

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE CAROLINA
PANEL ESPECIAL

EPIFANIO HERNÁNDEZ
SANTOS Y WANDA SOTO
OSUNA

Apelados

v.

AUTORIDAD DE LOS
PUERTOS DE PUERTO
RICO

Apelante

KLAN201500933

Apelación
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
Carolina

Civil. Núm.:
F PE2002-0651

Sobre: Procedimientos
Especiales,
Reclamación de
Salarios, Horas Extras,
Vacaciones y
Alimentos

Panel integrado por su presidenta la Jueza Coll Martí, la Jueza Lebrón Nieves y la Jueza Brignoni Mártir

Coll Martí, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de junio de 2017.

La parte apelante, Autoridad de los Puertos de Puerto Rico (en adelante AP), comparece ante nos y solicita nuestra intervención, a los fines de que dejemos sin efecto el pronunciamiento emitido por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Carolina, el 26 de marzo de 2015, debidamente notificado a las partes el 6 de abril de 2015. Mediante la aludida determinación, el foro primario dictó sentencia parcial a favor del señor Epifanio Hernández Santos y la señora Wanda Soto Osuna, parte apelada, y ordenó la continuación de los procedimientos para propósito de realizar los cálculos correspondientes a la paga de los apelados, a tenor con las horas laboradas.

Por los fundamentos expuestos a continuación revocamos la sentencia apelada. Veamos.

I

El caso de autos tuvo su génesis en el 2002, año en el cual el señor Epifanio Hernández Santos, la señora Jannette Vega Rivera, el señor Gabino Benítez Rivera y la señora Wanda Soto Osuna, presentaron una demanda, posteriormente enmendada, sobre reclamación de salarios, horas extras, alimentos y vacaciones al amparo del procedimiento sumario de la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, 31 LPRA sec. 3118 y ss¹, en contra de su antiguo patrono, la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico, parte apelante. Además, de la suma de \$200,000.00 por concepto de los alegados salarios adeudados a cada uno de los demandantes, estos reclamaron la doble penalidad, intereses, costas, honorarios de abogado, más lo que correspondiera por concepto de vacaciones acumuladas y otros beneficios.

Los demandantes apelados trabajaban como supervisores de seguridad, puesto que está clasificado como no exento, por lo que tienen derecho a cobrar horas extras.

El 5 de marzo de 2003 la parte apelante presentó su contestación a la demanda. Negó la mayoría de las alegaciones y levantó varias defensas afirmativas, entre otras, que la demanda dejaba de exponer una causa de acción que justificara la concesión de un remedio, que la misma estaba prescrita y que la parte apelante había compensado debidamente a los empleados demandantes, por lo que no les adeudaba suma alguna de dinero.

Antes del 2005 la AP, por virtud de su Reglamento de Personal, pagaba las horas extras trabajadas por su personal no exento a doble tiempo del jornal regular. No obstante, mediante la Resolución Núm. 2004-86, aprobada el 5 de abril de 2005, la AP enmendó la Sección 106.3 de su Reglamento de Personal para que leyera de esta manera:

Todo empleado que tenga derecho al pago de horas extras en exceso de su jornada diaria, semanal o días feriados que le correspondan, será compensado a razón del tipo de salario

¹ Aunque este pleito inició al amparo del procedimiento sumario de la Ley Núm. 2, supra, el mismo se convirtió al procedimiento ordinario.

establecido por la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo (*Fair Labor Standards Act*).

Con esta enmienda al Reglamento, la AP modificó el pago de horas extras, reduciendo el mismo de doble paga por horas extras al pago de tiempo y medio por hora. Quedó entonces atemperado lo dispuesto en el Reglamento con lo dispuesto en la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo.

Los apelados impugnan el hecho de que la enmienda al Reglamento les aplique a ellos, que comenzaron a laborar en la AP en la década de los 90. Argumentan que constituye un menoscabo de una obligación contractual, ya que la paga doble por horas extras es parte de su contrato de trabajo y la AP no puede modificarla. Además, arguyen que durante su hora de almuerzo tenían que estar “*on call*” a través de un radioteléfono que debían tener prendido, por lo que esa hora de almuerzo debió pagarse como hora extra trabajada, considerando que tampoco podían salir del perímetro de la AP durante esa hora de almuerzo.

Luego de múltiples incidentes procesales, el 22 de septiembre de 2014, los apelados, el señor Epifanio Hernández Santos y la señora Wanda Soto Osuna, presentaron una *Moción en Solicitud de Sentencia Sumaria Parcial*. Sostuvieron que las únicas tres controversias restantes giraban en torno a cuestiones de derecho, que luego de adjudicadas permitirían que se pudiera realizar el cálculo definitivo de cuánto dinero se le adeudaba. La parte apelada reclamó, en esencia, que tenían derecho a una compensación extraordinaria, a razón de tiempo doble por el exceso de horas trabajadas, fuera de la jornada regular. Igualmente, alegaron que por el hecho de tener un radioteléfono encendido durante su hora de almuerzo y por razón de que no podían salir del perímetro del lugar de empleo, durante esa hora de almuerzo, sus horas de alimentos debían ser compensadas a tiempo doble. Por último, por las horas extras trabajadas, en lugar de tiempo compensatorio reclamaron el pago de estas en metálico.

Así las cosas, el 14 de noviembre de 2014, el Tribunal le concedió a la parte un término de veinte días para que expresara su posición en torno

a la antedicha moción. El 25 de noviembre de 2014, la parte apelante presentó una *Moción de Sentencia Sumaria y Oposición a la Sentencia Sumaria de la Parte Demandante*. Sostuvo que procedía que la causa de autos se desestimara sumariamente, pues las peticiones de los apelados eran improcedentes. En esa misma fecha, la parte apelante presentó una *Moción Informativa* solicitando excusas al tribunal por no haber presentado su posición en una fecha previa. Específicamente, la representación legal de la parte apelante aludió a que habían sufrido varias situaciones personales, de índole laboral y de salud que habían impedido presentar la moción con anterioridad.

El 11 de diciembre de 2014, la parte apelada presentó una *Moción Impugnando Radicación de Moción de Desestimación en Vez de Contestar Sentencia Sumaria y para Otros Extremos*. Sostuvo que la moción en oposición no cumplía con los requisitos de la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3, debido a que la parte apelante no controvertió lo alegado en la solicitud de sentencia sumaria. Además, solicitó al Tribunal que tomara la oposición por no puesta, habiéndose presentado la misma fuera del término provisto.

A los fines de adjudicar la solicitud de sentencia sumaria y la oposición a la misma, el 4 de diciembre de 2014, el foro primario le concedió a las partes un término de 30 días para que celebraran una reunión con el propósito de estipular los hechos materiales incontrovertidos. Ordenó, además, que dentro de un término de 20 días presentaran al tribunal una moción en donde la parte apelada, de forma esquemática, debía explicar y fundamentar por qué el resto de los hechos materiales, hecho por hecho, no estaban en controversia. Asimismo, el foro apelado dispuso que la moción conjunta debía recoger, de forma separada, las argumentaciones de derecho expuestas por las partes en sus respectivas mociones previas presentadas al Tribunal.

Luego de sopesar los argumentos de las partes, el 26 de marzo de 2015, el foro de primera instancia dictó sentencia sumaria parcial a favor

de la parte apelada y ordenó la continuación de los procedimientos para propósitos de realizar los cálculos correspondientes a la paga de los apelados, a tenor con las horas laboradas. El tribunal resolvió que la Autoridad de los Puertos, parte apelante, estaba impedida de reducir la paga por horas extras a los apelados, según lo hizo a partir de junio de 2005, y que las debió pagar como siempre lo había hecho, esto es, a tiempo doble. Por igual, determinó que las horas de tomar alimentos debían ser satisfechas como horas extras laboradas, a razón de tiempo doble y que las horas extras que la parte apelante había pagado a los apelados en tiempo compensatorio debían pagarse en metálico y a razón de tiempo doble. Asimismo, ordenó a las partes que realizaran los cálculos correspondientes a tenor con la sentencia emitida. Por alegadamente haber incumplido la AP, parte apelante, con la referida orden y reiterando que la moción en oposición presentada por dicha parte no cumplía con los requisitos de la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, supra, el 16 de abril de 2015, la parte apelada presentó una *Moción Sobre el Continuado Incumplimiento*.

