

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

GIOVANNA DEL ROSARIO
CAUTIÑO

Apelante

V.

CONGREGACIÓN DE LOS
PADRES PASIONISTAS
T/C/C COLEGIO LA
PIEDAD

Apelada

KLAN201700017

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

Caso Núm.
K PE2012-3714
(803)

SOBRE:
Despido
injustificado

Panel integrado por su presidente, el Juez Sánchez Ramos, y las Juezas Grana Martínez y Romero García.

Grana Martínez, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 17 de abril de 2017.

La apelante, Giovanna Del Rosario Cautiño, solicita que revoquemos la Sentencia Parcial dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan (TPI), mediante la cual sumariamente se desestimó con perjuicio las reclamaciones sobre el pago de vacaciones y horas extras incoadas en contra de la parte apelada, la Congregación de los Padres Pasionistas t/c/c Colegio La Piedad.

El 23 de febrero de 2017, la apelada presentó su alegato en oposición al recurso.

Analizados los alegatos de ambas partes, procedemos a resolver la controversia ante nuestra consideración.

I

No existe controversia sobre los hechos que anteceden a la presentación de este recurso.

El 5 de noviembre de 2012, la apelante presentó contra la apelada una demanda sobre despido injustificado y otros reclamos

laborales. En lo que aquí nos concierne, la apelante reclamó el pago de horas extras y vacaciones. Apéndice de la apelación, págs. 5-7 y 13-16.

Entre otros trámites, el 2 de mayo de 2016, la apelada presentó una *Moción de Desestimación Parcial* para que el tribunal dispusiera del reclamo de pago de vacaciones y horas extras. Alegó que la apelante era una empleada exenta, por lo cual, no procedían los referidos reclamos. Id., págs. 25-74.

La apelante se opuso mediante moción, el 6 de junio de 2016. En esencia, alegó que como maestra, estaba excluida de la definición estatutaria de empleado exento, y por lo tanto, sus reclamos de pago de vacaciones y horas extras, debían mantenerse como parte de su demanda.

El TPI tomó las mociones de ambas partes, y las atendió como una solicitud de sentencia sumaria, al tenor de la Regla 10.2 de Procedimiento Civil. En su consecuencia, el 6 de diciembre de 2016, el foro primario dictó la Sentencia Parcial aquí apelada, en la cual, concluyó que no existía controversia sobre los siguientes hechos:

1. La [apelante], se graduó de la Universidad Interamericana obteniendo un bachillerato en Artes con un “mayor” en Educación Especial para Problemas Específicos de Aprendizaje y un “minor en “retardación mental”. Páginas 16 a la 25, hasta la línea 2 de la Transcripción a la Deposition de la [apelante].

2. Se graduó Magna Cum Laude. Transcripción de la Deposition de la [apelante], página 22, líneas 15 a la 20, Exhibit 5 de la parte [apelante].

3. La [apelante] obtuvo varios certificados del Departamento de Educación, uno como Maestra de Escuela Elemental y otro como Maestra de Educación Especial. Exhibit 3 y 4 de la parte [apelada].

4. La [apelante] es maestra y trabajó con la [apelada] desde agosto de 1998 hasta el 31 de mayo de 2012, en dicha capacidad. Hubo una interrupción durante este término entre el 1 de junio de 2001 hasta el 9 de enero de 2005.

5. [La apelada] mantiene un Certificado de Existencia expedido por el Departamento de Estado de Puerto Rico de la Congregación de Padres Pasionistas, Inc. con número de registro 2406 (Exhibit 1 de la parte [apelada]), documento que certifica que la Congregación es una corporación religiosa de fines no lucrativos.

6. [La apelada] está debidamente incorporada. Exhibit 2 de la parte [apelada]. Del documento no controvertido por la [apelante] se desprende que el propósito de la corporación es la “divulgación del Evangelio mediante la predicación y **enseñanza** parroquial dentro de los principios de la Santa Iglesia Católica Apostólica y Romana.

7. A la fecha de terminación de la relación obrero patronal entre las partes, la [apelante] devengaba la suma aproximada de \$1,541.66 mensuales.

(Énfasis original). Id., Sentencia Parcial, págs. 2-3.¹

Conforme al referido marco fáctico, el TPI concluyó que la apelante cumplía con los requisitos de una empleada profesional, establecidos en el Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo, 29 LPRA sec. 288 (1), por lo cual, no tenía derecho al pago de horas extras y vacaciones. Consecuentemente, el foro sentenciador desestimó con perjuicio el reclamo de horas extras y vacaciones incoado por la apelante. Id., págs. 1-6.

En desacuerdo con el dictamen, la apelante compareció ante nos y le imputó los siguientes de errores al TPI:

Erró el TPI al determinar que la Apelante está exenta del pago de vacaciones cuando se desempeñaba como maestra para la parte Apelada, al concluir que era una profesional bajo la definición del Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo.

Erró el TPI al determinar que la Apelante está exenta del pago de horas extras cuando se desempeñaba como maestra para la parte Apelada, al concluir que era una profesional bajo la definición del Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo.

II

A

Los tribunales apelativos actuamos, esencialmente, como foros revisores. Nuestra tarea principal es examinar cómo los tribunales de primera instancia aplican el derecho a los hechos particulares de cada caso. Como norma general, debemos aceptar sus determinaciones de hecho, la credibilidad adjudicada a los testigos y el valor probatorio dado a la prueba desfilada. Esta norma es aplicable salvo que, en la

¹ La Sentencia Parcial contiene 7 determinaciones de hechos, pero en la distribución numérica se repitió el 3, por lo que aparecen 6, en lugar de 7.

actuación del juzgador de los hechos, haya mediado pasión, prejuicio o parcialidad o incurrido en un error manifiesto. No obstante, las conclusiones de derecho de los foros de instancia son totalmente revisables por los foros apelativos. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750, 770-771 (2013).

B

La sentencia sumaria es el mecanismo procesal extraordinario disponible para resolver las controversias en las que no se requiere la celebración de un juicio plenario. Su objetivo es evitar juicios inútiles y los gastos de tiempo y dinero innecesarios para las partes y para el tribunal. La Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA, Ap. V, R. 36, permite dictar sentencia sumaria sobre la totalidad o sobre cualquier parte de una reclamación y puede ser utilizada para resolver de forma final una controversia que sea separable de otras reclamaciones. El propósito de esta regla es aligerar la tramitación de un caso en el que no es necesario realizar una vista, porque los documentos no controvertidos que acompañan la moción de sentencia sumaria demuestran que no existe una controversia de hechos real y sustancial y solo resta aplicar el derecho. Ahora bien, la parte que promueve la sentencia sumaria debe establecer su derecho con claridad y demostrar que no existe controversia sustancial sobre algún hecho material. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 212-213 (2010).

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. *Rodríguez Méndez v. Laser Eye Surgery Management*, 2016

TSPR 121, 195 DPR ___ (2016) págs. 17-18; *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 109-110 (2016).

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, así como 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, pág. 18. Sin embargo, aun cuando la parte no se oponga a la solicitud de sentencia sumaria no implica automáticamente la concesión de la misma, la sentencia sumaria ha de proceder en derecho sobre cualquier otra consideración. *Id.*

Asimismo, la Regla 36, supra, regula específicamente los requisitos de forma que debe cumplir la parte promovente de la solicitud 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”. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 432 (2013). El incumplimiento de estos requisitos tiene repercusiones distintas para ambas partes. Si el promovente incumple, el tribunal no está obligado a considerar su pedido. Si la opositora incumple, el tribunal podrá dictar sentencia sumaria a favor de la promovente, si procede en derecho. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, supra, pág. 111.

Este Tribunal de Apelaciones, en cuanto a la revisión de una solicitud de sentencia sumaria, se encuentra en la misma posición que el TPI. Ahora bien no puede considerar evidencia que no se presentó en el foro primario; tampoco puede adjudicar los hechos materiales en controversia. Esta es tarea del TPI, luego de celebrado un juicio en su fondo. La revisión que hace el Tribunal de Apelaciones en estos casos, es *de novo*. El foro apelativo debe examinar el expediente, del modo más favorable a la parte que se opuso a la moción de sentencia sumaria. Igualmente estamos obligados a revisar si las partes cumplieron con los requisitos de forma de la sentencia sumaria. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, supra, pág. 118; *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra.

