

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE PONCE
PANEL VII

FÉLIX BÁEZ PUENTE
SONIA PAULA DUARTE
JESÚS

Querellantes-Apelados

v.

AUTO MOLL, INC. &
FULANO DE TAL

Querellados-Apelante

KLAN201400651

APELACIÓN
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia, Sala
de Ponce

Civil Núm.:
J PE2011-0500

Sobre:
Reclamación
Laboral

Panel integrado por su presidente, el Juez Piñero González, la Juez Surén Fuentes y la Juez Birriel Cardona.

Surén Fuentes, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 24 de noviembre de 2015.

Comparece ante nos Auto Moll, Inc., como parte apelante (Auto Moll), quien solicita revisión de una *Sentencia* dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Ponce, el 18 de marzo de 2014, y notificada a las partes el 27 de marzo de 2014. Mediante la misma el Foro Superior declaró Con Lugar la *Querella* presentada por el señor Félix Báez Pérez, y la señora Sonia Paula Duarte Jesús, partes apeladas ante nos.

I.

El 19 de julio de 2011, los apelados presentaron *Querella* sobre reclamación laboral contra Auto Moll, por vía del procedimiento sumario provisto por la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, 32 L.P.R.A. secs. 3118 et seq. (Ley Núm. 2). De la misma surge que la Sra. Duarte Jesús laboró como Asistente Administrativo para Auto Moll, comenzando desde noviembre de 2007, hasta el 4 de abril de 2011, fecha en que cobró efectividad su renuncia. Por su parte, el Sr. Báez Puente comenzó el 26 de mayo de 2008 a rendir labores para Auto Moll, como vendedor, y luego

como supervisor del área de ventas, hasta el 18 de febrero de 2011, día en que fue despedido.

Al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1979, según enmendada, conocida como *Ley de Indemnización por Despido Injustificado*, 29 L.P.R.A. sec. 185 *et seq.* (Ley Núm. 80), el Sr. Báez Puente reclamó a Auto Moll la suma de doce mil novecientos cincuenta y tres dólares con seis centavos (\$12,953.06), y la Sra. Duarte Jesús reclamó tres mil trescientos ochenta y un dólares con cuarenta centavos (\$3,380.40). Particularmente, la Sra. Duarte Jesús reclamó además cinco mil ochocientos dólares (\$5,800.00) por concepto de vacaciones acumuladas; catorce mil ochocientos sesenta y dos dólares con cincuenta centavos (\$14,862.50) por horas extras trabajadas y no pagadas; días por enfermedad no pagados, horas de alimento, bono de Navidad, y la diferencia alegadamente adeudada por pagar seis dólares con noventa y tres centavos (\$6.93) por hora, lo cual constituye menos del salario mínimo dispuesto por la Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo (Fair Labor Standards Act), 29 U.C.C. sec. 201 *et seq.*

Por su parte, el Sr. Báez Puente reclamó a Auto Moll la suma de diecisiete mil seiscientos noventa y ocho dólares con setenta y siete centavos (\$17,698.77) por concepto de vacaciones acumuladas y no pagadas, y el pago tres (3) semanas de sueldo previo a su despido, junto con la penalidad dispuesta en la ley mencionada anteriormente, para la totalidad de seis mil dólares (\$6,000.00).

En respuesta a dichas reclamaciones, Auto Moll alegó que ambos apelados nunca fueron empleados de la Corporación, sino que fungieron como contratistas independientes. Señaló que el Sr. Báez Puente fue despedido justificadamente por falta de confianza y otras situaciones que fueron explicadas en la carta de despido. Agregó que el Sr. Báez Puente alegadamente le adeudaba a dicha

Corporación comisiones adelantadas, ascendentes a diecisiete mil novecientos cuarenta y cuatro dólares (\$17,944.00), y la suma de dos mil dólares (\$2,000.00) por concepto de un préstamo. Así también, la Corporación señaló que la Sra. Duarte Jesús renunció voluntariamente a su posición como contratista independiente. En la alternativa, sostuvo que de considerar a la apelada como empleada, aceptaba adeudar a ésta la suma de tres mil cuatrocientos veinte dólares (\$3,420.00).

Tras haberse desfilado prueba, el 18 de marzo de 2014, el TPI dictó *Sentencia*. Como determinaciones de hecho probadas, dicho Foro encontró que al momento de los apelados ser contratados por Auto Moll, no se suscribió un contrato de empleo, no se estableció verbalmente que su servicio sería mediante un contrato de servicios, ni recibieron pagos por concepto de vacaciones. No obstante, todas las labores de los apelados, cuyos puestos asignados eran necesarios para la consecución de los fines comerciales de la Corporación, eran realizadas por éstos desde el local de ventas de autos que poseía Auto Moll, quien les exigía la utilización de uniformes con el membrete de la Corporación. Así también el Foro *a quo* destacó que el presidente de la Auto Moll, el Sr. Ismael Nazario, velaba por la asistencia de los apelados, suplía todos los materiales de trabajo, supervisaba directamente los trabajos de éstos, establecía su forma de compensación, y les exigía un horario de trabajo que fluctuaba desde las 8:00 am, como horario de entrada, hasta las 7:00pm, como hora de salida.

