

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
REGIÓN JUDICIAL DE CAROLINA-GUAYAMA  
PANEL IX

ZAIDA VELÁZQUEZ DÁVILA

Apelante

V.

HOSPITAL GENERAL  
MENONITA

Apelado

KLAN201601219

*Apelación*  
procedente del  
Tribunal de Primera  
Instancia, Sala de  
Patillas

Caso Núm.  
G 3CI201500064

SOBRE:  
Daños y perjuicios

Panel integrado por su presidenta, la Juez Gómez Córdova, y la Jueza Grana Martínez y el Juez Bonilla Ortiz.

Grana Martínez, Jueza Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 24 de octubre de 2016.

La apelante, Zaida Velázquez Dávila, solicita que revoquemos una sentencia sumaria parcial en la que el Tribunal de Primera Instancia (TPI), Sala de Patillas, desestimó las reclamaciones solicitando el pago de las horas trabajadas y no compensadas y, de horas extras. La sentencia apelada fue dictada el 4 de agosto 2016 y notificada el 23 de agosto de 2016.

El 21 de septiembre de 2016, el apelado, Hospital General Menonita Inc., presentó su oposición al recurso.

Analizados los alegatos de ambas partes, estamos listos para atender y resolver las controversias ante nuestra consideración.

**I**

Los hechos que anteceden a la presentación de este recurso son los siguientes.

La apelante presentó una querrela contra la apelada por despido injustificado y discrimen por edad al amparo del procedimiento sumario laboral, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA secs. 3118-3133. La apelante reclamó el pago de las horas trabajadas y no

compensadas, así como el pago de horas extras. La señora Velázquez alegó que la apelada le pagaba ocho horas menos de las realmente trabajadas.

Las partes estipularon en el Informe de Conferencia con Antelación al Juicio los hechos siguientes:

1. Que la querellante comenzó a trabajar para la parte querellada el 2 de agosto de 2004 a sus 58 años de edad.
2. Que la querellante fue despedida de su empleo el 6 de mayo de 2014, a sus 68 años de edad.
3. Que el último salario de la querellante fue \$2,635.99 mensuales, más \$200 como estipendio para la compra de uniformes. Véase, págs. 5-17 del apéndice del recurso.

La señora Velázquez solicitó que se dictara sentencia sumaria declarando HA LUGAR las reclamaciones del pago de horas extras y el pago de horas trabajadas y no compensadas. La apelante alegó que en una semana trabajaba tres días en turnos de doce horas y la subsiguiente trabajaba cuatro días en turnos de doce horas, lo que excedía las 40 horas semanales. No obstante, siempre se le pagaba a base de 40 horas semanales. Dicha parte adujo que no era una empleada profesional, por lo que tenía derecho recibir el pago de horas extras y el pago de horas trabajadas y no compensadas.

Según la apelante, los documentos entregados por el patrono evidencian que: se le hacían descuentos de los días feriados y enfermedad, cobraba por los turnos “per diem” con independencia de su salario, su horario estaba registrado en una máquina que detecta sus huellas dactilares y se le hicieron pagos por horas extras. Véase, págs. 20-38 del apéndice del recurso.

La apelada se opuso y solicitó sentencia sumaria desestimando las reclamaciones de horas trabajadas y no pagadas y de horas extras, debido a que la apelante era una empleada profesional exenta de esos beneficios.

El TPI dictó sentencia sumaria parcial a favor del apelado, en la que determinó que no existía controversia sobre los hechos siguientes:

1. La querellante comenzó a trabajar para la parte querellada el 2 de agosto de 2004, y fue despedida de su empleo el 6 de mayo de 2014.
2. Durante el tiempo trabajado para la querellada la querellante recibió un salario equivalente a \$14.71115 por hora hasta el mes de noviembre de 2013, y luego comenzó a devengar un salario equivalente a \$15.70760 por hora. A esto se le añadía \$200.00 en estipendio para la compra de uniformes.
3. Durante los últimos tres (3) años que trabajó para el querellado, la querellante registró asistencia por medio de colocación de índice en una máquina, registrando la hora de entrada y de salida.
4. Que la querellante trabajaba en turno de una semana tres (3) días consecutivos a razón de 11 horas de trabajo y 1 hora de receso y alimentos. La otra semana trabajaba cuatro (4) días consecutivos a razón de 11 horas trabajadas y 1 hora de receso según surge de la documentación.

