

05 OCT 2005 11:27
(P. del S. 268)

PC - 878

15 ASAMBLEA LEGISLATIVA 2da SESION ORDINARIA
Ley Núm. 124
Aprobada en 29 de sept de 2005

LEY

Para enmendar el primer párrafo del Artículo 1 y el sexto párrafo del Artículo 7, de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, conocida como "Ley del Bono", con el propósito de aumentar, en forma escalonada, la cuantía del bono.

EXPOSICION DE MOTIVOS

Esta Ley tiene el propósito de atemperar el bono, que desde 1969 se les paga a los trabajadores de la empresa privada a las realidades económicas del nuevo milenio. Actualmente, el bono máximo que dispone la Ley es de \$200, cuyo valor adquisitivo se ha reducido sustancialmente, conforme al Índice de Precios del Consumidor. En aras de ayudar a restaurar el valor adquisitivo que tenían \$200 en 1969, esta Asamblea Legislativa propone aumentar la cuantía del bono a \$600 en un plazo de 3 años.

Esta Asamblea Legislativa entiende que dicho bono representa una ayuda económica necesaria para el trabajador durante la temporada navideña, permitiéndole obviar la necesidad de contraer deudas adicionales, a la par que constituye un estímulo para la economía local, ya que gran parte del dinero que recibe cada trabajador como bono es reinvertido en la economía local. Este proyecto de Ley fue uno de los muchos a los que se comprometió esta Mayoría Parlamentaria y, a su vez, fue uno de los compromisos refrendados por el Pueblo con su voto el pasado 2 de noviembre de 2004.

DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.-Se enmienda el primer párrafo del Artículo 1, de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969; según enmendada, para que lea como sigue:

"Todo patrono que emplee uno o más trabajadores o empleados 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 que haya trabajado setecientas (700) horas o más o cien (100) horas o más cuando se trate de trabajadores de muelles, dentro del indicado período, un bono equivalente al 3% del total del salario hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares, para el bono que se concederá en el año 2006; al 4.5% del total del salario hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares, para el bono que se concederá en el año 2007; y 6% del total del salario hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares para el bono que se concederá a partir del año 2008, devengados por el empleado o trabajador dentro de dicho lapso de tiempo. Se dispone que todo 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. El

total de las cantidades pagadas por concepto de dicho bono no excederá el 15% de las ganancias netas anuales del patrono, habidas dentro del periodo comprendido desde el 30 de septiembre del año anterior hasta el 30 de septiembre del año a que corresponda el bono. Disponiéndose, que al computar el total de horas trabajadas por un empleado para recibir los beneficios de este Capítulo, 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.

Este bono constituirá una compensación adicional a cualesquiera otros salarios o beneficios de otra índole a que sea acreedor el empleado, pero será acreditable cualquier otro bono de la misma índole a que tenga derecho el empleado en virtud de su contrato individual de trabajo.”

Artículo 2.-Se enmienda el Artículo 7, de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, para que lea como sigue:

“El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos queda por la presente autorizado para adoptar aquellas reglas y reglamentos que considere necesarios para la mejor y debida administración de este Capítulo.

Queda asimismo autorizado para solicitar y requerir de los patronos que le suministren, bajo juramento si así se les requiere, toda información a su alcance en relación con los estados de situación, estados de ganancias y pérdidas, libros de contabilidad, listas de pago, salarios, horas de labor, estado de cambios en la posición financiera y anotaciones correspondientes y cualquier otra información que considere necesaria, etc., para la mejor administración de este Capítulo, y a esos efectos, el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos podrá preparar formularios en forma de planillas que podrán ser obtenidos por los patronos a través del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, y deberán ser cumplimentados y radicados en las oficinas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos dentro de la fecha prescrita por el Secretario.

Queda también autorizado para investigar y examinar, por sí o por conducto de sus subalternos, los libros, cuentas y archivos y demás documentos de los patronos, para determinar la responsabilidad de éstos para con sus empleados, al amparo de este Capítulo.

Para que el patrono pueda acogerse a la disposición contenida en la Sec. 501 de este título, que lo exime de pagar en su totalidad o en parte el bono que allí se establece, cuando no ha obtenido ganancias en su negocio, industria, comercio o empresa o cuando éstas resultan insuficientes para cubrir la totalidad del bono, sin exceder el límite de 15% de las ganancias netas anuales, deberá someter al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, no más tarde del 30 de noviembre de cada año, un estado de situación y de ganancias y pérdidas del período de doce (12) meses comprendidos desde el primero de octubre del año anterior hasta el treinta de septiembre del año corriente, debidamente certificado por un contador público autorizado, que evidencie dicha situación económica.

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 ganancias y pérdidas que haya

sido auditado por la Oficina del Inspector de Cooperativas con sus auditores internos y que cubran el período de tiempo requerido en este Capítulo.

Si el patrono no somete el citado estado de situación y de ganancias y pérdidas, dentro del término y en la forma ya indicadas, vendrá obligado a pagar el bono en su totalidad a base del 3%, 4.5%, ó 6%, según sea el caso, del total de salarios, computados hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares, o el 2.5 %, 2.75 % ó 3%, según sea el caso, del total de salario, computados hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares, cuando el patrono emplee quince (15) empleados o menos, aun cuando no haya obtenido ganancias en el negocio o éstas resultasen insuficientes para cubrir, a base de su 15%, la totalidad del bono.

Cuando el patrono que haya cumplido con los requisitos en cuanto a término y forma señalados en los párrafos anteriores no pague, en su totalidad o en parte, el bono establecido en este Capítulo, aduciendo no haber obtenido ganancias en su negocio, industria, comercio o empresa o que éstas son insuficientes para cubrir la totalidad del bono sin exceder el límite de quince por ciento (15%) fijado en la Sec. 501 de este Título, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos realizará una intervención para la comprobación de las cuentas de dicho patrono, si a juicio del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, 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.

Copia del informe de auditoría, rendido como resultado de dicha intervención, será entregado a los trabajadores o empleados del patrono querrellado. Además, se enviará copia de dicho informe al Secretario de Hacienda. Con excepción de lo antes dispuesto, la información obtenida por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos o por sus agentes debidamente autorizados, en virtud de las facultades que por este Capítulo se le confieren, será de carácter confidencial y privilegiada, y sólo podrá ser divulgada mediante la autorización del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos disfrutará, además, con relación a la administración de este Capítulo, de aquellas facultades y poderes generales de investigación que le han sido conferidos para el mejor desempeño de sus funciones al amparo de la legislación laboral administrada por él.”

Artículo 3.-Vigencia

Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.