Entretanto, inconforme con la sentencia dictada, el 21 de abril de 2015, la AP, parte apelante, solicitó reconsideración. Para acreditar las gestiones que había realizado para dar cumplimiento con la orden dispuesta en la sentencia, el 28 de abril de 2015, la parte apelada presentó una *Moción Informando Gestiones para Cumplir con Orden en Sentencia Sumaria Parcial*. Luego, los apelados arguyeron que la parte apelante había incumplido con la orden del tribunal de someter los cálculos a tono con la sentencia sumaria parcial emitida el 11 de mayo de 2015, y presentaron una *Moción por Incumplimiento a la Sentencia Sumaria Parcial para que se Declare a la Parte Demandada en Rebeldía, para que se Acojan los Cálculos de la Parte Demandante y para que se Dicte Sentencia*. En esa misma fecha, la solicitud de reconsideración presentada por la apelante AP fue denegada. Aún insatisfecha, el 18 de junio de 2015, la AP,

parte apelante, acudió ante nos mediante recurso de apelación y arguyó lo siguiente:

Erró el Tribunal de Instancia al determinar que los demandantes tienen un derecho adquirido de que toda hora extra trabajada posterior al 5 de abril de 2005 se le pague al tiempo doble, dado a que a la fecha en que comenzaron a trabajar en la Autoridad (1994 y 1995), el Reglamento de Personal así lo disponía.

Erró el Tribunal de Instancia al concluir que la Autoridad de los Puertos no tenía facultad en derecho para modificar la paga por horas extras en exceso de la jornada regular, de tiempo doble a tiempo y medio.

Erró el Tribunal de Instancia al determinar que la hora de almuerzo de los demandantes tiene que ser pagada como una hora extra al tener un radioteléfono encendido y no poder salir del perímetro dentro del aeropuerto.

Erró el Tribunal de Instancia al dictar sentencia sumaria cuando debió celebrar un juicio donde se presentara prueba y testimonio sobre las características específicas del trabajo de los demandantes y el uso de radioteléfonos, ello conforme fue el mandato de este Tribunal de Apelaciones en su Sentencia del 27 de noviembre de 2013 emitida en el caso KLCE201301069.

Erró el Tribunal de Instancia al tomar en consideración y concluir en esta etapa de los procedimientos que la Apelante adeuda a los demandantes cantidades que expresa un alegado perito de la parte demandante no cualificado y a pesar de que los hallazgos de dicho alegado perito fueron controvertidos por la apelada.

Erró el Tribunal de Instancia al ordenar el pago de horas extras en metálico a pesar de que la Apelada les había otorgado a los demandantes tiempo compensatorio y que dichos demandantes disfrutaron del mismo.

Luego de evaluar el expediente de autos, y contando con el beneficio de la comparecencia de ambas partes², estamos en posición de adjudicar la presente controversia.

II

A

El pago de horas extras

Por disposición constitucional los empleados en Puerto Rico tienen derecho a recibir compensación extraordinaria por aquel trabajo que realizan en exceso de la jornada regular laboral. Artículo II, Sección 16, de la Constitución de Puerto Rico. Esta reza así:

Se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho

² Acogemos la *Moción de Desestimación* presentada el 30 de junio de 2015 por la parte apelada como su alegato en oposición.

horas de trabajo. Sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley.

La Asamblea Legislativa de Puerto Rico aprobó la Ley Núm. 379, 29 LPRA 271 y ss., sobre horas y días de trabajo. Este estatuto establece todo lo relativo a la jornada de trabajo y al pago de horas extras.

La norma provee para que un trabajador pueda entablar una causa de acción para reclamar horas extras trabajadas en exceso de la jornada regular de trabajo, así como el tiempo trabajado durante el periodo señalado para tomar alimentos, consistente en las cantidades no pagadas, más una suma igual por concepto de liquidación por daños y perjuicios. *Almodóvar v. Margo Farms del Caribe, Inc.*, 148 DPR 103 (1999); *Vega v. Yiyi Motors, Inc.*, 146 DPR 373 (1998); *Acevedo v. PR Sun Oil Co.*, 145 DPR 752 (1998).

