

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS


Número: 9003

Fecha: 18 de septiembre de 2017

Aprobado: Hon. Luis G. Rivera Marín
Secretario de Estado



DEPARTAMENTO DEL
TRABAJO
Y RECURSOS HUMANOS
GOBIERNO DE PUERTO RICO


Por: Eduardo Arosemena Muñoz
Secretario Auxiliar
Departamento de Estado
Gobierno de Puerto Rico

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"

18 de septiembre de 2017

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

***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"***

Índice	Página
ARTÍCULO I - TÍTULO	1
ARTÍCULO II - BASE LEGAL	1
ARTÍCULO III- PROPÓSITO Y ALCANCE DE ESTE REGLAMENTO	1
ARTÍCULO IV- DEFINICIONES	1-4
ARTÍCULO V - ELEGIBILIDAD	4
ARTÍCULO VI - IMPORTE DEL BONO	4-5
ARTÍCULO VII - OBLIGACIONES DEL PATRONO	5-9
ARTÍCULO VIII - PENALIDADES	9
ARTÍCULO IX - SEPARABILIDAD	9
ARTÍCULO X - DEROGACIÓN	9-10
ARTÍCULO XI - VIGENCIA	10



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

***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"***

ARTÍCULO I – TÍTULO

Este Reglamento se conocerá como *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"*.

ARTÍCULO II – BASE LEGAL

Se adopta este Reglamento al amparo de los poderes que se le conceden al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos en el Artículo 7 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, conocida como "*Ley del Bono de Navidad en la Empresa Privada*"; en virtud de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, "*Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos*"; y de conformidad con la Ley Núm. 38 de 30 de junio de 2017, "*Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico*".

ARTÍCULO III – PROPÓSITO Y ALCANCE DE ESTE REGLAMENTO

Este Reglamento establece el procedimiento a seguir para el pago del bono de Navidad a los empleados de la empresa privada y dispone la aplicación de los preceptos legales contenidos en la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, conocida como "*Ley del Bono de Navidad en la Empresa Privada*".

Este Reglamento será de aplicación a todo patrono de empresa privada que emplee uno o más trabajadores dentro del término de doce (12) meses comprendido desde el uno (1) de octubre de cualquier año hasta el treinta (30) de septiembre del año natural subsiguiente.

ARTÍCULO IV – DEFINICIONES

Los siguientes términos y frases tendrán el significado que se expresa a continuación:

1. **Bono**- Compensación adicional a cualesquiera otros salarios o beneficios de otra índole a que sea acreedor el empleado, pagadero dentro del término y bajo las condiciones que se fijan en la Ley Núm. 148. Además, incluye

cualquier compensación adicional voluntaria pagada previamente al empleado durante el periodo de cobertura, siempre y cuando el patrono haya notificado al empleado por escrito y dentro de un periodo de cinco (5) días laborables del desembolso, de su intención de acreditar ese otro bono al pago del bono requerido por la Ley Núm. 148.

2. **Empleado o trabajador-** Toda persona que preste servicios para un patrono mediante salario, sueldo o cualquier otra forma de compensación. Excluye a contratistas independientes y a empleados cubiertos por un convenio colectivo vigente que tengan derecho a un bono igual o mayor al que se provee en la Ley Núm. 148.

También quedan excluidas de esta definición las personas empleadas en actividades agrícolas, en el servicio doméstico o en residencias de familia, o en instituciones de fines caritativos y los funcionarios y empleados del Gobierno de Puerto Rico y cada una de sus tres ramas, sus departamentos, agencias, instrumentalidades, corporaciones públicas y los gobiernos municipales, así como sus instrumentalidades o corporaciones municipales. Tampoco incluye a empleados del Gobierno de los Estados Unidos de América.


3. **Estados financieros interinos (intermedios)** – Estados financieros básicos que un negocio prepara periódicamente, ya sea de forma mensual o trimestral. Su objetivo es obtener información contable para determinar la situación económica, financiera y patrimonial de la empresa en el momento en que los estados fueron preparados. Por lo general, se preparan de forma interna en la empresa y son libres de costo ya que no requieren la intervención de un contador público autorizado (CPA).
4. **Ganancia neta-** El total de los ingresos menos los costos de producir tales ingresos y los gastos de operación de un negocio durante el periodo cubierto por el estado de situación y de ganancias y pérdidas, y por los estados financieros interinos (intermedios) cuando estos sean requeridos. 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 los estados de situación que se presenten. Por otro lado, se incluirán tanto las ganancias como las pérdidas extraordinarias. A los fines de la Ley Núm. 148 y este Reglamento, ganancia neta es aquella proveniente exclusivamente de las operaciones del patrono en Puerto Rico.
5. **Horas trabajadas-** Para determinar el mínimo de setecientas (700) horas, cien (100) horas para trabajadores de muelles o mil trescientas cincuenta (1,350) horas para todos los trabajadores contratados a partir de la fecha de vigencia de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral", se incluyen

solamente aquellas horas que son real y efectivamente trabajadas durante el periodo de cobertura.

Al computar el total de horas trabajadas por un empleado para recibir los beneficios de la Ley Núm. 148, se deberán contar aquellas horas trabajadas para un mismo patrono, aunque los servicios se hayan prestado en diferentes negocios, industrias y otras actividades de ese patrono.

6. **Instituciones de fines caritativos-** 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.

- 
7. **"Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral"**- Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017. Los empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral" son aquellos contratados en o después del 26 de enero de 2017.

8. **Ley Núm. 148-** Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, conocida como "Ley del Bono de Navidad en la Empresa Privada", según enmendada por la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral".

9. **Patrono-** Incluye 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.

Se excluye de esta definición al Gobierno de los Estados Unidos de América, al Gobierno de Puerto Rico y cada una de sus tres ramas, sus departamentos, agencias, instrumentalidades, corporaciones públicas, y los gobiernos municipales, así como sus instrumentalidades o corporaciones municipales.

10. **Periodo de cobertura-** Periodo de doce (12) meses comprendido desde el uno (1) de octubre de cualquier año y el treinta (30) de septiembre del año natural subsiguiente.

11. **Salario-** Incluye sueldo, jornal, paga y cualquier otra forma de retribución pecuniaria. No incluirá aquella parte de propinas recibidas que excedan la cuantía utilizada para cumplir con el pago del salario mínimo legal, ni tampoco los cargos por servicio.

Se excluye cualquier cantidad de dinero recibida por concepto de compensación por incapacidad y seguro por desempleo.

12. **Secretario**- Se refiere al Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico o su representante autorizado.

13. **Trabajador de muelles**- Aquella persona que trabaja en la carga, descarga o manejo de cualquier tipo de artículo o mercadería que llegue, salga o sea almacenada en cualesquiera de los muelles o puertos marítimos de Puerto Rico y que sean empleados de patronos dedicados a la transportación marítima.

ARTÍCULO V – ELEGIBILIDAD

Los empleados 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 setecientas (700) horas o más, o cien (100) horas o más cuando se tratare de trabajadores de muelles, dentro del periodo de cobertura.

Todos los empleados 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 mil trescientas cincuenta (1,350) horas o más dentro del periodo de cobertura.

ARTÍCULO VI – IMPORTE DEL BONO

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 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 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).

Para empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de la "*Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*", durante el primer año de su empleo el bono requerido será cincuenta por ciento (50%) del dispuesto en este Artículo.

ARTÍCULO VII – OBLIGACIONES DEL PATRONO

Todo patrono que emplee uno o más empleados o trabajadores dentro del periodo de cobertura tendrá las siguientes obligaciones:

- 
1. Pagar a cada empleado que tenga derecho, según lo establecido en el Artículo V, el importe de bono que corresponda según lo dispuesto en el Artículo VI de este Reglamento.
 2. El patrono deberá realizar el pago del bono entre el quince (15) de noviembre y el quince (15) de diciembre de cada año. 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, sujeto a lo dispuesto en el inciso cuatro (4) de este Artículo.
 3. Mantener en Puerto Rico estados de situación y de ganancias y pérdidas de sus operaciones en Puerto Rico, libros de contabilidad, listas de pago, nóminas y registros de horas trabajadas. De ser solicitado, deberá someter al Secretario copia de dichos documentos bajo juramento.
 4. Notificar al Secretario, no más tarde del treinta (30) de noviembre de cada año, cuando no pagará en su totalidad o en parte el 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 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.

La notificación deberá acompañarse con un estado de situación y de ganancias y pérdidas del periodo de cobertura preparado conforme a las

normas y principios de contabilidad generalmente aceptados en Puerto Rico y sus respectivas notas, así como con el correspondiente informe compilado, revisado o auditado, firmado y sellado en original por un contador público autorizado (CPA) con licencia en vigor que haya sido emitida por la Junta de Contabilidad de Puerto Rico, según lo dispuesto por la Ley Núm. 293 de 15 de mayo de 1945, "*Ley de Contabilidad Pública de 1945*", según enmendada, que evidencie dicha situación económica. Además, 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.

En aquellos casos en los cuales el año económico del patrono que presenta la notificación provista en este inciso no concluya el treinta (30) de septiembre de cada año, el estado de situación y de ganancias y pérdidas puede ser aquel correspondiente al año económico del negocio. Este estado de situación de ganancias y pérdidas podrá ser compilado, revisado o auditado, firmado y sellado en original por un contador público autorizado (CPA) con licencia en vigor que haya sido emitida por la Junta de Contabilidad de Puerto Rico, según lo dispuesto por la Ley Núm. 293, *antes citada*, que evidencie dicha situación económica. Además, el patrono deberá incluir estados financieros interinos (intermedios) que cubran su actividad económica hasta el treinta (30) de septiembre del año a que corresponda el bono. Igualmente, 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 paga en su totalidad o en parte el bono establecido por la Ley Núm. 148 y este Reglamento, aun cuando haya solicitado la exención en el término y forma señalados en este inciso, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos podrá realizar una intervención, si a juicio del Secretario, el estado de situación sometido por el patrono no acredita de manera fehaciente la situación económica del negocio o cuando se radique una querrela por un empleado. Asimismo, el Secretario podrá realizar una intervención, a modo de auditoría, para corroborar la información provista por cualquier patrono que solicite la exención dispuesta en este inciso.

Si el patrono no somete el estado de situación y de ganancias y pérdidas requerido, dentro del término y la forma indicada en este inciso, vendrá obligado a pagar el bono en su totalidad, aun cuando no haya obtenido ganancias en el negocio o estas resultasen insuficientes para cubrir la totalidad del bono.

5. Cuando el patrono sea una cooperativa organizada bajo las leyes de Puerto Rico, no se requerirá que el estado de situación y el estado de ganancias y pérdidas sea compilado, revisado o auditado, firmado y sellado en original

por un contador público autorizado (CPA). En este caso, el Secretario aceptará el estado de ganancias y pérdidas que haya sido auditado por la Corporación Pública para la Supervisión y Seguro de Cooperativas (COSSEC), con sus auditores internos que corresponda al periodo de cobertura.

6. El patrono también deberá suministrar bajo juramento, si así se le requiere por el Secretario y/o cuando se presente una querrela por el trabajador o empleado, toda la información a su alcance en relación con los estados de pasivos y activos, estados de ganancias y pérdidas, libros de contabilidad, listas de pagos, salarios, horas de labor, estado de flujo de caja ("cash flow") y sus respectivas notas, y cualquier otra información que considere necesaria el Secretario o su representante autorizado. Los documentos requeridos serán en original o copia certificada y deberán incluir:
 - a. nombre jurídico y comercial de la empresa;
 - b. número de seguro social patronal;
 - c. dirección física, postal y números de teléfono del patrono o de su representante autorizado;
 - d. naturaleza del negocio;
 - e. nombre, dirección postal, teléfono o celular y dirección de correo electrónico de empleados contratados con anterioridad a la fecha de vigencia de la "*Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*"; y
 - f. nombre, dirección postal, teléfono o celular y dirección de correo electrónico de empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de la "*Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*".
7. En la eventualidad de que el monto del bono supere 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, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos podrá notificar al patrono que deberá prorratear entre sus empleados el quince por ciento (15%) de sus ganancias netas anuales proporcionalmente a lo que le correspondería a cada uno de ellos.
8. El patrono, a su discreción y sin la necesidad de notificar al Secretario, podrá pagar el bono en su totalidad aunque exceda el quince por ciento (15%) de las ganancias netas anuales de su empresa 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.
9. En la eventualidad de que exista un convenio colectivo que disponga para el pago de un bono menor al requerido por la Ley Núm. 148 y este Reglamento, el patrono deberá pagar la cantidad adicional que se necesite para que los

empleados beneficiados por la disposición colectiva reciban la bonificación establecida por ley.

10. De ordinario, la notificación que haga el patrono al Secretario, y la determinación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos sobre la exención parcial o total del pago del bono, no será de aplicación a aquellos empleados cobijados por un convenio colectivo vigente. En ese caso, le corresponde al patrono negociar el pago del bono directamente con el representante sindical de estos 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*.

11. En la eventualidad que un patrono desee acreditar a su obligación de pagar el bono requerido por la Ley Núm. 148 y este Reglamento una compensación adicional voluntaria pagada previamente al empleado durante el periodo de cobertura, deberá notificar al empleado por escrito, en un lenguaje claro y conspicuo, su intención de acreditar esa compensación adicional al pago de la bonificación. La notificación requerida deberá realizarse dentro del periodo de cinco (5) días laborales luego del desembolso. El patrono podrá notificar al empleado 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.

La compensación adicional voluntaria que aquí se refiere no puede haber sido negociada entre el patrono y el empleado como una condición salarial. Además, el hecho de que un empleado rechace una compensación adicional voluntaria de su patrono, no libera al último de su obligación conforme a la Ley Núm. 148 y este Reglamento.

12. Los patronos acogidos al proceso quiebra deberán solicitar la exención del pago del bono, según dispuesto en el inciso cuatro (4) de este Artículo, cuando el periodo de cobertura haya comenzado y concluido luego de la presentación de la solicitud de quiebra.

13. Los patronos tienen el deber de orientar a cualquier empleado, que cualifique para recibir el bono y que cese en su empleo antes de la fecha en que debe hacerse efectivo el pago del mismo, sobre la fecha y forma en que recibirá el bono. Este pago podrá realizarse mediante entrega personal, por correo regular a la dirección que le indique el empleado, por medios electrónicos o cualquier otra forma que acuerden las partes.

14. Los patronos tienen que depositar en el Negociado de Normas de Trabajo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos la cantidad que por concepto del bono deba pagar al empleado cuando este no se personare a recibir dicho pago en la fecha legal o la acordada, cuando no pueda localizarlo o cuando le sea imposible entregarle el pago según la forma acordada. El depósito deberá hacerse no más tarde de quince (15) días a partir de la fecha límite en que debió hacerse efectivo el pago del bono. El no realizar el depósito dentro del término que aquí se señala tendrá los mismos efectos que el no haber pagado el bono, según lo dispuesto en el Artículo VIII de este Reglamento.

ARTÍCULO VIII – PENALIDADES

Si el pago del bono no se efectuara entre el quince (15) de noviembre y el quince (15) de diciembre, el patrono quedará obligado a pagar, además del bono correspondiente, una cantidad 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 el patrono tardare más de seis (6) meses en efectuar el pago del bono, quedará obligado a pagar, además del bono correspondiente, una cantidad igual a la totalidad del bono en concepto de compensación adicional.

ARTÍCULO IX – SEPARABILIDAD

Si cualquier artículo o parte de este Reglamento fuera declarado nulo por un tribunal de jurisdicción competente, dicho fallo no afectará, perjudicará, ni invalidará el resto de este y su efecto quedará limitado a dicho artículo o parte.

ARTÍCULO X – DEROGACIÓN

Este Reglamento deroga expresamente el Reglamento del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos Núm. 7904 de 11 de agosto de 2010, conocido como el "*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)*", el Reglamento del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos Núm. 3356 de 8 de octubre de 1986, conocido como "*Enmiendas al Reglamento del Secretario del Trabajo para administrar la Ley Número 148 de 30 de junio de 1969, enmendada (Ley para establecer el pago de un bono a ciertos empleados de la empresa privada y proveer la forma y términos del pago)*" y el Reglamento del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos Núm. 1394 de 2 de diciembre de 1970, "*Reglamento del Secretario del Trabajo para administrar la Ley Número 148 de 30 de junio de 1969, enmendada (Ley para establecer el pago de un bono a ciertos empleados de la*

empresa privada y proveer la forma y términos del pago)", así como cualquier norma o directriz en conflicto con este.

ARTÍCULO XI - VIGENCIA

Este Reglamento entrará en vigor a los treinta (30) días de haberse presentado en el Departamento de Estado, de conformidad con lo dispuesto en la "*Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico*", Ley Núm. 38 de 30 de junio de 2017.

APROBADO Y PROMULGADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, hoy día 18 de septiembre de 2017, en virtud de la autoridad que le confieren al Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos las secciones 3 y 4 de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, "*Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos*" y el Artículo 7 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, conocida como "*Ley del Bono de Navidad en la Empresa Privada*".



Carlos J. Saavedra Gutiérrez
Secretario