

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
REGIÓN JUDICIAL DE MAYAGÜEZ - HUMACAO  
PANEL X

MAGDIEL VALENTÍN PÉREZ

Recurrido

v.

IBO TECHNOLOGY COURSE,  
INC. Y/O INSTITUTE OF  
BEAUTY OCCUPATION OF  
TECHNOLOGY COURSE MOCA  
PR

Recurrente

KLRA201601020

Revisión  
Administrativa  
procedente del  
Departamento del  
Trabajo y  
Recursos  
Humanos, Oficina  
de Mediación y  
Adjudicación

Sobre:  
Vacaciones,  
periodos de  
tomar alimentos,  
horas extras,  
bono de navidad  
(Leyes 180, 379  
y 148)

Caso Núm.  
AC-14-009

Panel integrado por su presidente, el Juez Figueroa Cabán, la Juez Birriel Cardona y la Juez Ortiz Flores

Figueroa Cabán, Juez Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 14 de diciembre de 2016.

Comparece IBO Technology Course, Inc., en adelante IBO o el recurrente, y solicita que revoquemos la *Resolución Y Orden*<sup>1</sup> emitida el 31 de agosto de 2016 por la Oficina de Mediación y Adjudicación, en adelante OMA. Mediante la misma, se condenó a IBO a pagar la suma de \$15,151.50 a favor del Sr. Magdiel Valentín Pérez, en adelante señor Pérez o el recurrido, por infringir la Ley Núm. 379 del 15 de mayo de 1948, la Ley Núm. 148 del 31 de junio de 2009 y la Ley Núm. 180 del 27 de julio de 1988, según enmendadas.

<sup>1</sup> Véase Apéndice del recurrente, *Resolución y Orden*, págs. 1-24.

Por los fundamentos que exponemos a continuación, se confirma la *Resolución y Orden* recurrida.

-I-

El 2 de julio de 2014, OMA recibió la querrela del señor Valentín contra IBO. En la misma solicitaba una compensación por el pago de vacaciones, horas extras trabajadas, períodos para consumir alimentos no concedidos y bono de Navidad no pagado.

OMA remitió a las partes la *Notificación de Querrela y Vista Administrativa*.<sup>2</sup>

El recurrente presentó oportunamente la *Contestación a Querrela*.<sup>3</sup> En síntesis, alegó que debido a que el señor Valentín se desempeñaba bajo un contrato de servicios profesionales, no tenía derecho a las compensaciones reclamadas.

Transcurridos varios incidentes procesales que no son pertinentes relatar, se celebró la vista administrativa. Las partes presentaron prueba documental y testifical. En lo aquí pertinente OMA consideró probados los siguientes hechos:

1. El querellante Magdiel Valentín Pérez laboró para IBO del 7 de noviembre de 2007 al 24 de septiembre de 2012, desempeñándose como Profesor de Barbería mediante contrato de empleo indeterminado.
2. IBO es una corporación sin fines lucrativos que se dedica a ofrecer servicios educativos a nivel post secundario de carácter no universitario con programa

<sup>2</sup> *Id.*, *Notificación de Querrela y Vista Administrativa*, págs. 25-27.

<sup>3</sup> *Id.*, *Contestación a Querrela*, págs. 30-31.

vocacional, técnico y de altas destrezas con los siguientes programas: cosmetología básica, barbería, gran maestro, estética, maquillaje y técnica de uñas.

[...]

7. El nombramiento del querellante como maestro, a partir del 8 de noviembre de 2007, establecía que iba a acumular "1.25 días por concepto de vacaciones y 1 día de enfermedad siempre y cuando acumulara 115 horas trabajadas durante dicho mes".

[...]

12. Al momento de su reclutamiento, el querellante recibió la Hoja de Deberes y Responsabilidades del puesto de Supervisor Académico y/o Maestro Mentor, que indica lo siguiente:

- a. Supervisar planes y registro del maestro.
- b. Evaluar clases del profesor.
- c. Hacer evaluaciones del estudiante al profesor, del estudiante al curso y a la institución.
- d. Coordinar seminarios y clases especiales en técnicas de enseñanza y destrezas de la profesión para profesores y estudiantes.
- e. Coordinar que la asistencia sea pasada de los registros al programa Colegio semanalmente.
- f. Coordinar los servicios de Biblioteca para profesores y estudiantes.
- g. Coordinar visitas y supervisar a los centros de práctica de los estudiantes que quedan en Clínica.
- h. Coordinar salida de los estudiantes para realizar clínicas de servicio a la comunidad.