No obstante, el foro apelado determinó que existía controversia sobre los asuntos siguientes:

1. Que en el período comprendido del 23 de mayo de 2011 al 30 de noviembre de 2013, trabajó un total de 561 horas regulares a razón de \$14.7115, que no le fueron pagadas.
2. Del período del 1 ro de diciembre de 2013 al 6 de mayo de 2014, la querellante trabajó un total de 54.75 horas regulares, a razón de \$15.20760 por hora, que no le fueron pagadas.
3. El período del 23 de mayo de 2011 al 6 de mayo de 2014, la querellante trabajó 1,981.25 horas extras (en exceso de 8 horas) para un total de \$58,526.19 (incluido pena estatutaria, que no le fueron pagadas conforme legislación vigente).
4. La querellante alega que no devengaba un salario fijo, que en reiteradas ocasiones se le descontaron de su licencia acumulada al ausentarse por enfermedad, y ausentarse en días feriados.
5. La querellante alegó, además, que en ocasiones se le pagaba más de 40 horas semanales y que en una semana le pagaron por debajo de las 40 horas.
6. Que en tres (3) ocasiones a la querellante se le descontó tiempo de su salario por haber salido antes de la hora de salida.
7. Que la querellante recibió compensaciones adicionales cuando realizaba turnos, denominados por el patrono como "perdiem".

El foro apelado atendió la controversia de si la apelante era o no una empleada profesional, exenta de los beneficios del pago de horas extras. La apelante señaló que no podía catalogarse como una profesional, porque cobraba a base de las horas trabajadas y no por un salario fijo. Además, de que cuando salía temprano se le hacían los

descuentos de las licenciadas acumuladas. Por su parte, el apelado alegó que la apelante era una enfermera graduada sin derecho al pago de horas extras.

El TPI determinó que no existía controversia de que: 1) la apelante trabajó como enfermera profesional para la apelada desde agosto de 2004 hasta mayo de 2014, 2) para hacer las tareas realizadas por la apelante es necesario tener una educación formal en el campo de la ciencia médica y una licencia del Estado, 3) la apelante recibía un salario mensual de \$2,635.99 y \$200.00 de estipendio para la compra de uniformes y 4) ese salario era mayor al salario mínimo establecido en la Ley 27 de 20 de julio de 2005 para las enfermeras graduadas con experiencia.

Conforme a los hechos que determinó probados, el TPI concluyó que la apelante cumple con los requisitos de una empleada profesional establecidos en el Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo, 29 LPRA sec. 288(1) y no tenía derecho al pago de horas extras.

Inconforme, el apelante presentó este recurso en el que hace los señalamientos de errores siguientes:

Incurrió en error el TPI al desestimar la solicitud de sentencia sumaria presentada por la parte apelante, aun cuando la parte apelada no controvertió los hechos sustanciales contenidos en dicho documento y descansó, en gran medida en negaciones generales, carentes de declaraciones juradas o contradocumentos para colocar en controversia parte sustancial de los hechos presentados por la apelante.

Incidió el TPI al no emitir una sentencia parcial a favor de la parte apelante, cuando los hechos traídos a su consideración hacían mandatorio emitir una sentencia parcial a favor de esta, y conceder el pago por horas reclamado, tanto regulares como horas extra.

## II

### A

*“La función esencial de la sentencia sumaria es permitir en aquellos casos de naturaleza civil que una parte pueda mostrar previo*

al juicio que, tras las partes contar con la evidencia que ha sido debidamente descubierta, no existe una controversia material de hecho que deba ser dirimida en un juicio plenario y por lo tanto, el tribunal está en posición de aquilatar precisamente esa evidencia para disponer del caso ante sí". La moción de sentencia sumaria solo procederá, si se demuestra claramente que debido a los hechos materiales no controvertidos, no existe forma de que el promovido pueda prevalecer. Este mecanismo procesal facilita la solución justa, rápida y económica de un pleito, cuando no existe un conflicto genuino en torno a los hechos materiales que componen la causa de acción que se contempla. El tribunal queda facultado para disponer sumariamente de la controversia sin la necesidad de realizar un juicio, ya que ante la ausencia de controversia de hechos materiales, únicamente resta aplicar el derecho. Un hecho material es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo al derecho sustantivo aplicable. *Rodríguez Méndez v. Laser Eye Surgery Management*, 2016 TSPR 121, 195 DPR \_\_\_ (2016); *Meléndez González v. M. Cuevas Inc.*, 193 DPR 100, 109 (2016).

