

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN-CAGUAS
PANEL IV

ANA MARÍA FAGET
BETANCOURT
APELANTE

v.

CORPORACIÓN DEL
FONDO DEL SEGURO
DEL ESTADO
APELADO

KLAN201601173

Apelación
Procedente del
Tribunal de
Primera Instancia,
Sala Superior de
San Juan

Caso Núm.
SJ2016CV00152

Sobre:
Injunction

Panel integrado por su presidente, el Juez Vizcarrondo Irizarry, la Jueza Colom García y la Jueza Cortés González

Colom García, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de octubre de 2016.

La Dra. Ana María Faget Betancourt [en adelante Dra. Faget Betancourt] nos solicita la revisión y revocación de la Sentencia que dictó el Tribunal de Primera Instancia [TPI] el 20 de julio de 2016. Mediante ese dictamen, el TPI desestimó la demanda de *injunction* incoada contra su patrono, la Corporación del Fondo del Seguro del Estado.

TRASFONDO PROCESAL Y FÁCTICO

La Dra. Faget Betancourt ocupó el puesto de Gerente de Servicios Médicos en la Oficina de Bayamón de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado en adelante [CFSE]. Esta es jefa de familia, posee la patria potestad y custodia de su hija de cinco (5) años y sus familiares cercanos residen fuera de Puerto Rico. El 22 de octubre y el 1 de diciembre de 2015 solicitó al Director Asociado de Recursos Humanos de la CFSE que le concediera un horario especial de 8:30AM a 4:30PM, tomando 30

minutos de almuerzo. El 4 de febrero de 2016 la Sra. Angie E. Hernández Román, Directora de Personal de la Región de Bayamón de la CFSE, por conducto de la Directora Asociada Interina de Recursos Humanos, la Directora Ejecutiva Regional de la Región de Bayamón y de la Directora Médico de la Región de Bayamón, denegó el horario especial solicitado por no tener el visto bueno de la supervisora inmediata y por afectarse los servicios que se brindan en el área en el horario de 8:00AM a 8:30AM.

Así las cosas, el 21 de junio de 2016 la Dra. Faget Betancourt presentó una Demanda en solicitud de *injunction* en contra de la CFSE. La Dra. Faget Betancourt solicitó al Tribunal de Primera Instancia (TPI) ordenar a la CFSE concederle el horario de trabajo flexible de conformidad con lo establecido en la Ley Núm. 7 de 2002. Además, argumentó que tal cual está instituido, la CFSE no tiene discreción para denegar su pedido de horario flexible.

Trabada la controversia, el TPI señaló vista; la CFSE solicitó la desestimación, que fue acogida como una Solicitud de Sentencia Sumaria, y le concedió término a la Dra. Faget Betancourt para oponerse, lo que efectivamente hizo el 15 de julio de 2016. El asunto quedó sometido y el 20 de julio de 2016 el TPI dictó la Sentencia aquí cuestionada.

El TPI entendió que no había controversia sobre los siguientes hechos materiales; los que por su importancia, transcribimos *in extenso*:

1. La Dra. Faget comenzó a laborar para la CFSE el 2 de noviembre de 2009, ocupando el puesto de Médico I en la Oficina Regional de Bayamón, trabajando en el horario regular de 8:00a.m. a 12:00p.m. y de 1:00 a 4:30p.m., de lunes a viernes.
2. Desde el 10 de diciembre de 2012 hasta el presente, la Dra. Faget ha ocupado el puesto de Gerente de Servicios Médicos Regionales, en la Oficina Regional de Bayamón, y ha continuado trabajando bajo el mismo

horario regular de 8:00a.m. a 12:00p.m. y de 1:00 a 4:30p.m., de lunes a viernes.