- i. Coordinar con registraduría evaluación y progreso académico de los estudiantes.
  - j. Colaborar en la elaboración e implementación del Plan de Desarrollo Profesional.
  - k. Elaborar e implementar plan de inducción a nuevos maestros.
  - l. Participar y colaborar en actividades extracurriculares.
  - m. Coordinar con salones, *beauty supplier* para ubicar estudiantes en práctica.
  - n. Coordinar con colegio de barbero, Junta Examinadora y otras agencias en pro de actividades estudiantiles.
  - o. Darle seguimiento a las bajas. (Identificarlo).
  - p. Monitorear y dar seguimiento a asistencia de estudiantes.
13. Al querellante se le entregaba un programa con los objetivos y especificaciones del curso que iba a impartir y tenía que ceñirse a ello.
14. El 11 de febrero de 2008 Jonathan Latorre suscribió una carta de certificación de empleo a favor del querellante en la que indica que éste ejercía como profesor de barbería con un horario de cuarenta (40) horas semanales y una remuneración de QUINCE DÓLARES (\$15.00).
15. El 19 de agosto de 2010 el querellante presentó carta de renuncia a IBO, no obstante, a comienzos de 2011 regresó a trabajar ocupando el mismo puesto como Profesor de Barbería, devengando el mismo salario de QUINCE DÓLARES (\$15.00) por hora y bajo los mismos términos y condiciones en que se encontraba antes de la renuncia.

[...]

18. El 5 de marzo de 2011 Jonathan Latorre suscribió una carta de certificación de empleo a favor del querellante en la que indica que éste ejercía como instructor de barbería con un horario de cuarenta (40) horas semanales y una remuneración de QUINCE DÓLARES (\$15.00) por hora.

[...]

Entre la prueba documental presentada por las partes se encuentra:

Exhibit Núm. I Nombramiento de Maestro firmado el 23 de octubre de 2007 para comenzar a trabajar el 8 de noviembre de 2007 a razón de QUINCE DÓLARES (\$15.00) por hora con tres (3) meses de periodo probatorio, firmado por el querellante y otra persona como representante de la Administración. (...).

Exhibit Núm. VI Nombramiento de Maestro efectivo el 8 de noviembre de 2007 a razón de QUINCE DÓLARES (\$15.00) por hora con tres (3) meses de periodo probatorio, firmado por el querellante y Gilberto Acevedo. (...).

Al final de la vista administrativa se suscitó una controversia en torno a si las alegaciones del querellado se habían enmendado por la prueba presentada por IBO. Específicamente, el recurrente alegaba que la prueba había establecido la defensa de que el recurrido, en cuanto maestro, era un empleado exento, por lo cual, no tenía derecho a reclamar ninguno de los remedios solicitados. Sobre el particular, la oficial examinadora resolvió lo siguiente:

La discreción del juzgador de instancia para autorizar las enmiendas a las alegaciones se deben fundamentar en cinco criterios: (1) el momento en que se solicita la enmienda a la alegación; (2) qué impacto o efecto tiene la misma en la rápida adjudicación de la controversia; (3) las razones, o falta de ellas, por las cuales no se adujo la enmienda en la alegación original; (4) el daño o perjuicio a la otra parte; y, (5) la naturaleza o méritos de la enmienda. Estos elementos no actúan aisladamente en el análisis del juzgador de instancia. No obstante, de los cinco criterios, el definitorio es el perjuicio que la enmienda a la alegación le puede causar a la parte contraria. (Citas omitidas)

Continúo la Oficial Examinadora:

...La defensa de que el querellante era empleado exento la vino a levantar mediante un planteamiento de la argumentación oral final de la representante legal durante la vista administrativa en los méritos. Ciertamente, tal defensa es importante porque de ser cierta puede conllevar la rápida adjudicación de la controversia...

...Es por ello que precisamente, siendo la figura del empleado exento la alegada principal defensa afirmativa que tenía IBO contra las alegaciones del querellante y haber esperado hasta el juicio para levantarla por primera vez como parte de la argumentación final, evidentemente, provoca que veamos con recelo tal planteamiento. Máxime cuando la tramitación de la querrela tuvo tantos incidentes procesales que postergaron la vista en su fondo, y que tal vez se podía resolver por la vía sumaria. A ello es menester añadir que precisamente este es el criterio (perjuicio) que más peso debe tener en la evaluación de una enmienda a las alegaciones. Más aún en los pleitos laborales, la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA sec. 3120, dispone en lo pertinente lo siguiente:

[...] el querrellado deberá hacer una sola alegación responsiva en la cual deberá incluir todas sus defensas y objeciones, entendiéndose que renuncia a todas las

defensas u objeciones que no incluya en dicha alegación responsiva.

Los tribunales de instancia no deberán permitir enmiendas a la contestación a la querella, a menos que se trate de situaciones donde la enmienda interesada tenga el propósito u objetivo de clarificar o ampliar, en beneficio de la pronta solución del caso, una defensa afirmativa previamente interpuesta en la contestación." (Citas omitidas).

A la luz de lo anterior, la Oficial Examinadora denegó la solicitud del recurrente y no admitió la defensa de empleado exento. En cambio, determinó evaluar en sus méritos solamente la defensa afirmativa de contratista independiente.

Concluido el desfile de prueba, OMA declaró ha lugar la querella y ordenó a IBO pagar al recurrido la suma total de \$15,151.50 por concepto de vacaciones, horas extras, periodos de tomar alimentos y bono de navidad.

Insatisfecho con el dictamen, el recurrente presentó un recurso de *Revisión de Decisión Administrativa* en el que formuló los siguientes señalamientos de error:

Primer error: Cometió error el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico al declarar ha lugar la querella de autos a favor del recurrido. Conforme a derecho el recurrido es un empleado exento por ser maestro, por lo que no procede la reclamación.

Segundo error: Actúo arbitraria, irrazonable e ilegalmente la Juez Administradora al concluir que al aplicar el derecho en el presente caso la única defensa afirmativa que evaluaría en sus méritos es la de contratista independiente y no la de empleado exento levantada en el argumento oral de la

vista final del 28 de octubre de 2015 por la representante legal de la querellada, según indicó.

Examinados los escritos de las partes y los documentos que obran en autos, estamos en posición de resolver.

-II-

**A. Derecho Administrativo**

Es norma firmemente establecida que las decisiones de los organismos administrativos gozan de deferencia por los tribunales y se presumen correctas.<sup>4</sup> Por ello, la revisión judicial en estos casos se circunscribe a determinar si la agencia en el caso particular actuó arbitraria, ilegalmente, o de manera tan irrazonable que su actuación constituyó un abuso de discreción.<sup>5</sup> Igualmente, la intervención judicial debe girar únicamente sobre tres aspectos: (1) si el remedio concedido fue apropiado, (2) si las determinaciones de hechos están razonablemente sostenidas por la prueba y (3) si las conclusiones de derecho del organismo administrativo son correctas.<sup>6</sup>

Como señalamos previamente, la revisión judicial de las decisiones de las agencias de gobierno se limita a determinar si la actuación fue razonable y sólo cede cuando está presente alguna de las siguientes situaciones: (1) cuando la decisión no está

---

<sup>4</sup> *Borschow Hosp. v. Junta de Planificación*, 177 DPR 545 (2009); *Martínez v. Rosado*, 165 DPR 582, 589 (2005).

<sup>5</sup> *Rivera Concepción v. A.R.Pe.*, 152 DPR 116, 123-124 (2000); *Mun. de San Juan v. J.C.A.*, 149 DPR 263, 280 (1999); *Franco v. Depto. de Educación*, 148 DPR 703, 709 (1999).

<sup>6</sup> 3 LPRA sec. 2175; *P.R.T.C. v. J. Reg. Tel. de P.R.*, 151 DPR 269, 281 (2000); *Mun. de San Juan v. J.C.A.*, 149 DPR 263, 279-280 (1999).



basada en evidencia sustancial; (2) cuando el organismo administrativo ha errado en la aplicación de la ley; y (3) cuando ha mediado una actuación irrazonable o ilegal.<sup>7</sup>

Sin embargo, esta norma de deferencia judicial a las decisiones administrativas no equivale a la renuncia de la función revisora en instancias apropiadas y meritorias, como resulta ser cuando el organismo administrativo ha errado en la aplicación de la ley.<sup>8</sup> Como ha resuelto el Tribunal Supremo de Puerto Rico, en adelante TSPR, la intervención de la Rama Judicial tiene como fin básico delimitar la discreción de los organismos administrativos y asegurarse de que éstos desempeñen sus funciones conforme a la ley.<sup>9</sup>