La parte promovente de la moción de sentencia sumaria debe establecer su derecho con claridad y demostrar que no existe controversia sustancial o real en cuanto a algún hecho material, o sea, sobre ningún componente de la causa de acción. *Rodríguez Méndez v. Laser Eye Surgery Management*, *supra*; *Meléndez González v. M. Cuevas Inc.*, *supra*, pág. 110.

La parte promovida puede oponerse a que el tribunal disponga de la controversia por la vía sumaria. No obstante, tiene el deber de señalar específicamente los hechos que entiende están en controversia y pretende controvertir y detallar la evidencia admisible que sostiene su impugnación. Además, puede someter hechos materiales adicionales que no estén en disputa y que impiden que se dicte sentencia sumaria. En fin, la persona que se opone a que se

dicte sentencia sumaria debe controvertir la prueba presentada. *Rodríguez Méndez v. Laser Eye Surgery Management, supra.*

La parte promovida no puede descansar simplemente en sus alegaciones, si la moción de sentencia sumaria está sustentada con prueba. No basta con que presente meras afirmaciones, si lo hace corre el riesgo de que la solicitud de sentencia sumaria se acoja y se resuelva en su contra. Sin embargo, cuando existe controversia sobre un hecho material, el mero hecho de no oponerse no implica necesariamente que proceda la moción de sentencia sumaria. *Rodríguez Méndez v. Laser Eye Surgery Management, supra.*

La controversia en cuanto al hecho material tiene que ser real, por lo que cualquier duda es insuficiente para derrotar una solicitud de sentencia sumaria. La duda deber ser de naturaleza tal que permita concluir que existe una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes. *Meléndez González v. M. Cuebas Inc., supra, pág. 110.*

En nuestro ordenamiento jurídico el mecanismo de sentencia sumaria está regido por la Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V. Esta regla dispone que para emitir una adjudicación sumaria, es necesario que de las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas, si las hubiere, y alguna otra evidencia que surja que no existe controversia real y sustancial en cuanto a ningún hecho esencial y pertinente y que como cuestión de derecho se debe dictar sentencia sumaria. *Meléndez González v. M. Cuebas Inc., supra, pág. 109.*

La Regla 36, *supra*, regula de forma específica los requisitos de forma que debe cumplir la parte promovente de la moción de sentencia sumaria, así como la parte que se opone a esta. La promovente tiene que desglosar en párrafos debidamente numerados y para cada uno de ellos, especificar la página o el párrafo de la

declaración y otra prueba que lo apoya. La opositora está obligada a citar específicamente los párrafos según enumerados por el promovente, que entiende están en controversia y para cada uno de los que pretende controvertir, detallar la evidencia permisible que sostiene su impugnación con cita a la página o sección pertinente. El incumplimiento de estos requisitos tiene repercusiones distintas para ambas partes. Si el promovente incumple con los requisitos de forma, el tribunal no está obligado a considerar su pedido. Cuando es la opositora la que incumple, el tribunal podrá dictar sentencia sumaria a favor de la promovente, si procede en derecho. *Meléndez González v. M. Cuebas Inc.*, supra, págs. 110-111.

El mecanismo de la sentencia sumaria tiene gran valor en nuestro ordenamiento civil. Cuando es correctamente utilizada, evita juicios inútiles y los gastos de tiempo y dinero que conllevan para las partes y el tribunal. Aunque el Tribunal Supremo ha expresado que la sentencia sumaria es un mecanismo procesal extraordinario, su uso no está excluido de algún tipo de pleito. La sentencia sumaria procede cuando no existe controversia real en cuanto a los hechos materiales, sin importar la complejidad del pleito. La moción de sentencia sumaria tiene efectos importantes en el litigio, independientemente cómo se adjudique. Los jueces aun cuando denieguen una moción de sentencia sumaria están obligados a determinar los hechos que han quedado controvertidos y los incontrovertidos. *Meléndez González v. M. Cuebas Inc.*, supra, pág. 112.

El Tribunal de Apelaciones está en la misma posición que el TPI al momento de revisar una solicitud de sentencia sumaria. Este tribunal no puede considerar evidencia que no se presentó en el TPI. Como tampoco puede adjudicar los hechos materiales en controversia. Esta es tarea del foro primario, luego de celebrado un juicio en su fondo. La revisión que hace el Tribunal de Apelaciones en estos casos es una de novo. Este tribunal debe examinar el

expediente, lo más favorable a la parte que se opuso a la moción de sentencia sumaria. Como el Tribunal de Apelaciones está en la misma posición que el TPI, también está obligado a revisar si las partes cumplieron con los requisitos de forma de la sentencia sumaria. *Meléndez González v. M. Cuevas Inc.*, *supra*, pág. 118.

