

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE GUAYAMA

WENDELL LEÓN TORRES

Demandante - Apelante

V.

HOT ASPHALT PAVING
INC. Y OTROS

Demandada - Apelados

KLAN201701047

APELACIÓN
procedente del
Tribunal de
Primera Instancia,
Sala de Guayama

Caso Núm.:
G PE2014-0119

WENDELL LEÓN TORRES

Demandante - Apelado

V.

HOT ASPHALT PAVING
INC. Y OTROS

Demandada - Apelantes

Consolidado con:

KLAN201701049

Sobre:
SALARIOS

Panel integrado por su presidenta, la Juez Coll Martí; la Juez Lebrón Nieves y la Juez Méndez Miró

Lebrón Nieves, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de junio de 2018.

El 25 de julio de 2017 compareció ante este foro revisor la parte demandada apelante Hot Asphalt Paving, Inc. mediante el recurso de apelación con identificación alfanumérica KLAN2017001049 y nos solicita que revisemos la Sentencia emitida el 11 de julio de 2017 y archivada y notificada el 14 del mismo mes y año, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Guayama.

Mediante el referido dictamen, el foro primario declaró Con Lugar las reclamaciones por violación al periodo de tomar alimentos, vacaciones y bono de Navidad, al amparo de sus respectivas leyes y desestimó las reclamaciones del querellante apelado por concepto de despido injustificado, al amparo de la Ley 80 del 30 de mayo de

1998 y por represalias, al amparo de la Ley 115 del 20 de junio de 1991. Consecuentemente, condenó a la parte querellada apelante a indemnizar a la parte querellante apelada en las siguientes sumas: \$15,990 en concepto de período de alimentos no tomados; \$2,400 en concepto de bono de Navidad no pagado, más una suma adicional de \$2,400 como penalidad por incumplir con las disposiciones de la Ley del Bono de Navidad, y \$9,840 en concepto de las vacaciones no disfrutadas, según la Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad.

En desacuerdo con el aludido dictamen, comparece ante este Foro revisor la parte querellada apelante y le imputa al foro de primera instancia los siguientes errores:

Primer Error:

Erró el Tribunal de Primera Instancia al dictar una Sentencia a favor del querellante, sosteniendo que era empleado cuando éste era contratista independiente.

Segundo Error:

Erró el Tribunal de Primera Instancia al dictar una Sentencia sosteniendo que el querellante se le adeudaba de bono de navidad \$2,400.00 y aplicarle una penalidad doble.

Tercer Error:

Erró el Tribunal de Primera Instancia al dictar una Sentencia sosteniendo que el querellante se le adeudaba en concepto de periodo de tomar alimentos la cantidad de \$15,990.00.

Cuarto Error:

Erró el Tribunal de Primera Instancia al dictar una Sentencia sosteniendo que el querellante se le adeudaba en concepto de vacaciones \$9,840.00.

Quinto Error:

Erró el Tribunal en la apreciación de la prueba.

De otra parte, en cuanto al recurso de apelación con identificación alfanumérica KLAN201701047, comparece la parte demandante apelante Wendell León Torres, y nos solicita también la revisión de la Sentencia emitida el 11 de julio de 2017 y archivada y notificada el 14 de julio de 2018, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Guayama, debido a que el foro *a quo* no

dispuso sobre el pago de honorarios de abogado por parte del patrono a favor del querellante León Torres.

En el mencionado recurso con identificación alfanumérica KLAN201701047 el querellante Wendell León Torres le imputa al foro primario el siguiente señalamiento de error:

Erró el TPI al no conceder honorarios de abogado en su sentencia, aun cuando el empleado querellante prevaleció en sus reclamaciones de periodo de tomar alimentos, bono de navidad y vacaciones.

Por los fundamentos que expondremos a continuación, en el recurso con identificación alfanumérica KLAN201701049, se modifica la *Sentencia* apelada, a los fines de eliminar la partida de \$15,900 concedida por concepto de periodo de tomar alimentos y así modificada, se confirma.

En cuanto al recurso con identificación alfanumérica KLAN201701047, se revoca el dictamen apelado. Se conceden honorarios de abogado en la suma de \$3,660, por concepto de la reclamación por Bono de Navidad y Licencia por Vacaciones y Enfermedad.

I

Los recursos que nos ocupan tienen su génesis en una Querrela sobre reclamación de salarios, incoada el 18 de agosto de 2015 por el querellante Wendell León Torres (en adelante, la parte querellante) en contra de su patrono Hot Asphalt Paving, Inc. (en adelante la parte querellada o patrono), al amparo de la Ley 379 de 15 de mayo de 1984, según enmendada, 29 LPRÁ §271-299, la Ley 148 del 31 de junio de 1969, según enmendada, 28 LPRÁ §501-507 y la Ley 180 de 27 de julio de 1998. El querellante reclamó, además, despido injustificado al amparo de la Ley 80, *supra*, así como represalias, al amparo de la Ley 115, *supra*.

Por su parte, la querellada contestó la querrela el 22 de agosto de 2014. Negó haber incumplido con la legislación laboral vigente.

Alegó, entre sus defensas afirmativas, que el querellante no era un empleado, sino un contratista independiente, razón por la cual no le era de aplicación la Ley 80, *supra*. Alegó, en la alternativa que, en la eventualidad de que el querellante fuese considerado como un empleado, el despido fue uno justificado.

Tras varias incidencias procesales, el 17 de junio de 2015, las partes de epígrafe presentaron el Informe Preliminar entre Abogados, en el cual establecieron una serie de estipulaciones e igualmente, delimitaron las controversias pendientes a adjudicarse.

Hechos Estipulados

1. El querellante trabajó para la querellada desde 1990 hasta el principio de 1994 según surge de los comprobantes de retención W-2, luego volvió a trabajar para la querellada trabajo desde finales de 1994 ininterrumpidamente hasta junio 2004.
2. Al momento de cesar en su empleo, el querellante era empleado de Hot Asphalt Paving, Inc., se desempeñaba como mecánico en el taller interno de la empresa y devengaba un salario de \$10.25 la hora.
3. La Querellada no pagó el bono de navidad correspondiente a los años 2012 y 2013, para los cuales el Sr. León laboró el mínimo de horas requerido por ley. De prevalecer en cuanto a esta reclamación de bono de navidad le corresponden \$600.00 por año, que con la doble penalidad serían \$2,400.00.
4. La querellada no pagó los días de vacaciones durante los últimos tres años, correspondientes a 45 días a razón de \$10.25 la hora.
5. El día 28 de abril de 2014 el querellante reclamó por escrito a su patrono mediante carta de sus abogados el pago de periodos de tomar alimentos, vacaciones por los últimos tres años trabajados y bono de navidad por los últimos dos años.
6. El día 23 de junio de 2014 el querellado recibió una carta fechada del 11 de junio de 2014, donde lo suspendían de empleo y sueldo por un periodo de 30 días.
7. Al momento de hacer su reclamación el querellante no tenía radicado ninguna acción administrativa, judicial o legislativa en contra de su patrono.

8. El querellante al momento de su suspensión no tenía vigente su licencia de técnico de mecánico. El querellante tuvo su licencia de mecánico vigente para el periodo de 18 de enero de 1994 al 7 de enero de 1999.
9. El patrono no tiene reglamento interno o manual del empleado por escrito.
10. De prevalecer el querellante en su reclamación de despido injustificado, estableciendo que trabajó ininterrumpidamente, los años que dice trabajó como empleado de Hot Asphalt Inc., la mesada será \$34,030.00.

El juicio en su Fondo tuvo lugar los días 19 y 20 de octubre de 2015. Como dijimos, el foro *a quo* dictó Sentencia, en la cual hizo las siguientes Determinaciones de Hechos:

1. El querellante Sr. Wendell León Torres, es mayor de edad, mecánico de profesión y trabajó para la querellada desde el 1990 hasta principios de 1994, luego volvió a trabajar para la querellada desde finales de 1994 ininterrumpidamente hasta 2014.
2. La querellada Hot Asphalt Paving, Inc. es una corporación debidamente incorporada y autorizada a hacer negocios, de acuerdo a las Leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
3. Al momento de comenzar a trabajar, allá para el 1990 el patrono no le requirió al demandante ningún documento ni licencia, ni tampoco cuando comenzó a trabajar por segunda vez a finales de 1994.
4. El querellante tuvo su licencia de mecánico vigente desde el 18 de enero de 1994 hasta el 17 de enero de 1999.
5. El 28 de abril de 2014 el querellante reclamó por escrito a su patrono mediante carta de sus abogados el pago de periodos de tomar alimentos, vacaciones para lo[s] últimos tr[e]s años y bono de navidad de los últimos dos años.
6. Al momento de hacer la reclamación el querellante no tenía radicad[a] ninguna acción administrativa, judicial o legislativa en contra de su patrono.
7. El querellante fue suspendido de empleo y sueldo por un periodo de 30 días en junio del 2014. Al momento de su suspensión no tenía vigente su licencia de mecánico.
8. El patrono no tiene reglamento interno o manual del empleado por escrito.