#### **B. Aplicación de las Reglas de Procedimiento Civil a Procesos Administrativos**

Como regla general, las Reglas de Procedimiento Civil no aplican automáticamente a los procedimientos administrativos.<sup>10</sup> No obstante, el TSPR ha resuelto que "nada impide que en casos apropiados se adopten normas de las Reglas de Procedimiento Civil para guiar el curso del proceso administrativo, cuando las mismas no sean incompatibles con dicho proceso y propicien una solución justa, rápida y económica de las querellas".<sup>11</sup> En otras palabras, las Reglas de Procedimiento Civil aplican supletoriamente en el derecho administrativo,

---

<sup>7</sup> *Otero v. Toyota*, 163 DPR 716, 729 (2005).

<sup>8</sup> *Costa Azul v. Comisión*, 170 DPR 847 (2007); *Reyes Salcedo v. Policía*, 143 DPR 85, 95 (1997).

<sup>9</sup> *Mun. De San Juan v. J.C.A.*, *supra*, pág. 282.

<sup>10</sup> *Pérez Vélez v. VPH Motors*, 152 DPR 475, 484 (2000).

<sup>11</sup> *Hospital Dr. Domínguez, Inc. v. Ryder Memorial Hospital*, 161 DPR 341 (2004).

siempre que no resulten contrarias a la flexibilidad y sencillez que caracteriza al mismo.<sup>12</sup>

**C. Enmiendas a la Querrela en los Procesos Administrativos**

La Regla 13.1 de las de Procedimiento Civil establece los parámetros para enmendar las alegaciones. En lo pertinente, expresa que:

Cualquier parte podrá enmendar sus alegaciones en cualquier momento antes de habersele notificado una alegación responsiva...[y] [e]n cualquier otro caso, las partes podrán enmendar su alegación únicamente con el permiso del tribunal o mediante el consentimiento por escrito de la parte contraria; y el permiso se concederá liberalmente cuando la justicia así lo requiera.

A pesar de lo intimado, no debemos olvidar que, como regla general, las Reglas de Procedimiento Civil no aplican automáticamente a los procesos administrativos. Además, existe una clara política judicial de aceptar enmiendas a las alegaciones siempre que no causen un perjuicio indebido a la parte opositora y la parte promovente no haya actuado de forma irrazonable.<sup>13</sup>

Las enmiendas a una demanda<sup>14</sup> en el juicio están sujetas al momento en que se solicitan, su impacto en la pronta adjudicación de la cuestión litigiosa, la razón o ausencia de ella para la demora e inacción original del promovente y el perjuicio que la misma

---

<sup>12</sup> *Cruz Parrilla v. Depto. De la Vivienda*, 184 DPR 393, 402 (2012).

<sup>13</sup> *Texaco v. Díaz*, 105 DPR 248 (1976).

<sup>14</sup> Aunque en el presente caso se trata de una enmienda a una querrela durante la vista administrativa, las consideraciones son idénticas.

causaría a la otra parte.<sup>15</sup> Para denegar una solicitud de enmienda las alegaciones por la prueba es necesario que el oponente demuestre que sufrirá algún perjuicio real.<sup>16</sup>

#### **D. Errores de Derecho por Agencias Administrativas**

Es norma jurisprudencial reiterada que los errores administrativos no crean derechos que obligan a las agencias gubernamentales ni impiden su corrección, por cuanto una persona no puede ampararse en una actuación incorrecta o ilegal para beneficiarse de la misma.<sup>17</sup>

En el supuesto de que una agencia administrativa cometa algún error en la aplicación de una ley, esa actuación no es válida. "No se puede pretender, pues, que una actuación administrativa de dudosa corrección impida a la agencia pertinente que se corrija optando por evitar su repetición. Ello no constituye una violación a la igual protección de las leyes."<sup>18</sup>

#### **E. Empleados exentos**

De acuerdo con las disposiciones del "Fair Labor Standards Act", en adelante FLSA, se consideraran exentos aquellos maestros cuya responsabilidad principal sea una de enseñanza e instrucción dentro de una institución educativa, según definida por la

---

<sup>15</sup> *Epifanio Vidal, Inc. v. Suro*, 103 DPR 793, 796 (1975).

<sup>16</sup> J. A. Cuevas Segarra, *Tratado de Derecho Procesal Civil*, San Juan, Publicaciones JTS, 2000, T.I, pág. 324.

