



*Estado Libre Asociado de Puerto Rico*  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**

28 de octubre de 1997

Re: Consulta Núm. 14412

Estimado licenciado Guardiola:

Nos referimos a su consulta en relación con la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme y con la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969. Su consulta específica es la siguiente:

"Nuestra interrogante surge de un [á]rea gris en cuanto a la aplicabilidad de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme (3 L.P.R.A. 2151 [e]t [s]eq.) en las decisiones adjudicativas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Nos referimos específicamente a los siguiente:

**HECHOS HIPOTETICOS**

A) Un patrono, que por su estrechez económica le es imposible cumplir con las disposiciones de la Ley Núm. 148 del 30 de junio de 1969, mejor conocida como Ley del Bono de Navidad, no radica a tiempo o radica defectuosamente su solicitud de exoneración [sic] en contravención a la Sección 507 del Título 29 de L.P.R.A.

B) El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos deniega la solicitud de exoneración [sic] y refiere la reclamación al Negociado de Asuntos Legales.

#### CONSULTA

A) ¿Puede considerarse un procedimiento adjudicativo el momento en que se ordena el pago del bono de navidad?

B) ¿Si luego de que su solicitud sea denegada, tiene el patrono derecho a una vista administrativa conforme a la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme?

C) ¿Es el Artículo III[,] Secc. 5 del Reglamento del Secretario del Trabajo para administrar la Ley Núm. 148, uno de naturaleza directiva o es de naturaleza mandatoria?"

Indica usted como preámbulo a su consulta que se trata de hechos hipotéticos. La política de esta Procuraduría ha sido siempre abstenerse de emitir opiniones en casos hipotéticos. No obstante, haciendo caso omiso del aspecto hipotético que sirve de marco a su consulta, es fácil contestar las interrogantes planteadas sobre la Ley Núm. 148 y sobre la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme, las cuales ofrecemos a continuación en el mismo orden en que usted las formuló:

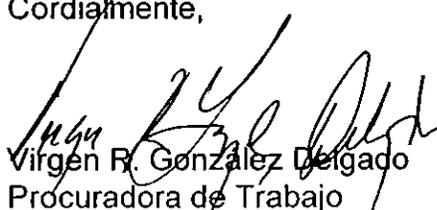
A) No. El Negociado de Normas de Trabajo no tiene autoridad en ley para resolver ninguna controversia de forma final y firme. Por lo tanto, cualquier determinación de esa agencia puede ser objeto de revisión ante los tribunales.

B) No. El Negociado de Normas de Trabajo le refiere el caso al Negociado de Asuntos Legales, el cual decide la acción legal a tomarse.

C) El referido artículo que esta información le resulte útil.

Esperamos que esta información es de naturaleza mandatoria.

Cordialmente,

  
Virgen R. González Delgado  
Procuradora de Trabajo