9. Al momento de cesar su empleo el querellante era empleado de Hot Asphalt Paving Inc. se desempeñaba como mecánico interno de la empresa y devengaba un salario de \$10.25 la hora.
10. La querellada no pagó el bono de navidad correspondiente a los años 2012 y 2013 para los cuales el Sr. León laboró el mínimo de horas requerido por ley.
11. La querellada no pagó los días de vacaciones de los últimos tres años al querellado.
12. El 24 de febrero de 2013 la querellada envió una carta al querellante informándole que el horario de trabajo era de 7:00am a 12:00m y de 1:00pm a 4:00pm. Señalaba además que el querellante hacía caso omiso a esa directriz y trabajaba en un horario a su preferencia. Esta carta está iniciada por el querellante.
13. Ante de la carta[,] el querellante tomaba sus alimentos en periodos de aproximadamente quince minutos o lo que le tomara ingerir su almuerzo.
14. El 25 de marzo de 2014 la querellada envió comunicación escrita sobre una pieza de transmisión que faltaba por lo que se le alertó a la policía. Se relevó de los servicios del querellante hasta que terminara la investigación de la policía. El Sr. Wendell León no quiso firmar el recibo de la comunicación.
15. El 10 de abril de 2014 luego del incidente la querellada envió comunicación escrita [al querellante[,] informándole que lo restablecían en sus labores con horario de 7:00 am-12[:]00 m y de 1:00pm a 4:00 pm. Le informaron además que no le asignarían vehículo.
16. Anteriormente, el 17 de mayo de 2012 la querellada notificó un memorando al querellante haciendo constar su descontento ante una ausencia no notificada. El memo no está firmado por el querellante[.]
17. El 24 de abril de 2014 la parte querellada reclamó extrajudicialmente el pago de alimentos por lo[s] últimos tres años, bono de Navidad correspondiente a los años 2012 y 2013 y vacaciones por 45 días acumulados por los últimos tres años no pagados.
18. El 19 de mayo de 2014 la querellada envió un memorando al querellante informándole que en una reparación de un camión Mack tablilla H3213 las tuercas estaban flojas. El memo no está firmado por el querellante.

19. El querellante era empleado del patrono. El querellante recibía instrucciones específicas sobre las funciones que realizaría, era supervisado por funcionarios de la compañía, tenía horario de trabajo asignado.

20. El salario que pagaba Hot Asphalt, Inc. estaba sujeto a las retenciones de contribución sobre ingreso y Seguro Social.

II

A

Estipulaciones de las partes

En *Rivera Menéndez v. Action Service, Corp.*, 185 DPR 431 (2012), nuestro Tribunal Supremo se expresó en cuanto al alcance de las estipulaciones entre las partes. Así pues, el Máximo Foro señaló que, las estipulaciones son admisiones judiciales que implican un desistimiento formal de cualquier contención contraria a ellas. *Mun. de San Juan v. Prof. Research*, 171 D.P.R. 219, 238 (2007); *P.R. Glass Corp. v. Tribunal Superior*, 103 D.P.R. 223, 231 (1975). Estas son favorecidas en nuestro ordenamiento porque eliminan desacuerdos, y de esa forma, facilitan y simplifican la solución de las controversias jurídicas. *Díaz Ayala et al. v. E.L.A.*, 153 D.P.R. 675, 693 (2001). Por ello, las estipulaciones son herramientas esenciales en las etapas iniciales del proceso judicial y su uso es promovido por las Reglas de Procedimiento Civil. Véanse, por ejemplo, las Reglas 37.2, 37.4 y 37.5 de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A. Ap. V.

En nuestra jurisdicción se han reconocido tres clases de estipulaciones: (1) las que constituyen admisiones de hechos y dispensan del requisito de probarlos; (2) las que reconocen derechos y tienen el alcance de una adjudicación; y (3) las que proponen determinado curso de acción, como por ejemplo, que se celebre una conferencia con antelación al juicio, que se someta una cuestión a un comisionado especial, o para que se admitan determinadas

pruebas. *Mun. de San Juan v. Prof. Research*, supra, pág. 238; *P.R. Glass Corp. v. Tribunal Superior*, supra, pág. 230.

La Alta Curia nos señala que: [l]a primera clase, por lo visto, trata sobre las estipulaciones de hechos. Estas tienen el efecto de dispensar el requisito de probar tales hechos. Es decir, cuando se admite o estipula un hecho, la parte está relevada de probarlo. En esas situaciones, la estipulación sustituye la prueba que se presentaría en la vista del caso. Una vez estipulado un hecho, la parte no puede impugnarlo posteriormente. La estipulación de un hecho, como regla general, constituye una admisión sobre su veracidad y obliga tanto al tribunal como a las partes. (*Citas omitidas*)

Como segunda clase, está la estipulación que tiene el efecto de poner fin a un pleito o a un incidente dentro de este. *Mun. de San Juan v. Prof. Research*, supra; *Rodríguez Rosado v. Zayas Martínez*, 133 D.P.R. 406, 410 (1993); *Magee v. Alberro*, 126 D.P.R. 228, 232 (1990); *Negrón Rivera y Bonilla, Ex Parte*, 120 D.P.R. 61, 74 (1987); *Sucn. Román v. Shelga Corp.*, 111 D.P.R. 782, 786-787 (1981); *P.R. Glass Corp. v. Tribunal Superior*, supra, 231. Véase, además, Art. 1709 del Código Civil, 31 L.P.R.A. sec. 4821. En ese tipo de casos, el Alto Foro ha resuelto que esa estipulación obliga a las partes y tiene el efecto de cosa juzgada. Incluso, esa clase de estipulación podría catalogarse como un contrato de transacción si cumple con los requisitos de ese tipo de contrato. *Mun. de San Juan v. Prof. Research*, supra. *Rodríguez Rosado v. Zayas Martínez*, 133 D.P.R. 406, 410 (1993); *Magee v. Alberro*, 126 D.P.R. 228, 232 (1990); *Negrón Rivera y Bonilla, Ex Parte*, 120 D.P.R. 61, 74 (1987); *Sucn. Román v. Shelga Corp.*, 111 D.P.R. 782, 786-787 (1981); *P.R. Glass Corp. v. Tribunal Superior*, supra, 231. Véase, además, Art. 1709 del Código Civil, 31 L.P.R.A. sec. 4821. Ello, porque no toda

estipulación implica necesariamente la existencia de un contrato de transacción. *Íd.*

Por otro lado, la tercera clase de estipulación es la que trata sobre materias procesales. La Regla 26 de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A. Ap. III R. 26, por ejemplo, contempla que las partes puedan estipular la forma y manera de tomar deposiciones, así como la modificación del procedimiento para cualquier otro mecanismo de descubrimiento de prueba. Asimismo, como ya hemos expuesto, las partes en un pleito pueden estipular la admisión de determinada prueba, entre otros asuntos. *P.R. Glass Corp. v. Tribunal Superior*, supra. Las estipulaciones tienen distintos efectos y propósitos, por tanto, las partes deben establecer con claridad su alcance. *Id.*

B

Periodo de tomar alimentos

Como se sabe, en nuestro ordenamiento jurídico, las reclamaciones de salarios están revestidas del más alto interés público debido a la importancia que el pago de éstos acarrea para la subsistencia de los obreros y sus dependientes. *Rodríguez v. Syntex*, 160 DPR 364 (2003).

Entre las distintas leyes protectoras del empleo vigentes actualmente, la Ley 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como la Ley de Horas y Días de Trabajo, 29 L.P.R.A. sec. 271 *et seq*, establece una jornada de trabajo y, fija los periodos de descanso, establece los deberes de los patronos, y le impone a estos, penalidades por la violación de sus disposiciones. *Colón Claudio v. Syntex Puerto Rico, Inc.*, 162 DPR 200 (2004); 29 LPRA sec. 271 *et seq*; Ruy N. Delgado Zayas, *Apuntes para el Estudio de la Legislación Protectora del Trabajo en el Derecho Laboral Puertorriqueño*, Revisión 2001, San Juan, Ramallo.

En consonancia con lo anterior, la Ley 379 establece, en su artículo 2, que ocho (8) horas de labor constituyen la jornada diaria

de trabajo en Puerto Rico, y cuarenta (40), la jornada de trabajo semanal.¹ Por su parte, su artículo 3 dispone que son horas regulares de trabajo ocho (8) durante cualquier día de trabajo y cuarenta (40) durante cualquier semana de trabajo.²

La Ley 379, *supra*, dispone lo pertinente al periodo destinado para tomar alimentos.³ El mencionado estatuto mantuvo la jornada laboral legal diaria en Puerto Rico en ocho horas y que estas se consideran horas regulares si se trabajan dentro de un periodo de veinticuatro (24) horas consecutivas. Permaneció inalterada, además, la disposición que establece que por cada hora extra trabajada el patrono pagará un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares.

Mediante la Ley 349, *supra*, a pesar de que la duración del periodo de tomar alimentos se mantuvo en una hora, se añadió que podía fijarse un periodo menor para conveniencia del empleado por estipulación de éste y su patrono con la aprobación del Comisionado del Trabajo (actualmente, Secretario del Trabajo).

Se destaca que entre los propósitos de la ley se encuentra la efectiva protección de la salud, la seguridad y la vida del trabajador. *Acevedo v. P.R. Sun Oil*, *supra*, pág. 759. Asimismo, el conceder un período para tomar alimentos dentro de la jornada diaria de trabajo, persigue el proteger la salud de los empleados, concediéndoles tiempo para que puedan alimentarse y descansar. *Almodóvar vs. Cervecería India, Inc.*, 103 D.P.R. 407, 409 (1975). La obligación de

¹ 29 L.P.R.A. sec. 271. Originalmente, y hasta el año 1974, la ley disponía que la jornada de trabajo semanal era de cuarenta y ocho (48) horas.

² 29 L.P.R.A. sec. 272. Originalmente, y hasta el año 1974, la ley disponía que eran horas regulares de trabajo cuarenta y ocho (48) durante cualquier semana.

