

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL ESPECIAL

CARLOS J. SAAVEDRA  
GUTIERREZ  
Secretario del Departamento  
del Trabajo y Recursos  
Humanos, en representación  
y para beneficio de: Abraham  
Maldonado Bonet, y otros

Querellante/Apelado

v.

FLEXIBLE PACKAGING  
COMPANY INC. Y/O PACKAGING  
SOLUTIONS INC.

Querellado/Apelante

KLAN201900954

Apelación  
procedente del  
Tribunal de  
Primera Instancia,  
Sala Superior de  
Bayamón

Caso Núm.  
DPE2017-0495

Sobre:  
Bono de Navidad

Panel integrado por su presidente, el Juez Candelaria Rosa, el Juez Pagán Ocasio<sup>1</sup> y el Juez Sánchez Ramos<sup>2</sup>

Pagán Ocasio, Juez Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 7 de diciembre de 2020.

El 26 de agosto de 2019, Flexible Packaging Company, Inc. (la apelante) comparece ante nosotros mediante el presente recurso de apelación. Solicita que revoquemos la Sentencia del Tribunal de Primera Instancia (TPI) de 12 de agosto de 2019 que le ordenó pagar \$98,676.76 a Carlos J. Saavedra Gutierrez, entonces Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (el apelado) por concepto de bono de navidad.

Por los fundamentos que expresamos a continuación, confirmamos la Sentencia recurrida.

**I.**

El presente caso se originó luego de que el apelado presentó una querrela en representación y para beneficio de varios obreros en

<sup>1</sup> El Juez Ángel R. Pagán Ocasio fue asignado a este caso por virtud de la Orden Administrativa TA-2020-006 del **13 de enero de 2020**.

<sup>2</sup> El Juez Roberto J. Sánchez Ramos fue asignado para entender en este caso por virtud de la Orden Administrativa TA-2020-041 del 7 de febrero de 2020.

contra de la apelante para reclamar el pago del bono de navidad correspondiente al año 2012. Por su parte, la apelante contestó la querrela y arguyó haber actuado de buena fe para con sus empleados. Además, adujo haber pagado el bono reclamado luego de que el apelado rechazó su solicitud de exoneración para el periodo indicado. Asimismo, la apelante argumentó que enfrentaba una insolvencia económica para esa fecha por lo que acordó con sus empleados pagar el referido bono en tres plazos.

Finalizados los trámites procesales correspondientes, la apelante presentó una Solicitud de Sentencia Sumaria a la cual se opuso el apelado. Evaluados los escritos, el TPI formuló las siguientes determinaciones de hechos no controvertidos:

1. Que el patrono querrellado, Flexible Packaging Company Inc., para el periodo comprendido entre el 1 de octubre del 2011 hasta el 30 de septiembre del 2012, operó un negocio en el cual empleó más de un trabajador.
2. Que para ese periodo los obreros para el cual se reclama trabajaron para el patrono querrellado más de 700 horas.
3. Que al amparo de la Ley Núm. 148 del 30 de junio de 1969, según e[n]mendada, estos obreros tenían derecho al pago del Bono de Navidad del 2012.
4. Que el 29 de noviembre de 2012 el patrono de epígrafe solicitó ser eximido del pago del Bono de Navidad para diciembre del 2012 debido a que había radicado quiebra en el Tribunal de Quiebra, Distrito de Puerto Rico.
5. Que ya para agosto de 2011, previo a haber solicitado ser eximido, ya la parte querrellada había salido de la quiebra, habiéndose aprobado el plan y cerrado el caso en el Tribunal de Quiebra.
6. Que el Negociado de Normas de Trabajo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, le notificó al patrono querrellado que se le había denegado la solicitud de ser eximido toda vez que no cumplió con las disposiciones de la Ley 148, *supra* y su Reglamento al solicitar la misma.
7. Que, a pesar de esto, el patrono querrellado solicitó una reconsideración el 8 de febrero de 2013 la cual fue también denegada.
8. Que dentro del procedimiento investigativo del Departamento del Trabajo para [sic] sobre el pago del Bono del 2012, el patrono querrellado proveyó el

listado de empleados, su dirección, horas trabajadas y suma que entiende le correspondería como pago del Bono.

9. Posteriormente, el patrono presentó evidencia de los siguientes documentos:
  - a. Acuerdo para pago de navidad en plazos de varios obreros con fecha del 9 de septiembre de 2013.
  - b. Talonarios de pagos hechos en septiembre de 2013 en adelante.
  - c. Tabla de cómputos del patrono.
10. Basado en la evidencia presentada por el patrono, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos certifica que la suma reclamada ajustada en el caso de epígrafe asciende a \$98,676.76.

En virtud de lo anterior, el foro recurrido determinó que la apelante estaba obligada al pago total de la suma adeudada por concepto de bono de navidad correspondiente al año 2012. Asimismo, dictaminó que el acuerdo entre la apelante y algunos empleados sobre una fecha de pago del bono de navidad distinta a la que establece la Ley Núm.148 de 30 de junio de 1969, 29 LPRA sec. 501 *et seq.*, (Ley Núm.148) no lo eximió del pago de la penalidad que dicha ley dispone. Ello, porque el referido acuerdo incumple con 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 del Bono de Navidad en la Empresa Privada, Tercera Revisión 2010” (Reglamento). Por tales fundamentos, el TPI ordenó a la apelante pagar \$98,676.76 al apelado por concepto de bono de navidad.

Inconforme, la apelante comparece ante este Tribunal y levanta la comisión de cuatro errores:

Erró el Tribunal de Primera Instancia al adjudicar la controversia sin entrar a analizar la evidencia documental que fue sometida por la Querellada-Apelante evidenciando que satisfizo la totalidad de la cuantía por concepto de bono de navidad conferida a sus empleados mediante la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, y al cual eran acreedores los empleados aquí reclamantes, siguiendo las disposiciones contenidas en el *Acuerdo para Pago de Bono de Navidad en Plazos* suscrito válidamente y por escrito entre esta y los empleados reclamantes, y que obligarla [a] pagar una penalidad por un pago bien hecho, implicaría un

enriquecimiento injusto de dichos empleados, a pesar de que ello fue admitido por la Apelada.

Erró el foro de instancia al no entrar a adjudicar el planteamiento de la Querellada-Apelante de que la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, ni su correspondiente reglamento, impiden que un patrono suscriba por escrito un acuerdo con sus empleados para delimitar la forma y fecha de pago del bono de navidad y renunciar a las penalidades correspondientes por este ser pagado luego de la fecha establecida por ley, junto a cualquier otro derecho garantizado por la citada ley.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al no entrar a adjudicar el planteamiento de la Querellada, aquí apelante, de que la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, a diferencia de otras leyes laborales, no dispone que el derecho al pago del bono de navidad, a su forma de pago, ni a la penalidad contenida en la ley, es irrenunciable; consecuentemente, el *Acuerdo para Pago de Bono de Navidad en Plazos* suscrito entre la aquí Apelante y los reclamantes, se hizo conforme a derecho y es válido y exigible en cuanto a todas sus disposiciones, por haberse hecho según los términos de la Ley Núm. 148, recoger la voluntad de las partes y no ser contrario a derecho, a la moral, ni al orden público.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al no determinar que la única razón por la cual la Querellada demoró en suscribir los Acuerdos de Pago de bono de navidad con sus empleados y efectuar los pagos correspondientes, fue la inercia del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en responder oportunamente a su solicitud de exoneración y correspondiente solicitud de reconsideración y, por lo tanto, no se debe penalizar a la Querellada-Apelante por el incumplimiento del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Por su parte, el apelado arguyó en su alegato en oposición que el acuerdo entre la apelante y los empleados no es válido porque incumple con el Reglamento. Asimismo, expuso que no se sostiene en derecho el argumento de la apelante de atribuir su demora en el pago del bono de navidad al retraso del apelado en resolver su solicitud de reconsideración.

## II.

Tras un estudio objetivo, sereno y cuidadoso de los argumentos de las partes y de la totalidad del expediente, consignamos la normativa jurídica atinente a la controversia ante nos.

En nuestro ordenamiento jurídico, la obligatoriedad de las relaciones jurídicas formalizadas mediante un contrato está regulada por el Código Civil de Puerto Rico. 31 LPRA sec. 2294. El

principio de la autonomía contractual entre las partes permite que éstas establezcan los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por convenientes, siempre que no sean contrarios a las leyes, la moral y el orden público. 31 LPRA sec. 3372.

En materia laboral, el Artículo 1 de la Ley Núm. 148, *supra*, establece:

[t]odo 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 [...] un bono equivalente al [...] 6% del total del salario hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares [...]

Con respecto a la fecha de pago del bono de navidad, el Artículo 2 de la Ley Núm. 148, *supra*, dispone:

[e]l pago del bono [...] 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.

De igual manera, el Reglamento obliga al patrono a:

[...]

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.

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 [...]

5. Notificar al Secretario no más tarde del 30 de noviembre de cada año cuando, por motivos de haber operado la empresa con pérdida, no pagará en su totalidad o en parte el bono a sus empleados [...]

**III.**

En el presente caso, la apelante argumenta en los primeros tres señalamientos de error que el TPI no consideró la cuantía que pagó previamente a los empleados por concepto de bono de navidad, ni contempló el acuerdo firmado entre la apelante y sus empleados previo a ordenarle el pago de \$98,676.76. Añade que la imposición del pago de una penalidad representa un enriquecimiento injusto de los empleados. No tiene razón.

Surge de las determinaciones de hechos que el TPI reconoció que la apelante aportó evidencia sobre las cuantías pagadas por concepto de bono de navidad. Se colige, además, que el TPI ordenó a la apelante el pago de una “suma reclamada ajustada” que acredita lo previamente pagado por concepto de bono de navidad. Por tanto, no es correcto el argumento de la apelante de que el pago efectuado por concepto de bono no ha sido cuantificado.

Con respecto al mencionado acuerdo, cabe señalar que la Ley Núm. 148, *supra*, y el Reglamento permiten al patrono pactar con sus empleados una fecha distinta al periodo entre el 1 y 15 de diciembre para el pago del bono. Ahora bien, el Reglamento es claro al establecer que dicha fecha no puede ser posterior al 31 de diciembre del año en curso. En virtud de lo anterior, la apelante y los empleados no podían acordar que el pago del bono correspondiente al 2012 se realizara en plazos a partir del 20 de septiembre de 2013. Entiéndase que, el acuerdo entre la apelante y sus empleados es nulo y carece de eficacia. Esto nos conduce a evaluar la procedencia de la penalidad. La Ley Núm. 148, *supra*, claramente obliga al patrono al pago de una compensación adicional cuando el bono de navidad no se efectúa de conformidad con dicha ley. En este caso, la apelante no efectuó el pago del bono dentro de los parámetros establecidos por lo que habrá de pagar la penalidad

correspondiente. Actuó correctamente el TPI al imponer a la apelante el pago de una penalidad.

En su último señalamiento de error, la apelante aduce que su atraso en suscribir el Acuerdo para Pago de Bono de Navidad en Plazos se debió a la demora del apelado en resolver su solicitud de exoneración del pago del bono para el año 2012. La apelante argumenta que son incongruentes las disposiciones del Reglamento con respecto a la fecha límite para llegar a acuerdos con los empleados para establecer una fecha de pago distinta a la fijada por la Ley Núm. 148, *supra*, y la fecha para solicitar la exoneración por motivos económicos. Ello porque fijan el 30 de noviembre como la fecha límite para ambos lo que se podría traducir en que un patrono ha de acordar con los empleados una fecha de pago sin antes conocer si será o no exonerado de dicho pago. Ahora bien, los tribunales somos llamados a interpretar y aplicar el derecho, sin usurpar la función de la Rama Legislativa. Sobre tales bases, sólo nos compete aplicar la Ley Núm. 148, *supra*, y el Reglamento al presente caso.

Surge del expediente que el apelado denegó la solicitud de exoneración de la apelante el 21 de diciembre de 2012. Se colige, además, que la apelante no efectuó el pago, más bien, presentó una solicitud de reconsideración el 8 de febrero de 2013. Mediante un dictamen fechado el 25 de junio de 2013, el apelado se negó a reconsiderar. Luego de esto es que la apelante suscribe el Acuerdo para Pago de Bono de Navidad en Plazos con los empleados. La Ley Núm. 148, *supra*, y el Reglamento son claros al establecer los términos para el pago del bono de navidad. No proveen un plazo diferente para los patronos que soliciten la reconsideración de un dictamen relacionado a una exoneración del bono de navidad. En vista de que la apelante no pagó a sus empleados el bono de navidad correspondiente al 2012 entre el 1 y 15 de diciembre de 2012, que

su solicitud de exoneración fue originalmente denegada el 21 de diciembre de 2012 y que el Acuerdo para Pago de Bono de Navidad en Plazos es nulo, resolvemos que actuó correctamente el Tribunal de Primera Instancia al ordenar a la apelante el pago de \$98,676.76 por concepto del bono de navidad.

**IV.**

Por lo antes expuesto, se *confirma* la Sentencia recurrida.

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

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís  
Secretaria del Tribunal de Apelaciones