



CHRISTMAS BONUS 2007 UPDATES

Recent amendments to Puerto Rico Law No. 148 of June 30, 1969, also known as the Puerto Rico Christmas Bonus Act (“Law No. 148”) gradually tripled the amount to be paid to qualifying employees in the private sector for their annual or “Christmas Bonus.” The newly amended dispositions establish that, in 2007, private sector employers with sixteen (16) or more employees will pay 4.5% of the first \$10,000 made by each employee (up to a maximum of \$450.00), and employers with 15 employees or less are required to pay 2.75% of the first \$10,000 made by each employee (up to a maximum of \$275.00). This amount will increase in 2008.

The Puerto Rico Department of Labor and Human Resources (“Department of Labor”) issued a Second Revision of the Regulations to Administrative Law No. 148, as amended (“the Regulations”) in order to put into effect the recent changes of Law No. 148. We have included a copy the Regulations, which are in Spanish, for your reference. Said Regulations impose specific obligations on private sector employers doing business in Puerto Rico. Among other requirements, the Regulations establish that employers shall:

1. **Pay the Christmas Bonus after December 1st and before December 15th, except in those cases in which the parties have otherwise mutually and in writing agreed, as long as the payment is made during the Holiday season not later than December 31st.** In these cases, the employer shall notify the Department of Labor of said mutual agreement not later than November 30th, 2007;
2. Advise any qualified employee that terminates his or her employment relationship with the company prior to the Christmas Bonus payment date about the date in which he or she should personally appear to receive the same, or request the mailing address where the Christmas Bonus should be sent; and
3. In cases in which the former employee does not show up to collect the Christmas Bonus, or in cases in which it is impossible for the employer to locate the former employee, **the employer shall deposit in the Department of Labor the amount owed to the employee for the Christmas Bonus not later than fifteen days of the date in which the Christmas Bonus payment date should have been made.**

Employers who have incurred in operational losses do not need to pay the Christmas Bonus. In said cases, the employers need to notify the Department of Labor not later than November 30th. Said notice shall accompany balance sheets and income statements for the 12 month period comprised from October 1st of the previous year to September 30th of the current year, audited and certified by a Certified Public Accountant. Furthermore, it is important to mention that Christmas Bonus payments shall not exceed 15% of the net profits of the employer. In this type of situation the employer shall apportion among its employees its net profits proportionately to what each employee would receive if said limitation did not exist.

Please feel free to contact any of our labor and employment law attorneys if you have any further questions regarding the aforementioned issues.

1. Edwin J. Seda Fernández
787-281-1822
787-756-9000, ext. 2080
seda@amgprlaw.com
2. Luis Pérez-Giusti
787-281-1809
787-756-9000, ext. 2079
lpg@amgprlaw.com
3. Liana I. Gutiérrez
787-281-1950
787-756-9000, ext. 2019
lgutierrez@amgprlaw.com
4. Patricia R. Limeres
787-281-1965
787-756-9000, ext. 2015
plimeres@amgprlaw.com
5. Mariel Y. Haack
787-281-1951
787-756-9000, ext. 2025
mhaack@amgprla.com
6. Luis Bernal Jiménez
787-281-1821
787-756-9000, ext. 2021
lbernal@amgprlaw.com
7. Luis Fidalgo Díaz
787-281-1814
787-756-9000, ext. 1814
lfidalgo@amgprlaw.com



REGLAMENTO DEL SECRETARIO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS PARA ADMINISTRAR LA LEY NÚM. 148 DE 30 DE JUNIO DE 1969, SEGÚN ENMENDADA. SEGUNDA REVISIÓN (2006)

ARTICULO I. -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. 134 de 29 de septiembre de 2005, según enmendada, Ley Núm. 15, de 14 de abril de 1931, 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 II. –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.

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, incluyendo cualquier unidad de empleo que juntamente con otra u otras unidades de empleo sea poseída o controlada en cualquier forma, directa o indirecta, por los mismos intereses, o que posea o controle en cualquier forma, otra u otras unidades de empleo.

