



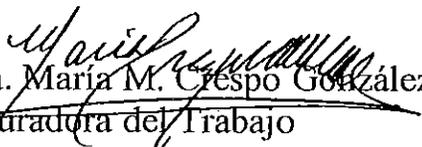
ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Oficina de la Procuradora del Trabajo

Lcda. María M. Crespo González  
Procuradora del Trabajo

3 de mayo de 2002

02 MAY - 3 PM 3:11  
RECIBIDO  
DEPTO. DEL TRABAJO  
Y RECURSOS HUMANOS  
DE NORMAS

Negociado de Normas del Trabajo

  
Lcda. María M. Crespo González  
Procuradora del Trabajo

Re: Consulta Número 15003

Nos referimos a su comunicación del 20 de marzo de 2002, la cual lee como sigue:

*“Saludos. Refiero a su atención esta consulta sobre la Ley # 148 (30-Junio-69, enm.). Esta ley en su artículo [Sic] 1 y cito dice: “Este bono constituirá [Sic] una compensación [Sic] adicional a cualesquiera otros salarios o beneficios de la otra índole [Sic] a que tenga derecho el empleado en virtud de su contrato individual de trabajo” En el Reglamento del Secretario del Trabajo para administrar esta ley, define el artículo [Sic] II (9) lo que es Bono: “Compensación adicional a cualesquiera otros salarios o beneficios de otra índole [Sic] a que sea acreedor el empleado, pagadero dentro del término [Sic] y bajo las condiciones que se fijan en la ley. Será [Sic] acreditable cualquier otro bono de la misma índole a que tenga*

*derecho el empleado en virtud de contrato individual de trabajo, convenio colectivo o por costumbre del patrono”.*

*En vista de lo antes expresado, surgen las [Sic] siguientes interrogantes:*

1. *¿Un Results Bonus o Profit Sharing, Bono de producción [Sic] o por Ventas se considerarían [Sic] de la misma indole [Sic] de este bono navideño y podría [Sic] acreditarse?*
2. *¿Tendría que el patrono notificar al empleado por escrito o plasmarse el acuerdo entre las partes por escrito e incluirse en el contrato individual de trabajo, convenio colectivo o por costumbre esta acreditabilidad?*

*Otra duda surge en relación [Sic] al bono y es si aplica la penalidad de un o dos por ciento [Sic] a un patrono que envío [Sic] por correo el bono en la fecha legal, a la dirección que facilito el empleado y no fue devuelto por el correo como no recibido.*

*Agradecere [Sic] pueda contestarme estas interrogantes a la mayor brevedad posible pues algunas determinaciones dependen de esta [Sic].” (Subrayado nuestro.)*

La Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1960, según enmendada, establece el pago del Bono de Navidad. El Artículo Núm. 1 de la Ley Núm. 148 dispone lo siguiente con relación a la obligación del patrono de pagar el mismo:

“Todo patrono que emplee uno más trabajadores o empleados dentro del período de doce (12) meses comprendidos desde el 1ro. de octubre de cualquier año natural 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 período, un bono equivalente al 2% del total de salarios, computados hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares, devengados por el empleado o trabajador dentro de dicho lapso de tiempo. 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 período comprendido desde el 30 de septiembre del año 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 esta Ley, 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.” (Subrayado nuestro.)

El Reglamento del Secretario del Trabajo para Administrar la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, en su Artículo II, inciso 9 definió el término “Bono”, como sigue:

“Artículo II: Definiciones

1. ...

9. 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. Será acreditable cualquier otro bono de la misma índole a que tenga derecho el empleado en virtud de contrato individual de trabajo, convenio colectivo o por costumbre del patrono.” (Subrayado nuestro.)

En cuanto a los convenios colectivos, el Artículo 5 de la Ley Núm. 148 dispone lo siguiente sobre las excepciones:

“Las disposiciones de esta Ley 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 esta Ley, en cuyo caso recibirán la cantidad necesaria para completar el bono provisto por esta Ley.”