3. El sueldo de la Dra. Faget asciende a \$6,666.00 mensuales. *Exhibit I* de la Solicitud.
4. Como Gerente de Servicios Médicos, la Dra. Faget ha trabajado como profesional de la salud y desempeñando funciones administrativas ocupando un puesto "profesional en la clasificación exenta" de la Ley 379.
5. El 22 de octubre de 2015, la Dra. Faget presentó una carta al Lcdo. Juan J. Zamora Santos (Lcdo. Zamora), el entonces Director Asociado de Recursos Humanos de la CFSE, mediante la cual solicitó un horario especial de 8:30a.m. a 12:30p.m. y de 1:00 a 4:30p.m. La única razón brindada por la Dra. Faget para su solicitud fue que ella es jefa de familia con patria potestad y única custodia de su hija menor de edad de cinco años y que su familia inmediata supuestamente se encontraba fuera de Puerto Rico. Anejo 1 de la demanda.
6. El 1 de diciembre de 2015, la Dra. Faget cursó segunda misiva al Lcdo. Zamora, por conducto de la señora Mariel Martínez Ortiz (Sra. Martínez), Directora Regional de la Oficina Regional de Bayamón de la CFSE, solicitando un horario especial. Nuevamente, la única razón brindada por la Dra. Faget para su solicitud fue que ella es jefa de familia con patria potestad y única custodia de su hija menor de edad de cinco años y que su familia inmediata supuestamente se encontraba fuera de Puerto Rico. Anejo 2 de la demanda.
7. El 18 de diciembre de 2015, el Lcdo. José Ortiz Torres, Presidente de la Asociación de Empleados Gerenciales de la CFSE, le cursó un correo electrónico al Lcdo. Zamora mediante el cual, esencialmente, solicitó que se aprobara la solicitud de horario especial presentada por la Dra. Faget. Anejo 3 de la Demanda.
8. Mediante carta fechada 4 de febrero de 2016, suscrita por la Sra. Martínez, la Dra. María I. Lastra González (Dra. Lastra), Directora Médica de la Oficina Regional de Bayamón (la supervisora directa de la Dra. Faget), Yanilsa Carrillo Mojica, Directora Asociada Interina de Recursos Humanos y la señora Angie E. Hernández Román, Directora de Personal, se notificó a la Dra. Faget que su solicitud de horario flexible fue denegada. Al respecto se indicó que, luego de evaluar su petición no se podía conceder la misma toda vez que no contaba con el visto bueno de su supervisora inmediata "ya que por necesidades del servicio se afectarían los servicios que brindan las áreas en el horario de 8:00am a 8:30am." Anejo 4 de la Demanda.
9. Mediante comunicación fechada 2 de marzo de 2016, se notificó a la Dra. Faget la intención de suspensión de empleo y sueldo por quince (15) días laborables debido al patrón excesivo de tardanzas en el que había incurrido ésta. Esencialmente, la Dra. Faget había

incurrido en un total de cuarenta y dos (42) tardanzas en un período de cuatro (4) meses comprendidos entre febrero a mayo de 2015. En dicha comunicación, a la Dra. Faget se le notificó sobre su derecho a presentar una Apelación ante la Junta de Apelaciones dentro del término de treinta (30) días siguientes a la notificación de la intención de suspensión. Además, se le notificó a la Dra. Faget que la acción disciplinaria no sería efectiva hasta que expirara dicho término. Específicamente se le indicó que “[d]e no apelar esta determinación en este término, se hará efectiva la medida disciplinaria notificada”. Por último, en dicha comunicación se le proveyó la dirección de la Junta de Apelaciones donde debe presentar su Apelación. *Exhibit IV* de la solicitud.

10. Mediante comunicación fechada 2 de marzo de 2016, se notificó a la Dra. Faget otra intención de suspensión de empleo y sueldo por treinta (30) días laborables debido al patrón excesivo de tardanzas en el que había incurrido ésta. Esencialmente, la Dra. Faget había incurrido en un total de cuarenta y tres (43) tardanzas en un período de tres (3) meses comprendidos entre junio a agosto de 2015. Nuevamente, en dicha comunicación, a la Dra. Faget se le notificó sobre su derecho a presentar una Apelación ante la Junta de Apelaciones dentro del término de treinta (30) días siguientes a la notificación de la intención de suspensión. Además, se le notificó a la Dra. Faget que la acción disciplinaria no sería efectiva hasta que expirara dicho término. Específicamente se le indicó que, [d]e no apelar esta determinación en este término, se hará efectiva la medida disciplinaria notificada”. Por último, en dicha comunicación se le proveyó la dirección de la Junta de Apelaciones donde debe presentar su Apelación. *Exhibit V* de la Solicitud.
11. El 7 de marzo de 2016, la Dra. Faget presentó una carta dirigida a la Lcda. Liza Estrada Figueroa, Administradora de la CFSE, mediante la cual solicitó la reconsideración de la decisión denegando su solicitud de horario flexible. Anejo 5 de la demanda.
12. Sin embargo, la Dra. Faget dejó transcurrir el término de treinta días y no ejerció su derecho a apelar las acciones disciplinarias fechadas 2 de marzo de 2016. *Exhibit VI* de la solicitud.
13. Transcurrido el término de treinta (30) días sin que la Dra. Faget apelara, mediante carta fechada 18 de abril de 2016, se le notificó a la Dra. Faget que al recibo de tal comunicación quedaba suspendida de empleo y sueldo por el término de (45) días laborables. *Exhibits I y VI* de la solicitud.
14. La Dra. Faget fue suspendida de empleo y sueldo desde el 19 de abril hasta el 22 de junio de 2016. *Exhibit I* de la solicitud.
15. El 27 de abril de 2016, la Dra. Faget presentó la Apelación Núm. JA-16-18 ante la Junta de Apelaciones de Empleados Gerenciales de la CFSE, mediante la cual, entre otras cosas, impugna los descuentos

- cuando incurre en tardanzas justificada por ser empleada exenta. *Exhibit II* de la solicitud.
16. El 1 de junio de 2016¹ la Dra. Faget presentó una *Demanda* ante el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Bayamón, bajo el Caso Núm. D PE2016-0333. Entre otras cosas, en esa *Demanda*, también se hace una reclamación por la denegatoria de la solicitud del horario flexible. Anejo 7 de la demanda.
 17. Según el Anejo 7 de la demanda de autos, la Demanda presentada en el TPI, Bayamón, trata sobre la impugnación de actuaciones de los demandados por razón de discrimen político y represalias. Entre otros hechos alegados, está la impugnación de la medida disciplinaria de la cual fue objeto la demandante, debido a sus ausencias y la denegatoria de la solicitud de horario flexible.

Por no haber controversia material de hechos, el TPI determinó que no procede la solicitud de *injunction*, toda vez que de la Ley Núm. 7-2002 no surge que la CFSE esté obligada a conceder un horario flexible a la Dra. Faget Betancourt como empleada exenta y desestimó la demanda de *injunction*.

Inconforme con tal dictamen, la Dra. Faget Betancourt compareció ante nosotros en recurso de Apelación. Arguye error del TPI al:

ENTENDER QUE ELLA NO MERECE LA MISMA "DEFERENCIA POR TODOS LOS SECTORES DEL PAÍS, TANTO PÚBLICOS COMO PRIVADOS" CON RELACIÓN AL AJUSTE DE HORARIO QUE PROMUEVE EL ESTADO EN VIRTUD DE LA LEY 7-2002, A PESAR DE SER JEFA DE FAMILIA CON LA PATRIA POTESTAD Y CUSTODIA DE SU HIJA MENOR DE EDAD Y QUE SU VIDA "COMO MADRE ES IGUALMENTE COMPLICADA" CON RELACIÓN A AQUELLOS QUE EL TRIBUNAL ENTIENDE QUE SÍ SON ACREEDORES DE LA DEFERENCIA.

Con el beneficio de la comparecencia de la CFSE, atendemos el caso. Por los fundamentos más adelante expuestos, CONFIRMAMOS.

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS

La Ley 379 de 15 de mayo de 1948, 29 LPRA 271-299 [Ley Núm. 379], establece la jornada legal de trabajo en Puerto Rico

¹ Resulta importante señalar que la parte demandante presentó la demanda de marras el 21 de junio de 2016, en fecha posterior a la presentación de la demanda al Tribunal de Primera Instancia de Bayamón, la cual trata sobre discrimen político y represalias, entre otras causas de acción. Dicha demanda se presentó el 1 de junio de 2016, y nos preguntamos, por qué razón no se solicitó dentro de dicho recurso judicial el *injunction* presentado en este caso. En la vista celebrada, la representación legal de la parte demandante indicó que entendía que debía presentar el recurso de *Injunction* por separado.

y dispone lo concerniente a horas regulares de trabajo, horas extras, paga extra por horas extras, nóminas de pago, entre otras. A. D. Miranda, Inc. v. Falcón, 83 DPR 735 (1961). Mediante la Ley Núm. 83 del 20 de julio de 1995 se añadió el Artículo 5, a la Ley Núm. 379, para incluir el horario flexible como parte de sus estatutos. En lo aquí pertinente, indica así:

Artículo 5.- Se podrá establecer, únicamente por acuerdo entre el empleado y el patrono, un sistema alternativo u opcional de horario flexible de trabajo que permita adelantar o atrasar la hora de entrada de la jornada diaria de trabajo y el período destinado para tomar alimentos. [...] 29 LPRC sec. 273^a.

La legislatura enmendó nuevamente el Artículo 5 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada por la Ley Núm. 83, con el fin de que el patrono diese prioridad a las solicitudes de horario de trabajo flexible de mujeres con hijos menores y padres solteros con la custodia de sus hijos. A esos efectos, la ley indica como sigue:

Artículo 5. Horas de trabajo Horario flexible

Se podrá establecer, únicamente por acuerdo entre el empleado y el patrono, un sistema alternativo u opcional de horario flexible de trabajo que permita adelantar o atrasar la hora de entrada de la jornada diaria de trabajo y el período destinado para tomar alimentos. Los patronos tratarán con prioridad las peticiones por parte de jefes de familia que tengan la patria potestad o custodia única de sus hijos menores de edad. [...] 29 LPRC sec. 273^a.

La Ley Núm. 379 establece una serie de exclusiones de su aplicación. A esos efectos, el artículo 16 de la Ley dispone que **“[n]o se aplicarán las disposiciones de las secs. 271 a 288 de este título a los empleados del Gobierno Estatal, de los gobiernos municipales, ni del Gobierno de la Capital ni a los de las agencias o instrumentalidades de dichos gobiernos,** con excepción de aquellas agencias o instrumentalidades que se dediquen a empresas agrícolas, industriales, comerciales o de servicio público. 29 LPRC sec.

285. (Énfasis nuestro). Al definir "empleados", el Artículo 19 de la Ley Núm. 379 indica que **no incluirá a "ejecutivos, administradores ni profesionales,** según estos términos sean definidos por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, así como tampoco a los oficiales u organizadores de uniones obreras cuando actúen como tales". 29 LPRC sec. 288. (Énfasis nuestro).

Como vemos, esta Ley, claramente excluye de su aplicación a los empleados del gobierno estatal y a los empleados **profesionales.** 29 LPRC sec. 285 y 288.

El legislador delegó en la extinta Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico la labor de definir quiénes son estos empleados. Mediante la aprobación del Reglamento Núm. 13², la referida Junta definió los denominados empleados exentos. *Id.*

A esos efectos, el Reglamento Núm. 13 (Quinta Revisión 2005), aprobado por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en el Artículo VII, define el concepto "profesional", como sigue:

A. A los fines de [...] la Ley Núm. 379, entre otras disposiciones legales, el término "Profesional Docto" significa todo empleado:

1. que reciba una compensación a base de salario u honorarios (según definido en este Reglamento) no menor de \$455.00 semanales, excluyendo el pago de alimentos, facilidades de vivienda u otros servicios;
2. cuya función primordial sea el desempeño de trabajo que:
 - a) **requiera conocimientos avanzados, predominantemente intelectuales, y que incluya el constante ejercicio de discreción y juicio independiente. Un empleado que realiza trabajo que requiere conocimientos avanzados generalmente utiliza ese conocimiento para analizar e interpretar hechos o circunstancias;**

² Reglamento Número 7082 de 18 de enero de 2006, que enmendó el Reglamento Núm. 13, Quinta Revisión 2005

- b) que los conocimientos avanzados sean en un campo científico o de erudición, por ejemplo, leyes, **medicina**, teología, contabilidad, ingeniería, arquitectura, enseñanza, varios campos en las ciencias físicas, químicas y biológicas, farmacia, y otras ocupaciones similares que tienen un status de profesional reconocido;
- c) que los conocimientos avanzados sean usualmente adquiridos a través **de estudios prolongados de instrucción** y de estudio intelectual especializado. Por ello, esta excepción generalmente aplica a las profesiones que requieren unos conocimientos académicos particulares para poder ejercer la profesión. Sin embargo, esta excepción podría estar disponible para empleados en esas profesiones que tengan sustancialmente el mismo nivel de conocimiento y realicen sustancialmente el mismo tipo de trabajo que los empleados con un grado académico profesional, pero quienes han adquirido sus conocimientos avanzados a través de una combinación de experiencia en el trabajo y educación intelectual y no a través de estudios universitarios.
- d) [...]

.....

D. La **excepción** de "Profesional" de este Artículo también cubre a todo empleado que posea una licencia para ejercer la profesión de abogado **o médico y que esté ejerciendo la misma. La definición de médico incluye, pero no se limita a, los generalistas, especialistas, dentistas y optómetras.** Los internos o residentes son considerados exentos si están realizando el internado o la residencia luego de obtener el título requerido para la práctica de su profesión. El requisito de una compensación mínima salarial (Artículo IX de este Reglamento) no es de aplicación para los empleados que sean considerados profesionales bajo esta disposición. Reglamento Núm. 13 (Quinta Revisión 2005)

Como vemos, la Ley Núm. 379, excluyó de sus disposiciones a los ejecutivos, administradores y profesionales, lo que implica que la ley no les cobija; es inaplicable a éstos. Freire Ayala v. Vista Rent, 169 DPR 418, 450-451 (2006). Existe una norma firmemente establecida en nuestro Código Civil que establece que la letra clara de la ley es la mejor expresión de su espíritu y cuando la ley es clara y libre de toda ambigüedad, no debe ser menospreciada su letra bajo el

pretexto de cumplir su espíritu. 31 LPRC sec. 14. Por último, puntualizamos que en Santiago v. CORCO, 114 DPR 267 (1983), el Tribunal Supremo determinó que una **enfermera graduada**, reunía los requisitos reglamentarios de una profesional y, como tal, era una empleada exenta. A la luz de la precedente normativa, evaluamos.

La Dra. Faget Betancourt, a quien su patrono —la CFSE— le denegó su petición para trabajar horario flexible, alega que le aplican las disposiciones del Artículo 5 de la Ley Núm. 379, según enmendado, el cual requiere que el patrono atienda con prioridad las peticiones de horario flexible presentadas por los jefes de familia que tengan la patria potestad o custodia única de sus hijos menores de edad. Arguyó la Dra. Faget Betancourt que la Ley Núm. 379, enmendada por la Ley Núm. 7-2002, instituye un interés social de brindar un horario flexible de empleo al padre o madre custodio y que no provee discreción al patrono para no conceder tal petición. Señaló que la Ley Núm. 7-2002 no establece distintas categorías de trabajadores, mas refiere su aplicación a todos los jefes de familia que tengan la patria potestad o custodia única de sus hijos menores de edad. Infirió que, al interpretar la Ley Núm. 7-2002, los patronos están obligados a proveerle a los jefes de familia la flexibilidad de horario, independientemente de su categoría de empleo. En escrito posterior, nos informó que todo el historial legislativo de la Ley Núm. 7-2002 no establece clasificación de empleados por motivos de sus condiciones de exentos y no exentos, lo cual torna dicha ley en ambigua. No le asiste la razón.

Es un hecho incontrovertido que la Dra. Faget Betancourt ocupa un puesto “profesional en la clasificación exenta” de la Ley Núm. 379 en la Oficina de Bayamón de la CFSE. La mencionada Ley Núm. 379 es la que establece la jornada legal de trabajo en

Puerto Rico para ciertos empleados. Sin embargo, el legislador, estatuyó que no se considerarán empleados, cobijados por dicha Ley, a los ejecutivos, administradores, ni a los profesionales.³ También excluyó de la Ley a los empleados del gobierno estatal, entre otros.⁴ Estas disposiciones continúan vigentes, pues no se han enmendado ni dejado sin efecto. Ahora bien, la ley fue enmendada, por la Ley Núm. 83-1995, para agregar un artículo 5, dirigido a proveer un sistema alterno u opcional de horario flexible a los empleados que le aplica la ley. Este inciso fue nuevamente enmendado, mediante la Ley Núm. 7-2002, para que los patronos tramitaran con prioridad aquellas solicitudes de horario flexible que hiciesen los jefes de familia con custodia de sus hijos. Como adelantáramos, ninguna de estas enmiendas, dejó sin efecto ni varió los artículos relacionados a la exclusión de la ley a ciertos sectores del campo laboral. Puntualizamos que la Ley Núm. 7-2002, lo que hizo fue enmendar la Ley Núm. 379, pero de ningún lugar de la Ley ni de su historial legislativo surge que con ella se hubiese derogado, enmendado o invalidado los artículos de exclusión de la Ley enmendada. Por tanto, no podemos percibir la Ley Núm. 7-2002 como una ley aislada y separada de la Ley que enmendó, como procura la Dra. Faget Betancourt. Cuando en la Ley se menciona a todo "jefe de familia", no significa - ni mucho menos implica- que con ello se incluya también a los empleados exentos, pues ni de la Ley ni de su historial surge tal expresión. Así que, sin lugar a dudas, la normativa aquí reseñada, revela que la letra de la Ley Núm. 379, según se ha ido enmendado, mantiene vigente la excepción de su aplicación a los profesionales, como es **un médico, que además, ocupa un puesto de gerente de servicios médicos**

³ Art. 19 de la Ley Núm. 379.

⁴ Art. 16 de la Ley Núm. 379.

y no deja margen a la discreción para incluir a dicho grupo como beneficiario de sus estatutos. Esto es, a la Dra. Faget Betancourt, como empleada exenta, no le aplican las disposiciones de la Ley Núm. 379, según enmendada. Concluimos, pues, que no se cometió el señalamiento de error aludido.

DICTAMEN

Por las razones aquí expuestas, se CONFIRMA el dictamen del TPI aquí cuestionado, mediante el cual dicho foro desestimó su solicitud de *injunction*, toda vez que no surgía de la Ley que la CFSE esté obligada a concederle un horario flexible por ser una empleada exenta.

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

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones