



HON. MIGUEL ROMERO  
SECRETARIO

30 de septiembre de 2009

### Consulta Núm. 15681

Hacemos referencia a su comunicación recibida el 23 de septiembre de 2009. En la misma, usted nos presente la siguiente situación:

*"Mi nombre es XXXXX y actualmente trabajo para una compañía agrícola a través de una agencia de empleo temporero desde enero de 2003 y de forma consecutiva (sin cesantía) hasta el presente. Desde entonces me desempeño como Coordinadora de Recursos Humanos en la oficina local de la compañía agrícola. Tengo un horario regular de trabajo de lunes a viernes de 7:00 am a 4:00 pm. Mis tareas incluyen la preparación de nómina, informes trimestrales, preparación de expedientes de empleados, tareas generales de oficina y otras pertinentes al área de Recursos Humanos.*

*Mi inquietud está relacionada al pago de bono de navidad. En el artículo 5 de la Ley de Bonificación a trabajadores y empleados (Ley Núm. 148 del 30 de junio de 1969) se excluyen a empleados en actividades agrícolas. Por otro lado, **NO se excluyen** o hacen excepción a los empleados que trabajan a través de agencias de empleos temporeros.*

*La situación que he enfrentado es que en mis años de trabajo me han pagado bono de navidad el que entiendo no ha cumplido con los % establecidos por ley (y enmiendas). Tanto la compañía agrícola como la agencia de empleos temporeros han manifestado que dicho bono fue*

*voluntario ya que como "empleada que trabaja en agricultura" no me corresponde.*

*Por otro lado el Departamento de Agricultura no emite bono de navidad para mí porque en sus categorías entienden que soy empleada diestra y que no participa de tareas de agricultura (no empleada agrícola) no corresponde el bono que emite tal Departamento*

*Mis preguntas son las siguientes:*

- 1. ¿Me corresponde recibir bono de navidad?*
- 2. ¿A quién le corresponde pagarlo?*
- 3. ¿Le aplica a empleados temporeros que NO realizan actividades agrícolas y que cumplan con las especificaciones?*

*Gracias anticipadas por tomar de su tiempo para leer y aclarar mis inquietudes."*

Comenzamos nuestro análisis invocando la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la cual establece que, como organismo público, estamos llamados a patrocinar y alentar los intereses y el bienestar de los trabajadores de Puerto Rico; así como laborar por mejorar sus condiciones de vida y de trabajo y promover sus oportunidades para obtener empleos lucrativos. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH), tiene, además, la responsabilidad ministerial de propiciar la paz laboral e implantar, desarrollar y coordinar la política pública y los programas dirigidos a la formación y capacitación de los recursos humanos indispensables para cubrir las necesidades del sector laboral.<sup>1</sup>

Conforme a las facultades y deberes que nos otorga nuestra Ley Orgánica, esta dependencia tiene entre sus funciones el emitir opiniones legales sobre la interpretación e implantación de las leyes protectoras del trabajo, a fin de orientar a los trabajadores, patronos y público en general, con el propósito de reducir a un mínimo los conflictos obreros-patronales y violaciones a los estatutos y su reglamentación que administra el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Dicho lo anterior, su consulta ha sido planteada con anterioridad a esta Procuraduría, por lo que, le estamos enviando copia de la Opinión del Secretario Núm. 92-3 del entonces Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, Ruy Delgado Zayas, que versa, en parte, sobre este aspecto.

De usted tener alguna duda o de necesitar más información puede comunicarse al Negociado de Normas del Trabajo al (787) 754-2100 o al Negociado de Asuntos Legales al (787) 754-5748.

<sup>1</sup> Sec. 2 de la Ley 15, *supra*. 3 L.P.R.A., Sec. 305.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Lcda. Diocelyn Rivera Díaz  
Procuradora del Trabajo

Anejos

**ADVERTENCIA**

**Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados en su consulta, y se emite a base de la representación, explícita o tácita que usted ha suministrado una descripción completa y justa de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. De existir otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta podría requerir una opinión distinta a la aquí expresada. También, que se encuentre bajo investigación por parte del Negociado de Normas del Trabajo de este Departamento o que se encuentre en litigio con respecto o que requiera cumplimiento con las disposiciones de cualquier ley que administre este Departamento.**