ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTINEZ
AVENIDA MUÑOZ RIVERA 505
HATO REY, PUERTO RICO

Departamento de Estado

Núm. 7418
Fecha: 22 de octubre de 2007
Aprobado: Hon. Fernando J. Bonilla
Secretario de Estado

Por: Francisco José Martín Caro
Secretario Auxiliar de Servicios

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

SEGUNDA REVISIÓN (2007)

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

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

SEGUNDA REVISIÓN (2007)

INDICE

ARTICULO I – TITULO	1
ARTICULO II – BASE LEGAL	1
ARTICULO III – PROPOSITO Y ALCANCE DE ESTE REGLAMENTO	1-2
ARTICULO IV – DEFINICIONES	2-4
ARTICULO V – OBLIGACIONES DEL PATRONO	4-8
ARTICULO VI – ELEGIBILIDAD	8
ARTICULO VII – IMPORTE DEL BONO	8-9
ARTICULO VIII – PENALIDADES	9
ARTICULO IX – SEPARABILIDAD	9
ARTICULO X – DEROGACION	9
ARTICULO XI – VIGENCIA	10

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
OFICINA DEL SECRETARIO
SAN JUAN, PUERTO RICO

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
SEGUNDA REVISIÓN (2007)

ARTICULO I – TITULO

Este Reglamento se conocerá 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, Segunda Revisión 2007".

ARTICULO II - BASE LEGAL

El presente Reglamento se aprueba 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, enmendada, Ley Núm. 124 de 29 de septiembre de 2005, según enmendada, Ley Núm. 15, de 14 de abril de 1931, según enmendada, Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme de Puerto Rico.

ARTICULO III – PROPOSITO Y ALCANCE DE ESTE REGLAMENTO

El propósito de este Reglamento es establecer un procedimiento efectivo y ágil que guíe la aplicación de los preceptos legales contenidos en la Ley Núm. 148 y la Ley Núm. 124, antes citadas.

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

ARTICULO IV – DEFINICIONES

Los siguientes términos, tal y como aparecen usados en este Reglamento, deberán interpretarse de la manera siguiente:

1. SECRETARIO:

Se refiere al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico o su representante autorizado.

2. PATRONO:

Toda persona natural o jurídica, que con ánimo de lucro o sin él, emplee o permita trabajar obreros, trabajadores o empleados, mediante cualquier clase de compensación.

Quedan excluidos de esta definición el Gobierno de los Estados Unidos de América, el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, sus Corporaciones Públicas y Municipios.

3. TRABAJADOR O EMPLEADO:

Toda persona que preste servicios para un patrono mediante salario, sueldo o cualquier otra forma de compensación, incluyendo personal exento del pago de horas extra según definido por el Reglamento Núm. 13 (Quinta Revisión 2005) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y la Sección 541 del Título 29 del Código Federal de Reglamentos. No incluye a contratistas independientes.

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 caritivos, y los funcionarios y empleados del Gobierno de los Estados Unidos de América, el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, sus Corporaciones Públicas y Municipios.

4. TRABAJADOR DE MUELLE:

Aquella persona que trabaja en la carga, descarga o manejo de cualquier tipo de artículo o mercancía 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.

5. INSTITUCIONES DE FINES CARITATIVOS:

Aquellas que brindan sus servicios de modo gratuito.

6. GANANCIA NETA:

El total de los ingresos menos los costos de producir tales ingresos y los gastos de operación de un negocio durante el período comprendido entre el 1ro. de octubre de cualquier año dado y el 30 de septiembre del año siguiente, excluyendo de dichos gastos de operación el importe de depreciación, el arrastre de la pérdida neta de años anteriores y el importe de la contribución sobre ingresos del negocio. A los fines de la ley, por ganancias neta se entenderá aquella proveniente exclusivamente de las operaciones del patrono en Puerto Rico.

7. HORAS TRABAJADAS:

Para determinar el mínimo de setecientas (700) horas dispuestas en la Ley, se incluye solamente aquellas que son real y efectivamente trabajadas.

8. SALARIO:

Toda clase de remuneración que devenga una persona en pago de sus servicios prestados, incluyendo, sin que se entienda como limitación, cualquier jornal, sueldo, comisión o pago efectuado por concepto de vacaciones o licencia por enfermedad. Se excluye cualquier cantidad de dinero recibida por concepto de compensación por incapacidad y seguro por desempleo.

