

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE GUAYAMA

VANCE THOMAS,
Secretario del Trabajo y
Recursos Humanos en
representación y para
beneficio de:

SAMUEL MÉNDEZ
RIVERA

Querellante - Apelado

v.

QUINTANA QUINTANA,
CORP.

Querellado – Apelante

KLAN201501512

Apelación
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
Cayey

Civil núm.:
G2CI201400246

Sobre: Reclamación
de Salarios: Ley
núm. 180 de 27 de
julio de 1998 (29
L.P.R.A. 250-250j) y
Ley Núm. 2 de 17
de octubre de 1961
(32 L.P.R.A. 3118 et
seqs.)

Panel integrado por su presidente, el Juez Bermúdez Torres, el Juez Flores García y el Juez Sánchez Ramos¹

Sánchez Ramos, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de abril de 2016.

Mediante la sentencia apelada, el Tribunal de Primera Instancia declaró con lugar una reclamación de salarios al amparo de la Ley núm. 2² presentada por el apelante, señor Samuel Méndez Rivera, contra su patrono, Quintana, Quintana, Inc., del cual alegó que había violado las disposiciones de la Ley núm. 180³ por haberle pagado menos del salario mínimo federal por hora mientras trabajó para su compañía. Según se explica con mayor detalle a continuación, se confirma la referida sentencia, pues la prueba estableció que, en efecto, el patrono pagó menos del mínimo federal al señor Méndez y el pago de \$300.00 por concepto

¹ Por motivo de la jubilación del Juez Brau Ramírez, mediante Orden Administrativa TA-2016-043 de 10 de marzo de 2016, se modificó la composición del Panel.

² Ley núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.*

³ Ley núm. 180 de 27 de julio de 1998, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad, 29 LPRA sec. 250 *et seq.*

de “*car allowance*”, no puede considerarse, en estas circunstancias, como parte del salario mínimo pagado.

I.

El 7 de agosto de 2014, el señor Samuel Méndez Rivera (señor Méndez) presentó querrela ante el Departamento del Trabajo contra su patrono Quintana Quintana, Corp. (Quintana), en la que reclamó \$15,434.24 por salarios adeudados al amparo de la Ley núm. 180. Alegó que mientras trabajó como empleado de Quintana desde el 16 de noviembre de 2009, hasta el 4 de junio de 2012, el patrono le pagó menos del salario mínimo federal y que, además, le adeudaba el pago por días de vacaciones. Oportunamente, Quintana presentó contestación a la querrela mediante la cual negó adeudar salarios al señor Méndez, negó que no le pagara el mínimo federal; pero admitió adeudarle una partida de \$443.81 por vacaciones.

Luego de varios incidentes procesales, el señor Méndez presentó una solicitud de sentencia sumaria el 7 de mayo de 2015. En esencia, alegó que mientras trabajó para Quintana desde el 16 de noviembre de 2009 hasta el 4 de junio de 2012, recibió una compensación equivalente a \$5.86 por hora de trabajo. También señaló que recibía un pago mensual por concepto de gastos de gasolina por \$275.00 y otro pago mensual de \$300.00 denominado por su patrono como “*auto expense*”, según lo reflejaban sus talonarios, en virtud de que trabajaba fuera de las facilidades físicas del patrono visitando distintos establecimientos de comercio al detal en toda la isla. El 10 de junio de 2015, Quintana presentó su oposición a la moción de sentencia sumaria y solicitó, a su vez, que se dictara sentencia a su favor. Señaló que al señor Méndez se le pagaba más del mínimo federal por hora ya que la partida de \$300.00 denominada como “*auto expense*” constituía parte de su ingreso, pues este no incurría en gasto de automóvil en el

desempeño de sus labores, pues utilizaba un vehículo de motor que pertenecía a la compañía.

Luego de examinados los escritos presentados, el Tribunal emitió Sentencia Sumaria mediante la cual formuló las siguientes determinaciones de hechos:

