



HON. MIGUEL ROMERO
SECRETARIO

28 de enero de 2010

Consulta Núm. 15701

Estimado |

Acusamos recibo de su comunicación de fecha 23 de diciembre de 2009. En la misma usted nos consulta lo siguiente:

"Sirva la presente para consulta legal con relación a la obligación patronal del pago de bono de Navidad.

El Bufete Morales-Morales empleó durante el 2008 y 2009 a dos personas, las cuales renunciaron en marzo y abril del 2009, respectivamente. Estas dos empleadas recibieron en diciembre del 2008 un pago de trescientos dólares (\$300.00) por concepto de Bono de Navidad, más una bonificación adicional que ascendió a mil doscientos cincuenta dólares (\$1,250.00) en el caso de una de las empleadas y a mil setecientos dólares (\$1,700.00) la otra. Ambas empleadas renunciaron y comenzaron a trabajar en otro Bufete en las fechas indicadas, donde presumiblemente se les pagó bono de Navidad durante el mes en curso, ya que acumularon las horas requeridas. De tener obligación el suscribiente de pagarles el Bono de Navidad, entonces tendrían derecho ambas a cobrar el Bono dos veces, del patrono anterior (Bufete Morales-Morales y del actual patrono).

Deseamos conocer si tenemos la obligación de pagar a ambas empleadas Bono de Navidad correspondiente al año en curso, o si, por el contrario, al pagarles durante el año 2008 una bonificación equivalente a cinco veces la cantidad fijada por ley, dicho pago cualifica como una bonificación que exime del pago del bono de Navidad al patrono, conforme a la disposición contenida en la Ley 148 del 1969, según

enmendada en el 2005, que establece que será acreditable al pago del bono de Navidad cualquier otro bono de la misma índole a que tenga derecho el empleado en virtud de su contrato individual de trabajo.

Agradeceré que nos remitan su opinión en cuanto a este asunto a la mayor brevedad posible, para así cumplir con cualquiera que sea nuestra obligación bajo la ley."

En su consulta, usted nos solicita que brindemos nuestra opinión con relación a la norma aplicable en Puerto Rico sobre el pago del bono de navidad conforme lo establece la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, conocida como Ley de Bono de Navidad.

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.¹

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, nuestra oficina no emite comentarios sobre asuntos particulares y que son funciones inherentes a las prerrogativas gerenciales una empresa.

No obstante lo antes expresado deseamos informarle que, la Oficina de la Procuradora del Trabajo tiene como norma abstenerse de emitir opiniones en aquellas circunstancias que estén o puedan ser objeto de investigación, en cualquier momento por el DTRH, o ante la consideración de un organismo administrativo o ante el escrutinio judicial.

Dicho lo anterior y a manera de orientación general destacamos que la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, *según enmendada*, tiene como propósito establecer el derecho de ciertos trabajadores de la empresa privada a recibir un bono y proveer la forma y término del pago.

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

El Artículo 1 de la mencionada ley dispone que: "Todo patrono que emplee uno o más trabajadores o empleados dentro del periodo de doce (12) meses, comprendido desde el 1ro de octubre de cualquier año hasta el 30 de septiembre del año natural subsiguiente, vendrá obligado a conceder a cada empleado que haya trabajado setecientas (700) horas o más o cien (100) horas o más cuando se trate de trabajadores de muelles, dentro del indicado periodo, un bono equivalente al 3% del total del salario hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares, para el bono que se concederá en el año 2006; al 4.5% del total del salario hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares, para el bono que se concederá en el año 2007; y 6% del total del salario hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares para el bono que se concederá a partir del año 2008, devengados por el empleado o trabajador dentro de dicho lapso de tiempo. Se dispone que todo patrono que emplee quince (15) empleados o menos concederá un bono equivalente al 2.5 % del total del salario hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares, para el bono que se concederá en el año 2006; al 2.75 % del total del salario hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares, para el bono que se concederá en el año 2007; y al 3% del total del salario hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares para el bono que se concederá en el año 2008. El total de las cantidades pagadas por concepto de dicho bono no excederá el 15% de las ganancias netas anuales del patrono, habidas dentro del periodo comprendido desde el 30 de septiembre del año anterior hasta el 30 de septiembre del año a que corresponda el bono. Disponiéndose, que al computar el total de horas trabajadas por un empleado para recibir los beneficios de este Capítulo, se deberán contar aquellas horas trabajadas para un mismo patrono, aunque los servicios se hayan prestado en diferentes negocios, industrias, y otras actividades de ese patrono.

Este bono constituirá una compensación adicional a cualesquiera otros salarios o beneficios de otra índole a que sea acreedor el empleado, pero será acreditable cualquier otro bono de la misma índole a que tenga derecho el empleado en virtud de su contrato individual de trabajo."

El Artículo 2 de la mencionada ley dispone que el bono se pague no antes del día primero de diciembre ni después del día quince de diciembre a menos que exista un acuerdo obrero patronal que disponga otra fecha. También, establece que si el pago del bono no se efectúa en la forma y dentro del término indicados, el patrono vendrá obligado a pagar, además del bono, una suma igual a la mitad del bono en concepto de compensación adicional cuando el pago se haya efectuado dentro de los primeros seis (6) meses de su incumplimiento. Si el patrono tarda más de seis meses vendrá obligado a pagar otra suma igual al bono.

Por otro lado, el Artículo 5 de la ley excluye específicamente de las disposiciones de esta ley a las personas empleadas en actividades agrícolas, en el servicio doméstico o en residencia de familia, o en instituciones de fines caritativos y a los funcionarios y empleados del Estado Libre Asociado, sus corporaciones públicas y municipalidades, que ocupan un cargo, puesto o empleo de carácter continuo o irregular.

Oficina de la Procuradora del Trabajo
Consulta Núm. 15701
28 de enero de 2010
Página Núm. 4

De otra parte, queremos expresarle además que temas similares a su consulta han sido planteados con anterioridad a esta Procuraduría, por lo que, le estamos enviando copia de las consultas número 13,447, 14,201 y 14548, que versan, en parte, sobre este aspecto.

Por las razones antes expresadas, nos abstenemos de emitir nuestra opinión y esperamos que la información provista sea de su utilidad.

Cordialmente,



Diocelyn E. 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.