Fundamentado en estos hechos, entendió en primer lugar el TPI que la relación entre los apelados y Auto Moll fue una obrero-patronal desde su comienzo, y que dicho patrono adeudaba a ambos apelados correspondientes partidas. Específicamente, el Foro *a quo* determinó que Auto Moll adeudaba al Sr. Báez Puente la suma de \$6,000.00 por concepto de tres (3) semanas de salarios y

comisiones que no fueron pagas, \$19,133.81 por concepto de vacaciones no pagadas, y \$1,800.00 por concepto de Bono de Navidad. Concluyó también que la parte apelante no fue capaz de demostrar que el despido del Sr. Báez Puente estuviese justificado. Por lo tanto, en reparo ante el agravio al derecho del apelado, el TPI ordenó al patrono pagar al apelado una indemnización por concepto de mesada de \$12,953.06.

Así también, el TPI determinó que Auto Moll adeudaba a la Sra. Duarte Jesús, \$5,945.00, por concepto de vacaciones no pagadas; \$2,400.00 por concepto de Bono de Navidad; y \$4,176.00 por concepto de sueldo descontado por días de enfermedad; y \$11,295.50, por concepto del periodo de almuerzo no disfrutado. Por último, el Foro *a quo* ordenó a Auto Moll pagar a la Sr. Duarte Jesús la suma de \$18,622.46, en acorde con los meses que dicho patrono pagó a la apelada un sueldo por debajo del que exige el Estatuto Federal anteriormente mencionado, más la suma de \$20,031.46 por concepto de Honorarios de Abogado.

Inconforme, Auto Moll acudió ante nos el 25 de abril de 2014 mediante escrito de *Apelación*. Esbozó los siguientes señalamientos de error:

Primer Error: Erró el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Ponce, al determinar que los apelados Báez y Duarte son empleados y no contratistas independientes sin considerar la doctrina de actos propios por parte de los apelados Báez y Duarte.

En la alternativa de que se establezca que los apelados Báez y Duarte sean empleados se levantan los errores subsiguientes:

Segundo Error: Erró el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Ponce, en la apreciación de la prueba y al determinar que el despido del apelado Báez fue injustificado.

Tercer Error: Erró el Tribunal de Primera Instancia al adjudicarle vacaciones al apelado Báez sin tomar en consideración que es un empleado exento.

Cuarto Error: Erró el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Ponce, en la apreciación de la prueba al

concederle una compensación a la apelada Duarte por hora de tomar alimentos sin una prueba que justifique que en los años que trabajó en la Empresa no utilizó el periodo de tomar alimentos.

Quinto Error: Erró el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Ponce, al equivocarse matemáticamente en el cálculo de la diferencia salarial.

Sexto Error: Erró el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Ponce, en la imposición de Honorarios de Abogado en este caso, al imponer una cuantía mayor al 15% de la adjudicación.

Séptimo Error: Erró el Tribunal de Primera Instancia en la imposición de intereses legales sobre la totalidad de la Sentencia desde la fecha de radicación de la querrela.

II.

A.

Mediante su primer señalamiento de error, Auto Moll argumenta que los apelados Duarte Jesús y Báez Puente debían ser considerados contratistas independientes, a los efectos de la relación laboral entre éstos y la Corporación.

Un empleado es aquella “persona que rinde servicios a un patrono, y a cambio recibe de éste un sueldo, salario, jornal, comisión, bono, adehala o cualquier otra forma de compensación”.

I. Rivera García, Diccionario de Términos Jurídicos, 3ra ed. Revisada, San Juan, Ed. Lexis-Nexis of Puerto Rico, Inc., 2000, pág. 82. Por su parte, un contratista independiente es aquel que contrata con otro la prestación de determinado servicio, pero no es controlado, ni está sujeta su condición física en el desempeño de sus tareas a la voluntad del otro. A. Reyes Gilestra y J. Gleason Altieri, Apuntes sobre la figura del Contratista Independiente, 36 Rev. Jur. U.I.P.R. 9 (2001). En efecto, esto se puede apreciar si “dada la naturaleza de su función y la forma en que presta servicios resulta ser su propio patrono”. *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen*, 182 D.P.R. 937 (2011).

