

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
REGIÓN JUDICIAL DE PONCE Y AIBONITO  
PANEL IX

*REINALDO RODRÍGUEZ  
HERNÁNDEZ*

Apelado

v.

*LOS MUCHACHOS  
BAKERY, LLC*

Apelante

Apelación  
procedente del  
Tribunal de Primera  
Instancia, Sala  
Superior de Ponce

KLAN201701424

Caso Núm.  
J PE2015-0689

Sobre:  
Despido Injustificado

Panel integrado por su presidente, el Juez Bermúdez Torres, la Juez Grana Martínez y el Juez Torres Ramírez

Torres Ramírez, Juez Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 23 de febrero de 2018.

**I.**

El 14 de diciembre de 2017, Los Muchachos Bakery, LLC (en adelante “parte apelante”) presentó ante este foro una “Apelación”. En la misma, nos solicitó que revoquemos una “Sentencia” emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Ponce, (en lo sucesivo “el TPI”) el 29 de noviembre de 2017, notificada el 5 de diciembre de 2017. Mediante la Sentencia, el foro *a quo* declaró “Con Lugar” el pago de mesada por despido injustificado y pago de horas extras, incluyendo el periodo para tomar alimentos, los cuales fueron reclamados en una “Querrela” presentada por el señor Reinaldo Rodríguez Hernández (en adelante “el apelado”).

El 26 de diciembre de 2017, el apelado sometió una “Moci[ó]n Solicitando Desestimación de Apelación”, en la cual alegó que la parte apelante presentó por primera vez ante este foro la alegación de que el señor Rodríguez Hernández era un “agente viajero” e intentaba variar su teoría en esta etapa apelativa. El 16 de enero de

2018 emitimos una “Resolución y Orden”, declarando “No Ha Lugar” la solicitud de desestimación y concediendo al apelado hasta el 26 de enero de 2018 para someter su alegato.

En la misma fecha en que se emitió la Resolución y Orden, el señor Rodríguez Hernández presentó “Alegato de la parte apelada”.

Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes y habiendo estudiado los escritos y documentos sometidos por éstas, procedemos a reseñar los hechos procesales atinentes a la apelación que nos ocupa.

## II.

El 20 de octubre de 2015, el señor Rodríguez Hernández presentó ante el TPI una “Querella”<sup>1</sup>, en la que reclamó indemnización: i) por despido injustificado, al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como “Ley sobre Despidos Injustificados”<sup>2</sup>; ii) por el periodo de trabajo en exceso de las 8 horas diarias, de las 40 horas semanales y la hora de almuerzo; iii) liquidación de vacaciones, bono de navidad, licencias por enfermedad y salario devengado antes del despido y no pagado por el patrono. Asimismo, el apelado-querellante se acogió al procedimiento sumario de reclamación laboral contemplado en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961<sup>3</sup>, según enmendada.

La parte apelante sometió su “Contestación a Querella”<sup>4</sup> el 30 de octubre de 2017. En síntesis, alegó que no despidió al apelado-querellante sino que éste abandonó el empleo y que no le adeuda ninguna cantidad de dinero por los conceptos enumerados en la Querella. Entre las defensas afirmativas, la parte apelante adujo que: i) la acción estaba prescrita; ii) el apelado-querellante había violado en varias ocasiones el Manual del Empleado; iii) que las

---

<sup>1</sup> Véase págs. 13-14, Apéndice II de la Apelación.

<sup>2</sup> 29 LPRA sec. 185a *et seq.*

<sup>3</sup> 32 LPRA secs. 3118-3132.

<sup>4</sup> Véase págs. 15-17, Apéndice III de la Apelación.

alegaciones número 6 y 7 de la Querrela no cumplen con las Reglas de Procedimiento Civil<sup>5</sup>. No obstante, de la Contestación a la Querrela no surge que se haya levantado como defensa afirmativa que la parte apelada-querellante era un “agente viajero”.

El 3 de mayo de 2016 las partes sometieron al TPI un “Informe de Conferencia Preliminar entre Abogados”<sup>6</sup>. En éste, propusieron varias estipulaciones, de las cuales escogieron las siguientes en la vista celebrada el 5 de mayo de 2016:

1. El querellante comenzó a trabajar el 17 de marzo de 2003 para la querellada.
2. El querellante comenzó a trabajar para la querellada en el área de empaque.
3. En el año 2013 el Sr. Reinaldo Rodríguez Hernández tuvo ingresos de su trabajo ascendientes a \$45,313.21 según el comprobante de retención del Departamento de Hacienda, Formulario 499 R-2/W-2PR.
4. El 27 de julio de 2015 hubo un accidente en la autopista en dirección de San Juan a Ponce antes de llegar al Albergue Olímpico mientras el querellante conducía un vehículo propiedad de la querellada.
5. El vehículo era provisto por la querellada.
6. El accidente se debió a que el querellante se quedó dormido.
7. El 27 de agosto de 2015 fue el último día de trabajo del querellante.