³ La Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948 derogó y sustituyó la Ley Núm. 49 de 7 de agosto de 1935, ley mediante la cual se estableció que la jornada regular de trabajo sería de ocho horas y que las horas trabajadas en exceso de dicha jornada diaria se pagarían por el patrono al tipo doble del salario que se estuviese pagando por hora al empleado. Además, se dispuso en la citada Ley 49 que, el tiempo señalado para tomar alimentos no sería menor de una (1) hora. *Acevedo v. P.R. Sun Oil Co.*, 145 DPR 752, 758 (1998).

un patrono de conceder una hora, o fracción de hora, para que sus obreros tomen alimentos, presupone una interrupción en la prestación de los servicios que presta el empleado, y que éste haga uso libremente de dicho tiempo, sin que durante el mismo tenga que prestar atención, aunque sea mínima, a las obligaciones de su cargo. *Pamblanco vs. Unión Caribe*, 90 DPR 712, 720 (1964).

En lo pertinente, la sección 283 de la Ley de Horas y Días de Trabajo, *supra*, establece que:

Todo patrono fijará en un lugar visible del establecimiento, taller, fábrica, plantación, oficina o sitio de trabajo, según fuere el caso, un aviso impreso, haciendo constar el número de horas de trabajo que se exige diariamente a los empleados durante cada día de la semana, las horas de comenzar y terminar el trabajo, y la hora en que empieza y termina el período destinado a tomar los alimentos dentro de la jornada regular.

Los períodos señalados para tomar los alimentos que ocurran dentro o fuera de la jornada regular del empleado pueden ser menores de una hora. Si por razón de conveniencia mutua para el empleado y su patrono, y por estipulación escrita de ambos, se fijare un período menor éste no podrá nunca ser menor de treinta (30) minutos, excepto para croupiers, enfermeras, enfermeros y guardianes de seguridad que podrá ser de hasta un mínimo de veinte (20) minutos. En el caso de los períodos de tomar alimentos que ocurran fuera de la jornada regular del empleado, cuando no se trabaja más de dos (2) horas después de la jornada regular, éstos podrán ser obviados mediante acuerdo escrito entre empleado y patrono, para beneficio mutuo y sin la intervención del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

[.....]

El período destinado a tomar los alimentos deberá comenzar a disfrutarse no antes de concluida la tercera ni después de comenzada la sexta hora de trabajo consecutiva, de manera que en ningún momento se requiera a los empleados trabajar durante más de cinco (5) horas consecutivas sin hacer una pausa en las labores para alimentarse. Disponiéndose, que por vía de excepción y conforme a la reglamentación promulgada a esos efectos, el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos podrá autorizar que el período de tomar alimentos pueda efectuarse entre la segunda y tercera hora consecutiva de trabajo.

Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante el período destinado para tomar los alimentos vendrá obligado a pagarle por dicho período o fracción del mismo un tipo de

salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares. En aquellos casos en que, de acuerdo a las disposiciones de esta sección, el período destinado para tomar los alimentos sea reducido a un período menor de una hora, el patrono vendrá obligado a pagar dicho tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares únicamente si emplea o permite que un empleado trabaje durante el período al cual ha sido reducida la hora señalada para tomar alimentos.

[.....]

A esos efectos, la sección 282 de la misma Ley Núm. 379, establece que todo empleado que reciba una compensación menor que la fijada para el período señalado para tomar los alimentos, esto es, el doble del tipo convenido para horas regulares, "tendrá derecho a recobrar de su patrono mediante acción civil las cantidades no pagadas, más una suma igual por concepto de liquidación de daños y perjuicios, además de las costas, gastos y honorarios de abogados del procedimiento". 29 L.P.R.A. sec. 283; *Almodóvar v. Cervecería India, Inc.*, supra, a la pág. 409.

En *Pamblanco v. Unión Carbide*, 90 D.P.R. 712 (1964), nuestro Tribunal Supremo resolvió que la hora para tomar alimentos no debe considerarse como una hora extra. Sobre este particular, expresó: "Si la intención del legislador hubiese sido considerar esta hora para tomar alimentos como hora extra, fácil le hubiese sido incluirla en la enumeración del Art. 4 de la Ley Núm. 379, 29 L.P.R.A. 273, como lo hizo, entre otros, en el caso de las horas extras trabajadas durante el día de descanso o en aquellos días en que el establecimiento en que preste servicios deba permanecer cerrado al público." Señaló además que, el propósito legislativo fue en adición a la penalidad criminal proveer una "penalidad civil" con miras a lograr que los patronos no desatendieran la obligación que les imponía la ley de conceder a los empleados un período para tomar alimentos. Tampoco se trata de una compensación menor a la fijada para horas regulares, pues conforme se resolvió en *Encarnación v.*

Jordán, 78 D.P.R. 505 (1955), ésta se refiere al salario convenido, al salario mínimo fijado para la ocupación, industria o negocio en cuestión, y a falta de otro, al salario que suele pagarse en la localidad por trabajos similares. *Salgado v. Tribunal Superior*, 92 DPR 367 (1965).

C

Licencia por Vacaciones

La extinta Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico (la Junta) fijó por muchos años el derecho a la acumulación, disfrute y paga de la licencia de vacaciones que perciben los trabajadores del sector de empleo privado y de las corporaciones públicas que operan como empresa privada. Lo hacía al amparo de la hoy derogada Ley Núm. 96, *supra*, en adelante Ley 96. La Junta fijaba dicha licencia, mediante la aprobación de los conocidos decretos mandatorios. Al aprobar cada decreto mandatorio, la Junta determinaba a qué industria aplicaba. Para ello, establecía una definición de las actividades que estaban comprendidas dentro del alcance del respectivo decreto mandatorio. Una vez aprobados y en vigor, los decretos mandatorios constituyen documentos cuasi-legislativos con fuerza de ley. *Jiménez, Hernández v. General Inst., Inc.*, 170 DPR 14, 51 (1907), citando a *J.R.T. v. Junta Ad. Muelles Mun. de Ponce*, 122 DPR 318, 329 (1988).

La Ley 84 de 20 de julio de 1995,⁴ que entró en vigor el 1ro de agosto de 1995 (Ley 84), enmendó la anterior Ley 96, y con ello, los decretos mandatorios vigentes a la fecha, y que habían sido aprobados a su amparo. Esta Ley 84 estableció que todos los demás aspectos relacionados a las licencias de vacaciones y enfermedad se regirían por lo dispuesto en ella y no por los decretos mandatorios, derogando expresamente toda disposición de un decreto mandatorio

⁴ 29 L.P.R.A. ant. Sec. 245 *et seq.*

que estuviese en conflicto con la misma.⁵ Es decir, a partir del 1 de agosto de 1995, todas las normas relativas a licencias de vacaciones y enfermedad que no fuesen estrictamente los niveles de acumulación y los niveles de horas requeridas para acumularlas se regían por la Ley 84 y no por los decretos mandatorios.

La Ley 84, disponía, en su artículo 5, lo siguiente:

(j) Mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, podrá acumularse hasta un máximo de treinta (30) días de licencia por vacaciones. El patrono que no conceda las vacaciones después de haberse acumulado dicho máximo, deberá conceder el total hasta entonces acumulado, pagándole al empleado dos (2) veces el sueldo correspondiente por el período en exceso de dicho máximo.

Posteriormente, la Ley 180 de 27 de julio de 1998, conocida como la Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico,⁶ derogó la Ley 96, según enmendada por la Ley 84. Esta Ley 180, *supra*, modificó nuevamente el lenguaje de la penalidad, a los fines de disponer que: mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, podrá acumularse hasta dos (2) años de licencia por vacaciones. Dispuso además que, el patrono que no conceda las vacaciones después de acumularse dicho máximo, deberá conceder el total hasta entonces acumulado, pagándole al empleado dos (2) veces el sueldo correspondiente por el periodo en exceso de dicho máximo. 29 L.P.R.A. sec. 250d(h).

El propósito de esta penalidad, instituida inicialmente, por la Ley 84, fue desalentar que los patronos mantuvieran trabajando a sus empleados por demasiado tiempo sin disfrutar un periodo de descanso y de sosiego con sus familiares, que le ayude a reponer las fuerzas físicas y mentales presumiblemente agotadas por el período de trabajo consecutivo rendido. Específicamente, la penalidad se ató al caso en que un patrono mantuviese al empleado sin disfrutar

⁵ Excepto aquella disposición que concediera un salario mínimo superior al federal. 29 L.P.R.A. sec. 247.

⁶ 29 L.P.R.A. ant. sec. 245 *et seq.*

vacaciones después de haber acumulado el máximo dispuesto de treinta (30) días. Por lo tanto, con el propósito de forzar al patrono a conceder al empleado, a más tardar ese momento, el disfrute de sus vacaciones, se elevó a rango de ley, el método disuasivo de la doble penalidad sólo por los días acumulados en exceso del mencionado máximo. *Jiménez Hernández v. General Inst., Inc.*, *supra*, pág. 60.

En nuestro ordenamiento jurídico, el empleado tiene la carga probatoria para establecer su reclamación de salarios. En *Sierra v. Eastern Sugar Associates*, 71 DPR 888 (1950), el Tribunal Supremo de Puerto Rico estableció que un empleado cumple con el peso de la prueba, si demuestra que en realidad ha realizado trabajo por el cual no ha sido debidamente compensado y presenta suficiente evidencia que demuestre la cuantía y extensión de ese trabajo como inferencia justa y razonable.