Los artículos 2 y 3 de la Ley Núm. 379, supra, 29 LPRA sec. 271-272, establecen una jornada regular de trabajo de ocho horas diarias y cuarenta horas semanales. De modo que toda hora trabajada en exceso de la jornada regular diaria o semanal es considerada hora extra. Art. 4(a) y (b) de la Ley Núm. 379, supra, 29 LPRA sec. 273(a) y (b). Asimismo, el Artículo 5 de la Ley Núm. 379, supra, 29 LPRA sec. 274 dispone:

Todo patrono que emplee o permita que trabaje un empleado durante horas extras vendrá obligado a pagarle por cada hora extra un tipo de salario igual o doble del tipo convenido por las horas regulares; disponiéndose, sin embargo, que todo patrono de una industria en Puerto Rico cubierta por las disposiciones de la Ley de Normas Razonables de Trabajo (Fair Labor Standards Act) [...] sólo vendrá obligado a pagar por cada hora extra de trabajo en exceso de la jornada legal de ocho (8) horas un tipo de salario a razón de, por lo menos, tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares, salvo el caso en que por decreto de la Junta de Salario Mínimo o Convenio Colectivo de trabajo se haya fijado otra norma de trabajo o compensación, o de ambas [...]

Esto quiere decir que los patronos que no están cubiertos por la *Fair Labor Standards, ACT* (FLSA) están obligados a pagar las horas extras a tiempo doble del tipo convenido para las horas regulares. *Vega v. Yiyi Motors, Inc.*, supra, pág. 392. Ahora bien, si el patrono está cubierto por la FLSA, pero es un patrono no exento, está obligado a pagar la hora extra a tiempo y medio del tipo convenido para las horas regulares. *Id.*, pág. 393.

En la esfera federal, la *Fair Labor Standards Act* (FLSA) estableció que las horas trabajadas en exceso de 40 horas semanales se pagarían a razón de tiempo y medio, salvo que la persona fuera un ejecutivo, administrador o profesional bonafide. 29 USCA sec. 213 (a)(1). Estas clasificaciones conformaron el concepto de empleado “exento”. En el 1974, el Congreso de Estados Unidos extendió a los empleados del sector público la cubierta de la FLSA. Posteriormente, el Tribunal Supremo de Estados Unidos determinó que no era válida la aplicación de la ley al sector público. Sin embargo, en *García v. San Antonio Metropolitan Transit Authority*, 469 US 528 (1985), ese mismo Tribunal se revocó al decidir que la FLSA era un ejercicio válido del poder del Congreso bajo la Décima Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos. De modo que la FLSA aplica a los gobiernos estatales y municipios. *Id.*

B

El menoscabo de obligaciones contractuales

La Constitución de Puerto Rico, así como la constitución federal, disponen que no se aprobarán leyes que menoscaben las obligaciones contractuales. Aunque lo que se busca es que se asegure la estabilidad en las relaciones contractuales, dicha protección de las obligaciones establecidas mediante contrato no es una absoluta. La protección debe ser “armonizada con el poder de reglamentación del Estado en beneficio del interés público”. *Trinidad Hernández et al v. ELA et al*, 188 DPR 828 (2013), citando a *United States Trust Co. V. New Jersey*, 431 US 1, 21 (1977); y *Warner Lambert Co. V. Tribunal Superior*, 101 DPR 378, 395 (1973). Ante ello, la jurisprudencia local y federal ha concluido que es una norma reiterada que no todo menoscabo contractual es inconstitucional. *Trinidad Hernández et al v. ELA et al*, supra; *Bayrón Toro v. Serra*, 119 DPR 605, 619 (1987); *United States Trust Co. v. New Jersey*, supra, a la pág. 16.

En *Trinidad Hernández et al v. ELA et al*, supra, la decisión más reciente sobre esta controversia, se dijo que la modificación contractual, además de ser razonable, debe ser necesaria para adelantar un propósito

gubernamental importante. Si el menoscabo surge como consecuencia de una modificación razonable y necesaria, dirigida a adelantar un interés público, se sostendrá su validez. Allí se enfrentó el tribunal a una legislación de naturaleza económica, mediante la cual se reformó significativamente el Sistema de Retiro de los empleados públicos, quienes reclamaron que la acción constituía un menoscabo de las obligaciones contractuales del Estado, y que los afectaba adversamente en cuanto a su retiro.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico concluyó que la reforma al Sistema de Retiro, que se trató de un estatuto que modificó sustancialmente el sistema de retiro de los empleados del gobierno de Puerto Rico, era constitucional porque, a pesar de que sí existió un menoscabo de las obligaciones contractuales, las medidas implantadas mediante dicha Ley Núm. 3-2013 fueron razonables y necesarias para salvaguardar la solvencia actuarial del Sistema de Retiro.

