



# GUÍAS

PARA LA INTERPRETACIÓN  
DE LA LEGISLACIÓN LABORAL  
DE PUERTO RICO

PRIMERA EDICIÓN | 8 DE MAYO DE 2019



DEPARTAMENTO DEL  
**TRABAJO**  
Y RECURSOS HUMANOS  
GOBIERNO DE PUERTO RICO

## CAPÍTULO 7. LEY DEL BONO EN LA EMPRESA PRIVADA

**L**a Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, conocida como *Ley del Bono en la Empresa Privada* (Ley Núm. 148), establece la obligación de todo patrono del sector privado de pagar un bono anual a los empleados que tengan derecho al mismo.<sup>1</sup> De conformidad con las facultades de administración e investigación que le concede esta ley, el DTRH aprobó el Reglamento 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”* (Reglamento Núm. 9003), para que sea el único cuerpo de normas dirigido a implementar los derechos y obligaciones de la Ley Núm. 148.

El derecho a recibir este bono está sujeto a que el empleado cumpla con un requisito mínimo de horas de trabajo dentro del periodo de doce (12) meses comprendido desde el 1 de octubre de cualquier año hasta el 30 de septiembre del siguiente año natural (periodo de cobertura).<sup>2</sup> Los empleados contratados con anterioridad a la fecha de vigencia de la Ley 4-2017, no sufrieron cambios en cuanto a los requisitos y cuantía mínima del bono, por lo que tendrán derecho a recibirlo si trabajaron para el mismo patrono setecientas (700) horas o más dentro del periodo de cobertura, o cien (100) horas o más cuando se tratare de trabajadores de muelles.<sup>3</sup> No obstante, con el objetivo de promover que los patronos

---

<sup>1</sup> 29 LPRA §§ 501-507.

<sup>2</sup> Artículo 1 de la Ley Núm. 148, 29 LPRA § 501. El Artículo IV del Reglamento Núm. 9003 define "periodo de cobertura" como el "[p]eriodo de doce (12) meses comprendido desde el uno (1) de octubre de cualquier año y el treinta (30) de septiembre del año natural subsiguiente".

<sup>3</sup> Artículo 1 de la Ley Núm. 148, 29 LPRA § 501; Artículo V del Reglamento Núm. 9003.

concedan más horas de trabajo a los empleados que laboran a tiempo parcial, la Ley 4-2017 aumentó a mil trescientas cincuenta (1,350) las horas de trabajo necesarias dentro del periodo de cobertura para que un empleado contratado a partir de su vigencia tenga derecho estatutario a recibir el bono.<sup>4</sup> Nótese, que este nuevo requisito de horas no hizo distinción para los trabajadores de muelles contratados a partir de la vigencia de la Ley 4-2017, por lo que la cantidad de horas de trabajo aplicará de igual manera a estos.

Para todo empleado, las horas serán computadas tomando en consideración aquellas horas trabajadas para un mismo patrono, aunque sea en diferentes negocios, industrias u otras actividades de este.<sup>5</sup> Estas horas son únicamente aquellas que "son real y efectivamente trabajadas durante el periodo de cobertura", lo cual incluye horas regulares y horas extras.<sup>6</sup> Es decir, por lo general, para este cómputo no se incluirán las horas en las que el empleado estuvo disfrutando de la licencia para vacaciones, licencia por enfermedad, periodo por maternidad, o se encontraba reportado al Fondo del Seguro del Estado, el Seguro por Incapacidad No Ocupacional, o utilizando otra licencia a la que tenga derecho, a menos que exista alguna disposición legal que establezca lo contrario.<sup>7</sup>

El importe del bono para aquellos empleados que cumplan con las horas de trabajo necesarias para adquirir el derecho, según aplique, se divide como sigue:

- Para los empleados contratados antes de la fecha de vigencia de la Ley 4-2017, todo 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 dentro del periodo de cobertura, computado hasta un salario máximo de diez mil dólares (\$10,000).<sup>8</sup>

---

<sup>4</sup> *Id.*

<sup>5</sup> *Id.*

<sup>6</sup> Artículo IV(5) del Reglamento Núm. 9003.

<sup>7</sup> El disfrute de las licencias para vacaciones y por enfermedad se considera tiempo trabajado únicamente para la acumulación de las mismas. Artículo 6(a) de la Ley 180-1998; 29 LPRA 250d(a). Véase, Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15323 de 14 de diciembre de 2004.

<sup>8</sup> Artículo 1 de la Ley Núm. 148, 29 LPRA § 501; Artículo VI del Reglamento Núm. 9003.

- Para los empleados contratados antes de la fecha de vigencia de la Ley 4-2017, todo 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 dentro del periodo de cobertura, computado hasta un salario máximo de diez mil dólares (\$10,000).<sup>9</sup>
- Para los empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de la Ley 4-2017, 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).<sup>10</sup>
- Para los empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de la Ley 4-2017, todo patrono que 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).<sup>11</sup>
- Como excepción, el bono requerido durante el primer año de trabajo de aquellos empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de la Ley 4-2017, será el cincuenta por ciento (50%) de la cantidad que les corresponda.<sup>12</sup> Obsérvese, que se trata del primer año en el que el empleado labore para el patrono y no el primer año en el que tenga derecho a recibir el bono que dispone la Ley Núm. 148. Por lo tanto, si en el primer año de trabajo el empleado no reunió las horas necesarias para tener derecho a recibir el bono, durante el segundo año de trabajo tendrá derecho a recibir la totalidad del bono de haber trabajado las horas mínimas que indica el estatuto.

Para determinar el salario devengado por el empleado y computar la cantidad de bono correspondiente, se incluirá toda forma de retribución pecuniaria recibida durante el periodo de cobertura, excepto la parte de las propinas recibidas que excedan la cuantía utilizada para cumplir con el pago del salario mínimo legal, ni tampoco los cargos por servicio.<sup>13</sup> Además, se excluye cualquier cantidad de dinero recibida por concepto de compensación por incapacidad y seguro por desempleo.<sup>14</sup>

---

<sup>9</sup> *Id.*

<sup>10</sup> *Id.*

<sup>11</sup> *Id.*

<sup>12</sup> *Id.*

<sup>13</sup> Artículo IV(11) del Reglamento Núm. 9003.

<sup>14</sup> *Id.*

Sobre el cómputo de la cantidad de empleados del patrono para determinar la cuantía de bono correspondiente, el DTRH ha interpretado que se debe evaluar el universo de empleados que trabajaron dentro del periodo de cobertura sin importar su fecha de contratación.<sup>15</sup> En ese sentido, para fines de determinar el porcentaje del salario que deberá pagar el patrono como bono, cuando solo trabajen en el negocio empleados contratados previo a la vigencia de la Ley 4-2017, prevalecerá la interpretación que ha impartido el DTRH desde el año 2006.<sup>16</sup> Esto es, 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) cuando al momento de pagar el bono cualifiquen para recibir el mismo al menos dieciséis (16) empleados.<sup>17</sup>

Las enmiendas incorporadas a la Ley Núm. 148, por la Ley 4-2017, establecen específicamente que, a los fines de establecer el bono que le corresponde a los empleados contratados a partir de su vigencia, se considerará la cantidad de empleados que laboraron durante más de veintiséis (26) semanas dentro del periodo de cobertura.<sup>18</sup> En aras de evitar requerir que un patrono tenga que recurrir a utilizar dos esquemas paralelos a la hora de considerar cuántos empleados tiene para efectos del cómputo del bono, entendemos que cuando coincidan empleados contratados tanto antes como a partir de la vigencia de la Ley 4-2017, 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.<sup>19</sup>

---

<sup>15</sup> Véase Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15835 de 16 de noviembre de 2018.

<sup>16</sup> Véanse Consultas del Procurador del Trabajo Núm. 15499A, 15484, 15500 y 15679.

<sup>17</sup> *Id.*

<sup>18</sup> Artículo 1 de la Ley Núm. 148, 29 LPRA § 501.

<sup>19</sup> Véase Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15835 de 16 de noviembre de 2018.

Por otro lado, la Ley 4-2017 expandió el margen de tiempo en el cual los patronos podrán pagar el bono, ello con el propósito de facilitar que los empleados reciban el mismo sin trabas burocráticas. En consecuencia, actualmente todo patrono podrá pagar ordinariamente el bono entre el 15 de noviembre y el 15 de diciembre de cada año.<sup>20</sup> Anteriormente, el patrono estaba obligado a emitir el pago del 1 de diciembre al 15 de diciembre y, si un patrono deseaba entregar el bono durante el mes de noviembre a tiempo para las compras navideñas de fin de mes, tenía que cumplir con varios requisitos que le imponía tanto la ley como el reglamento anterior al vigente. Estos requisitos fueron eliminados tras las enmiendas introducidas a la Ley Núm. 148 por la Ley 4-2017. Actualmente, los patronos que deseen pagar el bono entre el 15 de noviembre y el 30 de noviembre, no tienen que llegar a acuerdos escritos con sus empleados ni tienen que notificar el cambio de fecha al Secretario, sino que pueden hacerlo automáticamente por estar dentro del nuevo periodo de pago incorporado por la Ley 4-2017.

Ahora bien, resulta importante reseñar que el Artículo 2 de la legislación, establece que “[e]l pago del bono que por esta Ley se establece, se efectuará **normalmente** entre el 15 de noviembre y el 15 de diciembre de cada año”.<sup>21</sup> Sobre este particular, debemos destacar que la calificación de *normalmente* sirve para reconocer que la práctica ordinaria en los talleres de trabajo es que los patronos emitan el pago requerido por el estatuto entre el 15 de noviembre y el 15 de diciembre. La premisa anterior también implica que los patronos están facultados a pagar válidamente el bono requerido por la legislación durante periodos anómalos, siempre que esos periodos no contradigan la fecha límite impuesta para el pago de la bonificación, es decir, el 15 de diciembre. En ese sentido, no vemos

---

<sup>20</sup> Artículo 2 de la Ley Núm. 148, 29 LPRA § 502; Artículo VII(2) del Reglamento Núm. 9003.

<sup>21</sup> 29 LPRA § 502 (énfasis suplido).

inconvenientes para que los patronos puedan *adelantar* el pago del bono requerido por la Ley Núm. 148 para el periodo que comprende desde el 1 de octubre al 14 de noviembre del año en que se deba pagar el bono. Nada en la Ley Núm. 148 impide que los patronos paguen el bono que adeuden para determinado año luego de expirada la ventana para conceder compensaciones voluntarias acreditables a la obligación estatutaria de pagar el bono. Esta interpretación milita a favor de la flexibilización de las relaciones laborales, así como de la promoción de la paz laboral, según pretendido por la Asamblea Legislativa.

Para que una compensación voluntaria sea acreditada a la obligación estatutaria de pagar el bono, el patrono tiene que concederla dentro del periodo de cobertura y notificar por escrito la intención de acreditar dicha compensación o bono al pago requerido por la Ley Núm. 148.<sup>22</sup> Según establece el inciso (11) del Artículo VII del Reglamento Núm. 9003, esta notificación escrita deberá realizarse por el patrono dentro del periodo de cinco (5) días laborables luego del desembolso del bono o compensación que será acreditada.<sup>23</sup> Mediante el Reglamento Núm. 9003, establecimos este término para la notificación al empleado en consideración a que pueda recibir una advertencia razonable de que el pago voluntario se hace en sustitución del bono estatutario y, de esta forma, puede realizar los arreglos pertinentes, reducir la incertidumbre, y eliminar cualquier elemento sorpresa cuando comience el periodo en el que normalmente corresponde pagar el bono que exige la Ley Núm. 148. Además, es un término razonable para que el patrono lleve a cabo aquellas gestiones dirigidas a perfeccionar una notificación adecuada de la intención de

---

<sup>22</sup> Artículo 1 de la Ley Núm. 148, 29 LPRA § 501; Artículo VII (11) del Reglamento Núm. 9003.

<sup>23</sup> El inciso (11) del Artículo VII del Reglamento Núm. 9003 establece que esta notificación podrá hacerse “mediante entrega personal, por correo regular o certificado, así como por medios electrónicos. Para efectos de esta disposición, se entenderá que el patrono notificó al empleado con la entrega personal, depósito en el correo evidenciado por el matasellos postal o envío electrónico de la notificación”.

acreditar dicha compensación y, al mismo tiempo, mantiene una conexión temporal con el pago. Es decir, en el momento que corresponda realizar el pago requerido por ley, el patrono no podrá aprovecharse de alguna compensación remota realizada durante el año para acreditar la misma al bono estatutario.

Las compensaciones acreditables podrían ser, por ejemplo, bonos de verano, de productividad o compensaciones por distribución de las ganancias del negocio (*profit-sharing*), que voluntariamente se les entregan a los empleados. No obstante, para acreditar estas u otras compensaciones, las mismas no podrán haber sido negociadas entre el patrono y el empleado como una condición salarial.<sup>24</sup> Esto significa que la compensación a la que se hace referencia no puede constituir un beneficio al que el empleado tiene derecho como parte de un paquete de compensación previamente pactado. Además, el patrono no quedará liberado de su obligación si el empleado rechaza la compensación que se busca acreditar.<sup>25</sup> Adviértase, que acreditar la compensación voluntaria adicional no implica sustituir el pago de la bonificación establecida por la Ley Núm. 148, es decir, subsistirá la obligación de satisfacer el bono estatutario por la diferencia adeudada, si alguna, luego de efectuada la acreditación correspondiente.

Durante el periodo que comprende desde el 1 de octubre hasta el 14 de noviembre de cualquier año natural, un patrono puede: (1) adelantar el bono que debe pagar en ese año o (2) acreditar una compensación voluntaria adicional a la obligación de pagar el bono para el año siguiente. Recordemos que durante ese periodo de concurrencia operan paralelamente dos líneas: (1) la obligación de satisfacer el bono para ese año y (2) el inicio del periodo de cobertura correspondiente al bono que debe pagarse para el próximo año.

---

<sup>24</sup> *Id.*

<sup>25</sup> *Id.*



Por lo tanto, proceden simultáneamente dos vías que el patrono puede utilizar a su discreción para pagar de forma anticipada el bono de la época navideña. Corresponde aclarar que ambas son opciones que tiene el patrono a su disposición como alternativa al calendario de pago estatutario.

La penalidad de los patronos por no pagar el bono se mantuvo inalterada, pero actualmente se activa si el pago íntegro del bono no se efectúa “para la fecha límite indicada”, esto es, al 15 de diciembre de cada año.<sup>26</sup> Así pues, cuando el pago se haya efectuado dentro de los primeros seis (6) meses luego del 15 de diciembre, el patrono vendrá obligado a pagar, además del bono correspondiente, una cantidad igual a la mitad del bono.<sup>27</sup> Si el patrono tardare más de seis (6) meses en efectuar el pago, vendrá obligado a pagar otra suma igual a dicho bono, como compensación adicional.<sup>28</sup> Es decir, tendrá que pagar el doble.

No obstante, existen instancias en las cuales un patrono no viene obligado a pagar el bono o solo tendrá que compensarlo parcialmente. Esto es debido a que el Artículo 1 de la Ley Núm. 148 establece que:

El total de las cantidades pagadas por concepto de dicho bono **no excederá el quince por ciento (15%) de las ganancias netas anuales del patrono**, habidas dentro del periodo comprendido desde el treinta (30) de septiembre del año anterior hasta el treinta (30) de septiembre del año a que corresponda el bono.<sup>29</sup> (énfasis suplido).

---

<sup>26</sup> Somos de la opinión que la eliminación del término *forma* del Artículo 2 de la Ley Núm. 148, 29 LPRA § 502, corresponde a que las enmiendas incorporadas por la Ley 4-2017 permiten que se satisfaga la bonificación estatutaria de varias maneras y no de un modo en particular. Por esa razón, el segundo párrafo del Artículo 2 establece, en lo pertinente, que “[s]i el pago del bono que por esta Ley se establece no se efectúa para la fecha límite indicada”, el patrono vendrá obligado a pagar el bono estatutario junto a penalidades. Las penalidades estatutarias aplicarán si el patrono no realiza el pago del bono en su totalidad para la fecha límite establecida por ley.

<sup>27</sup> *Id.*

<sup>28</sup> *Id.*

<sup>29</sup> 29 LPRA § 501.

Para efectos de la Ley Núm. 148, las ganancias netas son el total de los ingresos menos los costos de producir tales ingresos y los gastos de operación de un negocio durante el periodo de cobertura.<sup>30</sup> Para determinar las ganancias netas se excluirán el importe del arrastre de la pérdida neta de años anteriores y las cuentas a cobrar que no hayan sido pagadas al concluir el periodo de cobertura.<sup>31</sup> Por otro lado, se incluirán tanto las ganancias como las pérdidas extraordinarias.<sup>32</sup> A los fines de la Ley Núm. 148 y su Reglamento, ganancia neta es aquella proveniente exclusivamente de las operaciones del patrono en Puerto Rico.<sup>33</sup>

Para que un patrono pueda quedar eximido de pagar todo o parte del bono que le corresponda a sus empleados por no haber obtenido ganancias o cuando estas resultan insuficientes para cubrir la totalidad del bono sin exceder el límite del quince por ciento (15%) de sus ganancias netas dentro del periodo antes mencionado, la Ley Núm. 148 dispone la obligación de notificar al DTRH la intención de pagar parcialmente o no pagar el bono, no más tarde del treinta (30) de noviembre de cada año.<sup>34</sup> Esta notificación tiene que ir acompañada de un estado de situación y de ganancias y pérdidas que cubra el periodo de cobertura del año para el que se solicita la exención, debidamente certificado por un contador público autorizado (CPA) y que evidencie la situación económica.<sup>35</sup> El Reglamento Núm. 9003 requiere que este estado haya sido preparado conforme a las normas y principios de contabilidad generalmente aceptados en Puerto Rico y se acompañe con sus respectivas notas, así como con el correspondiente informe compilado, revisado o

---

<sup>30</sup> Artículo IV(4) del Reglamento Núm. 9003.

<sup>31</sup> Artículo 1 de la Ley Núm. 148, 29 LPRA § 501.

<sup>32</sup> *Id.*

<sup>33</sup> Artículo IV(4) del Reglamento Núm. 9003.

<sup>34</sup> Artículo 7 de la Ley Núm. 148, 29 LPRA § 507; Artículo VII(4) del Reglamento Núm. 9003.

<sup>35</sup> *Id.*

auditado, firmado y sellado en original por un CPA con licencia vigente.<sup>36</sup> Nótese, que anteriormente bajo el reglamento ahora derogado, el DTRH solo aceptaba informes revisados o auditados.<sup>37</sup> No obstante, en atención a la realidad económica de los patronos, sobretodo de las pequeñas y medianas empresas, y dentro de nuestra facultad para administrar la Ley Núm. 148, actualmente el DTRH también acepta informes compilados, los cuales tienen un costo menor.

Un cambio importante que introdujo la Ley 4-2017 fue el permitir que, en los casos en los cuales el año económico del patrono que solicita la exención no corresponda al periodo de cobertura, o sea que no concluya el 30 de septiembre de cada año, puedan presentar el estado de situación y de ganancias y pérdidas correspondiente al año económico del negocio y que cumpla con los requisitos antes esbozados.<sup>38</sup> El Reglamento Núm. 9003 requiere que los patronos que entreguen en el DTRH el estado correspondiente a su año económico, incluyan además estados financieros interinos (intermedios) que cubran su actividad económica hasta el 30 de septiembre del año al que corresponda el bono.<sup>39</sup> Es decir, estos patronos deberán también entregar estados financieros interinos (intermedios) que cubran los meses restantes del periodo de cobertura que no estén representados en el estado correspondiente a su año económico. Por ejemplo, para solicitar la exención del bono correspondiente al año 2019, si el año económico del patrono concluyó el 31 de diciembre de 2018, podrá presentar el estado de situación y de ganancias y pérdidas compilado, revisado o auditado hasta esa fecha, junto a estados financieros interinos (intermedios) desde el 1 de enero de 2019 hasta el 30 de septiembre de 2019. Sin

---

<sup>36</sup> Artículo VII(4) del Reglamento Núm. 9003.

<sup>37</sup> Véase Artículo V(6) del Reglamento del DTRH Núm. 7904 de 11 de agosto de 2010 (*derogado*).

<sup>38</sup> Artículo 7 de la Ley Núm. 148, 29 LPRA § 507.

<sup>39</sup> Artículo VII(4) del Reglamento Núm. 9003.

embargo, nada impide que un patrono presente voluntariamente estados financieros interinos (intermedios) que cubran la totalidad del periodo de cobertura junto al estado de situación y de ganancias y pérdidas correspondiente a su año económico.

Aunque la legislación enmendada por la Ley 4-2017 permitió la presentación de los estados correspondientes al año económico del negocio, no eximió al DTRH de su deber de corroborar la totalidad del periodo de cobertura. Al persistir esta obligación y dentro de la facultad que tiene la agencia de administrar la Ley Núm. 148, mediante el Reglamento Núm. 9003 requerimos que se presenten los estados financieros interinos (intermedios) de manera complementaria, ya que estos no necesariamente conllevan un costo adicional, son fáciles de obtener, y no representan una carga onerosa para el patrono. Los estados financieros interinos (intermedios) están definidos por el Reglamento Núm. 9003 como los estados financieros básicos que un negocio prepara periódicamente, ya sea de forma mensual o trimestral, con el objetivo de obtener información contable para determinar la situación económica, financiera y patrimonial de la empresa en el momento en que los estados fueron preparados.<sup>40</sup> Además, aclara que, por lo general, se preparan de forma interna en la empresa y son libres de costo ya que no requieren la intervención de un CPA.

En cuanto a las cooperativas organizadas bajo las leyes de Puerto Rico, la Ley Núm. 148 dispone para que el DTRH acepte el estado de ganancias y pérdidas que haya sido auditado por los auditores internos de la Corporación Pública para la Supervisión y Seguro de Cooperativas (COSSEC) y que abarque el periodo de cobertura.<sup>41</sup> En estos casos, será suficiente la entrega de dicho estado. No obstante, aquellas cooperativas cuyos estados no hayan sido auditados por COSSEC deberán presentar el estado de ganancias y pérdidas

---

<sup>40</sup> Artículo IV(3) del Reglamento Núm. 9003.

<sup>41</sup> Artículo 7 de la Ley Núm. 148, 29 LPRA § 507; Artículo VII(5) del Reglamento Núm. 9003.

como cualquier otro patrono privado. Esto es: compilado, revisado o auditado, firmado y sellado en original, por un CPA.

Los patronos acogidos a un proceso de quiebra tienen que cumplir con todos los requisitos de la Ley Núm. 148 y el Reglamento Núm. 9003, aquí discutidos, cuando el periodo de cobertura haya comenzado y concluido luego de la presentación de la solicitud de quiebra.<sup>42</sup>

Estos son los requisitos y documentos mínimos que pueden ser entregados por un patrono para cumplir con la notificación inicial al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos que exige el Artículo 7 de la Ley Núm. 148 y el Reglamento Núm. 9003. No obstante, el Secretario podrá solicitar cualquier otra información que la Ley Núm. 148 le autorice a requerir y obtener en aras de considerar debidamente la notificación patronal.

Si el patrono no somete el estado de situación y de ganancias y pérdidas requerido, en o antes del 30 de noviembre, o no cumple con los requisitos de forma indicados, vendrá obligado a pagar el bono correspondiente en su totalidad, aun cuando no haya obtenido ganancias en el negocio o estas sean insuficientes para cubrir la totalidad del bono.<sup>43</sup> En caso de no pagar en o antes del 15 de diciembre, el patrono vendrá obligado a hacer el pago del bono con la penalidad correspondiente.<sup>44</sup>

Exhortamos a los patronos a presentar con tiempo suficiente los documentos, en la forma requerida por la Ley Núm. 148 y el Reglamento Núm. 9003, para que tengan tiempo de corregir cualquier error u omisión que les sea notificada por la División de Bono del DTRH. En ocasiones, existen errores u omisiones subsanables en solicitudes que, por ser

---

<sup>42</sup> Artículo VII(12) del Reglamento Núm. 9003; Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15812 de 24 de octubre de 2016.

<sup>43</sup> Artículo VII(4) del Reglamento Núm. 9003.

<sup>44</sup> Artículo 2 de la Ley Núm. 148, 29 LPRA § 502.

presentadas en o cerca del 30 de noviembre –último día para presentar la solicitud de exoneración–, no son rectificadas a tiempo para cumplir con la fecha límite impuesta por ley. En consecuencia, estos patronos están obligados a pagar el bono correspondiente. El recibo por el DTRH de una solicitud de exoneración no constituye una determinación sobre la corrección de la misma, pues esa evaluación la hace únicamente la División de Bono del DTRH y es notificada al patrono luego de que las auditoras de la agencia examinan el formulario de solicitud de exoneración y la documentación presentada.

Algunos de los errores u omisiones más comunes en la presentación de la solicitud de exoneración son: que el estado de situación y de ganancias y pérdidas no fue certificado por un CPA; que no se adhiere el sello original del Colegio de Contadores Públicos Autorizados en el estado de situación y de ganancias y pérdidas presentado; que el estado de situación y de ganancias y pérdidas se excede o no comprende la totalidad del periodo de cobertura; el no incluir el estado de situación y de ganancias y pérdidas para el periodo de cobertura; y no incluir los estados financieros interinos (intermedios) con la actividad que abarque el resto del periodo de cobertura no contenido en el estado de su año económico. Es importante destacar que la Ley Núm. 75 del 31 de mayo de 1973, según enmendada, impide que el DTRH acepte informes u opiniones emitidas por un CPA que no lleven el sello original del Colegio de Contadores Públicos Autorizados adherido.<sup>45</sup> Así pues, es un requisito legal que el DTRH tramite únicamente los estados de situación y de

---

<sup>45</sup> El Artículo 10 de la Ley Núm. 75 del 31 de mayo de 1973, según enmendada por la Ley 147-2014, dispone que: “El Colegio [de Contadores Públicos Autorizados] adoptará y expedirá un sello acreditativo numerado por un valor no mayor de cinco (5) dólares. Ningún Contador Público Autorizado o Firma de Contadores Públicos Autorizados emitirá una opinión, informe o certificación sin haber adherido en el original uno de estos sellos y hacer constar en todas las copias adicionales el haberse adherido dicho sello al original con indicación de su número. Disponiéndose que **ningún departamento del gobierno, tribunal o entidad cuasi pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico aceptará documentos con opiniones, informes o certificaciones que no tengan un sello adherido**”. (énfasis suplido).

ganancias y pérdidas que incluyan el correspondiente informe firmado y sellado en original por un CPA con licencia vigente, y solo estos se considerarán en cumplimiento de forma para la solicitud de exención del bono, siempre y cuando cumplan con los demás requisitos de la ley y el Reglamento Núm. 9003..

La Ley Núm. 148 le concede al Secretario amplias facultades para realizar intervenciones e investigar la situación económica de los negocios a modo de auditoría, para corroborar la información provista por cualquier patrono que solicite la exención.<sup>46</sup> Así pues, se realizará una intervención para la comprobación de las cuentas de los patronos que hayan cumplido con los requisitos en cuanto a término y forma para la solicitud de exención si, a juicio del DTRH, el estado de situación sometido por el patrono no acredita de manera fehaciente la situación económica del negocio o cuando se presente una querrela por algún empleado.<sup>47</sup>

El estatuto provee para su inaplicabilidad en aquellos casos en los que un patrono tenga un convenio colectivo vigente con sus empleados.<sup>48</sup> No obstante, aunque la legislación sobre bonificación no aplica a esos empleados, sí dispone que en el caso que se acuerde colectivamente un pago, este deberá proveer como mínimo la cantidad que corresponde según la Ley Núm. 148.<sup>49</sup> En ese sentido, es menester expresar que el proceso estatutario de exoneración del pago de la bonificación establecido en la Ley Núm. 148 no aplica a estos patronos.<sup>50</sup> Así pues, la solicitud que haga el patrono al Secretario, la correspondiente notificación del DTRH al patrono, y la determinación de la agencia sobre

---

<sup>46</sup> Artículo 7 de la Ley Núm. 148, 29 LPRA § 507.

<sup>47</sup> Artículo VII(4) del Reglamento Núm. 9003.

<sup>48</sup> Artículo 6 de la Ley Núm. 148, 29 LPRA § 506.

<sup>49</sup> *Id.*; Artículo VII(9) del Reglamento Núm. 9003.

<sup>50</sup> Artículo VII(10) del Reglamento Núm. 9003.

la exoneración parcial o total del pago del bono, no surte efecto jurídico alguno para aquellos empleados cobijados por un convenio colectivo por disposición legal. No obstante, nada impide que las partes incorporen por referencia las disposiciones de la Ley Núm. 148 para fines de su convenio colectivo, pero ello no tendrá el efecto de imponer al DTRH alguna obligación que no le haya impuesto la ley. En otras palabras, le corresponde al patrono negociar el pago del bono directamente con el representante sindical de los empleados, según lo pactado expresamente en el convenio colectivo correspondiente y la jurisprudencia interpretativa de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, conocida en inglés como el *National Labor Relations Board*, de manera que puedan llegar a algún mecanismo análogo o solución que pueda poner fin a cualquier controversia.

Tanto los empleados no exentos como los profesionales, ejecutivos y administradores, tienen derecho al bono que establece la Ley Núm. 148. Los únicos empleados excluidos de su aplicación son: los contratistas independientes, las personas empleadas en actividades agrícolas, en el servicio doméstico o en residencias de familia, o en instituciones de fines caritativos y los empleados del Gobierno de Puerto Rico y cada una de sus tres ramas.<sup>51</sup> Para fines de esta Ley, las instituciones con fines caritativos se definen como una asociación, organización o entidad sin fines de lucro que preste servicios sociales gratuitos.<sup>52</sup> Para más detalles sobre la administración de la Ley Núm. 148, la solicitud de exoneración y el pago del bono, refiérase al Reglamento Núm. 9003.

---

<sup>51</sup> Artículo 5 de la Ley Núm. 148, 29 LPRA § 505; Artículo IV(2) del Reglamento Núm. 9003.

<sup>52</sup> El Artículo IV(6) del Reglamento Núm. 9003 define "instituciones de fines caritativos" como: "Asociación, organización o entidad sin fines de lucro que preste servicios sociales gratuitos. Las entidades organizadas y operadas exclusivamente para fines caritativos comprenden, en general, organizaciones para ayudar a los pobres, oprimidos o menos privilegiados; al avance de cualquier credo o religión; la educación o la ciencia; a la construcción o mantenimiento de edificios, monumentos u obras públicas; a aliviar las cargas del gobierno; y para la promoción del bienestar social".