1. El querellante trabajó para Quintana Quintana, Corp., desde el 16 de noviembre de 2009 hasta el 4 de junio de 2012.
2. Se presentó un documento titulado "Job Description" descripción del trabajo firmado por el empleado querellante.
3. El querellante era empleado a tiempo completo.
4. El querellante recibía una compensación de \$5.86 por hora.
5. Que el salario mínimo federal para la fecha reclamada era de \$7.25 por hora.
6. El querellante recibió un pago por concepto de gastos de gasolina por \$275.00 mensual.
7. El querellante recibía un pago por gastos de vehículo "car allowance" por la cantidad de \$300 mensual.
8. Al querellante no se le requería informe de gastos pero entregaba los recibos de gasolina.
9. El querellante trabajaba fuera de las facilidades físicas del patrono.
10. El querellante recibió compensación por gastos de gasolina aun estando de vacaciones.
11. La parte querellante admite en los documentos presentados que pagó menos del salario mínimo federal. Justifica este hecho alegando que se le pagó por gasolina y gastos de autos aunque no se incurriera en los gastos.
12. De ninguno de los documentos presentados, surge el pago desglosados (sic) por horas. En el documento presentado por el patrono como exhibit número 1 describe la compensación a recibirse de manera global, \$1,315.00 y específica, lo cual incluye \$300.00 por concepto de auto y \$275.00 para gastos de gasolina.
13. Del mismo documento surge el desglose y la razón para el pago de dicho estipendio que explica son los gastos incurridos por el empleado por el trabajo realizado. Ese documento presentado por el patrono está firmado por María Alcaráz Suyás, Gerente de Recursos Humanos.

El Tribunal estimó que según surgía de todos los documentos sometidos, al señor Méndez se le pagó una cantidad menor al salario mínimo federal mientras trabajó para Quintana. Señaló que, aun cuando el patrono alegó que la diferencia del salario mínimo federal le fue compensada por los gastos de gasolina y los gastos de auto, surgía de la prueba que dichos

estipendios se pagaban por los gastos incurridos por el empleado, de acuerdo a la labor asignada. Señaló, además, que tampoco surgía de algún documento que esos gastos de gasolina y auto serían para completar el salario mínimo a pagarse por hora. Por ello, declaró Ha lugar la solicitud de sentencia sumaria presentada por el señor Méndez y condenó a Quintana al pago de \$15,434. 25.

Inconforme, Quintana acudió ante nosotros mediante recurso de Apelación en el que alega que el Tribunal de Primera Instancia erró al determinar que los pagos por concepto de “Auto Expense” o “Car Allowance” no formaban parte del salario base del empleado, por considerarlo reembolso de gastos y no compensación.

II.

El Artículo 2 de la Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, establece que el salario mínimo federal fijado por la Ley de Normas Razonables del Trabajo (en inglés *Fair Labor Standards Act*), aplicará automáticamente en Puerto Rico a los trabajadores cobijados por la ley federal. El mismo estatuto establece que al aplicarse el salario mínimo federal se reconocerá lo dispuesto en la legislación y reglamentación federal referente a cómo se paga el salario mínimo, lo que son horas de trabajo, cuáles empleados y ocupaciones están exentas del salario mínimo, y qué constituye horas o tiempo de trabajo. 29 LPRA sec. 250.

El concepto de salarios se define en la Ley 180 con gran amplitud e incluye sueldo y toda clase de compensación, sean en dinero, especie, servicios, facilidades o cualquier combinación de éstos. 29 LPRA sec. 250b(h). En específico, la Ley 180, *supra*, lo define de la siguiente forma:

(h) Salario incluye sueldo, jornal y toda clase de compensación, sea en dinero, especie, servicios, facilidades o combinación de cualesquiera de

ellos; pero no incluirá sino dinero cuando se trate de salario mínimo prescrito bajo las disposiciones de esta Ley, a menos que el Secretario disponga o autorice otra cosa. 29 LPRA, sec. 250b(h).

Por su parte, la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo o *Fair Labor Standards Act* (FLSA), 29 U.S.C. sec. 201 *et seq.*, establece que el salario mínimo federal prevaleciente es de \$7.25. En su explicación de lo que comprende la remuneración pagada al empleado por su trabajo, denominado “regular rate”, la sección 207 (b) (3) (c) establece aquellas partidas que no son consideradas parte de este pago. Entre estos, dispone la mencionada sección, están los pagos razonables por gastos de viaje, u otros gastos incurridos por el empleado en adelanto de los intereses de su patrono y propiamente reembolsados por el patrono, así como otros pagos similares al empleado que no responden a una compensación por las horas de empleo.⁴

El llamado “Code of Federal Regulations” (CFR), 29 CFR sec. 785.1 *et seq.*, en lo pertinente a qué horas se consideran como trabajadas y qué debe excluirse en el cómputo del “regular rate”, dispone que aquellos pagos razonables por gastos de viaje u otros gastos incurridos por el empleado para la conveniencia del patrono, no pueden considerarse como parte del “regular rate”, por no constituir compensación por servicios. Así también, establece que deben ser considerados parte del “regular rate” aquellos pagos del patrono en reembolso por gastos que normalmente incurre un

⁴ **(e) “Regular rate” defined**

As used in this section the “regular rate” at which an employee is employed shall be deemed to include all remuneration for employment paid to, or on behalf of, the employee, but shall not be deemed to include—

(1) sums paid as gifts; payments in the nature of gifts made at Christmas time or on other special occasions, as a reward for service, the amounts of which are not measured by or dependent on hours worked, production, or efficiency;

(2) payments made for occasional periods when no work is performed due to vacation, holiday, illness, failure of the employer to provide sufficient work, or other similar cause; **reasonable payments for traveling expenses, or other expenses, incurred by an employee in the furtherance of his employer’s interests and properly reimbursable by the employer; and other similar payments to an employee which are not made as compensation for his hours of employment;**

.....29 U.S.C. sec. 207 (b) (3) (e).

empleado para su propio beneficio (el del empleado), tales como almuerzo o gastos de vivienda.

§ 778.217 Reimbursement for expenses.

(a) General rule. Where an employee incurs expenses on his employer's behalf or where he is required to expend sums solely by reason of action taken for the convenience of his employer, section 7(e)(2) is applicable to reimbursement for such expenses. Payments made by the employer to cover such expenses are not included in the employee's regular rate (if the amount of the reimbursement reasonably approximates the expenses incurred). Such payment is not compensation for services rendered by the employees during any hours worked in the workweek.

(b) Illustrations. Payment by way of reimbursement for the following types of expenses will not be regarded as part of the employee's regular rate:

(1) The actual amount expended by an employee in purchasing supplies, tools, materials, or equipment on behalf of his employer.

(2) The actual or reasonably approximate amount expended by an employee in purchasing, laundering or repairing uniforms or special clothing which his employer requires him to wear.

(3) The actual or reasonably approximate amount expended by an employee, who is traveling "over the road" on his employer's business, for transportation (whether by private car or common carrier) and living expenses away from home, other travel expenses, such as taxicab fares, incurred while traveling on the employer's business.

(4) "Supper money", a reasonable amount given to an employee, who ordinarily works the day shift and can ordinarily return home for supper, to cover the cost of supper when he is requested by his employer to continue work during the evening hours.

(5) The actual or reasonably approximate amount expended by an employee as temporary excess home-to-work travel expenses incurred (i) because the employer has moved the plant to another town before the employee has had an opportunity to find living quarters at the new location or (ii) because the employee, on a particular occasion, is required to report for work at a place other than his regular workplace.

The foregoing list is intended to be illustrative rather than exhaustive.

(c) Payments excluding expenses. It should be noted that only the actual or reasonably approximate amount of the expense is excludable from the regular rate. If the amount paid as "reimbursement" is disproportionately

large, the excess amount will be included in the regular rate.

(d) Payments for expenses personal to the employee. The expenses for which reimbursement is made must in order to merit exclusion from the regular rate under this section, be expenses incurred by the employee on the employer's behalf or for his benefit or convenience. **If the employer reimburses the employee for expenses normally incurred by the employee for his own benefit, he is, of course, increasing the employee's regular rate thereby.** An employee normally incurs expenses in traveling to and from work, buying lunch, paying rent, and the like. If the employer reimburses him for these normal everyday expenses, the payment is not excluded from the regular rate as "reimbursement for expenses." Whether the employer "reimburses" the employee for such expenses or furnishes the facilities (such as free lunches or free housing), the amount paid to the employee (or the reasonable cost to the employer or fair value where facilities are furnished) enters into the regular rate of pay as discussed in § 778.116. See also § 531.37(b) of this chapter. (Énfasis nuestro.) 29 CFR sec. 778.217.

Remedios del empleado

La antes mencionada Ley 180, establece un remedio que atiende aquellos casos en que un obrero reciba una compensación menor a la dispuesta en la Ley. A estos efectos, el Artículo 11 de la Ley 180, en sus incisos (a) y (c) dispone lo siguiente:

(a) Todo obrero o empleado que por su trabajo reciba compensación inferior a la prescrita en esta Ley o en un convenio colectivo o en su 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 procedimiento, sin que para nada de ello obste pacto en contrario.

.....

(c) Las reclamaciones podrán tramitarse por acción ordinaria o mediante cualquier procedimiento para reclamación de salarios que se establezcan en otras leyes de Puerto Rico." 29 LPRA Sec. 250i. (Énfasis nuestro).