Satisfecha por el empleado esta carga evidenciaria, el peso de la prueba se transfiere al patrono, quien deberá ofrecer evidencia respecto a la cantidad exacta del trabajo realizado o evidencia que controvierta la razonabilidad de la inferencia que ha de hacerse de la prueba ofrecida por el empleado. *Id.*; *Rosario v. Autoridad de Tierras*, 97 DPR 324, 329-330 (1969).

La doctrina ha establecido que: “[s]i bien las cortes deben proteger a los obreros o empleados en sus justas reclamaciones de salarios cuando se demuestra que el patrono no los ha satisfecho, no están justificados en conceder reclamaciones que no han sido debidamente probadas.”

D

Apreciación de la prueba

En nuestro ordenamiento jurídico, la discreción judicial permea la evaluación de la evidencia presentada en los casos y controversias. *Hernández Maldonado v. The Taco Maker, Inc.*, 181

DPR 281, 289 (2011); *Miranda Cruz y otros v. S.L.G. Ritch*, 176 DPR 951, 974 (2009). Como regla general, un tribunal apelativo no debe intervenir con las determinaciones de hechos ni con la adjudicación de credibilidad que haya efectuado el juzgador de los hechos, ni tiene facultad de sustituir las determinaciones del foro primario por sus propias apreciaciones. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750, 771 (2013); *S.L.G. Rivera Carrillo v. A.A.A.*, 177 DPR 345, 356 (2009). (Citas omitidas). *Weber Carrillo v. ELA et al.*, 190 DPR 688, 724 (2014).

Ya que un foro apelativo cuenta solamente con "récorde mudos e inexpresivos" se le debe respeto a la adjudicación de credibilidad realizada por el juzgador primario de los hechos. Los conflictos de prueba deben ser resueltos por el foro primario. *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, supra, pág. 356.

Por ese principio básico de nuestro derecho, la Regla 42.2 de Procedimiento Civil, 32 LPR Ap. V, establece, que "[l]as determinaciones de hechos basadas en testimonio oral no se dejarán sin efecto a menos que sean claramente erróneas, y se le dará la debida consideración a la oportunidad que tuvo el tribunal sentenciador para juzgar la credibilidad de los testigos". *Weber Carrillo v. ELA et al.*, supra, pág. 725.

Cónsono con lo antes indicado, nuestra Máxima Curia ha señalado que, la determinación de credibilidad del tribunal sentenciador debe ser merecedora de gran deferencia por parte de los foros apelativos, por cuanto es el juez de instancia quien —de ordinario— está en mejor posición para aquilatar la prueba testifical desfilada, ya que fue el que oyó y vio declarar a los testigos.⁷ Más aun, el juez ante quien declaran los testigos es quien tiene la oportunidad de verlos y observar su manera de declarar, apreciar

⁷ *Argüello v. Argüello*, 155 DPR 62, 79 (2001); *Pueblo v. Bonilla Romero*, 120 DPR 92, 111 (1987).

sus gestos, titubeos, contradicciones y todo su comportamiento mientras declaran. Estos factores van formando gradualmente en su conciencia la convicción en cuanto a si dicen la verdad.⁸ "[L]a declaración de un testigo no contradicho sobre un hecho determinado, debe merecer crédito, a no ser que su versión sea físicamente imposible, inverosímil o que por su conducta en la silla testifical se haga indigno de crédito". (Cita omitida). *Suárez Cáceres v. Com. Estatal Elecciones*, 176 DPR 31, 67-68 (2009).

Es por lo anterior que este Tribunal de Apelaciones no intervendrá con las determinaciones de hechos, la apreciación de la prueba y las adjudicaciones de credibilidad realizadas por el tribunal de instancia, salvo que medie prejuicio, pasión, parcialidad o error manifiesto. *Rodríguez Rosado v. Syntex*, 160 DPR 364, 396 (2003); *Argüello v. Argüello*, supra, págs. 78-79 (2001).

Por último, como es sabido, "aunque el arbitrio del juzgador de hechos es respetable y merece deferencia, no es absoluto", ya que una apreciación errónea de la prueba no tiene credenciales de inmunidad frente a la función revisora de un tribunal apelativo. *Méndez v. Morales*, 142 DPR 26, 36 (1996). La deferencia antes señalada cede además cuando las determinaciones de hechos formuladas por el foro de instancia "carezcan de base en la prueba". *Moreda v. Rosselli*, 150 DPR 473, 479 (2000).

III

KLAN201701049

En su **primer señalamiento de error**, la parte querellada apelante arguye que erró el Tribunal de Primera Instancia al dictar una Sentencia a favor del querellante, sosteniendo que era empleado cuando éste era contratista independiente. No le asiste la razón.

⁸ *Argüello v. Argüello*, supra, pág. 78.

Como esbozamos previamente, en el Informe de Conferencia entre Abogados, las partes estipularon una serie de hechos, entre los cuales, figuran los siguientes:

Hechos Estipulados

11. El querellante trabajó para la querellada desde 1990 hasta el principio de 1994 según surge de los comprobantes de retención W-2, luego volvió a trabajar para la querellada trabajo desde finales de 1994 ininterrumpidamente hasta junio 2004.
12. Al momento de cesar en su empleo, el querellante **era empleado** de Hot Asphalt Paving, Inc., se desempeñaba como mecánico en el taller interno de la empresa y devengaba un salario de \$10.25 la hora. (Énfasis suplido).
13. La Querellada no pagó el bono de navidad correspondiente a los años 2012 y 2013, para los cuales el Sr. León laboró el mínimo de horas requerido por ley. De prevalecer en cuanto a esta reclamación de bono de navidad le corresponden \$600.00 por año, que con la doble penalidad serían \$2,400.00.
14. La querellada no pagó los días de vacaciones durante los últimos tres años, correspondientes a 45 días a razón de \$10.25 la hora.

En su escueta argumentación del primer error señalado, la parte querellada apelante intenta persuadirnos de que “[e]n el presente caso el querellante estableció claramente en su prueba y testimonio que decidió y le pidió a su patrono ser un contratista independiente, por lo que no tiene derecho a las leyes aplicadas por la sentencia.” Aduce, de forma general, que: “el querellado demostró a saciedad con su prueba que el querellante era un contratista independiente.”

De entrada, precisa destacar que, la parte apelada pasa por alto que estipuló la condición de empleado del señor Wendell León Torres. Esta condición la corrobora, además, el hecho también estipulado, de que el patrono le entregaba a León Torres, los formularios W-2 sobre Retención de Ingresos, el cual es provisto a los empleados para fines contributivos. Insistir, aun en la etapa apelativa, que el señor León Torres es un contratista independiente,

nos parece un planteamiento totalmente frívolo del patrono apelante. El error señalado no fue cometido.

En su **segundo señalamiento de error**, la parte apelante plantea que incidió el Tribunal de Primera Instancia al dictar una Sentencia sosteniendo que al querellante se le adeudaba de bono de navidad \$2,400.00 y aplicarle una penalidad doble.

En esencia, la parte apelante reitera su planteamiento de que el querellante apelado no era empleado, sino un contratista independiente. Como ya mencionamos, dicho planteamiento es frívolo y carece de validez ante la estipulación en contrario, de la propia parte querellada apelante. Aduce, además, que aun asumiendo que el señor León Torres fuera empleado, este no pudo establecer las 700 horas requeridas, de ninguna manera. En su argumentación, la parte querellada apelante señala: “Pero aun, nos preguntamos, cómo se calculó que el bono era por \$2,400 para los dos años, cuando el máximo no es esa cantidad, según la ley. De hecho, el querellante no presentó prueba suficiente de cuánto ganó esos años.”

Nuevamente, la parte querellada apelante intenta atacar en este foro, su propia estipulación. Surge con meridiana claridad del tracto procesal del caso que en el Informe de Conferencia Preliminar entre Abogados, las partes estipularon que:

La Querellada no pagó el bono de navidad correspondiente a los años 2012 y 2013, para los cuales el Sr. León laboró el mínimo de horas requerido por ley. **De prevalecer en cuanto a esta reclamación de bono de navidad le corresponden \$600.00 por año, que con la doble penalidad serían \$2,400.00.** (Énfasis suplido)

Huelga decir que, si la parte querellada apelante albergaba dudas en torno al cálculo del Bono de Navidad, pues no debió estipular que la suma correspondiente al querellado apelado por tal concepto, era de \$2,400. No puede ahora, utilizar el mecanismo

procesal apelativo para actuar en contra de sus propios actos y tratar de rebatir su propia estipulación.

Tal y como ya mencionamos, nuestro Tribunal Supremo ha establecido que, las estipulaciones son admisiones judiciales que implican un desistimiento formal de cualquier contención contraria a ellas. *Rivera Menéndez v. Action Service, Corp.*, 185 DPR 431 (2012). Así pues, las estipulaciones entre las partes tienen el efecto de dispensar el requisito de probar tales hechos. Es decir, cuando se admite o estipula un hecho, la parte está relevada de probarlo. En esas situaciones, la estipulación sustituye la prueba que se presentaría en la vista del caso. Una vez estipulado un hecho, la parte no puede impugnarlo posteriormente. La estipulación de un hecho, como regla general, constituye una admisión sobre su veracidad y obliga tanto al tribunal como a las partes. (*Citas omitidas*).

Como su **cuarto señalamiento de error**, la parte querellada apelante nos plantea que erró el Tribunal de Primera Instancia al dictar una Sentencia sosteniendo que al querellante se le adeudaba en concepto de vacaciones \$9,840.00. En una escueta argumentación, la parte querellada apelante aduce que le corresponde al querellante apelado demostrar su derecho a vacaciones y que, en este caso, este se limitó a decir que no le pagaron los periodos de 2012 y 2013. Sostiene que el querellado apelante no tenía porqué pagarlos, pues el querellante se había convertido en un contratista independiente y que aun asumiendo que era empleado, este no presentó prueba que sustentara su reclamo. No nos persuade.

Nos remitimos nuevamente a lo estipulado por las partes. Como ya dijimos, las partes estipularon que:

Al momento de cesar en su empleo, el querellante **era empleado** de Hot Asphalt Paving, Inc., se desempeñaba como mecánico en el taller interno de la empresa y

devengaba un salario de \$10.25 la hora. (Énfasis suplido).

[.....]

La querellada no pagó los días de vacaciones durante los últimos tres años, correspondientes a 45 días a razón de \$10.25 la hora.

Cabe mencionar que, el foro primario omitió consignar el cálculo utilizado al computar la suma de \$9,840, otorgada al querellante apelado por concepto de vacaciones. Veamos si el cómputo es correcto.

Surge del escrito en oposición, que el querellante apelado computó la suma reclamada por concepto de vacaciones de la siguiente manera:

“Por otro lado, la parte querellada no pagó los días de vacaciones durante los últimos tres años, correspondientes a 45 días a razón de \$10.25 la hora.⁹ Por lo tanto, León Torres tiene derecho al pago de los 45 días por concepto de vacaciones, más las penalidades aplicables conforme a la Ley 180-1998. Dicho pago corresponde a la cantidad total de \$9,840. Dicha cantidad se desglosa de la siguiente manera. La cantidad de \$3,690 equivalente a los 45 días a razón de \$10.25 por hora y 8 horas diarias. A dicha cantidad se suma la cantidad de \$1,230 correspondientes a los 15 días en exceso de los dos años que se permiten acumular conforme al artículo 6(h) de la ley 180-1998, el cual establece cómo se calcula el pago que le corresponde a un empleado por concepto de vacaciones aun cuando no haya reclamado judicialmente el pago correspondiente. Por su parte, el artículo 11 (a) de la ley 180-1998 dispone que:

(a) Todo obrero o empleado que por su trabajo reciba compensación inferior a la prescrita en esta Ley o en un convenio colectivo o en un contrato individual de trabajo **tendrá derecho a cobrar mediante acción civil la diferencia adeudada hasta cubrir el importe total de la compensación que le corresponda, por concepto de salario, vacaciones, licencia por enfermedad o cualquier otro beneficio, más una cantidad igual a la que se le haya dejado de satisfacer, por concepto de compensación adicional, además de los costos, gastos, intereses y honorarios de abogados del procedimiento, sin que para nada de ello obste pacto en contrario.** (Énfasis nuestro).

⁹ Véase estipulación de hecho número 4, Apéndice de la parte querellada-apelante, pág. 36.

Por lo tanto, conforme al artículo 6 antes citado, el querellante tiene derecho a un pago por concepto de licencia de vacaciones equivalente a \$4,920.00) para un total de \$9,840.00.”

Conforme a lo estipulado por las partes, el querellante apelante es acreedor de 45 días de vacaciones, a razón de \$10.25 la hora. Si computamos una jornada de trabajo de 8 horas diarias, por 45 días, nos da un total de 360 horas. Al multiplicar estas 360 horas, a razón de \$10.25 la hora, nos da como resultado, la suma de \$3,690. Sin embargo, al aplicarle la penalidad doble a los 15 días de vacaciones, en exceso de los 30 días permitidos, conforme lo dispone la Ley 180 del 27 de julio de 1998, dicha suma equivale a \$4,920. Así pues, al aplicarle la penalidad dispuesta por el artículo 11(a) de la Ley 180-1998, *supra*, la cantidad adeudada se duplica, para un total de \$9,840.

Por consiguiente, no incidió el foro primario al conceder dicha cuantía por concepto de vacaciones no pagadas.

En su **tercer señalamiento de error**, la parte apelante plantea que erró el Tribunal de Primera Instancia al dictar una sentencia sosteniendo que al querellante se le adeudaba en concepto de periodo de tomar alimentos la cantidad de \$15,990. Por igual, como **quinto señalamiento de error**, la parte querellada apelante señala que erró el Tribunal en la apreciación de la prueba. Por estar íntimamente relacionados ambos señalamientos de error, los discutiremos de forma conjunta.

A los fines de determinar si, en efecto, el foro primario cometió el error señalado, hemos evaluado exhaustivamente la prueba desfilada, para la cual contamos con la transcripción de la prueba oral.

El Juicio en su Fondo comenzó el día 19 de octubre de 2015, con el testimonio del querellante apelado Wendell León Torres. Este declaró que trabajó para la querellada Hot Asphalt como mecánico

de equipo pesado desde el 1990 hasta principios de 1994 y luego, volvió a trabajar para la querellada apelada a finales del 1994 hasta el 2014.¹⁰

Con relación al horario de trabajo, el querellante apelante declaró que trabajaba 8 horas diarias.¹¹ Específicamente, con relación al periodo para tomar alimentos, su testimonio, a preguntas del Lcdo. Rafael Marchand, fue el siguiente¹²:

P Y le pregunto, ¿cuándo, si en algún momento, disfrutaba de algún periodo para tomar alimentos?

R No, no, ahí siempre trabajo corrido.

P ¿Trabajaban corrido?

R Sí, siempre, siempre.

P “Okay”. Pero le pregunto, ¿usted tomaba, en este caso sería almuerzo, tomaba almuerzo?

R Bueno, si mandan a buscar comíamos quince minutos en el taller y seguíamos trabajando.

P En el taller.

R En el taller, sí. (Ininteligible).

P ¿Y cuánto tiempo tomaba para, para...

R Lo que duraba el almuerzo según el hambre. Diez, diez, diez minutos, quince minutos.

Atestó el querellante apelado que registraba su horario de trabajo a la entrada y a la salida y que siempre trabajaba de corrido.¹³ Según el querellante, él dejó de trabajar allá para el año 2014. Hubo tres semanas que le descontaron la hora de almuerzo.¹⁴ Relacionado al registro del horario, el querellante apelado atestó lo siguiente:

R Entrábamos a las 7:00, parábamos al mediodía a las 12:00, o sea, ponchábamos a las 12:00 que era

¹⁰ TPO, vista del 19 de octubre de 2015, pág. 30. Este hecho también había sido estipulado por las partes en el Informe de Conferencia Preliminar entre Abogados.

¹¹ TPO, vista del 19 de octubre de 2015, págs. 44-45.

¹² TPO, vista del 19 de octubre de 2015, pág. 46.

¹³ TPO, vista del 19 de octubre de 2015, pág. 48.

¹⁴ TPO, vista del 19 de octubre de 2015, págs. 49 y 74.

el descanso, cogíamos una hora, a la 1:00 volvíamos, ponchábamos y salíamos a las 4:00 de la tarde.

Según el testimonio del querellante apelado, antes de febrero de 2014, él trabajaba de corrido sin ponchar para tomar alimentos.

Relacionado al año 2013, atestó lo siguiente¹⁵:

P [...]. ¿Durante el año 2013 qué horario usted trabajó?

R 7:00 a 3:00.

P 7:00 a 3:00. ¿Y cómo registraba su asistencia?

R Con un ponchador a las 7:00 de la mañana y a las 3:00 de la tarde cuando salía.

P Un poquito más altito.

R A las 7:00 de la mañana y a las 3:00 cuando salía.

P “Okay”. ¿Y cuándo tomaba, eh, algún momento para, para almorzar?

R Al momento si había para comer, si no, pues, seguíamos corrido pero no, no cogíamos la hora...

P ¿Dónde, dónde tomaba el almuerzo?

R En el taller.

P ¿En el taller?

R En el taller, sí.

P ¿Cuánto tiempo tomaba para hacer esa gestión?

R Diez, quince minutos.

P “Okay”. Yo le pregunto, cuántas... durante el 2013, eh, cuántas horas en total le pagaban al día?

[.....]

Honorable Juez

P ¿En el periodo 2012 ó 2013 es la pregunta?

Lcdo. Rafael Marchand

P 2012 ya.

Honorable Juez

P ¿Doce?

¹⁵ TPO, vista del 19 de octubre de 2015, págs. 52-55.

Lcdo. Rafael Marchand

P Estamos en el 2012.

Honorable Juez

P “Okay”.

Lcdo. Rafael Marchand

P ¿Cuándo tomaba, si tomaba, algún eh, algún momento, algún “break” para tomar alimentos?

R Era corrido.

P Bien.

R O sea, no, no... o sea, no almorzábamos, no cogíamos la hora, sino que trabajábamos siempre corrido.

P “Okay”. ¿No pon... no ponchaban?

R No, no ponchábamos.

P Le pregunto, eh, ¿dónde tomaba alimentos, si tomaba alimentos?

R En el taller.

P En el taller, “okay”. ¿Y cuánto tiempo utilizaba para hacer eso?

R Quince o diez minutos.

P Y le pregunto de nuevo en el 2012, durante el 2012 asumiendo que no trabajaba horas extras, ¿cuántas horas por lo normal le pagaban al día?

R Ocho.

P Ocho horas. ¿Durante el 2012 qué horario usted trabajó?

R 7:00 a 3:00.

P 7:00 a 3:00. ¿Cómo se registraba ese horario?

R En un ponchador.

P Ponchador. Le pregunto, ¿cuántos ponches usted realizaba?

R Dos ponches; a la entrada y a la salida.

P Cuando dice a la entrada, ¿a qué se...

R A las 7:00 de la mañana o la hora que nos mandaran a trabajar. A las 7:00 o a las 3:00 de la tarde.

P O a las 3:00 de la tarde. Con relación a... ¿en algún momento tomaba, tomaba algún tiempo para almorzar?

R No, siempre era corrido.

P “Okay”.

R Si almorzaba, almorzaba en el periodo del taller.

P En el taller. ¿Y cuánto tiempo, más o menos, tomaba para, para...

R De diez a quince minutos.

P De diez a quince minutos. ¿Cuántas horas al día, asumiendo que no trabajaba horas extras, eh, le pagaban?

R Ocho, ocho horas.

El querellante apelado realizaba sus labores en la calle. A tales efectos, señaló:¹⁶

P Mire yo le pregunto si Hot A... donde usted trabajaba en los últimos tres años como mecánico físicamente dónde era el taller. En Salinas, ¿no?

R Yo siempre estaba en la calle pero el taller era en Salinas.

P Correcto. Cuando usted me dice que siempre estaba en la calle...

R O sea, había ruta en la calle.

P ...era arreglando equipos fuera del, del taller, ¿correcto?

R Roturas en la calle, pues me mandaban para la calle.

[.....]

P Y a veces estaba, no estaba al mediodía, estaba en horas normales y regresaba al taller al mediodía, ¿correcto?

R Si era... o sea, si era permitible porque por ejemplo, si yo salía a las 3:00, vamos a decirlo así, y me daban a las 3:00 en el, en el “field”, pues, ya ahí yo seguía para la casa. Y al otro día ellos me arreglaban el horario.

P Muy bien. Siempre le pagaron las horas trabajadas, ¿correcto?

R Sí, es correcto.

¹⁶ TPO, vista del 19 de octubre de 2015, págs. 120-122.

P Mire, y lo cierto es que usted en su demanda reclamó que nunca almorzaba, ¿correcto?

R Eso es así.

P Pero lo cierto es que ahí bajo juramento usted dijo que sí, que almorzaba de diez a quince minutos, ¿correcto?

R Sí.

En el turno de re-directo, el querellante apelado atestiguó, entre otras cosas, lo siguiente:¹⁷

P Mire, yo le pregunto si en algún momento en Hot Asphalt – me contesta con sí o con no - le dieron instrucciones en relación al periodo de descanso que usted está reclamando. Si alguna vez le dieron alguna instrucción sobre eso, ¿sí o no?

R Sí, repartieron unos memos.

P Memos.

R A todo el personal.

P ¿Se acuerda de la fecha?

R No.

P Y esos memos le indicaban que podían tomar el descanso, ¿correcto?

R Que había que tomarlo.

P Que había que tomarlo. ¿Ese memo le especificaba cómo lo iban a tomar? ¿Sí o no?

R ¿Cómo iban a tomar...

P Iban a tomar, sí.

R ...la hora?

P Sí, la hora de descanso.

R Bueno, lo decía, sí.

P ¿Qué hora era?

R Entrada al mediodía, del mediodía una hora, y descansaba hasta la hora de salida.

P ¿Anteriormente a ese memo no había recibido ninguna instrucción?

R Cuatro ponches.

¹⁷ TPO, vista del 19 de octubre de 2015, págs. 128-129.

P Por eso. ¿Anterior a ese memo no había recibido ninguna instrucción?

R No, nosotros siempre trabajábamos corrido.

Durante el turno de re-contrainterrogatorio, a preguntas del licenciado Santiago Llorens, el querellante apelado declaró lo siguiente¹⁸:

P [...] Quiere decir que usted sí iba a la administración a calentar su comida, ¿correcto?

R Allá, allá sí, allí había.

P Mire, allá había y usted iba allá y calentaba su comida.

R Pocas veces, sí. Cuando traía de la casa calentaba allí.

En esencia, en cuanto al periodo de tomar alimentos el querellante apelado declaró, con algunas contradicciones, que tomaba solo de 10 a 15 minutos de descanso y seguía trabajando.¹⁹ Como en adelante se expone, el testimonio del querellante apelado fue controvertido por los testigos presentados por la parte querellada apelante. Veamos.

Durante la continuación del juicio, el 20 de octubre de 2015, testificó la señora Ana Torres Rivera, Administradora de Hot Asphalt. Particularmente, en relación al periodo de tomar alimentos, Torres Rivera, a preguntas del licenciado Santiago Llorens, declaró lo siguiente²⁰:

P “Okay. Mire, y, y en cuanto a la hora de alimentarse o, o de descansar, ¿cómo eran las instrucciones en cuanto, en cuanto a eso?

R Todos los empleados tienen que coger su hora de almuerzo.

P ¿Cómo se impartió esa instrucción?

R ¿Ah?

¹⁸ TPO, vista del 19 de octubre de 2015, pág. 145.

¹⁹ TPO, vista del 19 de octubre de 2015, págs. 146-148.

²⁰ TPO, vista del 20 de octubre de 2015, págs. 19-24.

P ¿Cómo se impartía esa instrucción?

R Eh, explícate. ¿Cómo se impartía? No entendí la, la palabra.

P Eso, eso usted me dice que todos los empleados. ¿Cómo los emple... cómo los empleados se enteraban que eso era así?

R Porque se les notificaba que tenía que coger su hora de trabajo por regu... por reglas del mismo Departamento del Trabajo.

P Mire, el señor, eh, Wendell León testificó que él ponchaba solamente la entrada y la salida. Eh, ¿qué opinión a usted le merece en cuanto a esa...

R Es posible.

Honorable Juez

P Disculpe

Lcdo. Edgardo Santiago

P Voy a cambiar la pregunta.

Lcdo. Iván Igartúa

P La, La... es que la pregunta está...

Lcdo. Edgardo Santiago

P ¿Qué conocimiento usted tiene de que si él ponchaba solamente la entrada y la salida?

Testigo

R Sí, eso es posible que él entre en la mañana y en la salida y muchas veces que en la salida no ponchaba tampoco y se le arreglaba. ¿Por qué? Porque entraba a la hora pertinente y entonces si hubiera una rotura en el proyecto equis que estuviera Ponce, Guayama, donde estuviera el proyecto, entonces él tenía que arrancar para el proyecto. Entonces, si él está por allá, pues, no se iba a hacer que el empleado venga a ponchar para volver a equis sitio que estuviera. Pues, él por allá coge su hora de almuerzo. E inclusive, si salía hasta más tarde de la hora de él, pues, por ahí él lo seguía por la casa. Al otro día notificaba "Salí a la 1:00, a las 2:00, a las 3.00", y a la hora que fuera él lo notificaba y se le, se le anotaba.

[.....]

P ¿Cómo él las desem... cómo él las desempeñaba?

R Muy bien. Él es muy bueno en lo que, en lo que, en lo que hace. Sus conocimientos en el equipo.

P Y en cuanto a reclamar sus derechos.

R Bien exigente, él siempre fue bien exigente. Un minuto faltaba, un minuto él reclamaba. Siempre reclamaba sus vacaciones, sus días por enfermedad. Él bien exigente y él tiene mucho conocimiento de sus, de sus derechos.

P En cuanto a la hora de descanso, la hora de almuerzo, ¿cómo él, él, él era en el trabajo?

R Eh, su hora de almuerzo él no la pasaba por alto. Él siempre cogía su hora de almuerzo e inclusive había ocasiones que él decía “No, yo tengo que coger mi hora de almuerzo porque yo soy diabético y no puedo brincar mi, mi... sus almuerzos”.

P Cuando este señor declaró ayer que él solamente cogía diez y quince minutos de descanso, ¿qué conocimiento usted tiene de eso?

R Eso es posible él coja porque en cualquier momento durante el día él coge sus, sus descansos pertinentes. Pero sí él cogía su hora de almuerzo. Él iba a la, a la oficina a calentar su, su comida cuando estaba en el área de oficina.

P ¿Cómo usted le puede asegurar al Tribunal que él cogía esa hora? ¿Cómo usted se lo puede asegurar? ¿Qué hecho usted conoce que, que diga “Él cogía...”

R Hay veces que cuando yo daba, este, rondas por, por el “field” los veía a ellos almorzando o iba a pedirle algo por un camión, una rotura de emergencia tenía que esperar que terminaran de almorzar para que pudieran hacer algo. Este, cuando yo los veía almorzando los dejaba tranquilos y me iba y les dejaba saber que cuando terminaran fueran a la oficina. Muchas veces ellos iban y calentaban el almuerzo en la oficina en la parte de abajo.

[.....]

Lcdo. Edgardo Santiago

P ¿Qué instrucciones, eh, qué situaciones en relación a la hora de almuerzo pudo haber tomado el señor Wendell Colón, si alguna? Eh, Wendell León, perdón, es que Wendell Colón es un abogado. Eh, pudo haber tomado el señor León, si alguna.

Testigo

R ¿Me puede hacer la pregunta otra vez?

P ¿Qué situaciones se pudieron presentar en relación al a hora de almuerzo con... o la hora de descanso del señor Wendell León en su, en su lugar de trabajo, si alguna?

R Es que su hora de almuerzo siempre la cogía.

P Mire, y yo le pregunto, ¿y si él afirmó que él salía... eh, su horario era 6:00 a 2:00, si él cogía la hora de almuerzo qué pasaba con esa hora en cuanto a, a...

R A él siempre se le pagaban las, las ocho horas porque a él no se le exigía que ponchara como tal la hora de almuerzo porque como muchas veces se iba fuera por las roturas y como nosotros confiábamos en la palabra de él y un empleado de tantos años, pues, por qué dudar. Y siempre, pues, se le daba como beneficio y se le pagaba. Pero él siempre cogía su hora de almuerzo. Eso era un beneficio adicional que yo se le pagaba o se la pagaba la compañía la hora de almuerzo.

La señora Torres Rivera relató lo pertinente a las exigencias de Hot Asphalt al señor Wendell León para que este registrara su horario y tomara su periodo de descanso. En específico, atestó lo siguiente²¹:

P ¿Qué situaciones ustedes tenían en relación al señor Wendell León para que él ponchara?

R La situación que yo tenía era que el Departamento me lo estaba exigiendo. Anteriormente él no ponchaba.

P Mostrándole la Identificación E mire a ver qué es ese documento.

R Este documento es una carta que le hice al señor Wendell.

P ¿Quién hizo esa carta?

R Yo.

P ¿Quién la firmó?

R Yo.

P ¿Aparece alguna otra firma?

R Sí, la de Wendell.

P ¿Qué fecha tiene esa carta?

R 24 de febrero de 2013.

P ¿Eso es un original o una copia?

R Esto es un original.

²¹ TPO, vista del 20 de octubre de 2015, págs. 47-50.

P “Okay”. Eh, ¿dónde se encontraba esa carta antes de llegar aquí?

R En el expediente de él.

P Juez, yo solicitaría que se marque como exhibit.

Honorable Juez

P ¿Alguna objeción?

Lcdo. Rafael Marchand

P No tengo objeción, Señoría.

Honorable Juez

P Que se marque, entonces, como Exhibit.

Lcdo. Edgardo Santiago

P Mostrándole el Exhibit D, ¿puede decirme la fecha que se redactó ese documento?

Testigo

R El 24 de febrero de 2013.

P ¿Del 2013?

R Sí.

P Mire, léame el documento.

R “En una ocasión se le solicitó modificar el horario de trabajo y le agradecemos su cooperación. El Departamento del Trabajo nos exige cumplir con sus leyes, por lo que en múltiples ocasiones se le ha informado en un comunicado general que el horario de trabajo es de 7:00 a 12:00 a.m. y de 1:00 a 4:00 y usted continúa trabajando en un horario a su preferencia ignorando las reglas de la compañía. En el caso, en el caso de que su trabajo requiera otro horario debe informarlo antes y si se le autoriza puede proceder. De lo contrario, no está permitido. Esperamos su... esperamos en esta ocasión igual cooperación”.

P ¿Por qué se le hace ese documento al señor Wendell León?

R Porque al señor Wendell León se le había notificado en varias ocasiones verbalmente de que tenía que ponchar.

P Por eso, ¿él cogía la hora y no ponchaba?

R Exactamente.

- P ¿Y por qué le mencionan el horario en esa, en esa carta?
- R Haciéndole el recordatorio de que tiene que coger su hora de descanso.
- P Por eso.
- R Que tiene que trabajar de cierta hora a cierta hora con un periodo de descanso e iniciar.
- P Por eso. ¿Y qué pasaba con la hora del descanso, por qué le tienen que hacer ese memo en relación a la hora de descanso?
- R Porque él no estaba ponchando. Él coge su horario de almuerzo, porque él no pasaba su hora de almuerzo...
- P ¿Y a qué hora...
- R ...pero no la ponchaba.
- P ...y a qué hora la cogía?
- R Él la cogía de 12:00 a 1:00.
- P “Okay”.
- R Si entraba más temprano, pues, tenía que cogerla según a la hora que ponchaba en la mañana. Porque había veces que entraba más temprano, pues, tenía que ser...
- P Después de esta, de esta carta que es del 2013, ¿qué pasó con el señor León en cuanto a su horario?
- R Él continuó con la práctica y después fue que al ver que se le estaba descontando la hora, ahí entonces fue que él empezó a ponchar toda la hora de, de por la mañana eso siempre lo hacía bien y ahí fue que empezó a ponchar al mediodía.
- P “Okay”. ¿Eso no tuvo nada que ver con la carta del 25 de abril de 2014?
- R No.
- P Mire, y con relación a la... después de las primeras... de la suspensión de lo de la pieza, ¿cómo fue la conducta del señor, eh, León en la empresa?

Durante el turno de contrainterrogatorio, a preguntas del licenciado Iván Igartúa, la señora Torres Rivera testificó lo siguiente²²:

P Mire, usted menciona que Wendell León siempre tomaba su hora de almuerzo, ¿verdad que sí? Pero lo cierto es que usted no estaba en el taller.

R Sí.

P No estaba en la calle cuando él estaba trabajando en la calle, ¿verdad que no estaba?

R No.

P Mire, lo cierto es que conocimiento personal que usted lo haya visto, no tiene.

R Sí lo he visto.

P ¿Lo ha visto?

R En el taller almorzando.

P “Okay”. Y usted... lo cierto es que almorzaba quince minutos aproximadamente.

R No, él cogía su hora de almuerzo.

P ¿Y usted la pagaba?

R Sí.

P Sí. Y a[u]n así le enviaba unos memos para que ponchara de 12:00 a 1:00, hora de almuerzo.

R Después que el Departamento me, me orientó. Ahí fue que se vino a exigirle a él.

[.....]

R Yo se lo permitía porque él cumplía con su hora de almuerzo porque yo misma lo vía almorzando. “So”, él cogía su hora de almuerzo y yo estaba tranquila y por la confianza que yo le tenía a él en su momento dado, pues, no tenía por qué dudar de él.

P Por eso, usted lo veía almorzando[,] pero usted no estaba en el taller.

R Bueno yo iba al taller.

P ¿Todos los días?

R No todos los días; esporádicamente...

²² TPO, vista del 20 de octubre de 2015, págs. 112-118.

P ¿Todas las semanas?

R ...yo iba al taller, esporádicamente yo iba al taller. E incluso, en ocasiones él iba a la oficina central a almorzar y si yo bajaba a calentar o a hablar con la secretaria o algo se veía él en el comedor comiendo, sentadito allí almorzando.

P ¿Y usted estaba la hora completa mirándolo?

R Bueno, te puedo decir que sí.

P ¿Sí?

R Sí. Cuando estaba allí en la oficina sí y cuando estaba en el taller también lo veía la hora porque yo me quedaba rodeando, sí.

[.....]

P ¿Y por qué entonces le enviábamos memos a, a todo el personal y a Wendell haciendo referencia a que se le iba a descontar una hora de almuerzo si no estaba, si no ponchaba esa hora de almuerzo?

R Como le dije, cuando el Departamento me orientó después que yo le explico la situación del por qué él no ponchaba per sé porque a veces se iba para los proyectos y estaba lejos, no puede regresar a la oficina, le explico eso al Departamento cuando me están haciendo la auditoría. Ellos me dicen “pues cuando esté aquí físicamente que no salga a proyectos asegúrense que ponche. Cuando esté fuera, pues, tiene la justificación porque está fuera y por medio de las nóminas, proyectos, pues, se justifica”. Porque yo le pude enseñar a ellos de que hay muchas horas que estaban fuera y le enseñaba las nóminas de los proyectos, de dónde eran los proyectos, ¿ve? Entonces, pues, ahí es que él me orienta de esa manera de que mientras esté ahí en la oficina que ponchara. Yo se lo decía a él muchas veces verbalmente se lo notifiqué “Wendell, por favor, sabes que...”, verbalmente se lo hacía. Hasta que el, el, el Departamento del Trabajo no me llamó la atención amenazándome con una, con una multa en este caso en particular ahí fue que yo empecé a descontarle la hora de almuerzo y ahí se vio en la obligación de poncharlo, de poncharlo. Pero yo confiaba en la palabra de él porque él sí cogía su hora de almuerzo.

P Mire, cuando, cuando usted, la compañía puso al lado del ponchador un comunicado que decía que el que no ponchara su hora de almuerzo o se le, se le olvidara poncharla, pues, que se le iba a descontar esa hora sin distinción de persona. Ese comunicado que es el Exhibit B de la parte querrellada iba dirigido a todo el personal. O sea, que como... que había más personas que también hacía eso, ¿correcto?

R Sí.

P Sí, Mire, y usted habló ahorita de un memo que usted dio que es el del 14 de febrero que decía que la compañía no iba a pagar por, por horas que no se trabajaran, ¿correcto?

R Mjú, sí.

P Usted me dice ahora que Wendell cogía una hora de almuerzo pero que ésa se la pagaban, estaba incluida dentro de las ocho horas de trabajo. ¿Eso es lo que me dice usted ahora?

R Como le había dicho...

P Contésteme sí... No, no quiero la explicación. Con todo el respeto le pregunto si eso es lo que me dice ahora.

R Sí.

Atestó, además, la testigo que los empleados cuando estaban en la calle, lógicamente no podían ponchar, pero que siempre han ponchado.²³ Sin embargo, hizo la salvedad de que al único empleado que se le pagaba la hora de almuerzo sin ponchar, era al señor Wendell León. Sobre el particular, declaró:²⁴

P Pero esos empleados que... digo empleados, los que, los que no poncharan la hora de almuerzo y que estaban trabajando en el taller que ustedes le daban esos memos, esos empleados se les pagaba su hora de... verdad, se le pagaba las ocho horas de ese día sin hacerle descuento.

R Emple... al único que se le pagaba la hora de almuerzo sin ponchar era al señor Wendell. A todos los demás se les descontaba.

Por Hot Asphalt testificó, además, el señor Samuel Rivera Cintrón, supervisor del taller. A preguntas del licenciado Santiago Llorens, este afirmó lo siguiente:

P Le pregunto, eh, ¿qué conocimiento personal usted tiene del señor Wendell León en cuanto a tener la hora o, eh, para descanso en el trabajo?

R Pues, él estaba en su hora, en su hora de las 6:00 y descansaba la, la hora de almuerzo.

P ¿Cómo a usted le consta eso, que él la tomaba?

²³ TPO, vista del 20 de octubre de 2015, págs. 149-150.

²⁴ TPO, vista del 20 de octubre de 2015, págs. 150-151.

R Porque yo supervisaba, estaba en el área.²⁵

Durante el turno de contrainterrogatorio, a preguntas del licenciado Rafael Marchand, el testigo afirmó categóricamente que el querellante apelado Wendell León cogía su hora de almuerzo.

P O sea, que usted, eh, usted está diciendo aquí hoy bajo juramento que el señor Wendell León, eh, tomaba una hora de almuerzo todos los días. ¿Eso es lo que usted está diciendo?

R eso es así.

Luego de un ponderado y desapasionado análisis de la prueba oral desfilada en el juicio, nos resulta convincente lo expresado por la parte querellada apelante, al afirmar que el querellante apelado tomaba su periodo de alimentos. Resulta meritorio destacar que, por la naturaleza del trabajo que realizaba el querellante apelado, no era factible que este registrara su asistencia regularmente, en particular, su hora de almuerzo. El propio testimonio de León Torres revela que, como parte de sus funciones, venía obligado a trasladarse fuera del taller al lugar donde se encontraran los vehículos que debía reparar. En ocasiones, si estaba trabajando fuera del taller y terminaba su jornada laboral, seguía para su casa y luego, le hacían los arreglos a su horario administrativamente. No nos convence el testimonio del querellante apelado, a los efectos de que durante todo el tiempo que laboró para la parte querellada apelante, solamente disfrutaba de 10 a 15 minutos de descanso. Más bien, nos parece un testimonio ensayado. Tanto la Administradora de Hot Asphalt, la señora Torres Rivera, como el señor Samuel Rivera Cintrón, quien fungía como supervisor del querellante apelando, afirmaron de forma convincente que León Torres disfrutaba de su hora de descanso.

²⁵ TPO, vista del 20 de octubre de 2015, pág. 156.

Por otro lado, durante el turno de conainterrogatorio, a pesar de que el querellante aceptó que estar reclamando la suma de \$15,900 por concepto del periodo de tomar alimentos, reconoció que no sabe cómo sus abogados llegaron a esos números.²⁶ Tampoco se desprende de la prueba desfilada, que el querellante estableciera, de manera particularizada y específica, los días particulares en que, según alegó, no disfrutó de su periodo de descanso.

Como ha señalado nuestro Máximo Foro: “Si bien las cortes deben proteger a los obreros o empleados en sus justas reclamaciones de salarios cuando se demuestra que el patrono no los ha satisfecho, no están justificados en conceder reclamaciones que no han sido debidamente probadas.” Así pues, en una reclamación de salarios no satisfechos, al querellante le incumbe demostrar mediante preponderancia de la prueba, no solo que realizó la labor en exceso de la jornada ordinaria, si que también el número de horas extras por él trabajadas.” *Rosario v. Autoridad de Tierras*, supra, págs. 329-330 (1969).

En resumidas cuentas, colegimos que los errores señalados tercero y quinto, fueron cometidos. Por consiguiente, no procede la partida de \$15,900, otorgada al querellante apelado por concepto del “periodo de alimentos no tomados”.

KLAN201701047

Por otro lado, como mencionamos previamente, el señor Wendell León Torres incoó el recurso con identificación alfanumérica KLAN201701047, y le imputó al foro de primera instancia haber errado, al no conceder honorarios de abogado en su sentencia, aun cuando el empleado querellante prevaleció en sus reclamaciones de periodo de tomar alimentos, bono de navidad y vacaciones.

²⁶ TPO, vista del 19 de octubre de 2015, pág. 119.

Concerniente a la imposición de honorarios de abogado, la Ley de Reclamaciones Laborales, Ley Núm. 402 de 12 de mayo de 1950, según enmendada, 32 LPRA secs. 3114-3117, dispone la imposición de honorarios de abogado contra los patronos perdidosos en casos de reclamaciones laborales. Sobre este particular, el Artículo 2 del referido estatuto dispone lo siguiente:

En todo caso radicado ante los tribunales de Puerto Rico por un trabajador o empleado en que se reclame cualquier derecho o suma de dinero contra su patrono, al amparo de la legislación laboral federal o local o convenio de trabajo de naturaleza individual o colectivo y en que se conceda la reclamación en todo o en parte, se condenará al patrono al pago de honorarios de abogado, si éste no fuere uno de los abogados del Departamento de Trabajo y Recursos Humanos. Cuando se dicte sentencia a favor del patrono querellado no se condenará al trabajador o empleado querellante al pago de honorarios de abogado; Disponiéndose, que para los efectos de las secs. 3114 a 3117 de este título la palabra 'patrono' incluirá a las autoridades y corporaciones públicas del Gobierno Estadual y/sus representantes. 32 LPRA sec. 3115.

En torno a la procedencia de los honorarios de abogado, al palio del Art. 2 de la Ley Núm. 402, *supra*, nuestro Tribunal Supremo ha señalado que es necesario “[l]a concurrencia de cuatro condiciones: 1) que un empleado haga una reclamación a su empleador, 2) que la reclamación surja al amparo de la legislación laboral, 3) que el empleador sea un ‘patrono’ bajo la Ley, y 4) que se conceda la reclamación”. *Ortiz v. Municipio de Lajas*, 153 DPR 744, 751 (2001).

Una de las leyes protectoras del empleo lo constituye la Ley Núm. 2²⁷, la cual provee un mecanismo procesal sumario mediante el cual se persigue lograr la rápida consideración y adjudicación de querellas presentadas por empleados u obreros contra sus patronos. La naturaleza de este tipo de reclamación exige celeridad en su trámite para así alcanzar los propósitos legislativos de proteger el

²⁷ Ley de Reclamaciones Laborables, Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, 32 LPRA sec. 3118, *et seq.* (Ley Núm. 2).

empleo, desalentar el despido sin justa causa y proveer al obrero así despedido recursos económicos entre un empleo y otro. *Rivera Rivera v. Insular Wire Products, Corp.*, 140 DPR 912 (1996). En vista de su carácter reparador, esta ley debe ser interpretada liberalmente a favor del empleado. *Piñero González v. A.A.A.*, 146 D.P.R. 890 (1998). *Ruiz v. Col. San Agustín*, 152 DPR 226, 231-232 (1998). La precitada Ley Núm. 2, *supra*, dispone en su Artículo 15 que: “[e]n todos los casos en que se dictare sentencia a favor de la parte querellante, si ésta compareciere representada por abogado particular, se condenará al querellado al pago de honorarios”. 32 LPRA sec. 3132.

Por su parte, la Ley 148 de 30 de julio de 1969, según enmendada, 29 LPRA secs. 501-507, establece los requisitos para el pago por concepto de bono de Navidad. Dicha ley dispone que para que proceda el pago de este, el empleado debe haber laborado por lo menos 700 horas calculadas entre el período del 1 de octubre de cualquier año hasta el 30 de septiembre del año natural subsiguiente. 29 LPRA sec. 501. Además, la referida ley establece que si el patrono tardare más de seis (6) meses en efectuar el pago, éste vendrá obligado a pagar al empleado otra suma igual a dicho bono, como compensación adicional. 29 LPRA sec. 501. Asimismo, la Ley Núm. 148, *supra*, faculta al empleado para utilizar el procedimiento sumario al amparo de la Ley Núm. 2, *supra*, para reclamar el pago de su bono de navidad y, al igual que el resto de las leyes laborales, imponer al patrono el pago de los correspondientes honorarios de abogado. 29 LPRA sec. 503.

Conforme se ha resuelto jurisprudencialmente, la imposición de honorarios de abogados y la cuantía correspondiente es una determinación discrecional del tribunal sentenciador, la cual no se revisará a menos que se demuestre que se ha cometido un abuso de discreción en el ejercicio de su facultad. *Colón Santos v. Coop. Seg.*

Múlt. P.R., 173 DPR 170 (2008); *Monteagudo Pérez v. E.L.A.*, 172 DPR 12, 31 (2007).

Por consiguiente, habiendo concedido el foro primario las partidas por concepto de bono de navidad, vacaciones y licencia por enfermedad, procedía la imposición de honorarios de abogado a favor del querellante apelado.

IV

Por los fundamentos antes expuestos, en el recurso con identificación alfanumérica KLAN201701049, se modifica la *Sentencia* apelada, a los fines de eliminar la partida de \$15,900 concedida por concepto de periodo de tomar alimentos y así modificada, se confirma.

En cuanto al recurso con identificación alfanumérica KLAN201701047, se revoca el dictamen apelado. Se conceden honorarios de abogado, a razón del 25% de la cuantía otorgada por concepto de la reclamación por Bono de Navidad y Licencia por Vacaciones y Enfermedad, para una suma de \$3,600.

Notifíquese.

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

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís
Secretaria del Tribunal de Apelaciones