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha identificado una serie de criterios que permiten distinguir entre un empleado y un contratista independiente. Dichos factores son los siguientes: 1) la naturaleza, extensión y grado de control que ejerce el patrono sobre la persona en la ejecución de la obra o trabajo; (2) grado de juicio o iniciativa que despliega la persona; (3) forma de compensación; (4) facultad de emplear y derecho a despedir obreros; (5) oportunidad de incurrir en ganancias y el riesgo de pérdidas; (6) la titularidad del equipo y de las instalaciones físicas provistas por el principal; (7) retención de contribuciones; (8) si, como cuestión de realidad económica, la persona que presta el servicio depende de la empresa para la cual trabaja; (9) permanencia de la relación del trabajo; (10) si los servicios prestados son una parte integral del negocio del principal o se pueden considerar como un negocio separado o independiente por sí mismos. *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen*, supra, pág. 952-953; *S.L.G. Hernández-Beltrán v. TOLIC*, 151 D.P.R. 754, 768 (2000).

Jurisprudencialmente se ha reconocido que el grado de control que se pueda reservar el principal sobre la ejecución del trabajo es el criterio rector para dilucidar si la relación laboral de empleado y patrono o de principal y contratista independiente. No obstante, el hecho de que el principal ejerza algún grado de control sobre el trabajo del contratista independiente para asegurarse de que los servicios se presten de forma eficiente, no significa, por sí sólo, que estemos ante una relación entre patrono y empleado. *S.L.G. Hernández-Beltrán v. TOLIC*, supra a la pág. 769. Siendo esto así, para precisar la naturaleza de la relación y determinar si está sujeta a los mandatos de las leyes protectoras de trabajo, es necesario considerar el conjunto de circunstancias en cada caso y hacer un análisis integrado de los criterios previamente

mencionados. *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen, supra*, a la pág. 953.

B.

En la *Sentencia* impugnada, el TPI fue minucioso al detallar el conjunto de circunstancias que coincidían en la relación laboral entre Auto Moll y los aquí apelados. Luego de examinar los mismos a la luz de los factores determinantes que provee la norma anteriormente citada, el Foro *a quo* concluyó que la relación entre las partes, fue una obrero patronal. Destacó que dicha relación era una indeterminada, que no estaba sujeta a una obra en particular, y en la cual existía indefectiblemente un control ejercido por Auto Moll, tanto sobre Duarte Jesús, como sobre Báez Puente.

Por su parte Auto Moll argumenta que ambos apelados se beneficiaban de un siete por ciento (7%) de retención de sus ingresos, y que ambos estuvieron brindando servicios como contratistas independientes, en virtud de una relación pactada que nunca fue cuestionada, hasta la renuncia de Duarte Jesús y el despido de Báez Puente.

Sin embargo, los anteriores argumentos no ostentan mérito que nos mueva concluir de forma contraria a la determinación del TPI. Al igual que el Foro Superior, somos del criterio, en consecuencia de la prueba creída y admitida por el foro inferior, que en el caso de autos, los elementos que formaban la relación laboral entre las partes, conjuntamente demuestran que la Corporación apelante mantenía control total sobre la operación laboral en la cual se desempeñaban ambos apelados. **Es decir, conforme a la doctrina anteriormente reseñada, dada la naturaleza de sus funciones, y la forma en que ambos apelados prestaban servicios, resulta evidente que éstos eran empleados y no contratistas independientes.** En su escrito de Apelación, Auto Moll manifiesta que proveía a los apelantes todos los

materiales para rendir sus funciones, incluyendo uniformes con el membrete de la compañía, que los apelantes rendían sus servicios desde las facilidades del patrono, que dichas funciones eran necesarias para la consecución de los fines comerciales de la Corporación. Más aún, era Auto Moll quien ejercía control sobre los horarios que ambos apelados debían cumplir, incluyendo cuando podían tomar días libres, los trabajos a realizar, las posiciones a ocupar, los salarios a devengar, y el equipo que debían utilizar.

En virtud de lo anterior, concluimos que el TPI arribó a una conclusión correcta en Derecho al determinar que entre Auto Moll y ambos apelados existía una relación obrero patronal.

III.

Habiendo establecido propiamente la relación laboral entre la Sra. Duarte Jesús, el Sr. Báez, y Auto Moll, nos corresponde discutir los señalamientos de error referentes a los derechos y las partidas que el TPI le reconoció a ambos empleados.

A.

Auto Moll sostiene que el despido del Sr. Báez Puente estuvo justificado, y que por lo tanto, éste no tenía derecho a las compensaciones que el TPI le reconoció en su *Sentencia*.

El Art. 1 de la Ley Núm. 80, *supra*, establece que todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, donde trabaja mediante remuneración de alguna clase contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido de su cargo sin que haya mediado justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono, además del sueldo devengado, una indemnización adicional. El propósito de la misma es uno social y coercitivo pues por un lado pretende, mediante sanción, desalentar la práctica de los patronos de despedir a sus empleados sin que media justa causa. Por otro lado, tiene un fin reparador porque al proveer a los

empleados remedios consustanciales a los daños causados por despidos injustificados. *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 D.P.R. 589, 596 (2013); *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 D.P.R. 560, 571 (2001).

