



Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Oficina del Procurador del Trabajo

Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, LL.M.  
Procurador del Trabajo

Asesora: Lcda. Taina E. Matos Santos

29 de noviembre de 2006

COPIA FIEL Y EXACTA

Consulta Núm. 15499

Nos referimos a su comunicación del 16 de noviembre de 2006, la cual lee como sigue:

*"Solicito se me aclare unas dudas e inquietudes sobre el derecho al Bono de Navidad a empleados acogidos por la Ley 52 de Fomento para Creación de Empleo adscritos a la Corporación Desarrollo Rural de Puerto Rico (integrados dentro del Departamento de Agricultura).*

*Se ocupan puestos de duración fija durante los siguientes términos:*

<i>Agosto 2004</i>	<i>-</i>	<i>Diciembre 2004</i>
<i>Enero 2005</i>	<i>-</i>	<i>Junio 2005</i>
<i>Octubre 2005</i>	<i>-</i>	<i>Junio 2006</i>
<i>Octubre 2006</i>	<i>-</i>	<i>Junio 2007</i>

*Deseo tener conocimiento si durante el periodo establecido anteriormente tenemos derecho a recibir paga de Bono de Navidad, ya que si se acumulan días de vacaciones y enfermedad a ser agotados en su totalidad al finalizar cada periodo de contrato.*

#15499

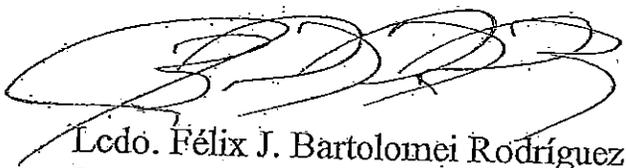
El Negociado para el Fomento de Oportunidades de Trabajo tiene su base legal en las disposiciones de la Ley Número 52 del 9 de agosto de 1991, según enmendada, la cual enmienda la Ley Número 74 del 21 de junio de 1956, conocida como "Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico", a los fines de separar una aportación para fomentar la creación de nuevas oportunidades de trabajo, mantener empleos existentes, extenderlos, modificar su compensación y subsidiar la compra de equipo, maquinaria, herramientas, instrumentos y vehículos de transporte aéreo, marítimo o terrestre.

La misión es administrar efectivamente, supervisar y promover las actividades relacionadas con la utilización del Fondo para el Fomento de Oportunidades de Trabajo y los programas de empleo incentivados mediante las Leyes de Incentivos Salariales, dirigidos a fomentar la creación y mantenimiento de empleos en Puerto Rico. El Negociado para el Fomento de Oportunidades de Trabajo se ha convertido en una importante herramienta para fomentar la creación de nuevas oportunidades de trabajo y el mantenimiento de empleos actuales, tanto en el sector público como en el privado.

Una vez se ha incentivado el empleo es el patrono quien viene obligado, por disposición de contrato con el Negociado de Fomento del Trabajo, a cumplir con toda la legislación laboral aplicable. Así las cosas, el patrono deberá pagar las licencias de vacaciones y enfermedad, bono de navidad y cualquier otra ley tal y como lo dictamine sus reglamentos o legislación aplicable.

Espero que la información le resulte útil.

Cordialmente,



Lcdó. Félix J. Bartolomei Rodríguez  
Procurador del Trabajo

**COPIA FIEL Y EXACTA**





# 15499



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

Hon. Román M. Velasco González  
Secretario

27 de noviembre de 2006

# 15499

Consulta Electrónica Núm. 593

Nos referimos a su comunicación vía Internet del 17 de noviembre de 2006, la cual nos solicita nuestra interpretación al texto final de la Ley Núm. 124 del 30 de junio de 2005 en cuanto a la aplicación de las cantidades a pagar a las empresas con cierta cantidad de trabajadores. La cual lee como sigue:

*“El patrono cuenta con una plantilla de empleados de alrededor de 25 (al finalizar el año) pero solo 4 de estos están activos actualmente; El patrono reclama que en base a la cantidad de empleados que tiene actualmente (que son 4) solo debe de pagar el 2.5%, pero entendemos que según expuesto en la ley el patrono tiene que pagar los 3.0% pues su plantilla de empleados se excedió de los 15 al finalizar el año. Este patrono indica que le interesa pagar el bono de navidad para evitar problemas puesto que los empleados que ya renunciaron (o despidió) cumplieron con las horas requisito para ser elegibles para el bono, lo que este patrono no quiere es pagar en base a 2.5%.  
¿Debe pagar este patrono en base a la cantidad de empleados al finalizar el año o en base al total de empleados a través del año?”*

Como conoce recientemente se enmendó la Ley del Bono de Navidad. La Ley Núm. 124 de 29 de septiembre de 2005 enmendó la Ley del Bono y aumenta el Bono a la cantidad de \$600.00 en forma escalonada en un plazo de tres años comenzando para este año 2006. En esa fecha se aumentará el por ciento a pagar a 3% de un máximo de \$10,000, para un total de \$300.00. En el 2007 se pagará 4.5% y en el 2008, el Bono será de 6% para alcanzar el tope de \$600.00. **Es necesario mencionar que las disposiciones antes señaladas serán aplicables a aquellas empresas que tengan 16 empleados o más.**

**En aquellas empresas con 15 empleados menos** se aumentará el por ciento de bono solamente a la mitad del por ciento de la empresas con más de 16 empleados. Esto es, 2.5% en el 2006, 2.75% en el 2007, y finalmente 3% en el 2008, para un máximo de \$300.00.

En el Departamento estamos trabajando con atemperar el Reglamento con lo dispuesto en la Ley. No obstante, le adelantamos cual es nuestra interpretación para definir cuando una empresa tiene más que quince empleados. Para efecto de esta legislación se entenderá que una empresa tiene más de 15 empleados cuando:

- A) cuando en la empresa trabajen 16 empleados o más durante al menos siete (7) meses en el año bono. (que comienza el 1 de octubre de un año hasta el 30 de septiembre del año siguiente)
- B) o cuando al momento de pagar el bono cualifiquen para recibir el mismo al menos 16 empleados.

Esta legislación busca hacer un balance entre los distintos sectores de nuestra economía. Por un lado, hace justicia los trabajadores fortaleciendo su capacidad económica en los momentos en que más se necesita: en la época navideña; hace justicia los pequeños comerciantes, pues tienen que pagar una cantidad menor a la de las grandes empresas; considera a las grandes empresas imponiendo de la obligación de pagar el bono de navidad en un plazo de tres años incluyendo, la exención que se le solicita al Secretario del Trabajo cuando la situación económica lo de la compañía así lo amerite, y por último promueve el desarrollo macroeconómico de la economía puertorriqueña pues la propensión marginal al consumo en el caso del bono

Consulta Electrónica Núm. 593

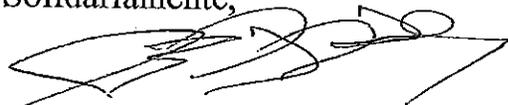
27 de noviembre de 2006

Página 2

de navidad es equivalente al 100% de lo recibido, o sea éste, se re invierte totalmente en la economía.

Esperamos que esta información conteste sus interrogantes.

Solidariamente,



Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez,  
Procurador del Trabajo