



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE  
PUERTO RICO

Departamento del Trabajo  
y Recursos Humanos

1 de agosto de 2013

### Consulta Núm. 15766

He recibido su comunicación con fecha del 26 de junio de 2013 y entregada en nuestra oficina el 1 de julio de 2013, solicitando una opinión legal relacionada a si un patrono luego de eximido del pago del bono de navidad tiene discreción para pagar el bono de navidad en su totalidad a unos empleados particulares y eximiendo al resto de los empleados. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

*"...La Ley Núm. 148 provee para que un patrono que no ha obtenido ganancias en su negocio, industria, comercio o empresa, o cuyas ganancias no son suficientes para cubrir la totalidad del bono sin exceder el límite de quince por ciento (15%), sea eximido del pago total o parcial del bono de Navidad, siempre y cuando cumplan con los requisitos de las secciones 501 y 507 de dicha ley.*

*Una vez un patrono es eximido del pago total o parcial del bono de Navidad según los requisitos dispuestos en las secciones 501 y 507 de la Ley, ¿tiene éste discreción para pagar el bono en su totalidad a unos empleados en particular y no emitir pago de bono de navidad a otros?"*

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

La Oficina de la Procuradora del Trabajo, la cual está adscrita a la Oficina del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, se abstendrá de emitir opiniones en reclamaciones o asuntos que estén, o que pudieran estar, en el presente o en el futuro, ante la consideración de un organismo administrativo, o ante el escrutinio judicial, o que puedan ser objeto de investigación o adjudicación, en cualquier momento por el DTRH. Tampoco se emitirá una opinión basada en hechos asumidos.

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, hecha por usted. Entendemos que usted ha suministrado una descripción completa, real e imparcial de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. Si existe otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta, el mismo podría cambiar la opinión aquí expresada.

Dicho lo anterior, le informamos 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.

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*

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

*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 compensación adicional cuando el pago se hay 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.

Obsérvese que la Ley Núm. 130 de 13 de junio de 1980, enmendó el Artículo 7 de la Ley Núm. 148, *antes citada*, e introdujo el concepto vigente de que los patronos, por vía de una excepción, se podrán acoger a una exención total o parcial del pago de dicho bono, en tiempos económicamente difíciles para su negocio y cuando éste no hubiere obtenido ganancias o cuando éstas resultan insuficientes. Esta enmienda tuvo como propósito equiparar los intereses de los patronos y de los empleados al brindar una exención a aquel negocio que por encontrarse en una situación económicamente difícil, no está en posición de cumplir con su obligación del pago de dicho Bono de Navidad.

El Artículo 7 de la Ley Núm. 148, *antes citada*, dispone en su parte pertinente lo siguiente:

"Para que el patrono pueda acogerse a la disposición contenida en la Sec. 501 de este título, que lo exime de pagar en su totalidad o en parte el bono que allí se establece, cuando no ha obtenido ganancias en su negocio, industria, comercio o

*Del.*

empresa o cuando éstas resultan insuficientes para cubrir la totalidad del bono, sin exceder el límite de 15% de las ganancias netas anuales, deberá someter al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, no más tarde del 30 de noviembre de cada año, un estado de situación y de ganancias y pérdidas del periodo de doce (12) meses comprendidos desde el primero de octubre del año anterior hasta el treinta de septiembre del año corriente, debidamente certificado por un contador público autorizado, que evidencie dicha situación económica."

Además, el Artículo 7 de la Ley Núm. 148<sup>2</sup>, *antes citada*, establece la facultad del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para adoptar la reglamentación y normativa necesaria para la "mejor y debida administración de esta ley". Así pues, dicho estatuto específicamente le otorga al Secretario la autoridad de "*solicitar y requerir de los patronos que le suministren, bajo juramento, si así se les requiere, toda información a su alcance en relación con los estados de situación, estados de ganancias y pérdidas, libros de contabilidad, listas de pago, salarios, horas de labor, estado de cambios en la posición financiera y anotaciones correspondientes y cualquier otra información que considere necesaria...*"<sup>3</sup>

Dispone además el citado articulado que el patrono que haya cumplido con los requisitos en cuanto a término y forma para ser exonerado de la paga total o parcial del bono, no pague el mismo, aduciendo no haber obtenido ganancias en su negocio, industria o empresa o que las mismas fueron insuficientes para cubrir la totalidad del bono sin exceder el límite de quince por ciento (15%) fijado en el estatuto, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos **realizará una intervención para la comprobación de las cuentas de dicho patrono**, si a juicio del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, el estado de situación sometido por el patrono no acredita de manera fehaciente la situación económica que reclama o cuando se radique una querrela por el obrero.<sup>4</sup>

El Artículo 7 de la Ley Núm. 148, *antes citada*, dispone a su vez que: "*[c]opia del informe de auditoría, rendido como resultado de dicha intervención, será entregado a los trabajadores o empleados del patrono querrellado. Además, se enviará copia de dicho informe al Secretario de Hacienda. Con excepción de lo antes dispuesto, la información obtenida por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos o por sus agentes debidamente autorizados, en virtud de las facultades que por este capítulo se le confieren, será de carácter confidencial y privilegiada, y sólo podrá ser divulgada mediante la autorización del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos disfrutará, además, con relación a la administración de este capítulo, de aquellas facultades y poderes generales de investigación que le han sido conferidos para el mejor desempeño de sus funciones al amparo de la legislación laboral administrada por él.*"<sup>5</sup> (Énfasis suplido)

<sup>2</sup> Este artículo fue enmendado por la Ley Núm. 124 del 29 de septiembre del 2005.

<sup>3</sup> 3 L.P.R.A., Sec. 507.

<sup>4</sup> Artículo 7, de la Ley Núm. 148, *antes citada*.

<sup>5</sup> *Ibid.*

DM

A la luz de lo expuesto, denotamos que, conforme al estado de derecho vigente, el Negociado de Normas del Trabajo del DTRH, una vez concluye su intervención cuando evalúa un caso de exención al pago del bono de navidad a tenor con la Ley Núm. 148, *antes citada*, le notifica al patrono el resultado de la misma conforme el Formulario NNT-BN-23. Esta comunicación contiene una advertencia expresa al final del documento que lee como sigue:

**“Esta comunicación tiene que ser desplegada en algún lugar visible de la empresa para el debido conocimiento de todos los empleados.”**

Por su parte, el Reglamento Número 7904<sup>6</sup>, promulgado al amparo de la Ley Núm. 148, *antes citada*, dispone que “[s]erá elegible a recibir el bono que dispone la ley, todo empleado que haya trabajado para el mismo patrono setecientas (700) horas o más, o cien (100) horas o más cuando se tratare de trabajadores de muelle, dentro del período de doce (12) meses comprendido entre el 1ro de octubre de un año y el 30 de septiembre del año siguiente.” Artículo VI. El Artículo IV del Reglamento 7904 define a un “trabajador” o “empleado” como:

“Toda persona que preste servicios para un patrono mediante salario, sueldo o cualquier otra forma de compensación, incluyendo personal exento del pago de horas extra según definido por el Reglamento Núm. 13 (Quinta Revisión 2005) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y la Sección 541 del Título 29 del Código Federal de Reglamentos. No incluye contratistas independientes.”

Además, el Reglamento 7904 también contiene una disposición en torno a las obligaciones del patrono de pagar el Bono de Navidad. Entre las obligaciones que se le imponen al patrono se encuentra:

“Notificar al Secretario no más tarde del 30 de noviembre de cada año cuando, por motivos de haber operado la empresa con pérdida, **no pagará en su totalidad o en parte el bono a sus empleados** o cuando la cantidad a pagarse a cada empleado no alcanza el [porcentaje del salario establecido en ley]...”. (Énfasis suplido)<sup>7</sup>.