Ahora bien, conforme a la Ley 80, supra, como regla general, todo despido es injustificado a menos que responda a las excepciones provistas en la propia Ley. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 D.P.R. 894, 905 (2011). Ello no significa que el despido constituya una práctica completamente prohibida, sino que se activa una presunción, en la cual el peso de la prueba para establecer que el despido fue justificado, recae en el patrono, y el criterio, como en cualquier proceso civil, es el de preponderancia de la prueba. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra, a la pág. 907. De esa forme “el patrono tiene el peso de demostrar que el empleado cometió una falta cuya intensidad de agravio haga precisa la destitución, para proteger la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran, o incluso de terceros que la visitan.” *Jusino et als. v. Walgreens*, supra, a las págs. 573-574.

La Ley Núm. 80, supra, enumera una serie de circunstancias que justifican el despido de un empleado o empleada. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra, a las págs. 905-906. Entre ellas se encuentra: un patrón de conducta impropia o desordenada por parte del obrero; rendir el trabajo tardía o negligentemente o en violación a las normas de calidad del producto; no rendir el trabajo; o incurrir en violaciones reiteradas de las reglas y reglamentos establecidos para el funcionamiento del establecimiento. 29 L.P.R.A. sec. 185b. Por consiguiente, se considerará “justa causa para el despido aquella que tiene su origen, no ya en el libre arbitrio o capricho del patrono, sino aquella vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento

de la empresa en cuestión”. *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, supra, a la pág. 598; *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 D.P.R 223, 244 (2001).

Por lo tanto, la tarea de los tribunales en casos de despido injustificado es entonces evaluar las situaciones específicas que se les presentan para determinar si existió la justa causa para el despido, aunque la situación no esté específicamente enumerada en el estatuto. *Jusino et als. v. Walgreens*, supra, a la pág. 573.

En el caso de marras, Auto Moll apunta a la reducción en ventas por parte del Sr. Báez Puente, y su alegada falta de interés en incrementar los negocios, como causa justificada para su despido. Sin embargo, Auto Moll fue incapaz de probar mediante prueba documental o testifical dichas alegaciones de mal desempeño laboral.

La apelante no ofreció prueba alguna de que el Sr. Báez Puente hubiese incurrido en un patrón de conducta impropia o de violación a los reglamentos establecidos para el funcionamiento del establecimiento. El TPI no tuvo ante sí documentación alguna de amonestación, referido, o reporte que evidenciara la ocurrencia de actos de bajo desempeño laboral por parte del apelado, que motivaran su justo despido. Tampoco la Corporación apelante presentó información alguna que evidenciara una reducción en ventas, o en ingresos, como resultado de un bajo desempeño laboral por parte de Báez Puente. Por lo tanto, ante ausencia de prueba que sustente sus argumentos, y por ende, que muestre justa causa para el despido del empleado, a la luz de la norma reseñada, concluimos que la Corporación no logró sustentar una conducta por parte del Sr. Báez Puente que justificara su despido. Consecuentemente, entendemos que el Foro Superior actuó conforme a Derecho al concluir que el apelado Báez Puente tenía derecho al remedio reparador determinado.

B.

En su tercer señalamiento de error, Auto Moll sostiene que el Sr. Báez Puente no tenía derecho al pago por días de vacaciones que reconoce la Ley de Horas y Días de Trabajo, Ley 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, 29 L.P.R.A. sec. 271 *et seq.* (Ley 379). Alega que el apelado está excluido de tal derecho, conforme a las disposiciones de la Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, Ley 180 de 27 de julio de 1998, 29 L.P.R.A. secs. 250 *et seq.* (Ley 180).

La Ley 379, *supra*, es una ley de fijación de jornadas de trabajo que reconoce el derecho constitucional de todo obrero a recibir compensación extraordinaria por trabajo realizado en exceso de una jornada laboral de ocho horas diarias. Ley 379, *supra*, Art. 6, 29 L.P.R.A. sec. 274. Ello incluye las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día de descanso que haya fijado o se fijase por ley. Ley 379, *supra*, Art. 4, 29 L.P.R.A. sec. 273.

No obstante, el Art. 8 de la Ley 180, 29 L.P.R.A. 250f(b) establece que las disposiciones del estatuto anterior no serán aplicables a aquellos empleados clasificados como *administradores*, *ejecutivos* o *profesionales*, según dichos términos están definidos en el Reglamento 13 de la Junta de Salario Mínimo, Núm. 4267 de 29 de junio de 1990 (Reglamento 13).

Contrario a las alegaciones de la parte apelante, de la prueba vertida en el caso de marras, no surge evidencia que demuestre que el Sr. Báez Puente fungía realmente para Auto Moll, como administrador, ejecutivo, o empleado profesional. La documentación que obra en expediente, incluyendo la *Sentencia* apelada, el memorando de la apelante, y el propio escrito de *Apelación*, indica que el apelado fungió primeramente como

vendedor de autos y luego como supervisor de ventas, o encargado del área de ventas de automóviles. Más aún, tras examinar las responsabilidades y los deberes que cumplía el Sr. Báez Puente al igual que sus horarios de trabajo regidos por su patrono, entendemos que el apelado fungió como empleado, no exento, de los beneficios y derechos por vacaciones.

Del expediente se desprende que Auto Moll no presentó ante el TPI prueba alguna demostrativa de que el Sr. Báez Puente ocupaba una posición ejecutiva, o ejercía para la Corporación funciones relativas a una responsabilidad verdadera ejecutiva o de jerarquía administrativa. Antes bien, en su escrito de *Apelación*, la apelada reconoce que la responsabilidad del Sr. Báez Puente, como vendedor, y posterior encargado de ventas, no le otorgaba facultad alguna para contratar ni despedir empleados, sino que la misma se circunscribía a supervisar a dos o más vendedores. Sin embargo, Auto Moll tampoco presentó ante el foro de instancia prueba alguna sobre el contenido real de esa llamada supervisión. Recuérdese que en controversias de índole laboral – como la que aquí nos ocupa – corresponde al patrono, en este caso a Auto Moll, presentar prueba idónea de que el empleado, en consecuencia de sus funciones administrativas y/o ejecutivas y/o profesionales, está exento de la legislación social protectora de los trabajadores; y aquí esa prueba no fue presentada. En virtud de esto, y ante la propia admisión por parte de Auto Moll, de no haber realizado los respectivos pagos por vacaciones al Sr. Báez Puente, concluimos que el tercer error señalado no se cometió. La determinación del TPI respecto al derecho al pago de vacaciones y horas extras trabajadas por el apelado fue correcta en Derecho.

C.

Mediante su cuarto señalamiento de error, Auto Moll plantea que el TPI erró al conceder a la Sra. Duarte Jesús una

compensación por horas de almuerzo trabajadas y no pagadas. Argumenta la apelante que el TPI determinó dicha concesión sin contar con evidencia que demostrara concretamente los días que la apelada no disfrutó de su período para ingerir alimentos. Reconocemos mérito a dicho señalamiento.

La sección 282 de la Ley Núm. 379, establece que todo empleado que reciba una compensación menor que la fijada para el período señalado para tomar los alimentos, esto es, el doble del tipo convenido para horas regulares, “tendrá derecho a recobrar de su patrono mediante acción civil las cantidades no pagadas, más una suma igual por concepto de liquidación de daños y perjuicios, además de las costas, gastos y honorarios de abogados del procedimiento”. 29 L.P.R.A. sec. 282. El propósito de conceder un período para tomar alimentos dentro de la jornada diaria de trabajo, el proteger la salud de los empleados, concediéndoles tiempo para que puedan alimentarse y descansar. *Almodóvar vs. Cervecería India, Inc.*, 103 D.P.R. 407, 409 (1975). La obligación de un patrono de conceder una hora, o fracción de hora, para que sus obreros tomen alimentos, presupone una interrupción en la prestación de los servicios que presta el empleado, y que éste haga uso libremente de dicho tiempo, sin que durante el mismo tenga que prestar atención, aunque sea mínima, a las obligaciones de su cargo. *Pamblanco vs. Unión Caribe*, 90 D.P.R. 712, 720 (1964)

Ahora bien, es doctrina jurisprudencial reconocida que en una acción de reclamación de pago de horas extras, y/o horas de toma de alimento no disfrutadas, el peso de la prueba lo tiene el empleado querellante. Es decir, es el empleado quien debe probar **"mediante preponderancia de prueba, no sólo que realizó labor en exceso de la jornada ordinaria, sino también el número de horas extras por él trabajadas."**(Énfasis nuestro). *Rodríguez v. Syntex*, 148 DPR 604 (1999); *Rosario v. Autoridad de Tierras*, 97

DPR 324 (1969); *Campos de Encarnación v. Sepúlveda*, 94 DPR 74 (1967). Más aún, en *Sierra v. Eastern Sugar Associates*, 71 DPR 888 (1950), el Tribunal Supremo estableció que un empleado cumple con el peso de la prueba, si demuestra que en realidad ha realizado trabajo por el cual no ha sido debidamente compensado **y presenta suficiente evidencia que demuestre la cuantía y extensión de ese trabajo como inferencia justa y razonable.** (Énfasis nuestro).

Una vez se satisface esta carga evidenciaria por parte del reclamante, el peso de la prueba se transfiere al patrono, quien deberá ofrecer evidencia respecto a la cantidad exacta del trabajo realizado o evidencia que controvierta la razonabilidad de la inferencia que ha de hacerse de la prueba ofrecida por el empleado. *Id.*; *Rosario v. Autoridad de Tierras*, supra, a las págs. 329-330.

En el caso de marras, la prueba presentada para sustentar la reclamación de horas de almuerzo no disfrutadas por la Sra. Duarte Jesús, consistió únicamente en el testimonio de dicha empleada. Del expediente no surge que dicho testimonio estuviese acompañado de documentación alguna que demostrara con suficiencia que la apelada no hubiese disfrutado de su hora de almuerzo. La Sentencia no indica que la apelada hubiese detallado las labores que realizaba durante el periodo no disfrutado. Tampoco se desprende evidencia que probara la extensión del trabajo alegadamente laborado durante dicho horario de almuerzo. Por último, no surge prueba que establezca la totalidad del periodo de almuerzo que alegadamente no disfrutó la apelada.

Ello así, entendemos que el TPI incurrió en el cuarto error señalado en este recurso. En el caso de autos, la prueba testifical por sí sola no cumplió con el estándar de presentación de “prueba suficiente” que exige la norma a la empleada querellante en una

reclamación de horas de alimento no disfrutadas. Consecuentemente, incumplió la parte apelada en satisfacer la carga evidenciaria que la norma impone, y por ende, el peso de la prueba nunca se transfirió a la Corporación apelante

D.

En su quinto señalamiento de error, la parte apelante alega que el TPI erró en la suma total que ordenó a Auto Moll otorgar a la Sra. Duarte Jesús por concepto del tiempo que se le pagó a dicha empleada por debajo de la cuantía determinada por el Fair Labor Standards Act, supra y la Ley 180, supra. La sección 250 (i) de la Ley 180, supra dispone:

“Todo obrero o empleado que por su trabajo reciba compensación inferior a la prescrita en esta Ley o en un Convenio Colectivo o en un contrato individual de trabajo tendrá derecho a cobrar mediante acción civil la diferencia adeudada hasta cubrir el importe total de la compensación que le corresponda, por concepto de salario, vacaciones, licencia por enfermedad o cualquier otro beneficio, más una cantidad igual a la que se le haya dejado de satisfacer, por concepto de compensación adicional, además de los costos, gastos, intereses y honorarios de abogados del procedimientos, sin que para nada de ello obste pacto en contrario.” 29 L.P.R.A sec. 250i.

En el caso de marras, quedó estipulado por las partes que Auto Moll pagó a la Sra. Duarte Jesús la suma de mil doscientos dólares (\$1,200.00) por un término de 21 meses, promediando ello un sueldo de seis dólares con noventa y tres centavos (\$6.93) por hora. Dicha suma se encuentra por debajo del salario mínimo federal de siete dólares con veinticinco centavos (\$7.25) la hora, por una diferencia de treinta y dos centavos (32¢).

No obstante, otorgamos mérito al señalamiento de la parte apelante, en cuanto a que la cuantía designada por el TPI para ser otorgada a la Sra. Duarte Jesús, es errónea, y a su vez, carece de un cómputo explicativo que lo justifique. Toda vez que Auto Moll pagó a la Sra. Duarte Jesús treinta y dos centavos (32¢) menos que

el salario mínimo federal, durante veintiún (21) meses, en virtud de las disposiciones de la Ley 180 supra, calculamos que la apelante adeuda a la apelada la suma de dos mil trescientos veintisiete dólares con ochenta y un centavos **(\$2, 327.81)**.¹

E.

Los señalamientos de error restantes, versan sobre la imposición de honorarios de abogados, e intereses legales por parte del TPI.

Señala Auto Moll que el TPI incidió al imponer honorarios de abogado a dicha parte, en una cuantía mayor al quince por ciento (15%) de la adjudicación. Así también, impugna la imposición de intereses legales sobre la totalidad de la *Sentencia*. Merece mérito sus señalamientos.

En lo concerniente a la imposición de intereses legales, la Regla 44.3(a) de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A. Ap. V, R. 44.3, dispone lo siguiente:

(a) Se incluirán intereses al tipo que fije por reglamento la Junta Financiera de la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras, y que esté en vigor al momento de dictarse la sentencia, en toda sentencia que ordena el pago de dinero, a computarse **sobre la cuantía de la sentencia, hasta que ésta sea satisfecha, incluyendo las costas y honorarios de abogado**. El tipo de interés se hará constar en la sentencia. (Énfasis nuestro).

De esta forma, el pago de intereses se impone sobre una sentencia que ordena el pago de dinero para desalentar la radicación de demandas frívolas, y fomentar las transacciones mediante sanciones que compensen a la parte victoriosa por los perjuicios económicos y las molestias producto de la temeridad de otra parte. Marrero Rosado v. Marrero Rosado, 178 D.P.R. 476, 505 (2010). Véase: R. Hernández Colón, Derecho Procesal Civil, 5ta. Edición, San Juan, Lexisnexis de Puerto Rico, Inc., 2010, sec.

¹ Dicha suma total es el resultado de la multiplicación de treinta y dos centavos (32¢), por cuarenta (40) horas semanales, por 4.33 semanas al mes, por veintiún (21) meses. El producto de resultante es a su vez multiplicado, por dos (2), por concepto de la compensación adicional que impone la sección 250 (i) de la Ley 180, supra.

4301, pág. 388. El interés postsentencia ha de computarse **sobre la cuantía de la sentencia, incluyendo gastos y honorarios de abogados**, desde el momento en que ésta se dicte hasta que sea satisfecha. Malavé v. Oriental, 167 D.P.R. 594, 608, (2006); Gutiérrez v. A.A.A., 167 D.P.R. 130, 136 (2006)(Énfasis nuestro).

Así pues, la imposición del interés legal pre sentencia es altamente discrecional y un foro apelativo sólo intervendrá con su imposición si se demuestra que se cometió un abuso de discreción. *Marrero Rosado v. Marrero Rosado*, 178 D.P.R. 476, 505 (2010).

Por otro lado, la Ley de Reclamaciones Laborales, Ley Núm. 402 de 12 de mayo de 1950, según enmendada (Ley 402) requiere la imposición de honorarios de abogado contra los patronos perdidosos en casos de reclamaciones laborales. Reza así en lo pertinente el Artículo 2 de dicha Ley:

En todo caso radicado ante los tribunales de Puerto Rico por un trabajador o empleado en que se reclame cualquier derecho o suma de dinero contra su patrono, al amparo de la legislación laboral federal o local... y en que se conceda la reclamación en todo o en parte, se condenará al patrono al pago de honorarios de abogado, si éste no fuere uno de los abogados del Departamento de Trabajo y Recursos Humanos. 32 L.P.R.A. sec. 3115.

Surge del citado texto, que para que la imposición de honorarios de abogado proceda se requiere la concurrencia de cuatro condiciones: 1) que un empleado haga una reclamación a su empleador, 2) que la reclamación surja al amparo de la legislación laboral, 3) que el empleador sea un "patrono" bajo la Ley, y 4) que se conceda la reclamación. *C.O.P.R. v. S.P.U.*, 181 D.P.R. 299, 339 (2011); citando a *Ortiz vs. Municipio de Lajas*, 153 D.P.R. 744, 751 (2001). Como resultado, ante una reclamación laboral en la cual el abogado representa al obrero perjudicado, el tribunal fijará los honorarios profesionales para que el patrono los pague. *C.O.P.R. v. S.P.U.*, supra.

Sin embargo, la citada Ley omite establecer criterio alguno que guíe a los tribunales en su encomienda de fijar los honorarios de abogado que deberá pagar el patrono. En *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.*, 143 D.P.R. 574, 577 (1997), el Tribunal Supremo hizo uso de la analogía con otras leyes laborales para salvar el vacío legislativo que existía. Resolvió que los honorarios que podría recibir un abogado victorioso al amparo de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 L.P.R.A. sec. 146 *et seq.*, es “el 25% de la indemnización base concedida al trabajador”. Id. En aquella ocasión, el Tribunal Supremo arribó a dicho porcentaje tomando como punto de referencia el quince por ciento (15%) de honorarios de abogado dispuesto por la Ley Núm. 80, *supra*, y comparando el grado de complicación y el costo superior que implica litigar un caso de discrimen bajo la Ley Núm. 100, *supra*, *vis-a-vis* un pleito de despido injustificado bajo la Ley Núm. 80, *supra*. Id.

Previo a su enmienda del 2005, la Ley 80, *supra* disponía que ante al dictaminar que un despido impugnado fue efectuado sin justa causa, el tribunal ordenaría al patrono depositar una suma para honorarios de abogado, *no menor del 15% del total de la compensación del trabajador, o cien dólares (\$100)*, la que fuera mayor. Como resultado de la enmienda producida por la Ley Núm. 128, del 7 de octubre de 2005, el Artículo 11(b) de la Ley 80, 29 L.P.R.A. §185k, dispone como sigue:

En todo pleito fundado en las secs. 185a a 185k de este título, el tribunal celebrará una conferencia con anterioridad al juicio no más tarde de veinte (20) días después de contestada la demanda. Terminada dicha conferencia, si en su criterio hubiere razones suficientes, más allá de las circunstancias de existir alegaciones conflictivas para creer que su despido fue sin justa causa, dictará una orden para que en un término improrrogable de diez (10) días, el patrono demandado deposite en la secretaría del tribunal una suma equivalente a la compensación total a la cual tendría derecho el empleado, y además, una cantidad para honorarios de abogado que nunca será menor del por ciento del total de la compensación o cien dólares (\$100), la que fuere mayor. El patrono demandado

podrá prestar una fianza adecuada para cubrir cantidades. Dichas cantidades o dicha fianza le serán devueltas al patrono, si se dictare sentencia final y firme en su favor. En cualquier etapa de los procedimientos, en que, a petición de parte, el tribunal determine que existe grave riesgo de que el patrono carezca de bienes suficientes para satisfacer la sentencia que pueda dictarse en su día en el caso, el tribunal podrá exigir el depósito antes indicado o la correspondiente fianza.

Ante la omisión del legislador de explicitar determinado porcentaje, en *Hernández Maldonado v. Taco Maker*, 181 D.P.R. 281 (2011) el Tribunal Supremo resolvió mantener la norma previa dispuesta por la Ley 80, supra, antes de ser enmendada, estableciendo así la cuantía por honorarios de abogado no menor del quince por ciento (15%) del total de la compensación del trabajador o cien dólares (\$100), la que fuera mayor. Concluyó el Foro Más Alto que la disposición de una cantidad mínima en concepto de honorarios de abogado, servía en conformidad con el propósito reparador que reviste la Ley 80, supra.

Ahora bien, en el anteriormente citado caso de *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.*, supra a la pág. 582, el Tribunal Supremo también aclaró que **en aquellos casos donde el abogado estime que debido a su esfuerzo, o al hecho de que el caso tuvo un impacto excepcional, o que la defensa del caso fue una de carácter hostil, se podría solicitar un aumento en los honorarios concedidos. López Vicil v. ITT Intermedia, Inc., supra, pág. 583-84. Esta solicitud deberá ser presentada mediante un memorando juramentado. *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.*, supra a la pág. 583. (Énfasis nuestro).**

En el referido memorando, el abogado especificará, entre otras cosas, el tiempo invertido y la tarifa que cobra por hora. A su vez, podrá someter declaraciones juradas de otros abogados en los cuales éstos indiquen la tarifa que cobran en casos similares. *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.*, supra. Por su parte, el tribunal

evaluará dicho memorando y tomará en consideración si la controversia planteada es una de carácter novel o el grado de dificultad de la misma. *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.*, supra a la pág. 584. Igualmente, tomará en consideración el hecho de que los demandados hayan recurrido a una defensa hostil como método de estrategia para la litigación del caso. *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.*, supra. Por último, el tribunal consignará por escrito las razones de su determinación.

En el caso de autos, ambas partes coinciden en cuanto a que la suma de veinte mil treinta y un dólares con cuarenta y seis centavos, (\$20,031.46), ordenada a pagar por Auto Moll, a la parte apelada por concepto de Honorarios de abogado, constituye una cuantía mayor al quince por ciento (15%) de la totalidad de la suma adjudicada en la *Sentencia*. Sin embargo, a pesar de que la reclamación de epígrafe es una de carácter laboral, instada bajo la Ley 80, supra, **no surge del expediente del caso que la parte apelada hubiese sometido ante el TPI un memorando jurado, en el cual expresara el tiempo invertido en el pleito de autos, al igual que la tarifa cobrada por hora, la hostilidad, si alguna, de la parte apelante, y por ende, la razonabilidad de los honorarios solicitados.** Careció el Foro *a quo* del documento requerido por la norma, para considerar, tanto el esfuerzo de la representación legal de la parte victoriosa, como el carácter novel, si alguno, de la controversia planteada, al igual que el grado de dificultad de la misma, y así, conforme a dicho análisis, poder fijar cuantía por concepto de honorarios de abogados, además del interés legal correspondiente.

Concluimos que los errores sexto y séptimo señalados por la parte apelante tienen mérito. Corresponde a la parte apelada someter ante el TPI memorando juramentado, para que el Foro *a quo* celebre vista y fije propiamente cuantía por concepto de

honorarios de abogados, e imponga los intereses legales que correspondan sobre la totalidad correcta de la *Sentencia*.

IV.

Por los fundamentos anteriormente expuestos, las cuales hemos hecho formar parte de la *Sentencia* apelada, MODIFICAMOS la misma, y dejamos sin efecto la compensación adjudicada a la Sra. Duarte Jesús por horas de almuerzo trabajadas y no pagadas, toda vez que la parte apelada no cumplió con el estándar de prueba necesario para sustentar el mérito de dicha compensación. Así también, MODIFICAMOS la suma adjudicada a la Sra. Duarte Jesús, por concepto del tiempo que se le pagó por debajo de la cuantía determinada por el Fair Labor Standards Act, *supra* y la Ley 180, *supra*, a la totalidad de dos mil trescientos veintisiete dólares con ochenta y un centavos **(\$2,327.81)**. Por último, MODIFICAMOS a los efectos de ordenar al Tribunal de Primera Instancia la imposición de honorarios de abogado en beneficio de la representación legal de la parte apelada en la suma de un quince por ciento (15%) de la suma base otorgada a favor de los apelados, conforme se establece en la Ley 402, *supra*, así como en la Ley 80, *supra*, según interpretada en *Hernández Maldonado v. Taco Maker, supra*. Proponemos, además, de que en la alternativa de que la representación legal de los apelados entienda que es merecedor de recibir una cantidad mayor en honorarios, tendrá que presentar al TPI, en el término de diez (10) días, a partir de la notificación de esta sentencia, el correspondiente Memorando de Derecho abordando los renglones o criterios que nuestro Tribunal Supremo pautó en *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.*, *supra*. Así modificada, confirmamos todos los otros extremos de la sentencia apelada.

Notifíquese inmediatamente a todas las partes.

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

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones