



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE
P U E R T O R I C O

Departamento del Trabajo
y Recursos Humanos

25 de noviembre de 2013

erina

CONSULTA NUM. 15774

Acuso recibo de su consulta con fecha del 5 de noviembre de 2013. En la misma usted nos presenta la siguiente situación:

"En el ejercicio de nuestra profesión a menudo nos encontramos con la tarea de interpretar las disposiciones de la legislación laboral vigente. Tal es el caso de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969 enm. Entendemos que la Ley Núm. 148, supra, fue decretada por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico con el fin de establecer el pago de un bono a ciertos empleados de la empresa privada y proveer la forma y término de pago.

Nuestra consulta es en cuanto a la penalidad y la aplicación de pagos realizados por patrono conforme a lo que establece el: Artículo 2. - Término para el pago; penalidad: "El pago del bono que por este capítulo se establece se efectuará no antes del día 1ro ni después del 15 de cada mes de diciembre excepto en aquellos casos en que el patrono y sus trabajadores o empleados de mutuo acuerdo convengan en otra fecha. Si el pago del bono que por este capítulo se establece no se efectúa en la forma y dentro del término ya indicado, o en la fecha en que convengan el patrono y sus trabajadores o empleados, el patrono vendrá obligado a pagar, en adición a dicho 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 tardare más de seis (6) meses en efectuar el pago el patrono vendrá obligado a pagar otra suma igual a dicho bono, como compensación adicional."

La situación usual es que patrono no pague el bono en su totalidad, por lo tanto no se efectúa en la forma y ni dentro del término indicado por ley, entonces se le aplica la



OFICINA PROCURADORA DEL TRABAJO


Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

Avenida Muñoz Rivera #505, Piso 14 Edificio Prudencio Rivera
Martínez, Hato Rey, Puerto Rico 00918 P.O. Box 195540, San Juan,
Puerto Rico 00919-5540 / Tel. (787) 281-5672 Fax, (787)

penalidad correspondiente al monto total del bono adeudado en el momento reclamado. Pero ¿cómo interpretamos la Ley Núm. 148, supra, cuando patrono cumple con solo una de las condiciones que establece la ley?

Situación A:

Patrono debía pagar \$600.00 el 15 de diciembre de 2012 y pagó \$400.00 el día correspondiente, por lo tanto, no se efectuó en la forma pero sí dentro del término indicado por ley. ¿A qué cantidad se le aplica la penalidad, al monto total del bono o a la cantidad que patrono no pagó?

Situación B:

Patrono debía pagar \$600.00 el 15 de diciembre de 2012 y los pagó el 1 de enero de 2013, por lo tanto, se efectuó en la forma pero no dentro del término indicado. ¿Se le aplica la penalidad correspondiente a la fecha del pago y posteriormente se le acredita lo pagado a la totalidad? ¿La penalidad resulta en la vigente al momento del pago del bono, es decir al 1 de enero de 2013 o continúa aplicándose hasta extinguir la deuda?

Sometemos ante su consideración nuestra consulta a los fines de aclarar el particular. Certificamos que el asunto objeto de nuestra consulta no se encuentra bajo la consideración de ningún tribunal de justicia, foro administrativo con jurisdicción primaria, ni ante el propio Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

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.

En relación a su consulta, destacamos que la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, conocida como *Ley de Bono de Navidad de Puerto Rico* 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 2 de la Ley Núm. 148, antes citada, dispone que el pago del bono se efectuará de la siguiente manera:

El pago del bono que por este capítulo se establece se efectuará no antes del día primero ni después del 15 de cada mes de diciembre excepto en aquellos casos en que el patrono y sus trabajadores o empleados de mutuo acuerdo convengan otra fecha. Si el pago del bono que por este capítulo se establece

no se efectúe en la forma y dentro del término ya indicado, o en la fecha que convengan el patrono y sus trabajadores o empleados, el patrono vendrá obligado a pagar, en adición a dicho 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 meses de su incumplimiento. Si tardare más de seis meses en efectuar el pago el patrono vendrá obligado a pagar otra suma igual a dicho bono, como compensación adicional (énfasis nuestro).¹

