



GOBIERNO DE PUERTO RICO
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

Hon. Carlos J. Saavedra Gutiérrez
Secretario

16 de noviembre de 2018

CONSULTA NÚMERO: 15835
ASUNTO: CANTIDAD DE EMPLEADOS PARA EL CÓMPUTO DEL BONO

Nos referimos a su consulta en relación al cálculo de la cantidad de empleados para determinar la cuantía de bono que le corresponde a aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos establecidos por la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, conocida como "*Ley del Bono de Navidad en la Empresa Privada*" (en adelante, Ley 148-1969), y el Reglamento del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos Núm. 9003 de 18 de septiembre de 2017, "*Reglamento 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'*" (en adelante, Reglamento). Su consulta específica es la siguiente:

En una empresa que tiene 14 empleados bajo la ley anterior a estos les corresponden el 3% del bono de navidad hasta \$10,000 siempre que cumplan con las 700 horas. Hasta aquí estoy claro. Mi pregunta es que pasa si la empresa recluta 3 empleados bajo la nueva ley y que cumplan con el requisito del bono. ¿Cómo determino la cantidad de empleados cualificados para el bono del 2018? ¿Cuánto le corresponderían de bono a los 14 empleados (el 3% o 6%?) y cuánto le correspondería a los nuevos empleados?

Una empresa con 15 empleados y durante el año reclutó **por una semana** a un empleado pero **éste renuncia**. Este empleado que sólo trabajó por una semana, ¿afectará el cómputo para pagar a los demás empleados para pagar el bono al 6%? (énfasis en el original)

OFICINA DE LA PROCURADORA DEL TRABAJO



El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos ha delegado en la Oficina de la Procuradora del Trabajo la facultad de establecer la política pública del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) en cuanto a la interpretación de la legislación protectora del trabajo que administra. Conforme dispone el Artículo II de la Carta Circular Núm. 2013-001 del DTRH, esta Oficina tiene entre sus funciones la de emitir opiniones legales a fin de orientar al público en general. Es bajo esta facultad que emitimos la presente consulta.

La Ley 148-1969 establece que los patronos tienen que pagar un bono entre el 15 de noviembre y el 15 de diciembre de cada año (periodo de cobertura) a los empleados que tengan derecho al mismo. El importe del bono para aquellos empleados que cumplan con las horas de trabajo que establece el Artículo 1 de la Ley 148-1969, se divide como sigue:

- Un patrono que emplee dieciséis (16) empleados o más dentro del periodo de cobertura, concederá un bono equivalente al seis por ciento (6%) del total del salario devengado por el empleado o trabajador dentro del periodo de cobertura, computado hasta un salario máximo de diez mil dólares (\$10,000).
- Un patrono que emplee quince (15) empleados o menos dentro del periodo de cobertura, concederá un bono equivalente al tres por ciento (3%) del total del salario devengado por el empleado o trabajador dentro del periodo de cobertura, computado hasta un salario máximo de diez mil dólares (\$10,000).
- Para los empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de la Ley 4-2017, "*Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*", todo patrono que emplee veintiún (21) empleados o más **durante más de veintiséis (26) semanas dentro del periodo de cobertura**, vendrá obligado a conceder a cada empleado un bono equivalente al dos por ciento (2%) del total del salario devengado, hasta un bono máximo de seiscientos dólares (\$600).
- Para los empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de la Ley 4-2017, "*Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*", todo patrono emplee veinte (20) empleados o menos **durante más de veintiséis (26) semanas dentro del periodo de cobertura**, vendrá obligado a conceder a cada empleado un dos por ciento (2%) del total del salario devengado, hasta un bono máximo de trescientos dólares (\$300).

Véase, Artículo VI del Reglamento.

Para contestar su primera y segunda interrogante, debe evaluar el universo de trabajadores dentro del periodo de cobertura. Este es un análisis sobre el tamaño de la empresa para el cual no es relevante la fecha de contratación de los empleados. Por lo tanto, para efectos de su primer ejemplo, el patrono que emplee catorce (14) trabajadores contratados previo a la "*Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*" y tres (3) trabajadores contratados a partir de la "*Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*", tiene un total de diecisiete (17) empleados. De esa forma, los empleados de este grupo contratados previo a la "*Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*", tienen derecho a recibir el seis por ciento (6%) del

total del salario devengado dentro del periodo de cobertura, computado hasta un salario máximo de diez mil dólares (\$10,000); y los empleados de este grupo contratados a partir de la "*Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*", tienen derecho a recibir un dos por ciento (2%) del total del salario devengado, hasta un bono máximo de trescientos dólares (\$300).¹

En cuanto a su tercera interrogante, previamente había sido la interpretación de esta Oficina que, para efectos de la Ley 148-1969, se entenderá que una empresa tiene más de quince (15) empleados cuando:

- a) Trabajen dieciséis (16) empleados o más durante al menos siete (7) meses en el periodo de cobertura; o
- b) Al momento de pagar el bono, dieciséis (16) empleados o más cualifiquen para recibirlo.

Véanse, Consultas de la Oficina del Procurador del Trabajo Núm. 15499A, 15484, 15500 y 15679.

Sin embargo, las enmiendas incorporadas a la Ley 148-1969 por la "*Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*", establecen que, a los fines de establecer el bono de empleados contratados a partir de su vigencia, se considerará únicamente la cantidad de empleados que laboraron **durante más de veintiséis (26) semanas dentro del periodo de cobertura.**

Un estudio y análisis de la pieza legislativa nos convence que no es razonable requerir a un patrono la utilización de dos (2) esquemas paralelos a la hora de considerar cuántos empleados tiene para efectos del cómputo que establece el Artículo 1 de la Ley 148-1969. Ello contraviene el esquema de flexibilidad laboral y reducción de costos para hacer negocios en Puerto Rico que permea en la Ley 4-2017. En ese sentido, consideramos que cuando coincidan empleados contratados tanto antes como a partir de la vigencia de la "*Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*", o cuando se trate únicamente de empleados contratados a partir de su vigencia, el patrono deberá evaluar la cantidad total de empleados que trabajaron durante más de veintiséis (26) semanas dentro del periodo de cobertura, para fines de determinar el porcentaje correspondiente del salario que deberá pagar como bono.

Por consiguiente, en el segundo ejemplo discutido en su consulta, el empleado que laboró solamente una semana no afectará el cómputo para determinar el por ciento que le corresponde al resto de los empleados. Así pues, se trata de una empresa de quince (15) empleados.

¹ El Artículo 1 de la Ley 148-1969 establece que: "[p]ara empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de esta 'Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral', el bono requerido será cincuenta por ciento (50%) de lo aquí dispuesto durante el primer año de su empleo".

Esta contestación se basa única y exclusivamente en los datos que presentó en su consulta. Por lo tanto, cualquier omisión o variación en los detalles podría modificar nuestra respuesta.

Cordialmente,

A handwritten signature in black ink, reading "Naihomy Álamo". The signature is fluid and cursive, with the first name being the most prominent.

Naihomy Álamo Rivera
Procuradora del Trabajo