

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

NORMA SOSA ORTIZ; UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES	KLAN201800030	Apelación procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala de Caguas
Querellante - Apelado		Caso núm.: E PE2017-0091 (704)
v.		
CENTRO MÉDICO DEL TURABO h/n/c HOSPITAL (HIMA) SAN PABLO CAGUAS		Sobre: Reclamación de Salarios por concepto de licencia por enfermedad (Procedimiento Sumario Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 2961)
Querellado - Apelante		

Panel integrado por su presidente, el Juez Sánchez Ramos, la Jueza Soroeta Kodesh y la Jueza Romero García.

Sánchez Ramos, Juez Ponente

**SENTENCIA**

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

El Tribunal de Primera Instancia (“TPI”) declaró con lugar una reclamación laboral bajo la Ley 2, *infra*. Concluimos que procede la confirmación del dictamen apelado, pues, según se explica en detalle a continuación, el TPI estaba impedido de considerar la teoría propuesta por el patrono al no haberse presentado la misma oportunamente ante dicho foro.

I.

Tras recibir un laudo de arbitraje a su favor en una reclamación de compensación por licencia por enfermedad, la señora Norma Sosa Ortiz (la “Enfermera” o “Empleada”) presentó la acción de referencia, en abril de 2017, ante el TPI (la “Demanda”), mediante la cual solicitó que se condenara a su patrono, el Centro Médico del Turabo, Inc. (el “Patrono”), al pago de una suma igual a la recibida a través del referido laudo. La Demanda fue presentada

al amparo del procedimiento sumario de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada (“Ley 2”), 32 LPRA sec. 3118, *et seq.* La Empleada alegó que tenía un laudo a su favor (el “Laudo”), final y firme, mediante el cual se ordenó al Patrono a cumplir con el pago de salarios por concepto de licencias por enfermedad adeudados a varios de sus empleados, entre ellos, la Enfermera.

Se alegó que, por concepto del Laudo, la Enfermera recibió la suma de \$2,837.52, correspondiente a las horas adeudadas. No obstante, la Empleada sostuvo que, según lo resuelto en *Beauchamp v. Dorado Beach Hotel*, 98 DPR 633 (1970), “**tiene derecho al pago de la cantidad adeudada por concepto de penalidad [...]** y una suma equivalente al veinticinco (25%) por concepto de honorarios de abogado”.<sup>1</sup> (énfasis nuestro).

El 20 de abril de 2017, se diligenció el emplazamiento correspondiente y, el 28 de abril, el Patrono presentó *Contestación a Demanda y solicitud de desestimación*. Alegó que lo resuelto en el caso de *Beauchamp, supra*, no aplica a las circunstancias de este caso, toda vez que aquí el Laudo tuvo el efecto de aclarar un artículo del Convenio Colectivo suscrito entre las partes y no se invocó un artículo en defecto de otro, como ocurrió en *Beauchamp, supra*. Además, el Patrono presentó varias defensas afirmativas, tales como falta de legitimación activa, falta de jurisdicción y mala fe de los apelados.

La Empleada presentó una *Moción de Sentencia Sumaria*. Resaltó que, según lo dispuesto en *Beauchamp, supra*, y en la Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998 (“Ley 180”), 29 LPRA sec. 250, *et seq.*, procede una compensación adicional, igual a la cantidad adeudada y concedida en el Laudo. Asimismo, citó en su

---

<sup>1</sup> Véase, *Demanda*, Anejo II del Apéndice del recurso de apelación, págs. 11-12.

apoyo una sentencia de este Tribunal (*Moctezuma Neris v. Centro Médico del Turabo, Inc.*, KLAN201700829, del 25 de agosto de 2017).

El Patrono se opuso a la moción de la Empleada. Es en este contexto que el Patrono, por primera vez, plantea que la Empleada, al ser una enfermera graduada, está dentro de la clasificación de “profesional”, según se define en el Reglamento Núm. 13 del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (“Reglamento 13”). En ese sentido, arguyó que la Empleada quedaba excluida de la aplicación de la Ley 180, por lo que no tenía que pagar penalidad alguna.

Mediante una sentencia notificada el 29 de diciembre de 2017 (la “Sentencia”), el TPI resolvió que procedía el pago de la penalidad, según dispuesto en la Ley 180; razonó que la Empleada no estaba exenta de la protección de la Ley 180, por no ser una “profesional” a los fines de dicha ley.

Inconforme, el 8 de enero de 2018, el Patrono presentó la apelación de referencia; formula el siguiente señalamiento de error (mayúsculas y énfasis suprimidos):

Erró el Tribunal de Primera Instancia al resolver que la recurrida, enfermera graduada con bachillerato, no es un profesional conforme al Reglamento Núm. 13 y la Ley 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada.

La Empleada se opuso; resolvemos.

## II.

La Ley 2 se estableció con el propósito de crear un procedimiento sumario que facilite el que obreros y empleados sostengan reclamaciones, de índole laboral, contra sus patronos. *Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC*, 194 DPR 723, 731-732 (2016); *León v. Rest. El Tropical*, 154 DPR 249, 253, (2001). La esencia del trámite sumario de esta ley es remediar la disparidad económica existente entre las partes, al instarse este tipo de reclamación. Véase, *Rivera v. Insular Wire Products Corp.*, 140

DPR 912, 922 (1996). De esta forma, se ha reconocido que la esencia y médula del trámite sobre reclamaciones salariales consagrado en la Ley 2 “constituye el procesamiento sumario y su rápida disposición.” *Díaz v. Hotel Miramar Corp.*, 103 DPR 314, 316 (1975); *Srio. del Trabajo v. J.C. Penney Co., Inc.*, 119 DPR 660, 665 (1987).

En lo aquí pertinente, la sección 3 de la Ley 2 establece que, una vez se diligencia la notificación de la querrela, “[e]l querellado deberá hacer una sola alegación responsiva en la cual **deberá incluir todas las defensas y objeciones, entendiéndose que renuncia a todas las defensas u objeciones que no incluya en dicha alegación responsiva.**” 32 LPRA sec. 3120. (Énfasis nuestro) (Subrayado nuestro).

Por su parte, el tribunal no puede “permitir enmiendas a la contestación a la querrela a menos que se trate de situaciones donde la enmienda interesada **tenga el propósito u objetivo de clarificar o ampliar**, en beneficio de la pronta solución del caso, **una defensa afirmativa previamente interpuesta en la contestación**”. *Srio. del Trabajo*, 119 DPR a la pág. 669 (énfasis nuestro). En otras palabras, el TPI **no** deberá “permitir que una parte querellada enmiende su contestación a la querrela para adicionar *nuevas* defensas afirmativas”. *Íd.* (Énfasis en el original).

### III.

El Artículo 11 de la Ley 180 establece el derecho de todo obrero o empleado a recobrar, mediante acción civil, el importe total de la compensación por concepto de salario, vacaciones, licencia por enfermedad u otro beneficio, cuando haya recibido una compensación inferior a la que establece la Ley 180 o en un convenio colectivo. 29 LPRA sec. 250i. Como compensación adicional, el empleado recibirá una cantidad igual a la que se le haya dejado de satisfacer, además de costas, gastos e intereses y honorarios de abogados. *Íd.* Lo anterior no admite pacto en contrario. *Íd.*

Por otro lado, la Ley de Horas y Días de Trabajo, Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, 29 LPRA sec. 271 *et seq.* (“Ley 379”), establece la jornada legal de trabajo en Puerto Rico. El Artículo 14 de la Ley 379 dispone que los empleados que reciban una compensación menor a la fijada en dicha ley, por pago de horas regulares y horas extras o para el período de toma de alimentos, podrán reclamar, mediante acción civil, las cantidades que no le fueron pagadas. Artículo 14 de la Ley 379, 29 LPRA sec. 282. Adicional a ello, el patrono deberá satisfacer una suma igual a la cantidad adeudada, por concepto de daños y perjuicios, además de las costas, gastos y honorarios de abogados. *Íd.*

En resumen, cuando un empleado no ha recibido la cantidad total de compensación por enfermedad, puede reclamar bajo el Artículo 11 de la Ley 180, *supra*. De igual forma, cuando un empleado no haya recibido la totalidad de la compensación por horas regulares y horas extras de trabajo, puede reclamar bajo el Artículo 14 de la Ley 379, *supra*.

#### IV.

Concluimos que el TPI estaba impedido, al igual que lo estamos nosotros, de considerar la única teoría que nos presenta el Patrono para defenderse de la reclamación de la Empleada por concepto de la penalidad contemplada en la Ley 180. Adviértase que, bajo lo dispuesto en la Ley 2, el Patrono estaba obligado a incluir esta defensa, de forma específica, en su contestación a la Demanda. No obstante, el Patrono, en dicha alegación responsiva, se limitó a indicar, de manera general, que “no corresponde el pago de [la] penalidad”<sup>2</sup>. Al no haberse levantado bandera en dicha contestación, siquiera de forma general, sobre la naturaleza de la teoría que luego propuso el Patrono (que la penalidad no aplicaba

---

<sup>2</sup> Véase, *Contestación a Demanda y solicitud de desestimación*, Anejo III del Apéndice del recurso de apelación, pág. 16.

por la naturaleza profesional de las funciones de la Empleada), estamos impedidos de considerar dicha defensa.

En efecto, según arriba reseñado, la Ley 2 exige que la parte contra quien se presenta una reclamación, en una sola alegación responsiva, formule todas las defensas y las objeciones que entienda pertinentes. No obstante, la teoría del Patrono (que la Enfermera era una profesional exenta) no se expuso por primera vez sino hasta que dicha parte se opuso a la solicitud de sentencia sumaria de la Empleada. Por tanto, estamos impedidos de considerar los argumentos que el Patrono nos presenta pues, por mandato de la Ley 2, los mismos fueron renunciados.

V.

Por los fundamentos antes expuestos, aunque por fundamentos distintos, se confirma la sentencia apelada.

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

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