La *Ley del Bono de Navidad de Puerto Rico*, contiene una disposición que exime a los patronos 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 empresa o cuando éstas resultan insuficientes para cubrir la totalidad del bono, sin exceder el límite de 15% de las ganancias netas anuales.² Para ampararse en el referido precepto, éstos deberán 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.³

Si el patrono no somete el referido informe financiero dentro del término y forma ya indicadas, vendrá obligado a pagar el bono en su totalidad aun cuando no haya obtenido ganancias en el negocio o éstas resulten insuficientes para cubrir, a base de su 15%, la totalidad del bono.⁴ Además, la Ley Núm. 148, antes citada, establece que:

Quando el patrono que haya cumplido con los requisitos en cuanto a término y forma señalados en los párrafos anteriores no pague, en su totalidad o en parte, el bono establecido en este Capítulo, aduciendo no haber obtenido ganancias en su negocio, industria, comercio o empresa o que éstas son insuficientes para cubrir la totalidad del bono sin exceder el límite de quince por ciento (15%) fijado en la Sec. 501 de este Título, 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 del negocio, industria, comercio o empresa, o cuando se radique una querrela por el obrero.⁵

La jurisprudencia ha señalado que la *Ley del Bono de Navidad de Puerto Rico* encaja perfectamente dentro del grupo de leyes dictadas con el propósito de mejora social, y no es

¹ Artículo 2, *Término para el pago; penalidad*, Ley Núm. 148, antes citada (29 L.P.R.A. sec. 502).

² Artículo 1, *Obligación de Pagarlo*, Ley Núm. 148, antes citada (29 L.P.R.A. sec. 501)

³ Artículo 7, *Reglas, Reglamentos y otros Poderes*, Ley Núm. 148, antes citada (29 L.P.R.A. sec. 507)

⁴ *Id.*

⁵ *Id.*

inconstitucional porque prive a alguien de su propiedad sin un debido proceso de ley, toda vez que responde a los usos y costumbres establecidos y en opinión de la legislatura, es necesaria para el bien estar del Estado Libre Asociado.⁶ La bonificación concedida por ésta representa una ayuda económica necesaria para el trabajador durante la temporada navideña, permitiéndole obviar la necesidad de contraer deudas adicionales, a la par que constituye un estímulo para la economía local, ya que gran parte del dinero que recibe cada trabajador como bono es reinvertido en ésta.⁷

Es importante señalar que, la legislación laboral puertorriqueña está orientada a promover la justicia social de la clase trabajadora, garantizando la mayor protección de sus derechos laborales.⁸ En esencia ésta es remedial o reparadora, por lo cual su interpretación judicial debe ser liberal y amplia para que para que se puedan alcanzar los objetivos que la originaron.⁹ La jurisprudencia del Tribunal Supremo de Puerto Rico ha resuelto que, al momento de analizar la legislación protectora del trabajo cualquier duda deberá resolverse a favor del empleado.¹⁰

Por su parte, el Reglamento Núm. 7904, *Reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para Administrar la Ley núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, conocida como Ley del Bono de Navidad en la Empresa Privada*, tercera revisión (2010) hace eco al contenido del Artículo 2 del referido estatuto. Esta normativa dispone que:

Si el pago del bono no se efectuara en la forma aquí dispuesta dentro del término establecido por la ley, o en la fecha en que haya convenido el patrono y sus trabajadores o empleados, éste vendrá obligado a pagar, en adición al bono, una suma igual a la mitad del bono por concepto de incumplimiento. Si tardara más de seis meses en efectuarse el pago, el patrono vendrá obligado a pagar otra suma igual a dicho bono como compensación adicional.¹¹

Además, el Artículo V del referido reglamento le impone una serie de obligaciones al patrono, entre las cuales se destacan las siguientes:

Prepara antes del 30 de noviembre de cada año un estado de situación y de ganancias y pérdidas de sus operaciones de Puerto Rico durante el periodo de doce meses comprendido entre el 1ro de octubre del año anterior y el 30 de septiembre del año corriente en los casos a que se refiere el inciso 5 de este artículo.

