



24 de octubre de 2025

VIA CORREO ELECTRÓNICO: mdeleoncpa@hotmail.com

CONSULTA NÚM. 15, 840

Estimada señora Mercedita De León:

Nos referimos a su consulta en la cual nos solicitó que aclaremos si los empleados de un patrono que está incorporado en Puerto Rico, pero residen en y las funciones de sus puestos se ejercen exclusivamente en Haití, tienen derecho a recibir el Bono de Navidad.

Al respecto, la Secretaria del Trabajo y Recursos Humanos ha delegado en la Oficina de la Procuradora del Trabajo (en adelante, OPT) la facultad de establecer la política pública del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante, DTRH) en cuanto a la interpretación de la legislación protectora del trabajo que esta 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.

Destacamos que 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. Es importante subrayar que esta consulta no incluía ninguna hoja de deberes o descripción de puesto para el análisis de estas. 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.

Comenzamos nuestro análisis señalando que la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, *Ley del Bono de Navidad para Trabajadores y Empleados de la Empresa Privada*, establece el pago de un bono a ciertos empleados de la empresa privada y proveer la forma y término para pagarlo. Esta legislación busca hacer un balance entre los distintos sectores de nuestra economía. Por un lado, hace justicia a los trabajadores fortaleciendo su capacidad económica en los momentos que más lo necesita: en la época navideña; hace justicia a los pequeños comerciantes pues tienen que pagar una cantidad menor a la de las grandes

empresas.¹ Además, promueve el desarrollo macroeconómico de la económica puertorriqueña.²

A esos efectos, el Artículo 1 de la Ley Núm. 148, *antes citada*, dispone lo siguiente:

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 6% del total del salario máximo de diez mil dólares (\$10,000) 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 3% del total del salario máximo de diez mil dólares (\$10,000).³

Es importante señalar que la mencionada disposición hace una distinción entre aquellos empleados contratados a partir del 26 de enero de 2017, fecha de vigencia de la Ley Núm. 4-2017, *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*. A este grupo de empleados les aplica los siguientes parámetros:

Para empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, todo patrono que emplee más de veinte (20) empleados durante más de veintiséis (26) semanas 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 por lo menos mil trescientos cincuenta (1,350) horas o más dentro de dicho periodo, un bono equivalente al dos por ciento (2%) del total del salario devengado hasta la cantidad de seiscientos dólares (\$600.00).⁴

Además, el Artículo 1 de la Ley Núm. 148, *antes citada*, establece la siguiente variable:

En los casos en que un patrono emplee veinte (20) empleados o menos durante más de veintiséis (26) semanas 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 por lo menos mil trescientas cincuenta (1,350) horas o más dentro de dicho periodo, un bono equivalente al dos por ciento

¹ Véase Consulta Núm. 15, 484, Oficina del Procurador del Trabajo.

² *Id.*

³ 29 L.P.R.A. § 501.

⁴ *Id.*

(2%) del total del salario devengado hasta un máximo de trescientos dólares (\$300.00).⁵

Por su parte, el Artículo 4 de la Ley Núm. 148, antes citada, define el concepto patrono como: "*toda persona natural o jurídica de cualquier índole que, con ánimo de lucro o sin él, emplee o permita trabajar obreros, trabajadores o empleados mediante cualquier clase de compensación*"⁶. Por otro lado, el Artículo 5 de la Ley Núm. 148, antes citada, excluye de su alcance a las personas empleadas en: (1) actividades agrícolas, (2) en el servicio doméstico o en residencia de familia, (3) en instituciones de fines caritativos y (4) los funcionarios y empleados del Gobierno de Puerto Rico, sus corporaciones públicas y municipalidades.⁷

No podemos pasar por alto que, en virtud de la Ley Núm. 4, antes citada, se establecieron normas aplicables al contrato de empleo. El Artículo 1.2 de la Ley Núm. 4, antes citada, dispone que los empleados contratados con anterioridad a la vigencia de ésta continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente. Por su parte, el Artículo 2.1 de esta Ley, define el contrato de empleo como: "un contrato mediante el cual una persona jurídica o natural, llamado "patrono," contrata a una persona natural, llamado "empleado" para que éste preste servicios de naturaleza voluntaria para el beneficio del patrono o una tercera persona, a cambio de recibir compensación por los servicios prestados, cuando los servicios son prestados por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y bajo la dirección directa del patrono."⁸

Finalmente, el Artículo 2.17 de la Ley Núm. 4, antes citada, aclara que un empleado de otra jurisdicción que es asignado a trabajar en Puerto Rico para beneficio de otro patrono, pero mantiene su relación de empleo con el patrono ubicado en la otra jurisdicción y el desempeño de sus funciones en Puerto Rico no exceda de tres (3) años consecutivos, los derechos y obligaciones contractuales y legales se interpretarán conforme a lo acordado en el contrato de empleo; de las partes no haber seleccionado contractualmente el derecho aplicable, estará sujeto a las normas de Puerto Rico.⁹

Es importante señalar que esta oficina tuvo ante su consideración una consulta en la cual un patrono solicitó aclarar si la Ley Núm. 148, antes citada, aplicaba a todos los empleados de la empresa en Puerto Rico o, si incluía a todos los empleados a nivel operativo, aunque sus operaciones sean fuera de Puerto Rico. En aquella ocasión se emitió la Consulta Número 15500, en la cual se expresó que los empleados deben estar sujetos a la jurisdicción de Puerto Rico para que la Núm. 148, antes citada, les aplique.¹⁰ Asimismo, debemos señalar que la Sección 3 de la Constitución de Puerto Rico, establece que la autoridad política del Estado Libre Asociado de Puerto Rico se extenderá a la Isla de Puerto Rico y a las islas adyacentes

⁵ *Id*

⁶ 29 L.P.R.A. § 504.

⁷ 29 L.P.R.A. § 505.

⁸ 29 L.P.R.A. § 122.

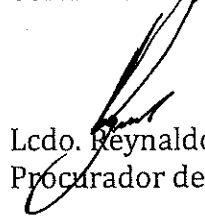
⁹ 29 L.P.R.A. § 122.

¹⁰ Adjunto se acompaña copia de la Consulta Número 15500 para su referencia.

dentro de su jurisdicción. A base de lo previamente esbozado, la autoridad legislativa, ejecutiva y judicial que se establece en la Constitución se ejerce en la jurisdicción de Puerto Rico. Por tanto, aquellos empleados que residen y ejercen las funciones de sus puestos se exclusivamente fuera de Puerto Rico, no tienen derecho a recibir el Bono de Navidad.

Esperamos que la información provista le resulte útil.

Cordialmente,



Lcdo. Reynaldo Santiago González
Procurador del Trabajo

/YDG