C

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 *et seq.* (Ley 379), 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 379 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, de acuerdo con las circunstancias involucradas, según se especifica en el Art. 6 de la Ley 379. 29 LPRA sec. 274.

No obstante, la Ley 379, en su Art. 19, de manera explícita, excluye de su aplicación a los trabajadores catalogados como “ejecutivos, administradores y profesionales”; de la definición de empleado lo que implica que no están cobijados por sus beneficios. 29 LPRA sec. 288 (1); *Rolón v. Charlie Car Rental*, 148 DPR 420 (1999). 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 379, 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 en exceso de ocho horas diarias, y más de cuarenta a la semana, sin tener que pagarle compensación adicional a su salario fijo. *Freire Ayala v. Vista Rent*, 169 DPR 418, 455-456 (2006).

Un empleado exento de la Ley 379, puede recibir los beneficios que la ley deniega, mediante un contrato individual de trabajo con el patrono, ello sujeto a la doctrina general sobre obligaciones y contratos. *Id.* La jurisprudencia provee para que empleados exentos, puedan pactar con sus patronos, condiciones laborales más beneficiosas, como las provistas por la Ley 180 y la Ley 379 (i.e. vacaciones, enfermedad, horas extras). Asimismo, y en caso de haberse pactado tales condiciones, si el patrono incumple, el empleado tendrá a su favor una acción sobre daños y perjuicios *ex contractu*. *Freire Ayala v. Vista Rent*, supra, págs. 455-457. El plazo prescriptivo aplicable a dicha acción es de quince (15) años. 31 LPRA sec. 5294.

Conviene destacar que para ser considerado un profesional exento, no basta con tener conocimiento o preparación avanzada, sino

que, es indispensable que ese conocimiento avanzado sea utilizado en el desempeño de sus labores. *Santiago v CORCO*, 114 DPR 267, 271 (1983).

En ese mismo orden de asuntos, la Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, Ley Núm. 180 de 27 de junio de 1988, 29 LPRA sec. 250 *et seq.* (Ley 180), extendió de manera automática, el salario mínimo federal a todos los trabajadores cobijados por la ley federal. La Ley 180 también regula todo lo concerniente con la acumulación y el pago de licencias de vacaciones y enfermedad. 29 LPRA sec. 250d. Pero más importante aún, la Ley 180, en su Art. 8 (b), palmariamente excluye de su aplicación a los ejecutivos, administradores y profesionales. 29 LPRA sec. 250f.

Asimismo, el Reglamento 7082 del 18 de enero de 2006, Reglamento Número 13 - Quinta Revisión (2005), del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (Reglamento 13), particulariza todo lo concerniente a la definición del empleado profesional exento, entre otros asuntos. Visitemos varios artículos que resultan pertinentes a la controversia de marras.

Artículo III - Propósito; Patronos Cubiertos

A. El propósito de este Reglamento es definir los términos “Administrador”, “Ejecutivo” y “Profesional”, según se aplicaran a aquellos empleados que ocupen cargos o realicen las funciones descritas en cada definición. Los empleados que realizan funciones de acuerdo a los términos definidos quedan exentos de las disposiciones de la Ley Núm. 180, de la Ley Núm. 17, de la Ley de Horas y Días de Trabajo, Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada (en adelante “Ley Núm. 379”), la Ley Núm. 428, y de toda otra disposición legal o reglamentaria del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que exima de su aplicación al empleado considerado exento por ser administrador, profesional o ejecutivo.

B. Este Reglamento aplicará a todo establecimiento de empresa comercial, industrial, de servicio y agrícola considerado como “Patrono” bajo Ley Núm. 180 y que no esté cubierto por la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo, aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América el 25 de junio de 1938, la “Fair Labor Standards Act” (en adelante la “FLSA”).