Pagar el bono no antes del 1ro., ni después del 15 de cada mes de diciembre, excepto en aquellos casos en que por convenio se haya acordado otra fecha, o

⁶ *Keystone Collection Services vs. Recio*, 389 F.Supp 164(1975).

⁷ Véase Exposición de Motivos de la Ley Núm. 124 de 29 de septiembre de 2005.

⁸ *Adventist Health v. Mercado*, 2007 TSPR 100.

⁹ *Arce Buceta v. Motorola Elec trónica de PR, inc.*, 2008 TSPR 59.

¹⁰ *Id.*

¹¹ Artículo VIII, *Penalidades*, Reglamento 7904.

DM.

a falta de éste, el patrono y sus empleados de mutuo acuerdo, individualmente y por escrito, hayan convenido otra fecha. Siempre y cuando sea antes del 31 de diciembre del año en curso.

Notificar al Secretario no más tarde el 30 de noviembre de cada año cuando, por motivos de haber operado la empresa con pérdida, no pagará en su totalidad o parte del bono a sus empleados o cuando la cantidad a pagarse a cada empleado no alcanza el 3% del total de salario hasta un máximo de diez mil.¹²

La Ley Núm. 148, antes citada, es clara en cuanto a que la obligación de pagar el bono debe ser efectuada en la forma y dentro del término dispuesto por ésta. Por lo que entendemos en relación a su primera interrogante planteada, en la cual el patrono estaba obligado a pagar \$600 dólares al 15 de diciembre y pagó solamente \$400, la penalidad deberá ser aplicada al monto total del bono. Esto debido a que en esta instancia el bono no se pagó en la forma dispuesta en el estatuto. Si el patrono efectuara el pago dentro de los primeros seis meses, estará obligado a pagar además de los \$200 dólares restantes necesarios para completar el importe del bono, una penalidad de \$300 dólares, lo que sumaría a un total de \$500 dólares. En caso de que éste cumpliera con su obligación luego de finalizar el término de seis meses, tendrá que pagar una penalidad de \$600 dólares, más los \$200 dólares restantes necesarios para completar el importe del bono, lo que equivale a un total de \$800 dólares.

En cuanto a la segunda interrogante en la cual el patrono paga la totalidad del bono fuera del término establecido en el estatuto, somos de la opinión de que se le aplicará la penalidad correspondiente a la fecha en que se efectuó el pago. Como en la situación planteada el pago se efectuó dentro de los primeros seis meses el patrono tendrá la obligación de pagar una penalidad de \$300 dólares, por lo que el patrono deberá pagar un total de \$900 dólares.

Debemos señalar que la Ley Núm. 148, antes citada, le ofrece al patrono que está en una situación económica precaria, opciones para que pueda cumplir con la obligación de pagarles el bono a sus empleados. Ésta permite que el patrono y los trabajadores puedan llegar a un acuerdo para pagar el bono en otra fecha. Además, provee que los patronos puedan acogerse a una disposición que los exime de pagar en su totalidad o en parte el bono cuando no ha obtenido ganancias en su negocio, industria, comercio o empresa cuando estas resultan insuficientes para cubrir la totalidad del bono, sin exceder el límite del 15% de las ganancias netas anuales.

Por lo que nos reiteramos en que, en exceptuando aquellos casos en los cuales el patrono llegue a un acuerdo con sus empleados o solicite la exoneración, éste estará obligado a

¹² Incisos (1),(3)y (5) del Artículo V, *Obligaciones del Patrono*, Reglamento 7904.

DA.

efectuar el pago del bono de navidad en la forma y dentro del término señalado en la Ley Núm. 148, antes citada.

Esperamos que la información provista le sea de utilidad.

Cordialmente,



Leda. Dimarie V. Méndez Martínó
Procuradora del Trabajo

DVMM/RSG/