### **B**

Los trabajadores en nuestra jurisdicción tienen un derecho constitucional a recibir una compensación extraordinaria por el trabajo realizado en exceso de una jornada de trabajo de ocho horas diarias. La Sección 16 del Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dispone que cuando un trabajador labora por más de ocho horas diarias tiene derecho a recibir una compensación extraordinaria por el tiempo trabajado en exceso de ese límite. Esta compensación nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley.

La Ley de Horas y Días de Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, 29 LPRA secs. 271-288 y siguientes, implementa concretamente la referida disposición constitucional. Esta legislación establece una jornada legal diaria de trabajo de ocho horas y una jornada semanal de cuarenta horas. Las horas trabajadas en exceso de esas cuarenta horas semanales son consideradas horas extras. La Ley Núm. 379, *supra*, además consagra el derecho a disfrutar de un periodo para tomar alimentos que, como regla general, debe concederse después de concluida la tercera hora de trabajo y antes de comenzar la sexta hora de trabajo consecutivo.

La Ley Núm. 379, *supra*, establece que el patrono que requiera o permita que un trabajador labore durante horas extras, está obligado a pagarle una compensación extraordinaria. La compensación será igual al doble o igual a, por lo menos, tiempo y medio del tipo convenido para las horas regulares, dependiendo de las circunstancias involucradas, según se especifica en su Art. 6. 29



LPRÁ sec. 274. Cuando el patrono requiera o permita que un trabajador labore durante el período de alimentos tiene que pagarle un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares. *Freire Ayala v. Vista Rent*, 169 DPR 418, 449-450 (2006).

No obstante, la Ley Núm. 379, *supra*, excluyó de su aplicación a los ejecutivos administradores y profesionales, lo que implica que no están cobijados por sus beneficios. El legislador delegó en la extinta Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico la labor de definir quiénes son estos empleados. **Un empleado exento, excluido de las disposiciones de la Ley Núm. 379, *supra*, no tiene derecho legal a una jornada máxima de trabajo diaria ni semanal, ni a una compensación por horas extras. Su patrono puede requerirle trabajar jornadas en exceso de ocho horas diarias, y en exceso de cuarenta a la semana, sin tener que pagarle compensación adicional a su salario fijo. Un empleado exento de la Ley Núm. 379, *supra*, puede recibir los beneficios que la ley deniega, mediante un contrato individual de trabajo con el patrono.** *Freire Ayala v. Vista Rent*, *supra*, págs. 455-456.

En *Santiago v. CORCO*, 114 DPR 267 (1983)<sup>1</sup>, el Tribunal Supremo resolvió que una enfermera graduada es una profesional exenta de los beneficios de la Ley de Salario Mínimo. La decisión establece que para ser considerado un profesional no basta con tener un conocimiento avanzado. Además, es indispensable que ese conocimiento avanzado sea utilizado en el desempeño de sus labores.

### C

A los fines del inciso (b) del Artículo 8 de la Ley Núm. 180 y la Ley Núm. 379, entre otras disposiciones legales, el término "Profesional Docto" significa todo empleado:

---

<sup>1</sup> Este caso, a pesar de ser del año 1983, continúa vigente y fue citado en los siguientes casos más recientes: *Almodóvar v. Margo Farms Del Caribe, Inc.*, 148 DPR 103 (1999) y *Freire Ayala v. Vista Rent*, 169 DPR 418 (2006).

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;
  - (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) Las excepciones particulares en el Reglamento Federal, 29 C.F.R. 541.301(e)(1)-(9), se entienden incluidas en este Reglamento según allí especificadas. Por ello, los tecnólogos médicos certificados, **las enfermeras(os) con bachillerato**, los higienistas dentales, contables, jefes de cocina ("chef"), entrenadores atléticos y embalsamadores, entre otras posibles excepciones, que cumplan con los requisitos reglamentarios establecidos en las secciones 541.300 y 541.301(e) del 29 CFR, podrían considerarse exentos bajo esta disposición. Artículo VII del Reglamento Número 13, Quinta Revisión (2005) del Departamento del Trabajo, Reglamento 7082 del 18 de agosto de 2006.

La Ley Núm. 9 de 11 de octubre de 1987 regula la profesión de la enfermería, 20 LPRA secs. 204 y siguientes. La enfermería se define como la ciencia y el arte de brindar cuidado de salud. La práctica de la enfermería es el conjunto de todas aquellas acciones, juicios y destrezas basadas en un cuerpo sistemático de conocimientos de la

enfermería, de las ciencias bilógicas, físicas, sociales, tecnológicas y de la conducta humana. Su práctica incluye la formación de diagnósticos de enfermería, diagnósticos clínicos, atender y prevenir problemas de salud, cuidar y rehabilitar al enfermo. 20 LPRA sec. 204.

