19 de junio de 1970]

El pago del bono que por este capítulo se establece se efectuará no antes del día 1ro ni después del 15 de cada mes de diciembre excepto en aquellos casos en que el patrono y sus trabajadores o empleados de mutuo acuerdo convengan en otra fecha.

Si el pago del bono que por este capítulo se establece no se efectúa en la forma y dentro del término ya indicado, o en la fecha en que convengan el patrono y sus trabajadores o empleados, el patrono vendrá obligado a pagar, en adición a dicho bono, una suma 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 tardare más de seis (6) meses en efectuar el pago el patrono vendrá obligado a pagar otra suma igual a dicho bono, como compensación adicional.

### **Artículo 3. – Procedimiento para reclamarlo**

El procedimiento establecido por la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961 podrá ser utilizado para hacer reclamaciones judiciales al amparo de esta ley.

### **Artículo 4. – Definición de patrono**

[Según enmendado por la Ley Núm. 12 de 19 de junio de 1970]

A los efectos de este capítulo se entenderá por “patrono” a 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, y por “trabajadores de muelles” a aquellas personas que trabajen 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 la Isla de Puerto Rico, y que sean empleados de patronos dedicados a la transportación marítima.

## **Artículo 5. – Exclusiones**

Se excluye de las disposiciones de este capítulo a las personas empleadas en actividades agrícolas, en el servicio doméstico o en residencia de familia, o en instituciones de fines caritativos y a los funcionarios y empleados del Estado Libre Asociado, sus corporaciones públicas y municipalidades, que ocupen un cargo, puesto o empleo de carácter continuo o irregular.

## **Artículo 6. – Excepciones**

Las disposiciones de este capítulo no se aplicarán en aquellos casos donde los trabajadores o empleados reciban bonos anuales mediante convenios colectivos, excepto en los casos en que el monto del bono a que tuvieren derecho mediante tales convenios colectivos resulte ser menor al que se provee mediante este capítulo, en cuyo caso recibirán la cantidad necesaria para completar el bono provisto por este capítulo.

## **Artículo 7. - Reglas y reglamentos y otros poderes**

[Según enmendado por la Ley Núm. 12 de 19 de junio de 1970, por la Ley Núm. 27 de 25 de junio de 1972, por la Ley Núm. 130, de 13 de junio de 1980, por la Ley Núm. 70 de 3 de junio de 1983, por la Ley Núm. 7, de 26 de marzo de 1986 y por la Ley Núm. 124 de 29 de septiembre de 2005]

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos queda por la presente autorizado para adoptar aquellas reglas y reglamentos que considere necesario para la mejor y debida administración de esta ley.

Queda asimismo autorizado para solicitar y requerir de los patronos que le suministren, bajo juramento, si así se les requiere, toda información a su alcance en relación con los estados de situación, estados de ganancias y pérdidas, libros de contabilidad, listas de pago, salarios, horas de labor, estado de cambios en la posición financiera y anotaciones correspondientes y cualquier otra información que considere necesaria, etc., para la mejor administración de esta ley, y a esos efectos, el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos podrá preparar formularios en forma de planillas que podrán ser obtenidos por los patronos a través del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y deberán ser cumplimentados y radicados en las oficinas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos dentro de la fecha prescrita por el Secretario.

Queda también autorizado para investigar y examinar, por sí o por conducto de sus subalternos, los libros, cuentas y archivos y demás documentos de los patronos, para determinar la responsabilidad de éstos para con sus empleados, al amparo de este capítulo.

Para que el patrono pueda acogerse a la disposición contenida en la sec. 501 de este título, que lo exime de pagar en su totalidad o en parte el bono que allí se

establece, cuando no ha obtenido ganancias en su negocio, industria, comercio o empresa o cuando éstas resultan insuficientes para cubrir la totalidad del bono, sin exceder el límite de 15% de las ganancias netas anuales, deberá someter al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, no más tarde del 30 de noviembre de cada año, un estado de situación y de ganancias y pérdidas del período de doce (12) meses comprendidos desde el primero de octubre del año anterior hasta el treinta de septiembre del año corriente, debidamente certificado por un contador público autorizado, que evidencie dicha situación económica.

Disponiéndose, que cuando el patrono sea una cooperativa organizada bajo las leyes del Estado Libre Asociado 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. En este caso, el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos aceptará el estado de ganancias y pérdidas que haya sido auditado por la Oficina del Inspector de Cooperativas con sus auditores internos y que cubran el período de tiempo requerido en este capítulo.

Si el patrono no somete el citado estado de situación y de ganancias y pérdidas, dentro del término y en la forma ya indicadas, vendrá obligado a pagar el bono en su totalidad a base del 3%, 4.5%, ó 6%, según sea el caso, del total de salarios, computados hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares, o el 2.5%, 2.75% ó 3%, según sea el caso, del total de salario, computados hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares, cuando el patrono emplee quince (15) empleados o menos, aun cuando no haya obtenido ganancias en el negocio o éstas resultasen insuficientes para cubrir, a base de su 15%, la totalidad del bono.

Cuando el patrono que haya cumplido con los requisitos en cuanto a término y forma señalados en los párrafos anteriores no pague, en su totalidad o en parte, el bono establecido en este capítulo, aduciendo no haber obtenido ganancias en su negocio, industria, comercio o empresa o que éstas son insuficientes para cubrir la totalidad del bono sin exceder el límite de quince por ciento (15%) fijado en la sec. 501 de este título, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos realizará una intervención para la comprobación de las cuentas de dicho patrono, si a juicio del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, 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 el obrero.

Copia del informe de auditoría, rendido como resultado de dicha intervención, será entregada a los trabajadores o empleados del patrono querrellado. Además, se enviará copia de dicho informe al Secretario de Hacienda. Con excepción de lo antes dispuesto, la información obtenida por el Secretario del Trabajo y

Recursos Humanos o por sus agentes debidamente autorizados, en virtud de las facultades que por este capítulo se le confieren, será de carácter confidencial y privilegiado, y sólo podrá ser divulgada mediante la autorización del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos disfrutará, además, con relación a la administración de este capítulo, de aquellas facultades y poderes generales de investigación que le han sido conferidos para el mejor desempeño de sus funciones al amparo de la legislación laboral administrada por él.

### **Artículo 8. – Vigencia**

Esta ley empezará a regir inmediatamente después de su aprobación.

**Rev: 7/11**