



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE
PUERTO RICO

Departamento del Trabajo
y Recursos Humanos

7 de abril de 2015

Consultas Núm. 15794 & 15794A

Acusamos recibo de sus cartas con fecha de 11 de marzo de 2015, ambas depositadas en el correo regular el 28 de marzo de 2015 y recibidas en nuestra oficina el 30 de marzo de 2015. Mediante las mismas, nos plantea unos interrogantes sobre el pago del bono de navidad y sobre la Ley de Pago de Salarios.

Comenzamos nuestro análisis destacando que la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, *según enmendada*, conocida como *Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos*, establece que, como organismo público, estamos llamados a **patrocinar y alentar los intereses y el bienestar de los trabajadores de Puerto Rico**; así como laborar por mejorar sus condiciones de vida y de trabajo y promover sus oportunidades para obtener empleos lucrativos. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH), tiene, además, la responsabilidad ministerial de propiciar la paz laboral e implantar, desarrollar y coordinar la política pública y los programas dirigidos a la formación y capacitación de los recursos humanos indispensables para cubrir las necesidades del sector laboral.¹ Por el alcance de la legislación laboral y la normativa que rige el mismo, nuestra intervención es en el sector privado y corporaciones públicas que hacen negocios como entidades privadas.

La Oficina de la Procuradora del Trabajo (OPT), la cual está adscrita a la Oficina del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, se abstendrá de emitir opiniones en

¹ Véase Sección 2 de la Ley Núm. 15, *antes citada*.



reclamaciones o asuntos que estén, o que pudieran estar, en el presente o en el futuro, ante la consideración de un organismo administrativo, o ante el escrutinio judicial, o que puedan ser objeto de investigación o adjudicación, en cualquier momento por el DTRH. Tampoco se emitirá una opinión basada en hechos asumidos o sobre aquellas materias que están fuera del alcance y jurisdicción del DTRH.

Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados en su consulta y se emite a base de la representación, explícita o tácita, hecha por usted. Entendemos que usted ha suministrado una descripción completa, real e imparcial de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. Si existe otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta, el mismo podría cambiar la opinión aquí expresada.

En relación a su consulta sobre el pago del bono de navidad, el Artículo 2 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, *según enmendada*, dispone lo siguiente:

"El pago del bono que por este capítulo se establece se efectuará no antes del día 1ro ni después del 15 de cada mes de diciembre **excepto en aquellos casos en que el patrono y sus trabajadores o empleados de mutuo acuerdo convengan en otra fecha.**

Si el pago del bono que por este capítulo se establece no se efectúa en la forma y dentro del término ya indicado, o en la fecha en que convengan el patrono y sus trabajadores o empleados, el patrono vendrá obligado a pagar, en adición a dicho bono, una suma 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." (Énfasis suplido).

Por su parte, el Reglamento Núm. 7904 de 11 de agosto de 2010, *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)*, dispone en su Artículo V las obligaciones del patrono bajo la mencionada ley. Entre dichas obligaciones, destacamos las siguientes:

"... 3. Pagar el bono no antes del 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.**

DH.

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. ..." (Énfasis suplido).

Conforme surge de la Ley Núm. 148, *antes citada*, así como del Reglamento antes mencionado, éstos no contemplan el llegar a un acuerdo entre el patrono y solo uno de sus empleados para el pago del bono de navidad fuera del término establecido por ley. Ambos lo que contemplan es que se llegue a un acuerdo con todos los empleados para llevar a cabo el pago fuera del término estatutario. De lo contrario, se les abriría las puertas a los patronos a darles prioridad a algunos empleados en el pago del bono, incurriendo en posible discriminación o acciones ilegales en contra de otros empleados, así como ir en contra de los propósitos de la Ley Núm. 148, *antes citada*. Además, el Reglamento obliga al patrono a notificarle al Secretario del DTRH dicho acuerdo mediante solicitud en o antes del 30 de noviembre de cada año, la cual deberá ser refrendada por el Secretario.²

En cuanto a su segunda consulta, la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, *según enmendada*, también conocida como *Ley de Pago de Salarios*, recoge el gran estima social y gran valoración de la necesidad de protección debida al fruto del esfuerzo y trabajo de los obreros y empleados – el salario – que permite la satisfacción de las necesidades básicas de la vida. A esos efectos, dicha ley dispone que la única forma válida y legal en Puerto Rico para el pago de los salarios es el pago mediante moneda de curso legal, ya sea en metálico, mediante cheque fácilmente convertible en moneda o por medio de transferencia electrónica en cuentas bancarias pertenecientes a los empleados u obreros y autorizados expresamente por éstos.³

La política pública en Puerto Rico es que el obrero o empleado **reciba íntegramente el valor del fruto de su trabajo**. Esta política pública ha permitido, a su vez, como mecanismo de excepción y siempre que beneficie al obrero o empleado, que al salario del obrero o empleado, el patrono pueda hacerle ciertas y determinadas deducciones especiales y específicas bajo ciertas circunstancias particulares que promueven a su vez el interés público.⁴

DM.
² Véase Consulta Núm. 15381 emitida por la OPT el 16 de septiembre de 2005, copia de la cual le hemos anejado.

³ Véase Sección 1 de la Ley Núm. 17, *antes citada*.

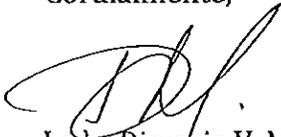
⁴ Véase Sección 5 de la Ley Núm. 17, *antes citada*.

Así pues, la Ley Núm. 17, *antes citada*, prohíbe en forma general las deducciones de salario por parte del patrono y, a tales efectos, dispone que **ningún patrono podrá descontar ni retener por ningún motivo parte del salario que devenguen los obreros, a excepción de aquellos casos que expresamente se exceptúen por la propia Ley Núm. 17, *antes citada*, o por cualquier otra ley especial.**⁵

Cónsono con lo anterior y en respuesta a su interrogante sobre la Ley de Pago de Salarios, esto es, si bajo dicha ley un empleado puede solicitar voluntariamente posponer cobrar su salario de los últimos tres (3) meses del año natural con el solo propósito contributivo de que su W-2 sea menor en ingresos en el año natural, es nuestro entender que ello constituye fraude por ambas partes, el patrono y el empleado. Asimismo, si el atraso del pago de bono de navidad de un empleado se hace con el solo propósito de que su W-2 sea menor en ingresos en el año natural, ello también constituye fraude. No obstante lo anterior y en la medida en que su consulta versa sobre asuntos contributivos que quedan fuera de la jurisdicción del DTRH, recomendamos que, de estimarlo conveniente, dirija su consulta al Departamento de Hacienda.

Esperamos que la información provista le sea de utilidad.

Cordialmente,



Lcda. Dimarie V. Méndez Martínó
Procuradora del Trabajo

Anejo

⁵ Véase *id.*