

[<english>](#)

Advertencia: Esta versión de la Ley 148-1969 se compila omitiendo las enmiendas de la [Ley 41-2022](#) la cual fue anulada por Decisión de la Jueza Laura T Swain emitida el 3 de marzo de 2023 en In re: FOMB v. Pierluisi Urrutia, 17-BK3283-LTS (Adv. Proc. 22-00063-LTS).

Ley del Bono de Navidad para Trabajadores y Empleados de la Empresa Privada

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

(Contiene enmiendas incorporadas por las siguientes leyes:

Ley Núm. 12 de 19 de junio de 1970

Ley Núm. 27 de 25 de junio de 1972

Ley Núm. 130 de 13 de junio de 1980

Ley Núm. 7 de 26 de marzo de 1986

[Ley Núm. 124 de 29 de septiembre de 2005](#)

[Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017\)](#)

[Enmiendas No Incorporadas:

[Ley Núm. 41 de 20 de junio de 2022](#) (anulada, por lo que esta compilación se retrotrae a la versión anterior)]

Para establecer el pago de un bono a ciertos empleados de la empresa privada y proveer la forma y término del pago.

Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:

Artículo 1. — (29 L.P.R.A. § 501)

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 periodo, un bono equivalente al 6% del total del salario máximo de diez mil dólares (\$10,000) 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 3% del total del salario máximo de diez mil dólares (\$10,000).

Para empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de la [“Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”](#), todo patrono que emplee más de veinte (20) empleados durante más de veintiséis (26) semanas 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 por lo menos mil trescientos cincuenta (1,350) horas o más dentro de dicho periodo, un bono equivalente al dos por ciento (2%) del total del salario devengado

hasta la cantidad de seiscientos dólares (\$600.00). En los casos en que un patrono emplee veinte (20) empleados o menos durante más de veintiséis (26) semanas 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 por lo menos mil trescientas cincuenta (1,350) horas o más dentro de dicho periodo, un bono equivalente al dos por ciento (2%) del total del salario devengado hasta un máximo de trescientos dólares (\$300.00).

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 30 de septiembre del año anterior hasta el 30 de septiembre del año a que corresponda el bono. Al computar el total de horas trabajadas por un empleado para recibir los beneficios de esta Ley, 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. 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 cubierto por el estado de situación y de ganancias y pérdidas.

Para empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de esta [“Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”](#), el bono requerido será cincuenta por ciento (50%) de lo aquí dispuesto durante el primer año de su empleo.

Este bono constituirá una compensación adicional a cualesquiera otros salarios o beneficios de otra índole a que sea acreedor el empleado. El patrono podrá acreditar contra dicha obligación cualquier otro bono previamente pagado al empleado durante el año por cualquier concepto, siempre y cuando le haya notificado al empleado por escrito de su intención de acreditar dicho otro bono al pago del bono requerido bajo esta Ley.

Artículo 2. — (29 L.P.R.A. § 502)

El 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.

Si el pago del bono que por esta Ley se establece no se efectúa para la fecha límite indicada, el patrono vendrá obligado a pagar, en adición a dicho bono, 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 tardare más de seis (6) meses en efectuar el pago, el patrono vendrá obligado a pagar otra suma igual a dicho bono, como compensación adicional.

Artículo 3. — (29 L.P.R.A. § 503)

El procedimiento establecido por la [Ley núm. 2 del 17 de octubre de 1961](#) podrá ser utilizado para hacer reclamaciones judiciales al amparo de esta ley.

Artículo 4. — (29 L.P.R.A. § 504)

A los efectos de esta ley se entenderá por “patrono” a 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, y por “trabajadores de muelles” a aquellas

personas que trabajen 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 la Isla de Puerto Rico, y que sean empleados de patronos dedicados a la transportación marítima.

Artículo 5. — (29 L.P.R.A. § 505)

Se excluye de las disposiciones de esta ley a las personas empleadas en actividades agrícolas, en el servicio doméstico o en residencia de familia, o en instituciones de fines caritativos y a los funcionarios y empleados del Estado Libre Asociado, sus corporaciones públicas y municipalidades, que ocupen un cargo, puesto o empleo de carácter continuo o irregular.

