



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

Hon. Román M. Velasco González
Secretario del Trabajo

11 de febrero de 2008

Consulta Núm. 15622

Estimado

Acuso recibo de su consulta con fecha del 4 de febrero de 2008. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

“Como es de su conocimiento la Ley 124 del 29 de septiembre de 2005 enmendó la Ley 148 del 30 de junio de 1969, conocida como Ley de Bono de Navidad y de manera prospectiva dispuso los siguientes cambios:

- *Año 2006 una bonificación ascendente a 3% ó hasta un máximo de \$300.00*
- *Año 2007 una bonificación ascendente a 4 ½ % ó hasta un máximo de \$450.00*
- *Año 2008 una bonificación ascendente a 6% hasta un máximo de \$600.00*

El total de salarios que se utilizará como base para el cómputo del bono de navidad es hasta un máximo de \$10,000.00 y además para ser acreedor a dicho bono el empleado tiene que haber trabajado 700 hora o más en el lapso que abarca desde el 1ro. de octubre de un año hasta el 30 de septiembre del año en que corresponde el pago del bono.

Desde los inicios de la ley 148 y hasta la reciente enmienda publicada esta legislación ha fijado un tope máximo de salarios hasta la suma de \$10,000.00 por lo que las partidas anteriormente anotadas toman como base ese tipo salarial. En otras palabras y a manera de ejemplo, el empleado que perciba un importe salarial mayor a la citada cifra de \$10,000.00, sólo se tomará esa partida como base para el cómputo, a no

ser que por uso o costumbre, contrato de trabajo y/o por negociación colectiva se tome otra partida que sea mayor a la señalada en la ley.

Vaquería Tres Monjitas, Inc., es una planta elaborada de productos lácteos que ha estado operando en este país desde el 1918 y algunos de sus empleados están cobijados por un convenio colectivo que tiene disposiciones especiales para beneficios de tales empleados; entre otras podemos citar las disposiciones relacionadas con el bono de navidad y específicamente en el tal caso el convenio dispone entre otras cosas que para el cómputo del importe del citado bono se toma en consideración los siguientes porcentajes: 3% (para los empleados que hayan trabajado hasta tres años); 3 3/4% (para los empleados que hayan trabajado más de tres años y hasta 14 años de servicio) y 4% (para aquellos empleados que hayan trabajado 15 años o más)....”

Un **contrato**, en términos generales, es definido como un acuerdo privado, oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas. Es un acuerdo de voluntades que genera derechos y obligaciones para las partes. Por ello se señala que habrá contrato cuando varias partes se ponen de acuerdo sobre una manifestación de voluntad destinada a reglar sus derechos.

Por su parte, el Código Civil de Puerto Rico, 31LPRA, § 3391 establece los requisitos esenciales para la validez de los contratos. El Artículo dice así:

No hay contrato sino cuando concurren los requisitos siguientes:

- (1) Consentimiento de los contratantes.
- (2) Objeto cierto que sea materia del contrato.
- (3) Causa de la obligación que se establezca.

La Ley Núm. 379 del 15 de mayo de 1948, según enmendada define el **CONTRATO DE TRABAJO** como todo convenio verbal o escrito mediante el cual se obliga el empleado a ejecutar una obra, realizar cualquier otra retribución pecuniaria....

Por su parte, se ha definido el **contrato individual de trabajo** como aquel por el cual una persona se obliga a prestar servicios personales para a otra persona ya sea

física o jurídica quien será su patrono quien se obliga a pagar por estos servicios una remuneración determinada. Dicho contrato de trabajo es la ley que rige las obligaciones mutuas de las partes.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico, citando al tratadista de derecho laboral Dr. Guillermo Cabanellas estableció lo siguiente:

"El contrato de trabajo no se trata del mero interés de las partes, sino de algo superior, si cabe, a éstas; es decir, de la propia personalidad humana. Mientras en cualquier otro convenio, como norma y no como excepción, la idea del individuo físico desaparece en su relación con el objeto, en este contrato se confunde la idea de la personalidad con el trabajo que viene a ser su objeto. Los factores sociales obligan, como señaló WALKER LINARES, a intervenir; por lo cual no podrá ser regido por el principio de la libertad contractual, ni deberá dejársele sometido al libre juego de las leyes económicas. Por esa causa, el Estado, al promover el amparo del trabajo y del trabajador, realiza la primera y más eficaz obra constructiva; y, al intervenir en las relaciones contractuales definidas entre trabajadores y patronos, lo hace formulando principios en los que la equidad debe señalar su predominio, alejándose de los moldes clásicos de los contratos del Derecho Civil, en donde las partes siguen concibiéndose, teóricamente al menos, como autónomas en sus determinaciones y en un idéntico pie de igualdad.

La razón por la cual interviene el Estado, para imponer imperativamente la aplicación de las cláusulas que teniendo carácter protector reducen al mínimo la autonomía de la voluntad, es que, "en realidad, el trabajo, por la universalidad de su origen, de su fin y de la repercusión que su ejercicio tiene en la especie, toca a la colectividad en su raíz más profunda". El problema ha sido enfocado con ecuanimidad por BURGOS Y MAZO al decir: "Del trabajo nacen dos intereses, dos funciones; una individual y otra social. Los antiguos legisladores no vieron más que la primera, y de aquí el punto de partida para la rectificación. El trabajo es un vínculo jurídico personal, visible, de forma contractual, que une al que trabaja y cobra por trabajar con el que paga y manda; pero al mismo tiempo un vínculo personal indivisible de figura tutelar, entre el ciudadano que trabaja y la sociedad entera; hay un interés social en el cumplimiento de todo contrato de trabajo. Y si de aquél nace una perfecta obligación individual recíproca, de éste ha de elevarse una obligación de todos para el que contrata su trabajo, de ineludible asistencia social. La ley, expresión de la voluntad colectiva, cumple ese deber, por la reglamentación del contrato de trabajo una de las más firmes bases del progreso social. En nombre del interés social, la voluntad de las partes contratantes del

trabajo (antes única ley) es acosada por la ciencia y la moral que mandan en los dominios de la edad y del sexo, de la instrucción y de la habitación, de la salud del cuerpo y del respeto a las conciencias." Guillermo Cabanellas, Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Ediciones El Gráfico Impresores, Buenos Aires, 1949, págs. 133-134 (énfasis suplido y citas omitidas). 126 DPR 781 Sostre Lacot v. Echlin of P R, Inc.

Nuestra oficina ha establecido que los contratos de empleos son acuerdos de naturaleza bilateral, es decir acuerdos que requieren de un concurso de la voluntad y el consentimiento de ambas partes para consumación o modificación. En consecuencia, la regla general de derecho es que un patrono no puede modificar un contrato de empleo en forma unilateral sin tomar en consideración el parecer y la anuencia de la otra parte contratante. De así hacerlo podría estar expuesto a una acción por violación de contrato. Consulta número 13,356.

De acuerdo su consulta usted nos establece que como parte del contrato de trabajo entre su empresa y los trabajadores han acordado mayores beneficios sobre el pago del bono de navidad de los establecidos por la ley. Como establecimos anteriormente el contrato de trabajo es la ley entre las partes y las mismas están obligadas a cumplir sus cláusulas. El incumplimiento de este contrato pudiera ser reclamado en los tribunales.

No obstante lo anterior, somos de la opinión, que los contratos se pueden modificar por **acuerdo y consentimiento voluntario** de las partes.

La función de la Oficina del Procurador 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 orientación 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 esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo