



HON. MIGUEL ROMERO
SECRETARIO

16 de septiembre de 2009

Ref. Consulta Núm. 15679

Hacemos referencia a su comunicación enviada el 4 de septiembre de 2009. En la misma, usted nos presente la siguiente situación:

"La Ley establece que "se pagará (2008) 3% del salario devengado, hasta un máximo de \$10,000.00 para patronos con (15) o menos empleados."

"La duda surge cuando existen patronos que durante el año tuvieron en todos los meses excepto uno, menos de (15) empleados pero en un mes en particular, por razones de un trabajo especial, incremento temporero en ventas, etc...hubo en ese mes en particular (16) empleados. Algunas personas han interpretado que ya que la Ley no especificó sobre casos como este, lamentablemente habría que pagar de bono el 6% aunque en once (11) de los doce (12) meses del año hubieron (15) o menos empleados."

Nuestro parecer es el siguiente y quisiéramos nos dejara saber cual debe ser la interpretación correcta:

- 1) Sería justo que por solo un mes habría que pagar el máximo.*
- 2) En algunas ocasiones, en un mes en particular, podemos tener renunciadas o despidos y sustituir a las personas que se fueron y aparentar tener más de (15) empleados pero la realidad es que en horas trabajadas por el número de empleados seguimos teniendo menos de (15) personas promedio.*
- 3) Finalmente le acompañamos adjunto el Reglamento que estuvo en el "SITE" del Departamento del Trabajo, del cual lo bajamos, y en el cual se clarifica la interpretación que entendemos es la más justa y correcta.*

Este reglamento (segunda revisión) estuvo en el "SITE" Depto. del Trabajo por un año y ahora lo quitaron y nos indicaron que no estaba vigente; aun cuando ellos lo revisaron en el 2007 (segunda revisión).

Entendemos que la intención del legislador al establecer la Ley no fue "penalizar" al patrono que en un mes en particular reclutó temporariamente más de (15) empleados.

Necesitamos nos clarifique cual debe ser la interpretación correcta de la Ley, sin menoscabar los derechos del empleado pero teniendo en cuenta el dramático impacto que pudiera tener una interpretación fuera del contexto de la intención del legislador."

Sobre la situación que nos presenta, le informamos que dicho asunto ha sido tratado en varias consultas de la Oficina de la Procuradora del Trabajo, ej. Núms. 15,500, 15484 y 15,422. Para su referencia inmediata le remitimos copia de la consulta 15,500 y del Reglamento Núm. 7418 de 22 de octubre de 2007, el cual puede acceder, además, a través del portal del Departamento de Estado, <http://www.estado.gobierno.pr>. Conforme la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como "Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme", los reglamentos radicados en el Departamento de Estado estarán disponibles a través del referido portal¹.

Como observara, según expuesto en la consulta remitida, ha sido nuestra interpretación que para efecto de la legislación que nos ocupa, se entenderá que una empresa tiene quince (15) o más cuando surja una de las siguientes condiciones:

- 1) Si en la empresa trabajan dieciséis (16) empleados o más durante al menos siete (7) meses en el año bono. Conforme la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, este comprende del 1 de octubre de un año hasta el 30 de septiembre del año siguiente.
- 2) o cuando al momento de pagar el bono, cualifiquen para recibir el mismo al menos dieciséis (16) empleados).

Confiamos haber aclarado su duda y le agradecemos el que nos haya permitido servirle.

Saludos cordiales,



Lcda. Diocelyn E. Rivera Díaz
Procuradora del Trabajo

¹ Sección 2.10 de la Ley Núm. 170, antes citada; conforme enmienda prescrita por la Ley Núm. 112 de 16 de julio de 2008.