El juicio en su fondo fue celebrado los días 5 y 6 de mayo de 2016. La parte apelante-querellada presentó los testimonios del señor Juan R. Hernández, Gerente General, y de la señora Sindy Hernández Alvarado. La prueba testifical del apelado consistió en el testimonio del querellante, señor Reinaldo Rodríguez Hernández.

En la vista del 6 de mayo de 2016, el TPI concedió a las partes treinta (30) días para presentar cualquier Decreto Mandatorio del Departamento del Trabajo y Recurso Humanos relacionado a cómo se compensa un “merchandiser”. El 6 de junio de 2016 la parte apelante-querellada sometió una “Moción en Cumplimiento de

---

<sup>5</sup> Se refiere a las alegaciones en cuanto al periodo de trabajo en exceso de las ocho (8) horas diarias, de las cuarenta (40) horas semanales y la hora de almuerzo y el reclamo de la liquidación de vacaciones, el bono de navidad acumulado, las licencias por enfermedad y el salario devengado antes del despido y no pagado por la parte apelante. Véase pág. 14, Apéndice II de la Apelación.

<sup>6</sup> Véase Anejo 1, págs. 1-19 del Apéndice del Alegato de la Parte Apelada.

Orden”. En ésta, informó al TPI que no encontró nada relacionado al término “merchandiser”.

Examinada la prueba presentada por las partes y conforme a la credibilidad que le merecieron los testigos, el foro *a quo* emitió la Sentencia recurrida. En la Sentencia consignó veintiuna (21) determinaciones de hechos y conclusiones de derecho. El TPI determinó que a pesar de que la parte apelante-querellada presentó como justificación para el despido la defensa de que el apelado-querellante había abandonado su empleo, no produjo prueba alguna sobre dicho aspecto durante el juicio. Además, concluyó que, sobre el pago por horas extras y penalidad por concepto de la hora de ingerir alimentos, la parte apelante-querellada no levantó como defensa afirmativa alguna exclusión de la compensación reclamada bajo la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada,<sup>7</sup> conocida como la “Ley de Horas y Días de Trabajo”, y tampoco presentó prueba de que los reclamos hayan sido pagados. El foro de instancia determinó que sobre ello la parte apelante-querellada sólo se limitó a alegar que no adeudaba ninguna cantidad de dinero al apelado-querellante y a levantar como defensa la insuficiencia en la alegación al amparo de la Regla 6.1 de las de Procedimiento Civil de 2009<sup>8</sup>.

El TPI declaró “No Ha Lugar” la reclamación de liquidación de vacaciones, bono de navidad acumulado y licencia por enfermedad, y “Con Lugar” el pago de mesada por despido injustificado, horas extras, incluyendo el periodo de tomar alimentos. Conforme a su determinación, condenó a la parte apelante-querellada al pago de ciertas cantidades de dinero e impuso el pago de los gastos, costas y una suma adicional por concepto de honorarios de abogado.

---

<sup>7</sup> 29 LPRA sec. 271, *et seq.*

<sup>8</sup> 32 LPRA Ap. V, R. 6.1.

Inconforme, Los Muchachos Bakery, LLC, presentaron ante este tribunal una “Apelación”. En la misma, imputaron al TPI los siguientes errores:

- a. Erró el Tribunal de Primera Instancia al determinar que las vistas en su fondo en el caso de Reinaldo Rodríguez Hernández vs. Los Muchachos Bakery, LLC. (JPE 2015-0689) fueron el 5 y 6 de mayo de 2017.
- b. Erró el Tribunal de Primera Instancia al hacer determinación de hecho y derecho que el querellante tenía derecho a recibir los beneficios de horas extraordinarias y, a su vez, dictar en Sentencia una cantidad exagerada y desproporcional.
- c. Erró el Tribunal de Primera Instancia al hacer determinación de hecho y derecho que el querellante tenía derecho a los pagos de período de alimentos y, a su vez, desproporcional.
- d. Erró el Tribunal de Primera Instancia al hacer determinación de daños líquidos relacionados con las sumas adeudadas de la compensación por hora de alimentos más la compensación por horas extraordinarias y, a su vez, dictar en Sentencia una cantidad exagerada y desproporcional.
- e. Erró el Tribunal de Primera Instancia al declarar que hubo despido injustificado.
- f. Erró el Tribunal de Primera Instancia al imponer el pago de los gastos, costas, honorarios de abogado e intereses y, a su vez, dictar en Sentencia una cantidad exagerada y desproporcional.

Habida cuenta de los errores imputados al TPI, mencionaremos a continuación algunas normas, figuras jurídicas, máximas y doctrinas aplicables a las controversias planteadas por las partes.

