



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

26 de noviembre de 2002

Consulta Número 15066

Nos referimos a su comunicación vía fax del 28 de octubre de 2002, la cual lee como sigue:

“He recibido la inquietud profesional de las auditoras de la División de Bono de este Negociado, respecto al concepto de Cumplimiento Sustancial, en aquellos casos:

- a) Patrono somete estado de situación y de ganancias y pérdidas sin certificar por un Contador Público Autorizado, pero luego certifica posterior a la fecha establecida por ley*
- b) Patrono no somete estado de situación y de ganancias y pérdidas que cubra el periodo del año bono y posterior a la fecha establecida por ley, complementa los mismos para demostrar pérdidas y quedar eximido de pagar el bono a sus empleados.*

Este concepto fue creado por anteriores asesores legales que tuvo el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico (se acompaña Memorandos del 14 de enero, 14 de diciembre de 1988 y 6 de febrero de 1992).

Entiendo que el Artículo 7 de la Ley 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, es claro en cuanto a la consecuencia de no cumplir con los requisitos de término y forma; para someter estado de situación y de ganancias y pérdidas para acogerse a la disposición del Artículo 1 de la ley y eximirse de pagar la totalidad o parte del bono que allí se establece y citamos parte:

“Si el patrono no somete el citado estado de situación y de ganancias y pérdidas dentro del término y en la forma ya indicada vendrá obligado a pagar el bono en su totalidad a base del 2% del total de salarios, computados hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares, aún cuando no haya obtenido ganancias en el negocio o éstas resultasen insuficientes para cubrir, a base de su 15%, la totalidad del bono.”

*A base de lo anterior cu[á]l sería el fundamento para sostener el concepto de **Cumplimiento Sustancial** dentro del esquema de la Ley 148 supra y su Reglamento.*

Su opinión resulta valiosa debido a que recogerá el sentir del Secretario del Trabajo sobre este importante aspecto de la ley que administramos.”

En su consulta nos solicita conocer nuestra opinión relacionada al cumplimiento con el Artículo 7 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, conocida como Ley de Bono de Navidad y del Reglamento del Secretario del Trabajo para Administrar la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, enmendada (Ley para Establecer el Pago de un Bono a Ciertos Empleados de la Empresa Privada y Proveerla Forma y Términos del Pago) Primera Revisión (1972), (Reglamento), a la luz del concepto de “cumplimiento sustancial”.

La Ley Núm. 148, *antes citada*, tiene como propósito establecer el derecho de los trabajadores de la empresa privada a recibir el Bono de Navidad, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en el Artículo 1 de la Ley. También provee el término y forma para el pago del Bono de Navidad. Al igual, el término y la forma para que el patrono solicite se le exima del pago del referido Bono de Navidad.

El Artículo 1 de la Ley Núm. 148 dispone que todo patrono que emplee uno o más trabajadores dentro del período de doce (12) meses comprendidos desde el primero de octubre de cualquier año natural hasta el treinta de septiembre del año natural subsiguiente, vendrá obligado a conceder a cada empleado que haya trabajado setecientas (700) horas o más, dentro del período indicada, un bono equivalente al dos por ciento (2%) del total de salarios, computados hasta un máximo de diez mil (\$10,000) dólares devengados por el trabajador dentro del lapso de tiempo mencionado anteriormente. Además, dispone que el total de las cantidades pagadas por concepto de bono no excederá el 15% de las ganancias netas anuales del patrono dentro del período del primero de octubre del año anterior hasta el 30 de septiembre del año que corresponda el bono.

El Artículo 2 de la mencionada ley dispone que el bono se pagará no antes del día 1ro. de diciembre ni después del día 15 de diciembre a menos que exista un acuerdo obrero patronal que disponga otra fecha. También, establece que si el pago del bono no se efectúa en la forma y dentro del término indicados, el patrono vendrá obligado a pagar, además del bono, una suma igual a la mitad del bono en concepto compensación adicional cuando el pago se haya efectuado dentro de los primeros seis (6) meses de su incumplimiento. Si el patrono tarda más de seis meses vendrá obligado a pagar otra suma igual al bono.

El Artículo 7 de la Ley Núm. 148, *antes citada*, facultad al Secretario del DTRH para reglamentar la implantación de la ley, además establece el termino y la forma para que el patrono pueda acogerse a lo dispuesto por el Artículo 1 de la ley que lo exima del pago del bono en su totalidad o en parte. A esos fines dispone:

“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.,[sic] 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 esta ley.

Para que el patrono pueda acogerse a la disposición contenida en el Artículo 1 de esta ley 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 no más tarde del treinta de noviembre de cada año, un estado situación y de ganancias y pérdidas del período de doce meses comprendidos desde el primero de octubre de cada 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 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 periodo de tiempo requerido en esta ley.

Si el patrono no somete el citado estado de situación y de ganancias y de pérdidas dentro del término y en la forma ya indicada vendrá obligado a pagar el bono en su totalidad a base del 2% del total de salarios, computados hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares, aún cuando no haya obtenido ganancias en el negocio o estos resultasen insuficientes para cubrir, a base del 15%, la totalidad del bono.

Cuando un 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 esta ley, 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 15% fijado en el Artículo 1 de esta ley, 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 auditoria rendido como resultado de dicha intervención será entregado 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 esta ley se le confieren será de carácter confidencial y privilegiada 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 esta ley, 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.” (Énfasis Nuestro)

El Secretario del DTRH al amparo de la anterior disposición adoptó el Reglamento, antes citado, que en el apartado (5) del Artículo III, sobre Obligaciones del Patrono, dispone:

“5. Notificar al Secretario no más tarde del 30 de noviembre de cada año por motivos de haber operado la empresa con pérdida no pagará en su totalidad o en parte el bono a sus empleados o cuando la cantidad a pagarse a cada empleado no alcanza el 2% de sus salarios, por exceder del 15% de las ganancias netas del patrono la totalidad de los bonos a pagarse a base del por ciento que fija la ley. La notificación debe acompañarse con un estado de situación y de ganancias y pérdidas del periodo de doce (12) meses comprendidos desde el 1ro de octubre del año anterior hasta el 30 de septiembre del año corriente debidamente certificado por un contador público autorizado, que evidencie dicha situación económica. Disponiéndose, que cuando el patrono haya cumplido con los requisitos en cuanto al término y formas señalados, no pague en su totalidad o en parte, el bono establecido por ley, el departamento del Trabajo y Recursos Humanos realizará 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 el obrero. El patrono deberá suministrar, bajo juramento si así se le requiere, toda información a su alcance en relación con los estados de pasivo y activo, estados de ganancias y pérdidas, libros de contabilidad, lista de pago, salarios, horas de labor y cualquiera otra información que considere necesario el Secretario. 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 situación y el estado de ganancias y pérdidas que haya sido auditado por la Oficina del Inspector de Cooperativas con sus auditores internos que cubra el período de tiempo requerido en esta ley.” (Énfasis nuestro)

El Artículo 7 de la Ley Núm. 148, *antes citada*, así como el Reglamento establecen como un requisito *sine qua non*, que el patrono notifique al Secretario del DTRH **en o antes del 30 de noviembre de cada año que no va a pagar el bono** por dos razones: porque su empresa no obtuvo ganancias, o porque, las ganancias no son suficientes para cubrir la totalidad del bono sin exceder del límite del 15% de las ganancias netas anuales del patrono, habidas dentro del período comprendido del primero desde el 1 de octubre del año anterior hasta el 30 de septiembre del año que corresponda el bono.

A tales fines, para que se le exima del pago del bono, y conforme a la Ley, el patrono evidenciará sus alegaciones mediante un estado de situación y de ganancias y perdidas del período de doce (12) meses comprendidos desde el 1ro. de octubre del año anterior al hasta el 30 de septiembre del año corriente certificado por un contador público autorizado.

La Ley dispone una penalidad por el incumplimiento con los términos y formas concedidos y establecidos en la misma ley.

Dispone que si el patrono no somete el estado de situación y de ganancias y pérdidas dentro del **término y en la formas** indicada vendrá obligado a pagar el bono en su totalidad a base del 2% del total de salarios, computados hasta un máximo de 10,000 dólares, **aún cuando no haya obtenido ganancias o éstos resultasen insuficientes para cubrir la totalidad del bono.**

La Ley Núm. 148 sólo exime del cumplimiento del requisito de que el informe de situación y de ganancias y pérdidas sea sometido debidamente certificado por un contador público autorizado a los patrono de una cooperativa organizada bajo las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Requiriendo que el informe de estado de ganancias y pérdidas haya sido auditado por la Oficina del Inspector de Cooperativas por sus auditores internos.

La Ley Núm. 148 no establece ninguna otra excepción en cuanto al cumplimiento con los términos y forma que concede y establece en la misma.

Ahora bien, usted nos trae a que consideremos el concepto "cumplimiento sustancial". Nos informa que el concepto fue expresado en un memorando por anteriores asesores legales del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. En el memorando en referencia se expresa y citamos:

"...hemos procedido a revisar los hechos relacionados con este caso a los fines de determinar si la empresa cumplió con los requisitos de ley al notificar que no iba a pagar el bono de navidad correspondiente al año...."