9. LEY:

Ley Núm. 148, aprobada el 30 de junio de 1969, según enmendada.

10. 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. Será acreditable cualquier otro bono de la misma índole a que tenga derecho el empleado en virtud de contrato individual de trabajo, convenio colectivo o por costumbre del patrono.

ARTICULO V - OBLIGACIONES DEL PATRONO

Será obligación de todo patrono que emplee uno o más trabajadores o empleados dentro del período de doce meses comprendidos desde el 1ro. de octubre de cualquier año hasta el 30 de septiembre del año subsiguiente:

1. Preparar antes del 30 de noviembre de cada año un estado de situación y de ganancias y pérdidas de sus operaciones de Puerto Rico durante el período de doce meses comprendido entre el 1ro. de octubre del año anterior y el 30 de septiembre del año corriente en los casos a que se refiere el inciso 5 de este artículo.

2. Mantener en Puerto Rico estados de situación y de ganancias y pérdidas de sus operaciones en Puerto Rico, así como también libros de contabilidad, listas de pago, nóminas, registro de horas trabajadas y cualquier otra información que éste considere necesaria para la mejor administración de la ley; y someter al Secretario a su requerimiento y bajo juramento, si así éste lo solicitara, copia de dichos documentos.

3. Pagar el bono no antes al 1ro. ni después del 15 de cada mes de diciembre, excepto en aquellos casos en que por convenio colectivo se haya acordado otra fecha, o a falta de éste, el patrono y sus empleados de mutuo acuerdo, individualmente, y por escrito, hayan convenido otra fecha. Siempre y cuando sea antes del 31 de diciembre del año en curso.

4. Notificar al Secretario no más tarde del 30 de noviembre de cada año cuando por mutuo acuerdo con sus empleados individualmente y por escrito, se haya convenido cambiar la fecha legal del pago del bono. La solicitud deberá contener lo siguiente:

(a) original del acuerdo firmado entre el empleado y el patrono.

(b) dirección física, postal y número de teléfono del patrono o de su representante autorizado, del empleado.

(c) naturaleza del negocio y número de empleados.

5. Notificar al Secretario no más tarde del 30 de noviembre de cada año cuando, por motivos de haber operado la empresa con pérdida, no pagará en su totalidad o en parte el bono a sus empleados o cuando la cantidad a pagarse a cada empleado no alcanza el 3% del total de salario hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares para el año 2006, 4.5 del total de salario hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares para el año 2007 y el 6% hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares para el año 2008, por exceder el 15% de las ganancias netas del patrono la totalidad a

pagarse a base del por ciento que fija la ley. O cuando el patrono que emplee quince (15) empleados o menos, no pagará el bono en su totalidad, o en parte, a sus empleados o cuando la cantidad a pagarse a cada empleado no alcanza el 2.5% del total de salario hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares para el año 2006, 2.75% del total de salario hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares para el año 2007 y 3% del total de salario hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares para el año 2008, por exceder el 15% de las ganancias netas del patrono la totalidad a pagarse a base del por ciento que fija la ley.

6. La notificación deberá acompañarse con un estado de situación y de ganancias y pérdidas del período de doce (12) meses comprendidos desde el 1ro. de octubre del año anterior hasta el 30 de septiembre del año corriente, auditado y certificado por un Contador Público Autorizado con licencia emitida por la Junta de Contabilidad del Estado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, según dispuesto por la Ley de Contabilidad Pública de 1945, según enmendada, que evidencie dicha situación económica. Disponiéndose, que cuando el patrono haya cumplido con los requisitos en cuanto a término y formas señalados, no pague en su totalidad o en parte, el bono establecido por ley, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos realizará 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, industria, comercio o empresa, o, cuando se radique una querella por el obrero.

7. El patrono también deberá suministrar, bajo juramento, si así se le requiere por el Secretario, y/o cuando se radique una querella por el obrero o trabajador, toda la información a su alcance en relación con los estados de pasivo y activo, estados de ganancias y pérdidas, libros de contabilidad, lista de pago, salario, horas de labor y cualquier otra información que considere necesaria el Secretario o su representante

autorizado. Los documentos requeridos serán en originales o copia certificada e incluir:

(a) dirección física, postal, números de teléfonos del patrono o de su representante autorizado, y

(b) naturaleza del negocio y número de empleados.

8. Cuando el patrono sea una cooperativa organizada bajo las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico no se requerirá que el estado de situación y el estado de ganancias y pérdidas sean certificados por un Contador Público Autorizado. En este caso, el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos aceptará el estado de situación y el estado de ganancias y pérdidas que haya sido auditado por la Oficina del Inspector de Cooperativas con sus auditores internos que cubra el período de tiempo requerido en esta ley.

9. En la eventualidad de que el monto del bono supere el 15% de las ganancias netas del patrono, éste deberá entonces prorratear entre sus empleados el 15% de sus ganancias netas proporcionalmente a lo que le correspondería a cada uno de ellos de no existir dicha limitación; podrá el patrono, de así desearlo, pagar el bono en su totalidad aunque éste exceda el 15% de las ganancias.

10. 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 en que deberá personarse a recibir el bono o solicitarle su dirección exacta para así poder remitírselo.

11. Depositar en el Negociado de Normas de Trabajo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico la cantidad que por concepto del bono deba pagar al empleado cuando éste no se personare a

recibir dicho pago en la fecha legal o la acordada, o cuando le sea imposible localizarlo en la dirección que haya dejado al patrono. El depósito deberá hacerse no más tarde de quince días a partir de la fecha 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 en la forma y dentro del término establecido por ley, o en la fecha en que hayan convenido el patrono y sus trabajadores o empleados.

ARTICULO VI – ELEGIBILIDAD

Será elegible a recibir el bono que dispone la ley, todo empleado que haya trabajado para el mismo patrono setecientas (700) horas o más, o cien (100) horas o más cuando se tratare de trabajadores de muelle, dentro del período de doce (12) meses comprendido entre el 1ro. de octubre de un año y el 30 de septiembre del año siguiente.

ARTICULO VII –IMPORTE DEL BONO

El bono que por disposición de la ley deberá recibir un empleado o trabajador equivaldrá al 3% en el (2006), 4.5% en el (2007) y un 6% a partir del año (2008) del total de salarios, computado hasta un máximo de diez mil dólares (10,000), devengados por el empleado o trabajador dentro del período comprendido entre el 1ro. de octubre de un año al 30 de septiembre del año siguiente. Siempre y cuando emplee dieciséis (16) o más durante algún momento en el año bono.

Un Patrono que emplee quince (15) empleados o menos, concederá un bono equivalente al 2.5% del total del salario computado, hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares, para el bono que se concederá en el año 2006; al 2.75% del total

del salario computado, hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares, para el bono que se concederá en el año 2007; y al 3% del total del salario computado, hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares para el bono del año 2008.

ARTICULO VIII – PENALIDADES

Si el pago del bono no se efectuara en la forma aquí dispuesta dentro del término establecido por la ley, o en la fecha en que haya convenido el patrono y sus trabajadores o empleados, éste vendrá obligado a pagar, en adición el bono, una suma igual a la mitad del bono por concepto de compensación adicional si el pago se efectuara dentro de los primeros seis (6) meses de su incumplimiento. Si tardara más de seis (6) meses en efectuarse el pago, el patrono vendrá obligado a pagar otra suma igual a dicho bono como compensación adicional.

ARTICULO IX – SEPARABILIDAD

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

ARTICULO X – DEROGACIÓN

Inmediatamente que entre en vigor este Reglamento, se deja sin efecto el Reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para administrar la Ley Núm. 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). – Primera Revisión (1972).

ARTÍCULO XI – VIGENCIA

Este reglamento comenzará a regir treinta (30) días después de su radicación en el Departamento de Estado, tal y como dispone la Ley Núm. 170 de 29 de agosto de 1988, según enmendada.

Yo, Román M. Velasco González, Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en virtud de la autoridad conferida por el Artículo 7 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, conocida como "Ley del Bono", se adopta este Reglamento, constituyendo la segunda revisión".

En San Juan, Puerto Rico, hoy 26 de septiembre de 2007.

Román M. Velasco González