La legislación citada dispone que el patrono deberá pagar a cada empleado elegible el referido bono dispuesto en ley. **La exención dispuesta en el Artículo 7 de la Ley Núm. 148, *antes citada*, no expresa que aplicará para algunos empleados y no para otros, ni que el patrono pueda determinar pagar a unos y no a otros el aludido bono.** Lo que sí dispone el estatuto es que el patrono podrá solicitar la exención para pagar parte o no pagar la totalidad del bono dispuesto en ley, **a todos los empleados que son elegibles** conforme la legislación aplicable.

Cabe mencionar además que la jurisprudencia ha establecido que la Ley Núm. 148, *antes citada*, es una legislación de carácter social para el beneficio y mejoramiento de los empleados, la cual

<sup>6</sup> Reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para Administrar la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969m según enmendada, conocida como Ley del Bono de Navidad en la Empresa Privada, Tercera Revisión (2010),

<sup>7</sup> Véase el Artículo V del Reglamento 7904.

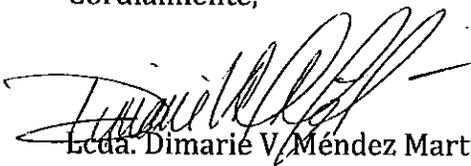
fue promulgada a tenor con el poder de estado (también conocido como *police power* en el idioma inglés)<sup>8</sup>. A estos efectos y, cónsono a las reglas de hermenéutica en la interpretación de los estatutos laborales en Puerto Rico, esta legislación de carácter especial, se debe interpretar de la forma más favorable al obrero. Destacamos que nuestro Más Alto Foro Judicial ha expresado lo siguiente: "Su interpretación liberal, a favor de aquellos a quienes las mismas intentan proteger, es imperativa"<sup>9</sup>.

A tenor con lo anterior, entendemos que una vez un patrono es eximido del pago total o parcial del bono de Navidad la exención aplicará a todos los empleados por igual. Asimismo, destacamos además que el Artículo 7 de la Ley Núm. 148, *antes citada*, introdujo por vía de una excepción, el que un patrono se pueda acoger a una exención total o parcial del pago de dicho bono, en tiempos económicamente difíciles para su negocio y cuando éste no hubiere obtenido ganancias o cuando éstas resultan insuficientes. Esta enmienda tuvo como propósito equiparar los intereses de los patronos y de los empleados al brindar una exención a aquel negocio que por encontrarse en una situación económicamente difícil, no está en posición de cumplir con su obligación del pago de dicho Bono de Navidad.

Reiteramos el citado articulado el cual dispone que el patrono que haya cumplido con los requisitos en cuanto a término y forma para ser exonerado de la paga total o parcial del bono, no pague el mismo, aduciendo no haber obtenido ganancias en su negocio, industria o empresa o que las mismas fueron insuficientes para cubrir la totalidad del bono sin exceder el límite de quince por ciento (15%) fijado en el estatuto, se somete a que el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos realice una **intervención para la comprobación de las cuentas de dicho patrono**, si a juicio del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, el estado de situación sometido por el patrono no acredita de manera fehaciente la situación económica que reclama o cuando se radique una querrela por el obrero.<sup>10</sup>

Esperamos la información suministrada sea de su utilidad.

Cordialmente,

  
Lcda. Dimarié V. Méndez Martinó  
Procuradora del Trabajo

<sup>8</sup> Véase *Keystone Collection Service, Inc. v. Recio*, 389 F. Supp. 164, (D.C. Puerto Rico, 1975).

<sup>9</sup> Véase *Sánchez v. Sylvania Lighting Co.*, 167 D.P.R. 247 (2006), citando *Rosario Toledo v. Distribuidora Kikuet*, 151 D.P.R. 634, 644.

<sup>10</sup> Artículo 7, de la Ley Núm. 148, antes citada.