Artículo 6. — (29 L.P.R.A. § 506)

Las disposiciones de esta ley no se aplicarán en aquellos casos donde los trabajadores o empleados reciban bonos anuales mediante convenios colectivos, excepto en los casos en que el monto del bono a que tuvieran derecho mediante tales convenios colectivos resulte ser menor al que se provee mediante esta ley, en cuyo caso recibirán la cantidad necesaria para completar el bono provisto por esta ley.

Artículo 7. — (29 L.P.R.A. § 507)

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 esta Ley.

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 esta Ley, 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 esta Ley.

Para que el patrono pueda acogerse a la disposición contenida en el Artículo 1 de esta Ley, 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 quince por ciento (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 1ro de octubre del año anterior hasta el 30 de septiembre del año corriente, debidamente certificado por un contador público autorizado, que evidencie dicha

situación económica. En aquellos casos en los cuales el año económico del patrono que solicita la exención provista en este Artículo no concluya el 30 de septiembre de cada año, el estado de situación y de ganancias y pérdidas requerido podrá ser aquel correspondiente al año económico del negocio. El estado de situación y de ganancias y pérdidas aquí requerido podrá ser compilado o revisado por un contador público autorizado. Lo anterior no se interpretará como una limitación a las facultades del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para que en su función fiscalizadora realice una intervención, a modo de auditoría, sobre cualquier patrono que solicite la exención y corrobore la corrección de la información provista.

En los casos en que un 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 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 Corporación Pública para la Supervisión y Seguro de Cooperativas (COSSEC), con sus auditores internos y que cubran el período de tiempo requerido en esta Ley.

Si el patrono no somete el estado de situación y de ganancia y pérdida requerido dentro del término y la forma ya indicada, vendrá obligado a pagar el bono en su totalidad, de conformidad con las disposiciones de esta Ley, aun cuando no haya obtenido ganancias en el negocio o éstas resultasen insuficientes para cubrir 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 esta Ley, 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 el Artículo 1 de esta Ley, 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 Departamento 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 Departamento del Trabajo y Recursos Humanos o por sus agentes debidamente autorizados, en virtud de las facultades que por esta Ley se le confieren, será de carácter confidencial y privilegiado, y sólo podrá ser divulgada mediante la autorización del Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

El Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos disfrutará, además, con relación a la administración de esta Ley, 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 8. — (29 L.P.R.A. § 501 nota)

Esta ley empezará a regir inmediatamente después de su aprobación.

Ley del Bono de Navidad para Trabajadores y Empleados de la Empresa Privada
[Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada]

Nota. Este documento fue compilado por personal de la [Oficina de Gerencia y Presupuesto](#) del Gobierno de Puerto Rico, como un medio de alertar a los usuarios de nuestra Biblioteca de las últimas enmiendas aprobadas para esta Ley. Aunque hemos puesto todo nuestro esfuerzo en la preparación del mismo, este no es una compilación oficial y podría no estar completamente libre de errores inadvertidos; los cuales al ser tomados en conocimiento son corregidos de inmediato ([mail: biblioteca OGP](mailto:biblioteca OGP)). En el mismo se han incorporado todas las enmiendas hechas a la Ley a fin de facilitar su consulta. Para exactitud y precisión, refiérase a los textos originales de dicha ley y a la colección de Leyes de Puerto Rico Anotadas L.P.R.A.. Las anotaciones en letra cursiva y entre corchetes añadidas al texto, no forman parte de la Ley; las mismas solo se incluyen para el caso en que alguna ley fue derogada y ha sido sustituida por otra que está vigente. Los enlaces al Internet solo se dirigen a fuentes gubernamentales. Los enlaces a las leyes enmendatorias pertenecen a la página web de la [Oficina de Servicios Legislativos](#) de la Asamblea Legislativa de Puerto Rico. Los enlaces a las leyes federales pertenecen a la página web de la [US Government Publishing Office GPO](#) de los Estados Unidos de Norteamérica. Los enlaces a los Reglamentos y Ordenes Ejecutivas del Gobernador, pertenecen a la página web del [Departamento de Estado](#) del Gobierno de Puerto Rico. Compilado por la Biblioteca de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.

Véase además la [Versión Original de esta Ley](#), tal como fue aprobada por la Legislatura de Puerto Rico.

⇒ ⇒ ⇒ Verifique en la Biblioteca Virtual de OGP la **Última Copia Revisada** (Rev.) para esta compilación.

Ir a: www.ogp.pr.gov ⇒ Biblioteca Virtual ⇒ Leyes de Referencia--BONIFICACIONES.