

# ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19<sup>na.</sup> Asamblea  
Legislativa

6<sup>ta.</sup> Sesión  
Ordinaria

## SENADO DE PUERTO RICO

### P. del S. 1333

21 de septiembre de 2023

Presentado por el señor *Ruiz Nieves*

*Referido a la Comisión de Gobierno*

#### LEY

Para enmendar el Artículos 1 y 7 de la Ley 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, conocida como "Ley del Bono de Navidad en la Empresa Privada", a los fines de excluir expresamente a los patronos de proyectos en que se utilicen fondos, financiamiento o incentivos gubernamentales, ya sean estatales, municipales o federales de la disposición que permite el eximirlos del pago parcial o total del bono de navidad si la cantidad total de los mismos exceden del quince por ciento (15%) anual de sus ganancias netas; y para otros fines relacionados.

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Es fundamental reconocer, que, las garantías y derechos de la ciudadanía en nuestro Sistema Democrático de Gobierno tienen que responder a criterios de justicia social, del entendimiento que el Gobierno se legitima como instrumento de servicio público y que la legislación que se apruebe procure su observancia tanto en el sector público, como en el sector privado. Esto, ya que al alto interés del Estado como principio rector es el ejercicio de estos poderes con arreglo a la voluntad del Pueblo y a su beneficio.

Específicamente, la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico establece en la Sección 16, de su Artículo II, como parte de nuestra Carta de Derechos, las protecciones en nuestra jurisdicción a los trabajadores. Entre estas, se establece expresamente, que: "[s]e reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo

*razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo...*” Esto, en consideración a la realidad de que el trabajador(a) en la relación laboral con su patrono requiere de condiciones inherentes a un empleo digno y evitar cualquier tipo de discrimen o el que se violenten sus derechos como la parte más vulnerable en esta relación.

En este sentido, se ha aprobado un marco de ley amplio para instrumentar esta política pública y ampliar estos derechos como medida justa a la labor realizada por estos ciudadanos. Entre éstas, leyes locales de carácter reparador y que auxilian a las y los trabajadores para la obtención de una mejor calidad de vida para ellos y sus familias a través de una justa compensación, que recientemente se han visto afectados por las decisiones de la Junta de Supervisión Fiscal (JSF), bajo la Ley Federal PROMESA.

En particular, leyes que valoran y promueven criterios de eficiencia y productividad de nuestra clase trabajadora y que posibilitan bonos o incentivos a base de sus aportaciones al éxito empresarial, comercial y socioeconómico a favor de Puerto Rico. Precisamente, la Ley 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, conocida como “Ley del Bono de Navidad en la Empresa Privada”, que se propone enmendar se constituye en parte vital de esta legislación que dispone un beneficio especial para el empleado(a) conforme a las realidades económicas actuales. En esencia, por los altos costos de vida que han ido en aumento y que provocan que el valor adquisitivo se reduzca sustancialmente para todo puertorriqueño, particularmente al empleado asalariado que no recibe un ajuste de sueldo.

Más aún, dentro de la época navideña en que el bono le permite subsidiar gastos mayores que se producen en estas festividades y que también sirve de estímulo para la economía local, tal como se reconoció en la Exposición de Motivos de la Ley 124-2005, que enmendó la Ley 148, *supra*, para aumentar la cuantía de este bono. Sin embargo, a pesar del claro interés público sobre este beneficio justo al empleado puertorriqueño, el mismo estatuto que lo crea e instrumenta, Ley 148, *ante*, contiene un mecanismo de excepción para eximir del pago del bono que no distingue entre patronos que reciben o

no incentivos, ayudas o beneficios del Gobierno. Entre otros beneficios, decretos de exenciones contributivas, incentivos para subsidiar el pago de nómina, asignaciones de fondos públicos para proyectos que incluyen la operación de sus empresas.

Disposiciones de incentivos empresariales que no se están cuestionando en esta medida, pero que están sujetas a unas condiciones para su otorgación y desembolso, entre las que entendemos se incluya el que honren el bono navideño a sus empleados. Particularmente, ante un contexto histórico de crisis fiscal que sufre el país, así como la cantidad significativa de patronos que, bajo la ley actual, cualifican para exención del pago del bono navideño. Significando, que tan reciente como al año natural 2002 el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos publicó la lista de los patronos que no pagaron el bono de Navidad. Detallando, que, tras recibir 383 solicitudes de empresas privadas a estos fines se aprobaron 333 con exención total, se aceptaron 37 para pago de bono que no exceda el 15% de la ganancia neta y se denegaron solo 13. Es decir, alrededor de un ochenta y siete por ciento (87%) de los solicitantes aprobados para eximirlos de la totalidad del pago del bono navideño, un aproximado de un diez por ciento (10%) autorizado a un pago parcial que no exceda del 15% de la ganancia neta del patrono y solo un aproximado de un tres por ciento (3%) denegado.