<sup>17</sup> *Magriz v. Empresas Nativas*, 131 DPR 63 (1997); *Martínez Surís v. Colón Muñiz*, 131 DPR 102 (1992); *Del Rey v. J.A.C.L.*, 107 DPR 348 (1978).

<sup>18</sup> *Del Rey v. J.A.C.L.*, *supra*, págs. 355-356.

propia FLSA. A esos efectos, dicho ordenamiento establece:

(a) The term "employee employed in a bona fide professional capacity" in section 13(a)(1) of the Act also means any employee with a primary duty of teaching, tutoring, instructing or lecturing in the activity of imparting knowledge and who is employed and engaged in this activity as a teacher in an educational establishment by which the employee is employed. The term "educational establishment" is defined in § 541.204(b).

(b) Exempt teachers include, but are not limited to: Regular academic teachers; teachers of kindergarten or nursery school pupils; teachers of gifted or disabled children; teachers of skilled and semi-skilled trades and occupations; teachers engaged in automobile driving instruction; aircraft flight instructors; home economics teachers; and vocal or instrumental music instructors. Those faculty members who are engaged as teachers but also spend a considerable amount of their time in extracurricular activities such as coaching athletic teams or acting as moderators or advisors in such areas as drama, speech, debate or journalism are engaged in teaching. Such activities are a recognized part of the schools' responsibility in contributing to the educational development of the student.

(c) [...] <sup>19</sup>

Para efectos de FLSA:

Educational institution means an institution which:

(1) Is a preschool, public or private elementary or secondary school, an institution of undergraduate higher education, an institution of graduate higher education, an institution of

---

<sup>19</sup> 29 CFR 541.303.

professional education, or an institution of vocational education...<sup>20</sup>

Por otro lado, el Reglamento Núm. 13, promulgado por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, dispone en lo pertinente:

C. La excepción de "Profesional" de este Artículo también cubre a aquellos empleados cuya función principal es enseñar e instruir como parte de la actividad de impartir conocimientos y quienes estén empleados como maestros en un establecimiento educativo según definido en el Artículo V(D) de este Reglamento. Por ejemplo, maestros de escuela elemental, escuela secundaria, escuelas para niños con impedimentos o necesidades especiales, escuelas vocacionales, en universidades o colegios de educación post-secundaria son considerados profesionales exentos. El requisito de una compensación mínima salarial (...) no es de aplicación para los empleados que sean considerados profesionales de la enseñanza para propósitos de esta disposición. (Cita omitida).

**-III-**

La interpretación de la agencia es razonable, por lo cual no amerita nuestra intervención. Veamos.

OMA ponderó varios factores al rechazar la defensa de empleado exento invocada por el recurrente. Así pues, consideró que el procedimiento de epígrafe es **de naturaleza laboral**, al amparo de la Ley Núm. 2, en el que expresamente se establece que las defensas que no se incluyen en la única alegación responsiva contemplada se renuncian. Como cuestión de hecho, el recurrente no incluyó la defensa de empleado exento en la contestación de la querrela.

---

<sup>20</sup> 29 CFR 70.38.

Además, en un trámite administrativo dilatado, IBO presentó la defensa de empleado exento, al final del procedimiento, específicamente, al final de la vista administrativa. De dicha conducta, que denota dejadez y negligencia, no ofreció justa causa.

Por otro lado, la aceptación de la defensa de empleado exento, al final de la vista administrativa, causaría graves perjuicios al recurrido. Así pues, el señor Valentín perdería los beneficios obtenidos como consecuencia de la presentación de una defensa dispositiva, que se presenta sorpresiva y tardíamente, ante la cual el recurrido no se podía defender. Ello por una parte que no se comportó diligentemente en el trámite del proceso administrativo de epígrafe.

Finalmente, conviene recordar que en materia de derecho administrativo lo determinante no es que la decisión de la agencia sea la mejor o más razonable, sino que sea razonable.<sup>21</sup> Y en nuestra opinión, la decisión impugnada lo ha sido.

**-IV-**

Por los fundamentos antes expuestos, se confirma la *Resolución y Orden* recurrida.

Notifíquese.

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

Lcda. Dimarie Alicea Lozada  
Secretaria del Tribunal de Apelaciones

---

<sup>21</sup> P.C.M.E. v. J.C.A., 166 DPR 599 (2005).