### III

La controversia planteada es una estrictamente de derecho. Se reduce a determinar, si el TPI actuó correctamente al determinar que la apelante es una empleada profesional, que no está cobijada por la Ley Núm. 379, *supra*. De ello dependerá si procedía o no desestimar sumariamente las reclamaciones por el pago de horas extras y horas trabajadas y no compensadas.

La apelante alega que cobraba por las horas trabajadas y no a base de un salario fijo como se le paga a los empleados profesionales. Por el contrario, la apelada arguye que la apelante hace una interpretación acomodaticia de las hojas de nómina y asistencia y que los hechos estipulados evidencian que era una empleada profesional.

Las partes estipularon varios hechos sobres los cuales no existe controversia. Estos hechos son los siguientes. La querellante comenzó a trabajar para la querellada el 2 de agosto de 2004. A esa fecha tenía 58 años y fue despedida el 6 de mayo de 2014, a los 68 años de edad. El último salario de la querellante fue \$2,635.99 mensuales, y además recibía un estipendio de \$200 para la compra de uniformes. Véase, págs. 5-17 del apéndice del recurso.

Otros hechos incontrovertidos que surgen de los escritos de ambas partes y de la sentencia apelada son los siguientes. El salario de la apelante hasta el mes de abril de 2013 fue de \$14.71115 la hora. Luego de esa fecha, comenzó a devengar un salario equivalente a \$15.70760 la hora y un estipendio de \$200.00 para la compra de uniformes. Durante los últimos tres (3) años que trabajó para la apelada registró su asistencia colocando el dedo índice en una

máquina que registraba la hora de entrada y de salida. La apelante trabajaba en una semana tres (3) días consecutivos a razón de 11 horas trabajadas y 1 hora de receso y alimentos. La otra semana trabajaba cuatro (4) días consecutivos, a razón de 11 horas trabajadas y 1 hora de receso.

La prueba presentada hace evidente que no existe controversia de hechos esenciales.

La totalidad de la evidencia documental presentada, los hechos estipulados por las partes y el derecho aplicable, nos convencen que el TPI actuó correctamente al desestimar sumariamente las reclamaciones por el pago de horas trabajadas y no compensadas y horas extras.

A nuestro juicio, no existe controversia de que la apelante cumple con la definición de profesional establecida en el Artículo VII del Reglamento Núm. 13, *supra*. La señora Velázquez recibía una compensación a base de un salario no menor de \$455.00 semanales, excluyendo el pago de alimentos, vivienda y otros servicios, según lo establece dicho artículo. Este hecho quedó evidenciado, debido a que las partes estipularon que la apelante tenía un ingreso de \$2,635.99 mensuales. Las hojas de nómina y asistencia no controvierten el hecho que fue estipulado por ambas partes, ya que de estas no puede concluirse que el patrono hizo pagos a la apelante por horas extras o que dejó de pagar horas trabajadas. Por el contrario, esa evidencia corrobora que la apelante recibía un salario fijo sin importar la cantidad de horas trabajadas. Los pagos hechos en exceso al salario establecido eran por los turnos “per diem”. El hecho de que el patrono le hiciera descuentos de sus licencias de enfermedad y/o vacaciones no es contrario a la definición de un empleado profesional.

No existe controversia de que la apelante también cumple con el inciso 2 del Artículo VII, *supra*. Como enfermera graduada, estaba obligada a tener un conocimiento académico especializado y avanzado

adquirido mediante estudios prolongados. El inciso (d) al igual que la reglamentación federal incluye en la definición de profesional a **las enfermeras con bachillerato**. El Tribunal Supremo reconoció en *Santiago v. CORCO*, supra, que los enfermeros graduados son profesionales exentos de los beneficios de la Ley de Salario Mínimo, supra. Por otro lado, la profesión de la enfermería está regulada en la Ley Núm. 9, supra, y la define como la ciencia y el arte de brindar cuidado de salud.

#### IV

Por los fundamentos esbozados, se confirma la sentencia sumaria parcial apelada, debido a que no existe controversia de que la apelante es una profesional exenta del pago de horas extras.

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

La Juez Gómez Córdova concurre sin opinión escrita.

Lcda. Dimarie Alicea Lozada  
Secretaria del Tribunal de Apelaciones