



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina del Procurador del Trabajo

Lcdo. Félix Bello Acevedo
Procurador del Trabajo Interino

27 de enero de 2003

Consulta Núm. 15130

Estimado señor Alvarado:

Hemos recibido su comunicación vía Email del 2 de enero de 2003, la cual lee como sigue:

"En una empresa privada. El bono se contabiliza tomando las horas overtime? o esto es a discreción del patrono".

En su consulta nos solicita conocer nuestra opinión relacionada a 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 Proveer la Forma y Términos de Pago) Primera revisión (1972), (Reglamento), a la luz de establecer si se incluyen las horas extras en las setecientas horas que dispone la ley para cualificar para recibir el bono.

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.

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 setecientos (700) horas o más, dentro del período indicado, un bono equivalente al dos Por ciento (2%) del total de salarios, computados hasta un máximo de diez mil dólares (\$10,000) devengados por el trabajador dentro del lapso del 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 periodo del primero de octubre del año anterior hasta el treinta de septiembre del año que corresponda el bono.

El inciso 7 del Artículo II del Reglamento, antes citado, define el término salario y dispone:

"Salario toda clase de remuneración que devengue una persona en pago de sus servicios prestados, incluyendo, sin que se entienda como limitación, cualquier jornal, sueldo, comisión o pago efectuado por concepto de vacaciones o licencia por enfermedad. Se excluye cualquier cantidad de dinero recibida por concepto de licencia por maternidad, compensación por incapacidad, seguro por desempleo y bonos recibidos al amparo de la Ley".

El Artículo IV del Reglamento, antes citado, dispone que será elegible a recibir el bono todo empleado que haya trabajado para el mismo patrono setecientas horas o más o cien horas, o más cuando se tratare de trabajadores de muelles, dentro del periodo de meses comprendido entre el 1ro. de octubre de un año y el treinta de septiembre del año siguiente.

Ambos, la Ley y el Reglamento no hacen distinción en horas regulares y horas extras, por lo que el requisito establecido es haber trabajado para el mismo patrono setecientas horas o más dentro del período de doce meses entre el 1ro. de octubre de un año y el 30 de septiembre del año siguiente. Por tanto, las horas extras se incluyen dentro de las setecientas horas establecidas por ley.

De usted tener alguna reclamación acerca del Bono de Navidad, puede comunicarse con el Negociado de Normas del Trabajo, División de Bonos, a los siguientes teléfonos (787) 754-2100 al 2106.

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

Cordialmente,

Lcdo. Félix Bello Acevedo
Procurador del Trabajo Interino