

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN  
PANEL I

VANCE THOMAS, Secretario del  
Trabajo y Recursos Humanos

Recurrido

v.

CAPITAL BUILDING  
MAINENANCE, INC.

Peticionaria

KLCE201401561

*Certiorari*  
procedente del  
Tribunal de  
Primera  
Instancia, Sala  
de San Juan

Caso Núm.:  
K PE2012-4085

Sobre:  
Reclamación de  
Bono

Panel integrado por su presidenta, la Juez Fraticelli Torres, la Juez Ortiz Flores y el Juez Ramos Torres.

Ramos Torres, Juez Ponente

**RESOLUCIÓN**

En San Juan, Puerto Rico a 30 de abril de 2015.

Comparece ante este Tribunal de Apelaciones, Capital Building Maintenance Inc., (CBM o peticionario), y nos solicita la revisión de la resolución emitida el 28 de octubre de 2014, notificada el 31 del mismo mes, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan (TPI). Mediante dicho dictamen, el TPI determinó que el peticionario adeuda la totalidad del bono como compensación adicional a sus empleados.

Por los fundamentos que exponemos a continuación, denegamos expedir el auto de *certiorari*.

**I.**

El 10 de diciembre de 2012 el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico (Secretario), presentó una querrela contra CBM. Al amparo de la Ley Núm. 148 del 30 de junio de 1969, infra, y la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, infra, arguyó que el peticionario no pagó el bono de navidad del 2009. Solicitó el pago de \$360,000.00 más costas, gastos y honorarios de abogado.

CBM contestó la querrela el 27 de diciembre de 2012. Planteó que pagó el bono de navidad a sus empleados para el año 2009. Por

consiguiente, entre sus defensas afirmativas arguyó que la suma reclamada es improcedente, que de proceder cualquier cantidad sería una ínfima.

En el transcurso del pleito, el 25 de noviembre de 2013, la Procuradora del Trabajo emitió la Consulta Núm. 15774. En la misma determinó que el patrono estaba obligado a pagar \$600 de bono de navidad al 15 de diciembre y solo pagó \$400, por lo que tiene una penalidad equivalente al monto total del bono. Esto, ya que el bono no se pagó en la forma dispuesta en la Ley Núm. 148 del 30 de junio de 1969, infra.

Luego de varios trámites procesales, el Secretario presentó “Moción en Cumplimiento de Orden”. Planteó que CBM pagó \$400 de \$600 a sus empleados como bono de navidad para el 2009. Por lo cual, conforme a la Consulta Núm. 15774, solicitó al TPI determinar cómo habría de computarse la penalidad sobre el bono no pagado, si de lo que se adeuda (\$200) o de la totalidad del bono.

CBM se opuso mediante “Oposición a Moción en Cumplimiento de Orden”. Arguyó que el Art. 2 de la Ley Núm. 148 del 30 de junio de 1969, infra, contempla únicamente el remedio cuando no se paga el bono anual. Por ende, solicita que se deniegue avalar la opinión de la Procuradora del Trabajo y se resuelva que la penalidad de la ley aplica solo a partidas no pagadas. Asimismo, solicitó mediante moción independiente una vista argumentativa para la discusión de la controversia de derecho.

El TPI dictó Resolución el 28 de octubre de 2014. En ella, resolvió que la “parte querellada adeudaría la totalidad del bono a base de los fundamentos esbozados por la parte querellante, en particular la opinión de la Procuradora del Trabajo”. Véase Resolución, Apéndice Parte Peticionaria, pág. 30. Inconforme, el 3 de noviembre de 2014 CBM presentó “Moción de Reconsideración”, la cual el TPI declaró no ha lugar el 5 del mismo mes.

No conteste con la determinación, el 20 de noviembre de 2014 CBM comparece ante nos mediante recurso de *certiorari*. Señalan como único error:

Erró el Tribunal de Instancia al resolver que la penalidad en la “Ley de Bono de Navidad de Puerto Rico” es una suma igual a la totalidad del bono cuando el mismo se pagó parcialmente.

Por su parte, el 27 de enero de 2015 el Secretario compareció mediante “Alegato de la Parte Recurrida”. Con el beneficio de ambas comparecencias, procedemos a resolver.

## II.

-A-

Es política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico hacer justicia a sus empleados. A estos fines, la Asamblea Legislativa creó la Ley Núm. 148 del 30 de junio de 1969, 29 L.P.R.A. sec. 501 et seq., conocida como Ley de Bono de Navidad en la Empresa Privada (Ley Núm. 148 o Ley de Bono de Navidad). La misma provee para el pago de un bono anual a ciertos empleados de la empresa privada, de conformidad con los términos y formalidades de pago que la propia ley establece.<sup>1</sup>

El pago del bono que por ley se establece se efectuará no antes del día 1 de diciembre ni después del 15 de dicho mes, excepto en aquellos casos en que el patrono y sus empleados de mutuo acuerdo convengan en otra fecha. Art. 2 de la Ley Núm. 148, 29 L.P.R.A. sec. 502. Ahora bien, si el pago del bono no se efectúa en la forma y dentro del término ya indicado, o en la fecha en que convengan el patrono con sus empleados, el Art. 2 de la Ley Núm. 148, dispone:

[E]l 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

---

<sup>1</sup> La Ley Núm. 148 del 30 de junio de 1969, 29 L.P.R.A. sec. 501 et seq., dispone que todo patrono que emplee uno o más empleados dentro del período de doce (12) meses cumplidos desde el 1ro de octubre de cualquier año natural hasta el 30 de septiembre del año natural subsiguiente, vendrá obligado a conceder a cada empleado que haya trabajado setecientas (700) horas un bono equivalente al 6% del total de salarios, computados hasta un máximo de diez mil (\$10,000.00) dólares. Art. 1 de la ley Núm. 148, 29 L.P.R.A. sec. 501.

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. 29 L.P.R.A. sec. 502.

La Ley de Bono de Navidad contiene en sus disposiciones ciertas excepciones al pago del bono. Excluye del pago a trabajadores agrícolas, personas empleadas en servicio doméstico, en instituciones con fines caritativos, y a los funcionarios y empleados públicos. Art. 5 de la Ley Núm. 148, 29 L.P.R.A. sec. 505. Asimismo, se exime de cumplir con las disposiciones de la ley en casos donde los empleados reciban bonos anuales mediante convenios colectivos, con excepción de los casos en que el monto de bono al que tuvieran derecho por virtud del convenio colectivo fuere menor al que provee la ley. Art. 6 de la Ley Núm. 148, 29 L.P.R.A. sec. 506.

Por otro lado, el Art. 7 de la Ley Núm. 148, 29 L.P.R.A. sec. 507, autoriza al Secretario a adoptar reglas y reglamentos que ayuden a la debida aplicación del estatuto. Al amparo de dicha disposición, se adoptó el “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 de Bono de Navidad en la Empresa Privada Tercera Revisión 2010” (Reglamento). Reglamento Núm. 7904 del 11 de agosto de 2010. El mismo, dentro de su propósito de establecer el procedimiento para la aplicación de la Ley Núm. 148, proveyó para que se imponga una penalidad en caso de que el patrono no efectuara el pago del bono conforme al término establecido en ley. Específicamente, el Art. VIII del Reglamento dispone:

Si el pago del bono no se efectuara en la forma aquí dispuesta dentro del término establecido por ley, o en la fecha en que haya convenido el patrono y sus trabajadores o empleados, éste vendrá obligado a pagar, en adición al 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.

-B-

En nuestro sistema de Derecho, la fuente principal es la ley. C. Zeno Santiago y otro, Tratado de Derecho del Trabajo, San Juan, Ed. Publicaciones JTS, 2003, T. I, pág. 61. Por ello, cuando la ley es clara y libre de toda ambigüedad, la letra de ella no debe ser menospreciada bajo el pretexto de cumplir su espíritu. Art. 14 del Código Civil, 31 L.P.R.A. sec. 14. Las palabras de una ley deben ser entendidas en su más corriente y usual significado, sin atender demasiado al rigor de las reglas gramaticales, sino al uso general y popular de las voces. Art. 15 del Código Civil, 31 L.P.R.A. sec. 16. “[C]uando el legislador se ha manifestado con un lenguaje claro e inequívoco, el texto de la ley es la expresión por excelencia de toda intención legislativa”. Shell v. Srio. Hacienda, 187 D.P.R. 109, 121 (2012), citando a Lilly Del Caribe v. Crim., 185 D.P.R. 239 (2012). La antipatía o bondad de la legislación no nos autoriza a ignorarla ni a dejar de aplicarla. Véase, Art. 21 del Código Civil, 31 L.P.R.A. sec. 21.

### III.

En el caso ante nuestra consideración, CBM sostiene que incidió el TPI al resolver que la penalidad establecida en la Ley de Bono de Navidad para el patrono que incumple con el pago del bono es una suma igual a la totalidad del bono, cuando el mismo se pagó parcialmente. A su vez, alega que erró en derecho la Procuradora del Trabajo en su opinión pues las penalidades no se presumen y su imposición se justifica solamente cuando la ley expresamente lo dispone.

Por su parte, el Secretario plantea que la controversia del caso estriba en la interpretación de la frase “el patrono vendrá obligado a pagar otra suma igual a dicho bono”. Esto, ya que la suma a la que hace referencia podría interpretarse como la cantidad del bono que aún se adeuda luego de descontarle lo pagado. No obstante, se apoya en la consulta realizada a la Procuradora del Trabajo y sostiene que la suma es igual al total del bono adeudado.

Ponderados los argumentos de las partes somos de la opinión que la resolución recurrida es conforme a derecho, por lo cual no se justifica nuestra intervención. Veamos.

El Art. 2 de la Ley Núm. 148 señala que si el pago del bono no se efectúa en la **forma** y dentro del **término** ya indicado, el patrono viene obligado a pagar una penalidad. Conforme al Art. 1 de la Ley de Bono de Navidad, la **forma** es de un 6% del total de salarios, computados hasta un máximo de diez mil (\$10,000.00) dólares de todo empleado que haya trabajado setecientas (700) horas dentro del período de doce (12) meses cumplidos desde el 1ro de octubre de cualquier año natural hasta el 30 de septiembre del año natural subsiguiente. 29 L.P.R.A. sec. 501. Por lo cual, podemos concluir que la **forma** es el pago completo del bono de \$600. Asunto que no está en controversia.

Sobre el **término**, el Art. 2 de la ley establece que será antes del 1 de diciembre y no después del 15 de dicho mes, excepto en aquellos casos que el patrono y sus empleados acuerden otra fecha. Cuestión que tampoco está en controversia ante nos.

Por consiguiente, si sustituyéramos tales palabras por lo anteriormente explicado, la misma diría así:

Si el pago del bono que por este capítulo se establece no se efectúa de **\$600** entre el **1ro de diciembre y el 15 de dicho mes**, salvo pacto en contrario, el patrono vendrá obligado a pagar, en adición a dicho bono, una suma igual a la mitad del bono (\$300) 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 (\$600), como compensación adicional.

Asimismo, si sustituimos lo dispuesto en el Art. VIII del Reglamento el mismo diría lo siguiente:

Si el pago del bono (\$600) no se efectuara entre el 1ro de diciembre y el 15 del mismo mes, o en la fecha en que haya convenido el patrono y sus trabajadores o empleados, éste vendrá obligado a pagar, en adición al bono, una suma igual a la mitad del bono (\$300) 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 (\$600) como compensación adicional.

En el presente caso, se desprende del expediente ante nos que CBM no pagó el bono de navidad en la forma establecida en la Ley Núm. 148 y su Reglamento. En lugar de pagar \$600, pagó \$400. La diferencia no se pagó dentro de seis (6) meses para una penalidad de \$300, ni dentro del año para la penalidad de (\$600). Tampoco se desprende del expediente documento donde se detalle un acuerdo de cambio de fecha para el pago del bono, o notificación al Secretario para eximirlo del mismo. Por ende, conforme al Art. 2 de la Ley Núm. 148 y el Art. VIII del Reglamento, CBM viene obligado a pagar una penalidad de \$600 a cada empleado como compensación adicional por el pago tardío del Bono de Navidad. No erró el TPI al así determinar.

Concurrimos con la interpretación del TPI. El Art. 2 de la Ley Núm. 148 tiene un carácter reparador al compensar al obrero con lo que su patrono le privó de su bono, por lo que debe tomarse como un instrumento de justicia social. Más aún, cuando tomamos en cuenta que en reiteradas ocasiones el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado, como norma, que la regla de interpretación estatutaria aplicable a las leyes laborales es liberal y toda duda se resuelve de la forma más favorable hacia el obrero. Arce Bucetta v. Motorola, 173 D.P.R. 516, 552 (2008); Torres Santiago v. Mun. de Coamo, 170 D.P.R. 541, 557–558 (2008). Bajo esta perspectiva mantenemos vigente la política pública a favor de la clase trabajadora.

#### IV.

De conformidad con lo antes expuesto, denegamos la expedición del auto de *certiorari* presentado por CBM.

Lo acordó el Tribunal y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones.

Dimarie Alicea Lozada  
Secretaria del Tribunal de Apelaciones