### III.

#### -A-

“[E]l procedimiento judicial sumario establecido por la Ley Núm. 2, [ante], tiene como fin primordial el proveerle al obrero un mecanismo procesal acortado que facilite y aligere el trámite de sus reclamaciones laborales.” *Rivera v. Insular Wire Products*, 140 DPR 912, 928 (1996). En *Hernández v. Espinosa*, 145 DPR 248, 270-271 (1998), nuestro Máximo Tribunal reiteró que era esencial brindar al patrono las oportunidades básicas del debido proceso de ley para

defender sus derechos y ratificó la constitucionalidad del procedimiento sumario de la Ley Núm. 2, *supra*. Además, expresó, que:

‘[a]unque este procedimiento limita el uso de las reglas procesales y sitúa al patrono en una posición procesalmente un poco más onerosa que la del obrero, el procedimiento sumario, no es, ni puede ser, una carta en blanco para la concesión de remedios a obreros que no han justificado adecuadamente, mediante alegaciones o prueba, hechos que avalen, su derecho a lo reclamado.’ (Notas omitidas). Íd.

Conforme al procedimiento sumario establecido en la Ley Núm. 2, *supra*, una vez se presenta una querrela el legislador dispuso que:

El secretario del tribunal notificará a la parte querrellada con copia de la querrela, apercibiéndole que deberá radicar su contestación por escrito, con constancia de haber servido copia de la misma al abogado de la parte querellante o a ésta si hubiere comparecido por derecho propio, dentro de diez (10) días después de la notificación, si ésta se hiciera en el distrito judicial en que se promueve la acción, y dentro de quince (15) días en los demás casos, y apercibiéndole, además, que si así no lo hiciera, se dictará sentencia en su contra, concediendo el remedio solicitado, sin más citarle ni oírle. ....

....

El querrellado deberá hacer una sola alegación responsiva en la cual deberá incluir **todas sus defensas** y objeciones, entendiéndose que renuncia a todas las defensas y objeciones que no incluya en dicha alegación responsiva.

.... (Énfasis nuestro). 32 LPRA sec. 3120.

Por otro lado, la sección 3121 de la Ley Núm. 2, *supra*, establece que: “[S]i el querrellado no radicara su contestación a la querrela en la forma y en el término dispuestos en la sec. 3120 de este título, el juez dictará sentencia contra el querrellado, a instancias del querellante, **concediendo el remedio solicitado.**” (Énfasis y subrayado nuestro).

**-B-**

La Sección 16 de la Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico<sup>9</sup> establece el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella... protección contra los riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo y otros derechos fundamentales. Esta, como otras de las secciones de la referida Carta de Derechos, tiene como base la Declaración Universal de los Derechos Humanos. La Convención Constituyente de nuestro País tomó como modelo el contenido de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre. Véase, entre otros, *García v. Aljoma*, 162 DPR 572 (2004)<sup>10</sup>.

El derecho a devengar ingresos y a tener una vida justa y decente es un principio inalienable al hombre, preexistente a la más antigua de las constituciones. *Amy v. Adm. Deporte Hípico*, 116 DPR 414 (1985).

Al proponer los derechos de los trabajadores en aquella Asamblea Constituyente –que se reunió entre 1951 y 1952– la Comisión de la Carta de Derechos señaló “la alta dignidad” del esfuerzo humano y recalcó que el énfasis de los derechos propuestos recaía “en aquel grueso de la clase trabajadora que por razón de especial desvalimiento históricamente ha necesitado, aunque no siempre ha recibido, protección social”. Diario de Sesiones de la Convención Constituyente de Puerto Rico, *supra*, Tomo IV, pág. 2573.

En *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 904 (2011), el Tribunal Supremo de nuestro País afirmó:

El derecho al empleo, que es, evidentemente, el principal derecho laboral, cobra mayor importancia si tomamos en cuenta que muchas de las protecciones estatutarias no tendrían sentido si no se protege el derecho mismo a preservar un empleo ante una actuación caprichosa e irrazonable de un patrono. Así lo

<sup>9</sup> Art. II § 16, Const. del ELA de PR, 1 LPRA.

<sup>10</sup> Citando J. Trías Monge, *3 Historia Constitucional de Puerto Rico*, Río Piedras, Ed. Universitaria, 1982, pág. 201.

reconocimos en *Orsini García v. Srio de Hacienda* [177 DPR 596 (2009)], pág. 622, al expresar que “[e]sta política pública, dirigida a desalentar los despidos injustificados, se sustenta en que sin la protección del empleo no son necesarios otros derechos laborales que, por definición requieren una relación de trabajo y claro, en que el trabajo tiene una función social trascendental tanto en el ámbito individual como colectivo.

En palabras de la Jueza Fiol Matta, la doctrina del *employment at will*, que debe al patrono libertad para contratar y despedir a un empleado con justa causa o sin ella, sin mediar indemnización, es ajena a nuestro esquema constitucional y estatutario.

“La Ley sobre despidos injustificado no prohíbe el despido arbitrario o sin causa. La misma se limita a proveerle al trabajador una asistencia económica, que se le impone al patrono para disuadirlo a ejercer su prerrogativa en casos justificados.”

En reiteradas ocasiones, el Tribunal Supremo ha señalado que por la naturaleza reparadora de la Ley Núm. 80, ante, las disposiciones de ésta deben ser interpretadas liberalmente a favor del trabajador. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 428 (2013). Véase, entre otros, *Vélez Cortés v. Baxter*, 179 DPR 455 (2010); *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681 (2004).

El Artículo 1 de la Ley Núm. 80<sup>11</sup>, *supra*, sec. 185a, dispone que:

Todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, designado en lo sucesivo como el establecimiento, donde trabaja mediante remuneración de alguna clase contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido de su cargo **sin que haya mediado una justa causa**, tendrá derecho a recibir de su patrono, además del sueldo que hubiere devengado:

(a) El sueldo correspondiente a dos meses por concepto de indemnización, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; el sueldo correspondiente a tres (3) meses si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; el sueldo correspondiente a seis (6) meses si el despido ocurre luego de los quince (15) años de servicio.

---

<sup>11</sup> Tomamos conocimiento judicial que recientemente se aprobó la Ley Núm. 4-2017, conocida como la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”. Regla 202 de las de Evidencia de 2009, 32 LPRA Ap. VI, R. 202. Los cambios en ella contenidos no modifican la norma de hermenéutica precitada.

(b) Una indemnización progresiva adicional equivalente a una (1) semana por cada año de servicio, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; dos (2) semanas por cada año de servicio, si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; tres (3) semanas por cada año de servicio, luego de haber completado quince (15) años o más de servicio.

Los años de servicio se determinarán sobre la base de todos los períodos de trabajo anteriores acumulados que el empleado haya trabajado para el patrono antes de su cesantía, pero excluyendo aquéllos que por razón de despido o separación anterior le hayan sido compensados o hayan sido objeto de una adjudicación judicial. (Subrayado nuestro).

La Ley Núm. 80, ante, crea presunción a favor del empleado de que el despido es injustificado y le corresponde al patrono, mediante preponderancia de prueba, demostrar lo contrario. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra, pág. 906. Para que se active dicha presunción, tiene que haber ocurrido un despido. *Íd.*, pág. 907. En ese sentido, “[e]l empleado tiene que demostrar que cumple los requisitos de la causa de acción: que fue empleado de un comercio, industria u otro negocio; que su contrato era por tiempo indeterminado; que recibía remuneración por su trabajo y que fue despedido de su puesto.” *Íd.* Una vez la parte querellante demuestra que cumple estos elementos, es el patrono quien tiene que probar que existió justa causa para el despido. *Íd.* Véase, además, *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club*, 194 DPR 209 (2015); *Rivera v. Pan Pepín*, supra; *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 378 (2001).

El Artículo 2 de la Ley Núm. 80, supra, sec. 185b, disponía, -para la fecha en que ocurrieron los hechos del caso que nos ocupa- “...los supuestos que constituyen justa casusa para el despido”. Por eso, como regla general, **todo despido es injustificado** a menos que responda a las excepciones provistas en la propia Ley 80. Será justa causa para el despido: (1) que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada; (2) que el empleado no rinda su trabajo en

forma eficiente o lo haga tardía y negligentemente o viole las normas de calidad del producto que se produce o se maneja en el establecimiento; (3) que el empleado viole reiteradamente las reglas y los reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento, siempre que se le haya suministrado oportunamente copia escrita de los mismos; (4) que surja el cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento; (5) que sucedan cambios tecnológicos o de reorganización, cambios de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja en el establecimiento y cambios en los servicios al público, o (6) que se requieran reducciones en empleo debido a una merma en el volumen de producción, ventas o ganancias anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido. Un despido que tenga lugar en otras circunstancias será injustificado y se compensará con el pago de la mesada.

Conforme al Art. 4 de la Ley Núm. 80, ante, el cómputo de la mesada se hará a base del tipo de salario más alto devengado por el empleado dentro de los tres (3) años inmediatamente anteriores al momento del despido.<sup>12</sup>

-C-

El Artículo 11 de la Ley 80, *supra*, establece que:

En todo pleito fundado en las secs. 185a a 185m de este título, el tribunal celebrará una conferencia con anterioridad al juicio no más tarde de veinte (20) días después de contestada la demanda. Terminada dicha conferencia, si en su criterio hubiere razones suficientes, más allá de las circunstancias de existir alegaciones conflictivas para creer que su despido fue sin justa causa, dictará una orden para que en término improrrogable de diez (10) días, el patrono demandado deposite en la secretaria del tribunal una suma equivalente a la compensación total a la cual tendría derecho el empleado, y además, **una cantidad para honorarios de abogado que nunca será menor del quince por ciento (15%) del total de la compensación o cien dólares (\$100), la que fuere mayor.** 29 LPRC sec. 185k(b). (Énfasis suplido).

---

<sup>12</sup> 29 LPRC sec. 185d.

En el caso *Hernández Maldonado v. The Taco Maker*, 181 DPR 281 (2011), nuestro Máximo Foro resolvió que en un caso de despido injustificado bajo la Ley Núm. 80, *supra*, la cantidad de honorarios a fijarse debe ser el 15%. No obstante, en las situaciones en las cuales un abogado considere que se justifica una cuantía mayor en concepto de honorarios, éste podrá solicitar al tribunal cobrar una tarifa a base de las horas trabajadas por medio de un memorando juramentado en el que detalle las horas trabajadas y la tarifa a cobrar. *Hernández Maldonado v. The Taco Maker*, ante, pág. 298. En dicho caso, “el juzgador tendrá discreción para aceptar o modificar la suma reclamada en el memorando. Íd.

**-D-**

“El Federal Labor Standard Act (“FLSA”) fue aprobado con el propósito de eliminar las pésimas condiciones de trabajo entonces prevalecientes que impedían el logro de unos niveles mínimos de bienestar para los trabajadores de industrias en el comercio interestatal.” *Vega v. Yiyi Motors, Inc.*, 146 DPR 373, 379-380 (1998). Con ese propósito, éste estableció un salario mínimo por hora y una jornada máxima semanal de trabajo. Íd. Si un empleado trabaja en exceso del máximo dispuesto, el patrono tiene la obligación de pagar de modo extraordinario las horas extras trabajadas. Íd. No obstante, dicha Ley excluye de su aplicación a ciertos empleados e industrias. Íd.

“En nuestra jurisdicción, el derecho al pago de horas extras trabajadas tiene su sustrato fundamental en la Sección 16, Artículo [2] de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.” *Vega v. Yiyi Motors, Inc.*, ante, pág. 382. Dicha disposición reconoce:

...el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria

que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley.

La Ley Núm. 379, *supra*, concede ciertos beneficios a los empleados por horas y días de trabajo. El propósito de ésta es “...brindarle protección a todos los trabajadores de Puerto Rico, con excepción de aquellos que la propia Ley excluye.” A. Acevedo Colom, *Legislación Protectora del Trabajo Comentada*, 8va ed. rev., San Juan, pág. 74. El Art. 6 de la referida Ley establece cuál será la compensación por horas extras. Este dispone que:

Todo patrono que emplee o permita que trabaje un empleado durante horas extras vendrá obligado a pagarle por cada hora extra un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares; Disponiéndose, sin embargo, que todo patrono de una industria en Puerto Rico cubierta por las disposiciones de la Ley de Normas Razonables de Trabajo (*Fair Labor Standards Act*), aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América en 25 de junio de 1938, según ha sido o fuere subsiguientemente enmendada, sólo vendrá obligado a pagar por cada hora extra de trabajo en exceso de la jornada legal de ocho (8) horas un tipo de salario a razón de, por lo menos, tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares, salvo el caso en que por decreto de la Junta de Salario Mínimo o convenio colectivo de trabajo se haya fijado otra norma de trabajo o de compensación, o de ambas. Para determinar el tipo de salario convenido para horas regulares de trabajo, se dividirá el salario, diario, semanal, mensual o en otra forma estipulado, por el número de horas regulares que se trabaje durante ese mismo período de acuerdo con las secs. 271 a 288 de este título. 29 LPRA sec.

Ante una controversia cuanto a la aplicabilidad o exclusión de un empleado de lo establecido en el FLSA y la Ley Núm. 379, *supra*, en el caso de *Vega v. Yiyi Motors, Inc.*, ante, pág. 382., el Tribunal Supremo concluyó que las disposiciones son armonizables.

El Tribunal Supremo manifestó que, al analizar ambas disposiciones en conjunto, rigen las siguientes normas para el pago de compensación extraordinaria para los empleados o industrias no exentos de la aplicación de las disposiciones referentes al pago de horas extras según dispuesto en la Ley Núm. 379, *supra*:

1. Patronos y empleados no cubiertos por el F.L.S.A.: Tienen la obligación de pagar a sus empleados, por cada hora extra trabajada, un tipo de salario no menor que el doble del tipo convenido para las horas regulares. Esto incluye horas trabajadas en exceso de ocho (8) diarias y de cuarenta (40) semanales.

2. Patronos y empleados cubiertos, pero no exentos, por el F.L.S.A.: Tienen la obligación de pagarle a sus empleados, por cada hora extra trabajada, un tipo de salario no menor de tiempo y medio del convenido para las horas regulares. Ello incluye horas trabajadas en exceso de las ocho (8) diarias y en exceso de las cuarenta (40) semanales.

3. Patronos o empleados cubiertos, pero exentos, de las disposiciones del F.L.S.A.: En virtud de las exclusiones contenidas en el propio estatuto federal, sólo tienen la obligación, en ausencia de convenio colectivo o Decreto de la Junta de Salario Mínimo que disponga algún beneficio mayor, de pagarle a sus empleados un tipo de salario no menor de tiempo y medio del convenido para las horas regulares por las horas extras trabajadas en exceso de ocho (8) diarias. No tienen obligación de pagar extraordinariamente las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) semanales. *Vega v. Yiji Motors, Inc.*, ante, págs. 392-393.

En otra vertiente, el Reglamento Núm. 13 (quinta revisión), Reglamento Núm. 7082, del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de 18 de enero de 2006, fue creado con el propósito de definir los términos “Administrador”, “Ejecutivo” y “Profesional”. Art. III del Reglamento Núm. 13. Los empleados que realicen funciones de acuerdo a la definición de esos términos 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. Íd.

En el caso que nos ocupa, la parte apelante no levantó ninguna defensa afirmativa como exclusión de la compensación reclamada al amparo de la Ley Núm. 379, ante. Por lo que, al apelado-querellado le aplican los derechos y remedios de dicha Ley.

En cuanto la jornada de trabajo, el Art. 2 de la Ley de Horas y Días de Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 379, *supra*, dispone que: “Ocho (8) horas de labor constituyen la jornada legal diaria de trabajo en Puerto Rico. Cuarenta (40) horas de labor constituyen la jornada semanal de trabajo.”<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> 29 LPRA sec. 271.

Las horas extras son definidas en el Art. 4 de la citada Ley como:

**(a)** Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho (8) horas durante cualquier período de veinticuatro horas consecutivas.

**(b)** Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de cuarenta (40) durante cualquier semana, a menos que las horas trabajadas diariamente en exceso de ocho sean pagadas a tipo doble.

**(c)** Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante los días u horas en que el establecimiento en que presta servicio deba permanecer cerrado al público por disposición legal; Disponiéndose, sin embargo, que no serán horas extras las horas que el empleado trabaja para su patrono durante los días u horas en que el establecimiento deba permanecer cerrado al público cuando el patrono ha obtenido del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos el permiso requerido por las secs. 289 y 290 de este título, y la totalidad de horas trabajadas por el empleado durante ese día no exceda de ocho horas ni la totalidad de horas trabajadas durante la semana exceda de cuarenta horas.

**(d)** Las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas de labor al día que la Junta de Salario Mínimo haya fijado o fijase para la ocupación, negocio o industria en cuestión.

**(e)** Las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas de labor al día fijado en un convenio colectivo de trabajo. 29 LPRA sec. 273.

El Art. 7 de la Ley Núm. 379, *supra*, establece que cualquier acuerdo que fije una duración mayor de ocho horas a la jornada de trabajo será nulo.<sup>14</sup> Asimismo, el Art. 13 de la referida Ley establece que la compensación adicional a base del tipo doble de salario es irrenunciable y será nula toda cláusula o estipulación en contrario.<sup>15</sup>

Respecto al periodo de alimentos, el Art. 11 de la Ley Núm. 379, *supra*, establece que:

Todo patrono notificará por escrito a sus empleados la cantidad de horas de trabajo que se exige diariamente durante cada día de la semana, las horas de comienzo y terminación del trabajo, y la hora en que empieza y termina el periodo destinado a tomar los alimentos dentro de la jornada regular. El horario así notificado constituirá evidencia prima facie de que tales horas de trabajo en cada establecimiento constituyen la división de la jornada de trabajo.

El patrono que requiera o permita a un empleado trabajar por un periodo de más de cinco (5) horas consecutivas sin proporcionarle un periodo de descanso para tomar alimentos, tendrá que pagar al empleado el tiempo

<sup>14</sup> 29 LPRA sec. 276.

<sup>15</sup> 29 LPRA sec. 281.

trabajado mediante compensación extraordinaria, según dispuesto en este Artículo. ....

El periodo destinado a tomar los alimentos deberá comenzar a disfrutarse no antes de concluida la segunda ni después de comenzada la sexta hora de trabajo consecutiva.

Un patrono no podrá emplear a un empleado por un periodo de trabajo que exceda diez (10) horas por día, sin proporcionar al empleado un segundo periodo de descanso para tomar alimentos, excepto que el total de horas trabajadas no exceda doce (12) horas. En los casos en que el total de horas trabajadas no exceda doce (12) horas, el segundo periodo de descanso para tomar alimentos podrá ser obviado, siempre y cuando el primer periodo de descanso para tomar alimentos fue tomado por el empleado.

Los periodos señalados para tomar los alimentos que ocurran dentro o fuera de la jornada regular del empleado pueden reducirse a un periodo no menor de treinta (30) minutos, siempre y cuando medie una estipulación escrita entre el patrono y el empleado. ....

....

El patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante el periodo destinado para tomar los alimentos vendrá obligado a pagar por dicho periodo o fracción del mismo un tipo de salario igual a tiempo y medio del tipo convenido para las horas regulares, disponiéndose que los empleados con derecho a pago de un tipo superior al tiempo y medio previo a la vigencia de la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, preservarán el mismo.<sup>16</sup>

El Art. 14 de la Ley Núm. 379, ante, dispone en lo pertinente que:

Todo empleado que reciba una compensación menor que la fijada en las secs. 271 a 288 de este título para horas regulares y horas extras de trabajo o para el período señalado para tomar los alimentos 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.

....<sup>17</sup>

**-E-**

La Sentencia objeto de la Apelación, como todas las demás, está acompañada de una presunción de corrección. *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820 (2010); Cfr. *Vargas v. González*, 149 DPR 859, 866 (1999). Corresponde a la parte Apelante ponernos en posición de apartarnos de la deferencia que otorgamos a los dictámenes del hermano Foro, quien estuvo en mejor posición para

<sup>16</sup> 29 LPRA sec. 283.

<sup>17</sup> 29 LPRA sec. 282.

aquilatar la prueba testifical. En lo pertinente, la Regla 42.2 de las de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V, R.42.2, dispone que: “[l]as determinaciones de hechos basadas en testimonio oral no se dejarán sin efecto a menos que sean claramente erróneas, y se dará la debida consideración a la oportunidad que tuvo el tribunal sentenciador para juzgar la credibilidad de los testigos”. Por eso, la parte apelante no puede descansar meramente en sus alegaciones. Véase, entre otros, *Pereira Suárez v. Junta de Directores*, 182 DPR 485 (2011); *Asoc. Auténtica Empl. v. Municipio de Bayamón*, 111 DPR 527, 531 (1981). Por el contrario, tiene el peso de rebatir la presunción de corrección que gozan las actuaciones de los tribunales de instancia. *Pueblo v. Prieto Maysonet*, 103 DPR 102, 107 (1974).

Nuestro ordenamiento jurídico está caracterizado por la norma de deferencia judicial. Esta norma parte de la premisa de que el Foro de Instancia es quien está en mejor posición para evaluar y adjudicar la credibilidad de los testigos. *SLG Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177 DPR 345, 356 (2009). El Tribunal de Primera Instancia es quien está en mejor posición de aquilatar la prueba testifical, ya que tuvo la oportunidad de escuchar y ver declarar los testigos. *López v. Dr. Cañizares*, 163 DPR 119, 136 (2004). “[U]n foro apelativo cuenta solamente con ‘récorde mudos e inexpresivos’”, es por esto que se le debe respeto a la adjudicación de credibilidad realizada por el foro primario. *SLG Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, supra. Véase, además, *Trinidad v. Chade*, 153 DPR 280, 291 (2001); *Pérez Cruz v. Hosp. La Concepción*, 115 DPR 721, 728 (1984).

Conforme al inciso (A) de la Regla 19 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 19 (A), cuando una parte apelante haya señalado algún error relacionado a la suficiencia de la prueba testifical o la apreciación errónea de la misma someterá una transcripción, una exposición estipulada o

narrativa de la prueba. El inciso (B) de dicha regla establece que: “[l]a parte apelante deberá acreditar dentro del término de diez (10) días siguientes a la presentación de la apelación, que el método de reproducción de la prueba oral que utilizará es el que propicia la más rápida dilucidación del caso, pudiendo el tribunal determinar el método que alcance estos propósitos”. 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 19 (B).

Los foros apelativos no debemos intervenir con la apreciación de la prueba realizada por el Tribunal de Primera Instancia, a menos que se demuestre que medió pasión, prejuicio, parcialidad o error manifiesto del foro primario. *Sucn. Rosado v. Acevedo Marrero*, 196 DPR 884 (2016); *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750 (2013); *Rivera Menéndez v. Action Service*, 185 DPR 431, 444 (2012); *SLG Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, ante; *Rodríguez v. Urban Brands*, 167 DPR 509, 522 (2006). Nuestro Máximo Tribunal expresó, en *Rivera Menéndez v. Action Service*, supra, págs. 444-445:

...que cuando la evidencia directa de un testigo le merece entero crédito al juzgador de hechos, ello es prueba suficiente de cualquier hecho. De esa forma, la intervención con la evaluación de la prueba testifical procedería en casos en los que luego de un análisis integral de esa prueba, nos cause una insatisfacción o intranquilidad de conciencia tal que estremezca nuestro sentido básico de justicia.

Para que un foro revisor revoque las determinaciones de hechos realizadas por el Tribunal de Primera Instancia, la parte que las cuestione deberá demostrar y fundamentar que medio pasión, prejuicio, parcialidad o error manifiesto por el juzgador. *SLG Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, supra. Véase, además, *Flores v. Soc. de Gananciales*, 146 DPR 45, 49 (1998).

A la luz de la doctrina y la casuística antes aludida, pasamos a resolver las controversias planteadas.

**IV.**

En nuestro análisis, no podemos perder de perspectiva que en este caso el TPI celebró el juicio en su fondo los días 5 y 6 de mayo de 2017<sup>18</sup> y tuvo ante sí la prueba testifical presentada por ambas partes. Sin embargo, en la apelación que nos ocupa no se presentó una transcripción de la prueba oral, tal y como lo requiere la Regla 19 de nuestro Reglamento, 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 19. La parte apelante no nos colocó en posición para revisar las determinaciones de hechos formulas por el foro *a quo* basadas en su apreciación de la prueba oral. Por ello, no debemos intervenir con las determinaciones de hechos consignadas en la Sentencia Apelada, la cual goza de una presunción de corrección. Cfr. *Meléndez v. Caribbean Int'l. News*, 151 DPR 649 (2000). Examinado el expediente no encontramos ni un atisbo de perjuicio, pasión, parcialidad o error manifiesto.

La parte apelante-querellada imputó al TPI haber errado al declarar que el señor Rodríguez Rivera fue despedido injustificadamente. Como mencionamos, una vez un empleado demuestra que trabajaba en un comercio por tiempo indeterminado y que fue despedido de su empleo, se activa la presunción de que el despido fue injustificado y le corresponde al patrono, mediante preponderancia de prueba, demostrar lo contrario.

En este caso, conforme a las determinaciones de hecho del foro de instancia, el señor Rodríguez Hernández fue removido de su posición como vendedor, luego de que el 27 de julio de 2017 sufriese un accidente en un vehículo propiedad de la parte apelante. Además, el TPI determinó que el apelado-querellante solicitó en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos los beneficios de

---

<sup>18</sup> Aprovechamos para dejar establecido que el primer señalamiento de error incluido en la Apelación, en el contexto de este caso, es irrelevante. No habiendo reclamos de incumplimiento de términos fatales, se torna inocuo.

desempleo y le fueron concedidos. La parte apelante-querellada **sólo** se limitó **a alegar** que el querellante abandonó su empleo sin presentar prueba que sostuviese su alegación. Recordemos que **meras alegaciones** o teorías **no constituyen prueba**, por lo que es necesario que se presente evidencia real para probar las alegaciones. *U.P.R. v. Hernández*, 184 DPR 1001, 1013 (2012); *Pereira Suárez v. Jta. Dir. Cond.*, 182 DPR 485, 510 (2011). En consecuencia, no incidió el TPI al concluir que el despido fue injustificado.

Por estar relacionados, discutiremos el segundo y tercer error en conjunto. En estos, la parte apelante imputó al TPI errar al determinar, como cuestión de hecho y de derecho, que el apelado tenía derecho a recibir los beneficios por horas extras y pagos de periodo de alimentos. Nada hay en el expediente de este foro que nos mueva a considerar que la parte apelada-querellada sometió evidencia que derrote esa determinación ante el TPI. Ese foro *a quo* le dio credibilidad al querellante quien -como reseñamos- testificó en el juicio.<sup>19</sup> La parte apelante apoyó su alegación en que el señor Rodríguez Hernández era considerado un empleado exento de conformidad al Reglamento 13, *supra*. No obstante, esa defensa no la incluyó en su contestación a la querrela, tal y como es requerido por la Sección 3 de la Ley Núm. 2, ante. Por lo tanto, resulta improcedente su alegación en esta etapa apelativa de que el apelado era un empleado exento de las disposiciones contempladas en la Ley Núm. 379, *supra*.

Respecto a estos beneficios, el foro de instancia concluyó que en el caso se demostró que la jornada de trabajo del señor Rodríguez Hernández era en exceso de lo dispuesto en nuestro ordenamiento

---

<sup>19</sup> Repetimos, de ordinario, los tribunales apelativos aceptamos como correctas las determinaciones de hechos y la apreciación sobre la credibilidad de los testigos de los foros de instancia, así como el valor probatorio de la prueba presentada en sala, pues estos se encuentran en mejor posición para evaluar, entre otros factores, el comportamiento del testigo mientras ofrece su testimonio y escuchar su voz. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750, 770-771 (2013); *Rivera Menéndez v. Action Service*, 185 DPR 431 (2012).

jurídico y que éste apenas tomaba 15 minutos para ingerir alimentos. Siendo de esta forma, el apelado tenía derecho a recibir los beneficios por horas extras y pagos de periodo de alimentos. Los errores imputados no se cometieron.

En el cuarto y el sexto error, la parte apelante alegó que el TPI erró al imponer gastos, costas, honorarios de abogado, intereses y daños líquidos. Según lo dispuesto en el Art. 11 de la Ley Núm. 80, ante, una vez el TPI concluye que un despido es injustificado el tribunal impondrá al patrono el pago por honorarios de abogados. A su vez, el Art. 14 de la Ley Núm. 379, *supra*, establece que el empleado que reciba una compensación menor a las dispuestas en dicha Ley tendrá derecho a reclamar una suma igual por concepto de daños y perjuicios, costas, gastos y honorarios de abogados. Resuelto que el despido fue injustificado y que el señor Rodríguez Hernández tenía derecho a pago por horas extras y periodo de alimentos, como correctamente determinó el TPI, el pago por las cuantías aludidas en el cuarto y sexto error procedía. Las mismas se ajustan a lo dispuesto en la Ley Núm. 80, *supra*, y la Ley Núm. 379, ante. En consecuencia, los errores imputados no se cometieron.

**V.**

Por los fundamentos antes expuestos, se *confirma* la Sentencia 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