C

Tiempo de espera o tiempo sujeto a ser llamado (“*on call time*”)

La compensabilidad del llamado tiempo de espera depende de una consideración, en conjunto, de las circunstancias de cada caso en particular. En gran medida se deben considerar varios criterios, a saber: (1) el grado de libertad para dedicarse a actividades personales durante el periodo de inactividad en que el empleado está sujeto a ser llamado para prestar servicios, (2) el número de horas consecutivas durante las cuales el empleado está sujeto a ser llamado, y (3) el beneficio que representa la espera para el patrono o para el negocio de éste. *Sucn. Meléndez v. Central San Vicente*, 86 DPR 398 (1962).

En *Deyá v. Otis Elevator Co.*, 91 DPR 669 (1965), el Tribunal Supremo de Puerto Rico determinó que un empleado a quien se le entregaba un pequeño aparato transmisor y receptor de radio del tamaño de una cajetilla de cigarrillos, que debía llevar consigo luego de terminar su horario regular de trabajo, y hacerlo funcionar en intervalos de diez a quince minutos a fin de comunicarse con las oficinas del “*Telephone Answering*

Services”, para cotejar si había alguna llamada de emergencia, era un empleado que estaba trabajando para el patrono durante esas horas. Bajo el anterior sistema este empleado no podía tampoco abandonar el área metropolitana, ni participar en actividades donde ingiriera bebidas alcohólicas, y no podía asistir a lugares cerrados como un cine, iglesia, salón de clases, etc. porque el receptor que debía accionar cada quince minutos no funcionaba en lugares cerrados. Por otro lado, el más alto foro también determinó que, por el contrario, no estaba en horas laborables otro empleado que accedió a que la compañía para la que trabajaba instalara en su casa un teléfono para recibir llamadas de emergencia entre las once de la noche y las ocho de la mañana, cuando el sistema de “*radio call*” antes descrito no funcionaba. Durante este periodo el empleado se podía retirar a descansar y a realizar otras gestiones, y se había probado que las llamadas hechas en ese periodo eran infrecuentes.

Más aun, se ha reconocido a ciertos periodos de inactividad dentro de la forma laboral, la característica o naturaleza de periodos de trabajo, compensándose como tales, debido a que en ellos el empleado no tiene libertad de dedicarse a aquellas labores que desee y más bien debe de mantenerse alerta, preparado y sujeto a ser llamado para trabajar. *López Figueroa v. Valdés*, 94 DPR 238, 255 (1967). No obstante, aquellos empleados que tienen libertad de movimiento y que meramente pueden ser llamados, y tienen que informar dónde se les puede conseguir, no se encuentran trabajando, dentro del significado de la Ley Federal de Horas y Salarios. *Id.*, a la pág. 257.

III

En primer lugar, debemos dirimir si procede el pago extraordinario de las horas trabajadas en exceso de la jornada laboral a doble tiempo o a tiempo y medio.

La parte apelada nos plantea que la adopción del Reglamento de Personal por parte de la Autoridad de los Puertos le violó el debido proceso de ley al privarle de un derecho adquirido, ya que en virtud del mismo

comenzaron a pagarle las horas extras a razón de tiempo y medio cuando anteriormente se las pagaban a doble tiempo.

Antes que nada, debemos acotar que no se trata aquí de una enmienda a un estatuto, sino a un reglamento de la agencia. La ley aplicable en este caso es la Ley 379, supra, sobre horas y días de trabajo, y esta dispone, en su parte pertinente, la Sección 274, que “todo patrono de una industria en Puerto Rico cubierta por las disposiciones de la Ley de Normas Razonables de Trabajo (*Fair Labor Standards Act*) ... solo vendrá obligado a pagar por cada hora extra de trabajo en exceso de la jornada legal de ocho horas un tipo de salario a razón de, por lo menos, tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares...”

En *Vega v. Yiyi Motors, Inc.*, supra, pág. 381, el Tribunal Supremo de Puerto Rico dispuso que la Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo (FLSA) en nada contraviene la Ley Núm. 379, supra, en cuanto a la concesión de mayores beneficios bajo esta legislación estatal. “A esos efectos han resuelto que el FLSA no prohíbe que los estados legislen para conceder mayores beneficios a los empleados excluidos de sus beneficios”. (Citas omitidas). *Id.* **No obstante, aclaró que los patronos en Puerto Rico cubiertos bajo ese estatuto federal pueden pagar de manera extraordinaria el exceso de las ocho horas diarias trabajadas a por lo menos tiempo y medio.**

Resulta de lo antes dicho que la Autoridad de los Puertos, una corporación pública sujeta a las disposiciones de la FLSA, puede pagar las horas trabajadas por sus empleados en exceso de la jornada regular a por lo menos un tipo de salario de tiempo y medio, a menos que por disposición de un decreto mandatorio o convenio colectivo, se establezca lo contrario. *Id.* En el caso de autos no existía ningún decreto o convenio que dispusiera que las horas extras se tenían que compensar a un tipo distinto al dispuesto en la FLSA. Solamente existía un Reglamento de Personal que fue enmendado para conformarlo a las disposiciones de la FLSA y la Ley Núm. 379, supra. Es precisamente esta enmienda la que motivó las controversias

en discusión. No obstante, debemos recordar que de acuerdo a lo antedicho no existe conflicto entre lo dispuesto en la FLSA y la Ley Núm. 379, supra, ya que según ambos estatutos, un patrono en Puerto Rico está obligado a pagar, como compensación mínima, las horas extras a tiempo y medio, a menos que desee conceder mayores beneficios, lo cual no está prohibido por la legislación federal.

En el presente caso a los apelantes no se les ha negado su derecho a cobrar una compensación mayor por el tiempo extraordinario trabajado en exceso de la jornada regular, según lo ordena la FLSA y la Ley Núm. 379, supra. Según nuestro estado de derecho laboral, el patrono cobijado por la FLSA puede decidir si paga por las horas extras el mínimo requerido por ley o concede mayores beneficios. La AP, por reglamento, pagaba más por las horas extras que lo requerido por ley.

La AP atemperó su reglamento a la ley para que este cumpla con la paga mínima que estableció la ley para horas extras.

Ahora bien, la reducción de la paga por horas extras trabajadas, de doble tiempo a tiempo y medio, sin duda constituye un menoscabo de las obligaciones contractuales existentes antes de la enmienda al Reglamento. Cabe preguntarse entonces, si esa modificación contractual fue razonable y necesaria, si la misma adelanta algún interés público o propósito de la AP, y si erró la AP al aplicar las disposiciones de su reglamento enmendado a todos sus empleados, a partir de la aprobación de la enmienda.

Nuestra conclusión es que la AP sí podía enmendar su reglamento para conformarlo a las disposiciones de la FLSA y de la Ley Núm. 379, máxime cuando hasta ese momento, el reglamento otorgaba beneficios adicionales a los que requería la ley.

Es menester aclarar que la enmienda puesta en vigor en junio de 2005 no afectó la concesión del remedio solicitado por horas trabajadas previo a su aprobación, ya que la aplicación fue de carácter prospectivo.

Nuestra legislatura y nuestros tribunales reconocen la importancia de darle certeza y estabilidad a las obligaciones contractuales contraídas

por las partes. Por ello se exige que dicha relación contractual solo quede subordinada “al poder de razón de estado cuando existan razones superiores de orden público” ... *Marina Ind., Inc. V. Brown Boveri Corp.*, 114 DPR 64, 779 (1983). El poder de razón de estado solo queda sujeto a las limitaciones impuestas por el debido proceso de ley que solo requiere que la nueva disposición no sea arbitraria ni irrazonable, y adelante un objetivo legítimo del Estado. *Banco Popular v. Mun. de Mayagüez*, 126 DPR 653, 656 (1990).