Se entenderá por unidad de empleo cualquier persona o tipo de organización o cualquier sociedad, asociación, fideicomiso, sucesión, compañía de seguros o corporación, ya sea doméstica, o el síndico, fiduciario, sucesor de cualquiera de las citadas personas u organizaciones.

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

3. TRABAJADOR O EMPLEADO:

Toda persona que preste servicios para un patrono mediante salario, sueldo o cualquier otra forma de compensación, incluyendo profesionales, ejecutivos y administradores.

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

los Estados Unidos de América, el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, sus Corporaciones Públicas y Municipales.

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 completamente gratis.

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, el importe de la contribución sobre ingresos del negocio y los bonos a sus empleados. 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 licencia por maternidad, compensación por incapacidad, seguro por desempleo y los bonos recibidos al amparo de la ley.

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 III. -OBLIGACIONES DEL PATRONO:

Sera 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 estados 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, él patrono y sus empleados de mutuo acuerdo, individualmente y por escrito haya convenido otra fecha. **Siempre y cuando sea en el período Navideño y no debe exceder el 31 de diciembre del año en curso.**

4. Notificar al Secretario no más tarde al 30 de noviembre de cada año cuando por mutuo acuerdo con sus empleados individualmente o por escrito, o por convenio colectivo se haya convenido cambiar la fecha legal del pago del bono.

5. Notificar al Secretario no más tarde del 30 de noviembre de cada año cuando por motivos de haber operado la empresa con pérdida, que 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 excederse el 15% de las ganancias netas del patrono la totalidad a pagarse a base del por ciento que fija la ley. **Se dispone que todo patrono que emplee quince (15) empleados o menos, no pagará en su totalidad o 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 excederse el 15% de las ganancias netas del patrono la totalidad a pagarse a base del por ciento que fija la ley. 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 debidamente **auditado** y certificado por un contador público autorizado, 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 querrela por el obrero. El patrono deberá suministrar, bajo juramento si una querrela por el obrero. El patrono deberá suministrar, bajo juramento si así se le requiere, toda 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 cualquiera otra información que considere necesario el Secretario. **Los documentos requeridos serán en originales o copia certificada e incluir dirección física, postal, números de teléfonos del patrono o de su representante autorizado, naturaleza del negocio y número de empleados.** Disponiéndose, que 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.

6. En la eventualidad de que el monto del bono supera el 15% de las ganancias netas del patrono, éste deberá entonces prorratar 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.

7. 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.

8. Depositar en el Negociado de Normas de Trabajo del Departamento del Trabajo 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 el 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 IV. –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 V. –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% en el (2008) según el total**

de salarios devengados, 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.

Patrono que emplee quince (15) empleados o menos concederá un bono equivalente al 2.5% del total del salario 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 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 hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares para el bono que se concederá en el año 2008.

A los fines del empleo de esta Ley se entenderá una empresa con 16 empleados o más cuando:

- a. Cuando trabajamos 16 o más empleados durante al menos siete (7) meses en el Año Bono ó**
- b. Cuando al momento de pagar el bono cualifiquen al menos 16 empleados para el mismo.**

ARTICULO VI. –PENALIDADES:

Si el pago del bono no se efectuara en la forma 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 VII. –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 VIII. –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 IX. –VIGENCIA:

Este Reglamento comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos y de la certificación por el Honorable Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de que existen circunstancias que requieren su vigencia inmediata al amparo del Artículo II (3 L.P.R.A. 1051) de la Ley Núm. 112 de 30 de junio de 1957, enmendada.

Yo, Román M. Velasco González, Secretario del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en virtud de la autoridad que me confiere la ley, por la presente apruebo y adopto este Reglamento.

En San Juan, Puerto Rico, hoy, ____de _____ de 2006.

Román M. Velasco González
Secretario del Trabajo
y Recursos Humanos

PUBLICADO POR:

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
505 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN, PUERTO RICO 00918
P O BOX 195540 SAN JUAN, PR 00919-5540