C. El Artículo 3 de la Ley Núm. 180 dispone que todo aspecto de la legislación y reglamentación federal referente a cómo se paga el salario mínimo, lo que son horas de trabajo, cuáles empleados y ocupaciones están exentas del salario mínimo, y qué constituye horas o tiempo de trabajo, serán de aplicación a las empresas no cubiertas por la FLSA. Conforme a ello, este Reglamento tiene, además, el propósito de atemperar las interpretaciones y definiciones de la Sección 541 del Título 29 del Código Federal de Reglamentos (CFR), “Defining and Delimiting the Exemptions for Executive, Administrative, Professional, Outside Sales and Computer Employees; Final Rule”, de 23 de abril de 2004, emitido al amparo de la FLSA.

D. Cumpliendo con el Artículo 3 de la Ley Núm. 180, este Reglamento se interpretará de manera que el mismo sea consistente con las excepciones, ejemplos e interpretaciones de la regulación federal antes indicada, 29 CFR Parte 541 y del Departamento de Trabajo Federal en cuanto a lo dispuesto por dicha regulación. Por ello, el hecho de que este Reglamento no incluya o haga referencia a alguna de las excepciones, ejemplos o definiciones incluidas en la regulación federal antes mencionada no se interpretará como que este Reglamento pretende excluir dicha excepción, ejemplo o definición.

(Énfasis original; subrayado nuestro).

Artículo V - Definición de “Administrador”.

A. [...]

D. Institución Educativa.

1. Los empleados administrativos académicos se consideran exentos si: a) si reciben el salario u honorarios semanal mínimo o si reciben una compensación equivalente al salario básico inicial de los maestros o profesores en ese lugar de empleo; y b) cuya función primordial es realizar tareas directamente relacionadas al adiestramiento o instrucción académica en una institución educativa o un departamento o subdivisión de ésta.

2. El término “institución educativa” significa una escuela o colegio de nivel elemental o secundario, una institución de educación universitaria u otro tipo de institución educativa, incluyendo instituciones para atender y educar a niños con impedimentos físicos o mentales debidamente licenciadas o acreditadas por el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico o por las organizaciones correspondientes. No hará diferencia el que la institución educativa sea pública o privada.

3. Funciones administrativas directamente relacionadas al adiestramiento o instrucción académica en una institución educativa significa trabajo relacionado con las operaciones y funciones académicas de una escuela. Estas funciones incluyen: la dirección de la escuela y los asistentes al director(a) que sean responsables por la

administración de asuntos tales como el currículo escolar, la calidad y método de enseñanza, la evaluación de los estudiantes, el establecimiento y mantenimiento de los estándares académicos y de evaluación, y otros aspectos del programa educativo; el principal y ayudantes del principal responsables de la operación de la escuela; los jefes de los departamentos en instituciones universitarias responsables de la administración del departamento correspondiente; consejeros académicos; y otros empleados de responsabilidades similares.

4. Los trabajos en instituciones educativas relacionados al mantenimiento de edificios, la salud de los estudiantes, y otro personal académico tales como trabajadores sociales, psicólogos, gerente de cafetería o dietistas no incluyen funciones que se consideren trabajo académico administrativo por lo que los empleados que los realizan no se consideran exentos bajo las disposiciones de esta Sección. Sin embargo, estos empleados podrían ser considerados exentos bajo otras disposiciones de este Reglamento.

(Énfasis original; subrayado nuestro).

Artículo VII - Definición de “Profesional”.

A. 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:

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 enumeradas 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 C.F.R., podrían considerarse exentos bajo esta disposición.

B. [...]

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 (Artículo IX de este Reglamento) no es de aplicación para los empleados que sean considerados profesionales de la enseñanza para propósitos de esta disposición.

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.

(Énfasis original; subrayado nuestro).

Artículo IX - Salario Mínimo Requerido

A. Cantidad mínima salarial según se dispone en los incisos anteriores

1. Para ser considerado un empleado exento, un empleado debe ser compensado a base de un salario no menor de \$455.00 semanal, excluyendo el pago de alimentos, facilidades de vivienda u otros servicios. Los

empleados administrativos o profesionales también pueden recibir paga a base de honorarios según definido más adelante.

