



24 de octubre de 2022

**OPINIÓN DEL SECRETARIO NÚM. 2022-04**

**A:** PATRONOS DEL SECTOR PRIVADO, EMPLEADOS Y PÚBLICO EN GENERAL

**ASUNTO:** CANTIDAD DE HORAS REQUERIDAS PARA EL PAGO DEL BONO ANUAL DEL AÑO 2022

**I. INTRODUCCIÓN**

El 20 de junio de 2022, el Gobernador de Puerto Rico, Hon. Pedro R. Pierluisi, aprobó la Ley Núm. 41-2022 para enmendar múltiples leyes laborales. Entre las leyes enmendadas se encuentra la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, conocida como “Ley de Bono Anual de la Empresa Privada” (Ley Núm. 148-1969). La Ley Núm. 148-1969 establece el pago de un bono anual —denominado comúnmente como “bono de Navidad”— que debe ser pagado entre noviembre y diciembre de cada año.

Es sabido que la Ley Núm. 4-2017, “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral” (Ley Núm. 4-2017 o “Reforma Laboral”), estableció que los empleados contratados a partir del 26 de enero de 2017 se le requerirían mil trecientas cincuenta (1,350) horas o más de trabajo para cualificar para este bono. En cambio, los empleados contratados previo a esa fecha continuarían siendo acreedores de un bono anual cuando acumularan setecientas (700) horas o más de trabajo durante el periodo de cobertura.

Por su parte, la Ley Núm. 41-2022 modificó el número de horas requeridas para que un empleado sea acreedor del bono anual. Esta ley estableció que los patronos que sean microempresas, pequeños y medianos comerciantes (en conjunto “PyMEs”), conforme a la Ley Núm. 62-2014, vendrán obligados al pago del bono anual cuando el empleado cumpla con al menos novecientas (900) horas de trabajo y los empleados de los demás patronos deberán cumplir con setecientas (700) horas o más de trabajo. Es decir, se restableció de cierto modo el estado de derecho previo a la Reforma Laboral y se añadió un requisito de horas trabajadas mayor para empleados que trabajen en PyMEs.<sup>1</sup> Sin duda, los cambios en la

<sup>1</sup> Los empleados que trabajan en muelles, y hayan sido contratados antes de la Ley Núm. 4-2017, se mantienen en un mínimo de cien (100) horas de trabajo para cualificar para el bono anual bajo la Ley Núm. 148-1969.



legislación laboral han provocado dudas respecto a cuántas horas de trabajo son requeridas para el pago del bono anual del presente año.

A fin de proteger los derechos de los empleados y orientar a los patronos del sector privado, esta Opinión del Secretario indica el número de horas requeridas para que un empleado sea acreedor del bono anual establecido en la Ley Núm. 148-1969, para el año 2022 y años posteriores, conforme a las enmiendas introducidas por la Ley Núm. 41-2022. Esta Opinión es emitida al amparo de la autoridad conferida al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de estudiar la legislación protectora del trabajo vigente y velar el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo.<sup>2</sup>

## II. DERECHO AL BONO ANUAL ESTABLECIDO EN LA LEY NÚM. 148-1969

En primer lugar, es necesario aclarar que la Ley Núm. 41-2022 está en vigor para todos los patronos privados en Puerto Rico. La fecha de vigencia para los patronos que no sean PyMEs fue el 20 de julio de 2022.<sup>3</sup> En cuanto a los patronos privados que son PyMEs, la fecha de vigencia fue el 18 de septiembre de 2022.<sup>4</sup> En términos simples la distinción entre estos patronos es la generación de más de diez millones de dólares (\$10,000,000) en ingresos brutos anuales o contar con más de cincuenta empleados.<sup>5</sup> Si bien es cierto que la Junta de Supervisión y Administración Financiera para Puerto Rico impugnó la Ley Núm. 41-2022 ante el Tribunal Federal, a la fecha de esta Opinión el pleito continua y el foro judicial no ha emitido un remedio interdictal que paralice las disposiciones de dicha ley. Por tal razón, resulta incorrecto comunicar que la Ley Núm. 41-2022 no está en vigor.

Aclarado lo anterior, pasamos a examinar la disposición legal que obliga al pago de un bono anual. La Ley Núm. 148-1969 establece que los patronos tienen que conceder un bono cuyo pago se efectúa normalmente entre el 15 de noviembre y el 15 de diciembre de cada año a los empleados que tengan derecho a este beneficio.<sup>6</sup> Este beneficio requiere que el empleado cumpla con una cantidad de horas de trabajo dentro de un periodo de doce (12) meses. En lo pertinente, la Ley Núm. 148-1969 establece lo siguiente:

Todo patrono que emplee uno o más trabajadores o empleados(as) 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 o empleada **que haya trabajado setecientos (700) horas o más o cien (100) horas o más cuando se trate de trabajadores(as) 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(la) empleado(a) o trabajador(a) dentro de dicho lapso de

<sup>2</sup> Véase Sección 3(a) de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, "Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos", 3 LPRA § 306.

<sup>3</sup> Véase Sección 29 de la Ley Núm. 41-2022.

<sup>4</sup> *Íd.*

<sup>5</sup> Véase incisos (4), (5) y (6) del Artículo 2 de la Ley 62-2014, según enmendada, "Ley de Apoyo a la Microempresa, al Pequeño y Mediano Comerciante". Para más detalles referirse a la Opinión del Secretario Núm. 2022-02 de 19 de julio de 2022.

<sup>6</sup> 29 LPRA § 502.

GMB



tiempo. Se dispone que todo patrono que emplee doce (12) empleados(as) o menos durante más de veintiséis (26) semanas dentro del periodo de doce (12) meses comprendidos desde el 1ro. de octubre de cualquier año hasta el 30 de septiembre del año natural subsiguiente concederá un bono equivalente al 3% del total del salario máximo de diez mil dólares (\$10,000).

Para empleados(as) contratados(as) a partir de la fecha de vigencia de la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, todo patrono que emplee más de veinte (20) empleados(as) 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(a) **que haya trabajado por lo menos setecientas (700) horas o más dentro de dicho periodo**, un bono equivalente al tres por ciento (3%) del total del salario devengado hasta la cantidad de seiscientos dólares (\$600.00). En los casos en que un patrono emplee veinte (20) empleados(as) 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(a) **que haya trabajado por lo menos setecientas (700) horas o más dentro de dicho periodo**, un bono equivalente al tres por ciento (3%) del total del salario devengado hasta un máximo de trescientos dólares (\$300.00).

No obstante, aquellos patronos que se consideren microempresas o pequeños y medianos comerciantes, según se definen estos términos en los incisos (4), (5) y (6) del Artículo 2 de la Ley 62-2014, según enmendada, **vendrá obligado a conceder el beneficio establecido en el párrafo anterior a cada empleado o empleada que haya trabajado novecientas (900) horas o más dentro del período arriba indicado.**<sup>7</sup>

Nótese que la Ley Núm. 148-1969 establece que las horas trabajadas a considerarse serán aquellas comprendidas entre el 1 de octubre al 30 de septiembre del año subsiguiente. Conforme al *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”*,<sup>8</sup> tal ciclo se denomina como “periodo de cobertura”. Este periodo no coincide con el año natural, ni puede ser alterado por el patrono. Asimismo, el periodo de cobertura no se interrumpe ni altera por la renuncia o despido del empleado. De hecho, el Artículo 2 de la Ley Núm. 148-1969 establece que el empleado solo tendrá derecho a reclamar cuando el patrono no pague el bono anual en o antes de la fecha límite (15 de diciembre de cada año).

Por otro lado, la Reforma Laboral dispuso que el cambio de las horas de trabajo requeridas para tener derecho al pago del bono anual sería aplicable a los empleados contratados a

<sup>7</sup> (Énfasis suplido). 29 LPRA § 501.

<sup>8</sup> *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”*, Reglamento Núm. 9003, 18 de septiembre de 2017, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, pág 3.

OMB

partir de su aprobación el 26 de enero de 2017. Recordemos que dicha ley estableció una distinción entre los empleados contratados previo y a partir de la Ley Núm. 4-2017, para así no afectar los beneficios de los empleados contratados con anterioridad a los cambios en la legislación laboral.<sup>9</sup> En esa dirección, la intención legislativa de la Ley Núm. 41-2022 fue restaurar el estado de derecho —con ciertas modificaciones— para el beneficio de los empleados contratados a partir del 26 de enero de 2017, ya que la Reforma Laboral no afectó sustancialmente a las personas empleadas previamente.

La Ley Núm. 41-2022 tuvo efecto prospectivo conforme a la fecha de vigencia aplicable a cada patrono, según explicamos en la Opinión del Secretario Núm. 2022-01. Sin embargo, para entender el alcance del efecto prospectivo de la ley es necesario adentrarse a cada estatuto y determinar cuándo surge la obligación del patrono o el derecho del empleado. Para un análisis sobre el efecto prospectivo de la Ley Núm. 41-2022 y el principio de la irretroactividad de las leyes, refiérase a la Opinión del Secretario Núm. 2022-01, el cual se incorpora y se hace formar parte de la presente Opinión.

En el caso del bono anual, este nace como una obligación patronal el 1 de octubre de cada año pues el empleado tiene hasta el 30 de septiembre de cada año para cumplir con el requisito de horas trabajadas. En cambio, las licencias por enfermedad y para vacaciones surgen cada mes al cumplir con los requisitos establecidos en ley.<sup>10</sup> Sin duda, lo anterior marca una gran distinción para entender la naturaleza de cada una de estas obligaciones patronales. Ante lo cual, resulta incorrecto aseverar que los empleados contratados antes de la vigencia de la Ley Núm. 41-2022, que estuvieran sujetos al requisito de mil trescientas cincuenta (1,350) horas tras la aprobación de la Ley Núm. 4-2017, continúan bajo dicho mínimo de horas trabajadas para el bono del 2022 o años subsiguientes y los empleados contratados a partir de la vigencia de la Ley Núm. 41-2022 deberían acumular setecientas (700) o novecientas (900) horas de trabajo, según sea el caso, pues lo determinante es que la obligación de pagar el bono a todo aquel empleado que haya acumulado las horas correspondientes surge el 1 de octubre de cada año. Ya para el 1 de octubre de 2022, la Ley Núm. 41-2022 estaba vigente para todo tipo de patrono, por lo que es de aplicación los mínimos de horas trabajadas contemplados en sus enmiendas a la Ley Núm. 148-1969.

Conforme con lo anterior, el 15 de julio de 2022, el DTRH publicó el borrador de reglamento para incluir los cambios que la Ley Núm. 41-2022 introdujo en la Ley Núm. 148-1969.<sup>11</sup> El reglamento propuesto indica claramente que los empleados contratados a partir de la Ley Núm. 4-2017 tendrán derecho a recibir el bono si trabajaron para el mismo patrono setecientas (700) horas o más dentro del periodo de cobertura.<sup>12</sup> De igual modo, los

---

<sup>9</sup> Véase DTRH, *Guías para la interpretación de la legislación laboral de Puerto Rico*, 1era ed., 8 de mayo de 2019, pág. 12.

<sup>10</sup> Véase Artículo 4(a) de la Ley Núm. 180-1998, según enmendada, “Ley de Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”, 29 LPR § 250d.

<sup>11</sup> Véase *Borrador del Reglamento para Administrar el Bono Anual en el Sector Privado*, disponible en [https://www.trabajo.pr.gov/docs/Libreria\\_Laboral/Reglamentos/Borrador%20Reglamento%20para%20Administrar%20el%20Bono%20Anual%20en%20el%20Sector%20Privado%20\(2022\).pdf](https://www.trabajo.pr.gov/docs/Libreria_Laboral/Reglamentos/Borrador%20Reglamento%20para%20Administrar%20el%20Bono%20Anual%20en%20el%20Sector%20Privado%20(2022).pdf), pág. 4.

<sup>12</sup> El texto propuesto dispone lo siguiente:

GMB



empleados de PyMEs contratados luego de la Ley Núm. 4-2017 tendrán derecho al bono si trabajaron novecientas (900) horas o más dentro del periodo de cobertura. Según antes mencionado, esto aplica de igual forma para el bono a ser pagado durante este año 2022.

### III. CONCLUSIÓN

Tras un análisis de la Ley Núm. 148-1969, es forzoso concluir que la obligación del pago del bono anual nace el 1 de octubre de cada año, una vez culmina el periodo de cobertura que el empleado tiene disponible para acumular horas de trabajo para un patrono. Evidentemente, la obligación del presente año surgió el 1 de octubre de 2022 cuando la Ley Núm. 41-2022 ya estaba en vigor para todos los patronos en Puerto Rico. Así las cosas, los patronos están obligados al pago del bono anual tomando en consideración las horas requeridas por el estado de derecho actual: setecientas (700) o novecientas (900) horas de trabajo, según sea el caso.

A nuestro juicio es incorrecto que un patrono clasifique a sus empleados entre los contratados antes o a partir de la Ley Núm. 41-2022 para determinar las horas requeridas durante el pasado periodo de cobertura (1 de octubre de 2021 a 30 de septiembre de 2022) para el pago del bono de 2022 o para periodos de cobertura futuros. De igual modo, resulta erróneo que se considere la fecha de renuncia o despido durante el periodo de cobertura para hacer una distinción entre las horas de trabajo requeridas para el pago del bono anual. Esta conclusión aplica por igual a la fórmula para establecer la cuantía del bono anual, la cual fue alterada por la Ley Núm. 41-2022.

Por todo lo cual, concluimos que los patronos privados están obligados a pagar el bono anual del 2022 a todos aquellos empleados que hayan laborado setecientas (700) horas o más durante el pasado periodo de cobertura (1 de octubre de 2021 a 30 de septiembre de 2022). Lo anterior aplica por igual a los patronos privados que cumplan con los criterios para definirse como PyMEs, pero solo para los empleados contratados previo a la Reforma Laboral. En cambio, los patronos que sean definidos como PyMEs estarán obligados a pagar el bono anual a los empleados contratados a partir de la Reforma Laboral cuando acumulen novecientas (900) horas o más de trabajo durante el periodo de cobertura. Para propósitos

---

#### ARTÍCULO V - ELEGIBILIDAD

Como regla general, independientemente de su fecha de contratación y salvo lo que se dispone en los párrafos subsiguientes, los empleados tendrán derecho a recibir el bono que dispone la Ley Núm. 148, si trabajaron para el mismo patrono setecientas (700) horas o más dentro del periodo de cobertura.

Los trabajadores de muelles contratados con anterioridad a la fecha de vigencia de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral" tendrán derecho a recibir el bono que dispone la Ley Núm. 148, si trabajaron para el mismo patrono cien (100) horas o más dentro del periodo de cobertura.

Los empleados de PYMES, que hayan sido contratados a partir de la fecha de vigencia de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral", tendrán derecho a recibir el bono que dispone la Ley Núm. 148 si trabajaron para el mismo patrono novecientas (900) horas o más dentro del periodo de cobertura.

GMB

ilustrativos y facilitar como queda la obligación de pagar el bono anual tras las enmiendas introducidas por la Ley Núm. 41-2022, incluimos la siguiente tabla:

Fecha de contratación del empleado	Requisito de mínimo de horas trabajadas durante el periodo de cobertura	Cuantía mínima del bono anual
Antes del 26 de enero de 2017	700 horas o más para la mayoría de los patronos  100 horas en el caso de empleados que trabajan en muelles	6% del salario máximo de \$10,000  Si el patrono tiene 12 empleados o menos, 3% del salario máximo de \$10,000
26 de enero de 2017 en adelante  *Aplicable a partir del bono anual pagadero en el 2022 y años posteriores	700 horas o más para la mayoría de los patronos  900 horas o más en el caso de empleados que trabajan en PyMEs, según definidas por la Ley Núm. 62-2014	3% del del total del salario devengado hasta un tope de \$600  Si el patrono tiene 20 empleados o menos, 3% del salario hasta un tope de \$300

Esperamos que esta opinión brinde certeza a todos los patronos ante la proximidad del periodo de pago del bono anual para el 2022. Por otro lado, recordamos que el patrono que “no ha obtenido ganancias en su negocio, industria, comercio o empresa o cuando estas resultan insuficientes para cubrir la totalidad del bono, sin exceder el límite de quince por ciento (15%) de las ganancias netas anuales” podrá someterse al procedimiento de exención establecido en el Artículo 7 de la Ley Núm. 148-1969.<sup>13</sup> La Ley Núm. 41-2022 no alteró sustancialmente el procedimiento para la solicitud de exención, por lo que el proceso será similar al llevado a cabo durante los últimos años.<sup>14</sup>

Cordialmente,

Gabriel Maldonado-González  
Secretario

<sup>13</sup> 29 LPRA § 507.

<sup>14</sup> Refiérase a la *Guías para la interpretación de la legislación laboral de Puerto Rico*, 1era ed., 8 de mayo de 2019, publicada por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, págs. 101-107.