...este departamento ha interpretado en varias ocasiones que si a la luz de los hechos se determina que el patrono cumplió sustancialmente con el propósito de la ley y los requisitos allí establecidos, estaría exento del pago del bono en la medida en que el Departamento al auditar los [records] corrobora esa alegación, independientemente de que técnicamente no haya cumplido en cierta medida con alguno de los requisitos.

*Así hemos interpretado que ha habido cumplimiento sustancial de la ley cuando el patrono no somete los estados de situación correspondientes al año que dispone la ley, pero somete estados de situación adicionales que cubren esa deficiencia y suministra la información necesaria para demostrar la pérdida. De igual manera, cuando se han sometido los estados financieros dentro del período de ley y esos mismos estados de situación posteriormente al término establecidos en la ley son debidamente certificados por un contador público autorizado."*¹ (Subrayado nuestro)

¹ Memorando del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos emitido por la licenciada Maribel Román Avilés, Secretaria Auxiliar a cargo de Normas y Servicios Directos del 14 de diciembre de 1988, relacionado al Bono de Navidad, que cuenta con el aval del Secretario del DTRH, para ese entonces, licenciado Ruy N. Delgado Zayas.

Del análisis de la Ley Núm. 148, antes citada, y del Reglamento promulgado por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, esta Procuraduría no ha encontrado fundamento legal alguno que apoye el concepto de “cumplimiento sustancial” de los términos y de la forma de manera que exima al patrono del pago del bono, o en su defecto del pago de las penalidades impuesta por ley.

La Ley es clara cuando dispone que cuando un patrono **haya cumplido** con los requisitos **de término y forma señalados** y no pague el bono el DTRH realizará una investigación para la comprobación de las cuentas. Entendemos que **sólo** en el caso que el patrono **cumpla con los términos y las formas** establecidas por ley, es que el DTRH puede eximirlo del cumplimiento del pago del bono de navidad, siempre que mediante investigación verifique que las cuentas cumplen de manera fehaciente con el estado de situación económica del negocio sometido por el patrono. De lo contrario, la misma ley dispone que en el caso, que el patrono **no haya cumplido con el término y la forma** establecidos por ley éste viene obligado a pagar el bono en su totalidad a base del 2% del total de salarios computados hasta un máximo de 10,000 dólares, aún cuando no haya obtenido ganancias o éstas resulten insuficientes para cubrir, a base de un 15%, la totalidad del bono.

Por lo que, según su solicitud de consulta, entendemos que si el patrono somete el estado de situación y de ganancias y pérdidas sin certificar por un contador público autorizado, el mismo no cumple **con la forma**, por lo tanto, se tiene por no recibido, hasta tanto, presente un estado de situación y de ganancias y pérdidas conforme a lo dispuesto por ley en cuanto a la certificación del mismo por un contador público autorizado.

El defecto debe ser subsanado dentro del período de tiempo que la ley le concede para someter el estado de situación y de ganancias y pérdidas o sea en o antes del 30 de noviembre del año corriente. Entendemos que de no subsanar el defecto y presentarlo dentro del término dispuesto por ley, se entenderá que el patrono no sometió el estado de situación **dentro del término y de la forma indicadas**, por tanto, viene obligado a pagar el bono en su totalidad a base del 2% del total de salarios computados hasta un máximo de 10,000 dólares, aún cuando no haya obtenido ganancias o éstas resulten insuficientes para cubrir, a base de un 15%, la totalidad del bono.

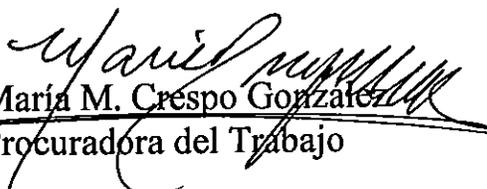
Por último, nos solicita cual sería el fundamento para sostener el concepto de “cumplimiento sustancial”. Debemos señalar que el Código Civil de Puerto Rico en el Artículo 14 dispone que “cuando la ley es clara y libre de ambigüedad, la letra no debe ser menospreciada bajo el pretexto de cumplir su espíritu.”

En todo caso, debemos señalar que la Ley Núm. 148 faculta al Secretario del DTRH a que mediante reglamentación adopte las reglas que entienda necesarias para la mejor y debida administración de la ley. Por lo que, entendemos que sólo mediante una revisión al Reglamento, *antes citado*, es que se puede establecer el concepto de "cumplimiento sustancial", estableciendo los parámetros para ello.

La función de la Oficina de la Procuradora del Trabajo es la de emitir opiniones sobre la interpretación o aplicación relacionada con las leyes y reglamentos que administra el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados en la consulta. De existir hechos, circunstancias distintas o alguna variable no incluida en su consulta requerirá una opinión distinta.

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

Cordialmente,



María M. Crespo González

Procuradora del Trabajo