[...]

5. En el caso de empleados profesionales, los requisitos de este Artículo no serán de aplicación a empleados que sean maestros o profesores, que estén debidamente licenciados para ejercer la profesión de médico o abogado y que estén ejerciendo la práctica de su profesión. Tampoco aplica a empleados que tengan un grado académico para la práctica de la medicina y están realizando su internado o residencia.

(Énfasis original; subrayado nuestro).

III

La apelante plantea una controversia estrictamente de derecho; no cuestiona las determinaciones fácticas. Así, debemos determinar si el TPI incidió al resolver que la apelante era una empleada profesional exenta, y que por ello, no estaba cobijada por los beneficios de pago de horas extras y vacaciones, provistos, respectivamente por la Ley 379 y la Ley 180. Seguidamente, debemos resolver si procedía o no desestimar sumariamente las reclamaciones de la apelante, por concepto de los referidos pagos.

La apelante alegó que, según el contrato de trabajo que tenía con la apelada, tenía derecho a dos meses de vacaciones con paga *adicional* a su salario, pero no recibió más que la compensación mensual básica. Igualmente arguyó que no era empleada exenta del pago de horas extras, por las siguientes razones: su sueldo semanal era menor al requerido por legislación federal (*Fair Labor Standards Act*) respecto a empleados exentos (i.e. \$455); no ejercía discreción ni juicio independiente en sus labores; registraba su asistencia mediante *Hand Punch*, sistema electrónico; y no era empleada administrativa. No le asiste la razón.

Fundamentado en la evidencia del expediente, el foro sentenciador determinó que no existía controversia sobre la preparación académica profesional de la apelante, ni sobre su relación

laboral con la apelada, para quien laboró como maestra de escuela elemental entre 1998-2012, con un salario mensual aproximado de \$1,541.66. Al amparo de la legislación federal y estatal aplicable, el TPI razonó que la apelante era una empleada profesional exenta, sin derecho al pago de vacaciones y horas extras.

Luego de examinar la totalidad de la evidencia documental presentada por ambas partes, y los hechos no controvertidos, así como analizar el derecho aplicable, nos resulta forzoso concluir que el TPI actuó correctamente al determinar que la apelante era una empleada exenta, y al desestimar sumariamente las reclamaciones de epígrafe sobre el pago de vacaciones y horas extras.

A nuestro juicio, no existe controversia de que la apelante cumple con la definición de profesional establecida en el Art. VII del Reglamento 13, *supra*. Tiene una preparación académica como profesional de enseñanza escolar elemental y de educación especial, con el fin de laborar en las referidas áreas. Así, la apelante laboró como maestra de escuela elemental para la institución educativa de la apelada, por lo cual, la apelante es considerada una empleada profesional exenta. Consecuentemente, y como norma general, no le aplican los beneficios de vacaciones y horas extras, provistos, respectivamente, por la Ley 180 y la Ley 379. Por todo lo cual, procedía la desestimación sumaria de los reclamos de pago de vacaciones y horas extras, que la apelante presentó en contra de la apelada.

En fin, el foro apelado no cometió ninguno de los dos señalamientos de error imputados por la apelante. En primer lugar, la Ley 180 y la Ley 379 expresamente excluyen a la apelante de su aplicación, por lo cual, no proceden los reclamos de pago de vacaciones y horas extras. En segundo lugar, la apelante no perdió su carácter de empleada exenta, al tener un salario menor al requerido por el Art. IX A 1 del Reglamento 13 (\$455), pues como maestra

profesional, no le aplica el referido requisito (Arts. VII C y IX A 5). Tampoco el registro electrónico de asistencia privaba a la apelante de su carácter de empleada exenta. Véase, *Douglas v. Argo-Tech Corp.*, 113 F.3rd 67 (6to Cir. 1997). A su vez, no se sostiene la alegación de la apelante de que no ejercía discreción ni juicio como parte de sus labores de maestra.

IV

Por los fundamentos esbozados, se confirma la Sentencia Parcial apelada.

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