De modo aclaratorio, definiremos los siguientes términos:

“Profit-sharing”, es un plan de beneficio del patrono, el cual permite que el empleado participe de las ganancias de la compañía. Este tipo de plan ayuda

que el empleado gane la confianza en la compañía.. Las mismas son otorgadas cuando las ganancias están sobre cierto por ciento, es en ese momento que el empleado tendrá la oportunidad de recibir un bono dependiendo de la política de la compañía.

El "Result Bonus", el Bono por Ventas o Bono de Producción pueden ser concedidos al empleado como un bono de incentivo, de parte de los patronos a sus empleados. Este tipo de bono es otorgado en reconocimiento por el logro de una meta específica o un resultado tangible. Son usados por los patronos para motivar a que sus empleados trabajen más fuerte y con mayor eficiencia. En otras palabras, los trabajadores son compensados por cuán eficientemente ellos puedan desempeñarse.

Usted interesa que brindemos respuesta a las siguientes interrogantes, las cuales transcribimos a continuación:

1. "¿Un Results Bonus o Profit Sharing, Bono de producción o por Ventas se considerarían de **la misma índole?**"

La respuesta es no. Ciertamente, estos beneficios no son de la misma índole del Bono de Navidad. Como señalamos anteriormente, "Profit Sharing" es un plan de repartir las ganancias de la compañía a sus empleados con relación a las ganancias que tenga el patrono, de acuerdo a una fórmula fija o a la discreción de la junta de directores de la compañía. El "Result Bonus", "Bono de Producción" y "Bono por Ventas" es concedido a ~~los empleados debido a su~~ desempeño.

2. "¿Tendría que el patrono notificar al empleado por escrito o plasmarse el acuerdo entre las partes por escrito e incluirse en el contrato individual de trabajo, convenio colectivo o por costumbre esta acreditabilidad?"

Entendemos que sí. La Ley Núm. 148 dispone que "será acreditable cualquier otro bono de la misma índole."

En la Ley Núm. 148 ni en el Reglamento existe disposición sobre como se efectuará esa acreditación. En el caso de que cualquier otro bono de la misma índole sea acreditable, entendemos que para reclamar el credito el patrono debe notificar al Secretario del Trabajo

y Recursos Humanos, mediante el Negocio de Normas del Trabajo para que se verifique si son de la misma índole.

Por otro lado, entendemos que una vez determinado por el DTRH que son de la misma índole el patrono debe notificarlo al empleado.

3. ¿ “. . . si aplica la penalidad de un o dos por ciento [Sic] a un patrono que envió [Sic] por correo el bono en la fecha legal, a la dirección que facilito el empleado y no fue devuelto por el correo como no recibido”?

El Artículo 2 de la Ley Núm. 148 dispone la penalidad a imponerse al patrono cuando el Bono de Navidad no es pagado entre el 1 al 15 de diciembre de cada año y según lo dispuesto por ley.

Entendemos que, siempre que el patrono cumpla con su obligación de enviar el bono dentro de la fecha establecida por ley a la última dirección conocida informada por el empleado, la cual debe constar en el expediente de personal del empleado, no debe aplicar la penalidad dispuesta por el Artículo 2 de esta Ley.

En este caso entendemos que el patrono debe evidenciar que pagó el bono en la fecha indicada. Una vez, el patrono muestre evidencia del pago efectuado, y que fue enviado a la dirección que consta en el expediente del empleado, se entiende que el patrono cumplió con su deber de pagar el bono.

Entendemos que el dos (2%) por ciento que hace referencia en su comunicación es aplicable en dos situaciones:

Primero, el dos (2) por ciento es aplicable para computar el bono a pagar.

Segundo, en el caso que el patrono no somete el estado de situación y de ganancias y pérdidas al 30 de noviembre de cada año para ser eximido de pagar en todo o en parte el Bono de Navidad. En ese caso es que viene obligado a pagar el bono en su totalidad a base del dos (2) por ciento del total de salarios computados hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares, aún cuando no haya tenido ganancias o las

ganancias sean insuficientes para cubrir, a base del quince (15) por ciento, la totalidad del bono. (Véase el Artículo 7 de la Ley Núm. 148)

Esperamos que la anterior información le ayude a contestar sus interrogantes.

Anejos

Copia de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada.

Copia Reglamento "Para Administrar la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, enmendada." Primera Revisión 1972.