Reconocemos la deferencia que le debemos los tribunales al juicio administrativo de las agencias y la presunción de racionalidad que favorece a dicho juicio. La AP fue creada para “desarrollar y mejorar, poseer, funcionar y administrar las facilidades de transporte y servicios aéreos y marítimos”, además de proporcionar en la forma económica más amplia los beneficios de esos servicios e “impulsar el bienestar general y aumentar el comercio y la prosperidad”.

Reiteramos que no todo menoscabo contractual es inconstitucional. *Bayron Toro v. Serra*, supra. Tratándose en este caso de la enmienda a un reglamento de la agencia, esta nos parece una modificación razonable, como medida de ahorro y austeridad económica, lo que adelanta un propósito gubernamental legítimo. Tampoco consideramos que el menoscabo contractual sea uno severo, como lo fue en el caso *Trinidad Hernández et al v. ELA et al*, supra, donde a pesar de la severidad de la medida, se justificó el menoscabo contractual para garantizar la estabilidad del sistema de retiro de los empleados públicos. Tiene la razón la AP cuando argumenta que una corporación pública no puede estar impedida de enmendar y atemperar sus reglamentos para que estén conformes a las disposiciones de las leyes vigentes. Además, un reglamento, como se sabe, ostenta una jerarquía inferior a una ley.

Resolvemos, pues, que no se violó la garantía constitucional que veda el menoscabo de las obligaciones contractuales al emitir la Resolución del 5 de abril de 2005, Núm. 2004-86.

Por otro lado, en cuanto a si debemos considerar como tiempo extra trabajado la hora de almuerzo de los apelados, es menester determinar si durante su hora de almuerzo los apelados tenían libertad de movimiento, o si estaban restringidos en su libertad; si esa limitación era mínima o llegaba al grado de verse obligados a permanecer en un lugar específico durante su hora de almuerzo o de impedirles hacer cualquier gestión personal, ajena a su trabajo.

Los apelados alegan que almorzaban con el radioteléfono encendido. Eso, de por sí, no es suficiente para establecer que trabajaban durante su hora de almuerzo. Más aún, alegan que durante su hora de almuerzo no podían salir del perímetro del aeropuerto. Esto último sí es una circunstancia que limita su libertad de movimiento.

Una vez más³, este tribunal determina que es imprescindible que el foro primario celebre una vista y escuche testimonio sobre lo que acontecía con los apelados durante su hora de almuerzo, *i.e.*, cuáles eran sus responsabilidades diarias y cuál era el uso de los radioteléfonos, su frecuencia, y si efectivamente, los apelados estaban limitados durante esa hora a determinado perímetro, carentes de libertad para llevar a cabo cualquier gestión ajena a su empleo. Sobre estos extremos no se han hecho determinaciones de hecho que permitan resolver la controversia.

Por último, los apelados señalaron que las horas extras trabajadas tienen que compensarse en dinero, y no con tiempo compensatorio. La AP, por su parte, alega que todas las horas extras que, en efecto, trabajaron los apelados le fueron retribuidas ya, al haberseles concedido tiempo compensatorio. Nuevamente, esta es una controversia de hechos, sobre la cual el foro judicial no ha recibido evidencia: no podemos adjudicar estos hechos materiales que están en controversia, por cuanto ello le compete al foro primario, luego de celebrada una vista. La tarea de adjudicar hechos esenciales en disputa le corresponde únicamente al foro

³ Este Tribunal de Apelaciones, en Sentencia de 27 de noviembre de 2013, KLCE201301069, ya había instruido al foro primario para que “escuch[ara] testimonio sobre las características específicas del trabajo de los demandantes peticionarios y el uso de los radioteléfonos”.

de primera instancia en el ejercicio de su sana discreción. *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 334 (2004).

IV

Por todo lo anterior, **REVOCAMOS** la sentencia apelada. Los apelados no tienen derecho a ser compensados a doble tiempo por las horas extras trabajadas, sino a tiempo y medio. Devolvemos el caso para que el foro de primera instancia celebre vista y reciba prueba en torno a lo que acontecía durante la hora de almuerzo, para determinar si estos efectivamente estaban trabajando durante su almuerzo, y reciba prueba para determinar si es correcto que se les compensó a los apelados con tiempo compensatorio.

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

LCDA. LILIA M. OQUENDO SOLÍS
Secretaria del Tribunal de Apelaciones