Ante lo expuesto, es responsabilidad de esta Asamblea Legislativa enmendar la Ley 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, conocida como "Ley del Bono de Navidad en la Empresa Privada", a los fines de excluir expresamente a los patronos de proyectos en que se utilicen fondos, financiamiento o incentivos gubernamentales, ya sean estatales, municipales o federales de la disposición que permite el eximirlos del pago parcial o total del bono de navidad leyes. En consecuencia, ordenar se atempere la reglamentación vigente existente y los procesos de evaluación y autorización para la aprobación de las solicitudes de patronos a estos fines. Como hemos señalado, política pública que se evalúa y se ajusta de acuerdo con las circunstancias dinámicas de nuestra sociedad para su ejecución efectiva conforme al alto interés público de garantizar una verdadera Justicia Social en las relaciones obrero-patronales.

**DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:**

1 Sección 1.- Se enmienda el Artículo 1 de Ley 148 de 30 de junio de 1969, según  
2 enmendada, para que se lea como sigue:

3 “Artículo 1. Obligación de pagarlo

4 Todo patrono que emplee uno o más trabajadores o empleados dentro del  
5 periodo de doce (12) meses, comprendido desde el 1ro de octubre de cualquier año  
6 hasta el 30 de septiembre del año natural subsiguiente, vendrá obligado a conceder a  
7 cada empleado que haya trabajado setecientas (700) horas o más o cien (100) horas o  
8 más cuando se trate de trabajadores de muelles, dentro del indicado periodo, un  
9 bono equivalente al 6% del total del salario máximo de diez mil dólares (\$10,000)  
10 devengados por el empleado o trabajador dentro de dicho lapso de tiempo. Se  
11 dispone que todo patrono que emplee quince (15) empleados o menos concederá un  
12 bono equivalente al 3% del total del salario máximo de diez mil dólares (\$10,000).

13 ...

14 El total de las cantidades pagadas por concepto de dicho bono no excederá el  
15 quince por ciento (15%) de las ganancias netas anuales del patrono, habidas dentro  
16 del periodo comprendido desde el 30 de septiembre del año anterior hasta el 30 de  
17 septiembre del año a que corresponda el bono. Al computar el total de horas  
18 trabajadas por un empleado para recibir los beneficios de esta Ley, se deberán contar  
19 aquellas horas trabajadas para un mismo patrono, aunque los servicios se hayan  
20 prestado en diferentes negocios, industrias, y otras actividades de ese patrono. Para  
21 determinar las ganancias netas se excluirán el importe del arrastre de la pérdida neta

1 de años anteriores y las cuentas a cobrar que no hayan sido pagadas al concluir el  
2 periodo cubierto por el estado de situación y de ganancias y pérdidas. *Esta disposición*  
3 *para solicitar posible exención del pago parcial o total del bono de Navidad, no aplicará a los*  
4 *patronos de proyectos en que se utilicen fondos, financiamiento o incentivos*  
5 *gubernamentales, ya sean estatales, municipales o federales, quienes no tendrán derecho a*  
6 *dicha exención.*

7 ...”

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

10 “Artículo 7. Reglas, reglamentos y otros poderes

11 El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos queda por la presente autorizado  
12 para adoptar aquellas reglas y reglamentos que considere necesarios para la mejor y  
13 debida administración de esta Ley.

14 ...

15 Para que el patrono pueda acogerse a la disposición contenida en el Artículo 1 de  
16 esta Ley, que lo exime de pagar en su totalidad o en parte el bono que allí se  
17 establece, cuando no ha obtenido ganancias en su negocio, industria, comercio o  
18 empresa o cuando éstas resultan insuficientes para cubrir la totalidad del bono, sin  
19 exceder el límite de quince por ciento (15%) de las ganancias netas anuales, deberá  
20 someter al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, no más tarde del 30 de  
21 noviembre de cada año, un estado de situación y de ganancias y pérdidas del  
22 período de doce (12) meses comprendidos desde el 1ro de octubre del año anterior

1 hasta el 30 de septiembre del año corriente, debidamente certificado por un contador  
2 público autorizado, que evidencie dicha situación económica. En aquellos casos en  
3 los cuales el año económico del patrono que solicita la exención provista en este  
4 Artículo no concluya el 30 de septiembre de cada año, el estado de situación y de  
5 ganancias y pérdidas requerido podrá ser aquel correspondiente al año económico  
6 del negocio. El estado de situación y de ganancias y pérdidas aquí requerido podrá  
7 ser compilado o revisado por un contador público autorizado. Lo anterior no se  
8 interpretará como una limitación a las facultades del Secretario del Trabajo y  
9 Recursos Humanos para que en su función fiscalizadora realice una intervención, a  
10 modo de auditoría, sobre cualquier patrono que solicite la exención y corrobore la  
11 corrección de la información provista. *Este proceso, según dispuesto en el Artículo 1,*  
12 *tampoco aplicará a los patronos de proyectos en que se utilicen fondos, financiamiento o*  
13 *incentivos gubernamentales, ya sean estatales, municipales o federales, quienes no tendrán*  
14 *derecho a solicitar dicha exención.*

15 ...”

#### 16 Sección 3.- Reglamentación

17 El secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos tendrá un plazo  
18 de sesenta (60) días desde la aprobación de esta Ley para adoptar o atemperar la  
19 reglamentación, órdenes y directrices a estos fines.

#### 20 Sección 4. - Vigencia.

21 Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.