El citado Artículo provee al agraviado la opción de acudir al foro judicial para tramitar sus reclamos salariales, ello independientemente de que exista un convenio colectivo. Por su parte, la Ley 180 provee un periodo prescriptivo de tres (3) años para la reclamación de salarios. 29 LPRA sec. 250j.

Cabe señalar que es principio de hermenéutica que las leyes laborales deben ser interpretadas liberalmente para conceder al trabajador la mayor protección de los derechos que el legislador estatuyó. *Cintrón v. Ritz Carlton*, 162 DPR 32 (2004); *Rosario v. Dist. Kikuet, Inc.*, 151 DPR 634 (2000); *Dorante v. Wrangler of P.R.*, 145 DPR 408 (1998). Por eso, toda duda legítima sobre el alcance de la protección estatutaria debe ser resuelta a favor del obrero. *Irizarry v. J & J Cons. Prods. Co., Inc.*, 150 DPR 155 (2000). Esta protección se debe a que los estatutos laborales tienen un fin reparador y social. *Rivera Prudencio v. Mun. de San Juan*, 170 DPR 149 (2007); C. Zeno Santiago y V.M. Bermúdez Pérez, Tratado de Derecho del Trabajo, San Juan, Publicaciones JTS, 2003, T. I, Sec. 4.1 [1.5], pág. 94.

Además de que en materia de legislación laboral, ésta debe interpretarse del modo más liberal y favorable para el trabajador, así también, cualquier exclusión de beneficios a éstos, debe interpretarse restrictivamente. *Piñan v. Mayagüez Sugar Co.*, 84 DPR 89 (1961).

III.

Quintana plantea que el Tribunal de Primera Instancia incidió al determinar que los pagos por concepto de “auto expense” o “car allowance” no formaban parte del salario base del empleado por considerarlo reembolso de gastos y no compensación.

No cabe duda de que la prueba que obra en el expediente evidencia que el tipo de trabajo del señor Méndez requería el uso de un vehículo de motor, ya que lo desempeñaba fuera de las

facilidades del patrono, visitando diariamente diferentes establecimientos de comercio al detal localizados en toda la isla. En virtud de ello le era asignado por el patrono un estipendio de \$300.00 al mes por uso del vehículo de motor. La pretensión del patrono es que se considere dicho estipendio como parte del salario, únicamente porque el apelante utilizaba un automóvil de la compañía. No tiene razón. Según ya expuesto, los gastos de viaje, o por uso de automóvil para el beneficio el patrono, no pueden ser considerados parte del salario asignado al empleado. Así también lo estableció el propio patrono al denominar claramente dicha cuantía de \$300.00 como “*auto expense*”, y no como pagos por servicios, en los talonarios de pago de Méndez. Así también lo confirmó la gerente de recursos humanos de Quintana, Sra. María Alcaráz Suyás, en una carta dirigida a la Sra. Marisol Ortiz Torres (Investigadora de Normas Principal del Centro Gubernamental de Caguas), en la que informaba que la compensación para el puesto del Sr. Méndez era \$1,315.00, lo cual incluía \$300.00 por concepto de gastos de auto. La carta especificaba que, en cuanto al desglose por concepto de gastos, “se debe a que por la naturaleza de su trabajo, los empleados visitan diariamente una ruta establecida para recoger los créditos de los productos. El Sr. Méndez tenía asignado un vehículo de la Compañía en el cual se desplazaba a través de toda la Isla a ejercer su trabajo.”⁵

Cabe mencionar, además, que de la descripción del puesto de representante de garantías (puesto que ocupaba el Apelante), surge que este era responsable de cuidar el equipo que la compañía le ofrecía.⁶ Consideramos que el pago que hacía Quintana al señor Méndez por concepto de “*auto expense*” no

⁵ Véase Carta del 24 de enero de 2013, Apéndice de la Apelación, página 105.

⁶ Véase Apéndice del Recurso, página 107.

resulta en una cuantía excesiva para ese propósito, independientemente fuera propio o de la compañía. Por no constituir dicha cuantía una excesiva y estar destinada para el uso de vehículo en favor del patrono, no incidió el foro apelado al no considerarla en el cómputo del salario mínimo federal que se le pagaba a Méndez por horas de trabajo.

Como es sabido, toda duda legítima sobre el alcance de la protección estatutaria debe ser resuelta a favor del obrero. En virtud de ello, se confirman las determinaciones del foro apelado.

IV.

Por todo lo anterior, se confirma la sentencia del Tribunal de Primera Instancia.

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

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones