

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL IV

JUAN REYES  
GUZMÁN

Apelante

v.

BRAULIO AGOSTO  
MOTORS, LLC.

Apelado

KLAN201900195

*Apelación*  
procedente del  
Tribunal de Primera  
Instancia, Sala de  
SAN JUAN

Civil. Núm.:  
K PE2017-1914  
(602)

Sobre: DESPIDO  
INJUSTIFICADO

Panel integrado por su presidenta la Juez Coll Martí, el Juez Flores García y el Juez Rivera Torres

**Coll Martí, Juez Ponente**

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 26 de junio de 2019.

Comparece el Sr. Juan Reyes Guzmán y nos solicita que revisemos una Sentencia emitida el 13 de febrero de 2019, notificada al siguiente día. Mediante la aludida determinación, el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan, desestimó sumariamente la querrela de epígrafe. Por los fundamentos que discutiremos, se confirma la Sentencia apelada.

Veamos los hechos.

I

El 23 de junio de 2017, la parte apelante presentó una querrela contra Braulio Agosto Motors, LLC, (Braulio Agosto o parte apelada) sobre despido injustificado y pago de horas extras bajo el procedimiento sumario establecido en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961. En síntesis, la parte apelante alegó que trabajó desde el 31 de mayo de 1999 como vendedor de autos para la compañía apelada hasta el 31 de enero de 2017 cuando fue despedido injustificadamente. Asimismo, el apelante solicitó el pago

de horas extras y periodos de tomar alimentos. Por último, el apelante sostuvo que el despido fue en contravención a la Ley 4-2017. Por su parte, Braulio Agosto contestó la querrela y alegó afirmativamente que el Sr. Reyes Guzmán fue despido con justa causa. Braulio Agosto sostuvo que la cesantía obedeció a que el Sr. Reyes Guzmán incumplió con las funciones esenciales de su puesto de vendedor. Específicamente, el patrono sostuvo que el apelante incumplió reiteradamente las cuotas mensuales de ventas. Además, alegó que la actuación de Braulio Agosto no fue arbitraria ni caprichosa y que el apelante, previo al despido, fue disciplinado progresivamente.

Igualmente, la parte apelada sostuvo que el Sr. Reyes Guzmán era un empleado exento y no tenía derecho a ningún remedio provisto por la Ley 379.

Así las cosas, el 7 de agosto de 2018 el tribunal primario le concedió 30 días a la parte apelada para presentar una moción de sentencia sumaria. El 5 de septiembre de 2018, Braulio Agosto solicitó una prórroga de 15 días para presentar la moción dispositiva. Mediante resolución de 10 de septiembre de 2018 el foro primario concedió la prórroga solicitada. Cumplidamente, el 24 de septiembre de 2018 Braulio Agosto presentó una Solicitud de Sentencia Sumaria en la que arguyó que no existía controversia de hechos en el caso de epígrafe en torno a que el Sr. Reyes Guzmán no cumplió con las expectativas que su puesto de vendedor le requería. Asimismo, sostuvo que no existía controversia en cuanto a que Braulio Agosto llevó a cabo un proceso de disciplina progresiva y que el Sr. Reyes Guzmán no mejoró su desempeño. El patrono sostuvo que el desempeño del apelante fue insatisfactorio, deficiente, lo que afectó el buen y normal funcionamiento de la empresa y que por tanto la cesantía no fue arbitraria ni caprichosa. Por otro lado, Braulio Agosto

sostuvo que los vendedores de automóviles están exentos del pago de horas extras y del periodo de tomar alimentos bajo lo establecido en la Ley Núm. 379 y el estatuto federal conocido como "Fair Labor Standards Act". Por su parte, el Sr. Reyes Guzmán presentó su oposición y arguyó que se desempeñó como un buen vendedor por dieciocho (18) años. El Sr. Reyes Guzmán sostuvo que solo 3 de los 22 vendedores de Braulio Agosto cumplieron con la cuota de venta anual de 120 carros y estos no fueron despedidos. Sin embargo, el apelante aceptó que tuvo un desempeño pobre en el año 2016. Por otro lado, el apelante sostuvo que tenía una acción directa bajo la Constitución por trabajar horas extras.

Así pues, examinada la solicitud de sentencia sumaria, la oposición y sus respectivos anejos, el Tribunal de Primera Instancia emitió la Sentencia Sumaria aquí apelada. Mediante el aludido dictamen, el foro apelado desestimó la querrela sobre despido injustificado y estimó que no existía controversia en torno a los siguientes hechos:

1. BAM es un concesionario autorizado de la marca Toyota, que se dedica a la venta al detal de autos nuevos de dicha marca y a la venta de servicios y piezas. También se dedica a la venta de autos usados de todas las marcas.
2. Como parte de la función de ventas de autos, la empresa prepara planes y proyecciones anuales de ventas de autos. A base de dichas proyecciones, BAM ordena anticipadamente y compra luego del distribuidor al por mayor de autos Toyota en Puerto Rico el número de unidades que proyecta vender para un año. Asimismo, prepara proyecciones de ventas de autos usados para estimar los costos y las ganancias asociados con la operación de autos usados.
3. El inventario de autos que BAM tiene disponible para la venta se adquiere a través de una línea de crédito provista por una institución financiera, la cual le

cobra una tasa de interés promedio de 4% por el balance pendiente de pago de dicha línea de crédito. Cada vez que BAM vende un auto y recibe el pago del precio de venta, salda el balance pendiente de la línea de crédito asociada con el costo de adquirir dicho vehículo. Además de los costos de financiamiento asociados con la adquisición del inventario de autos para la venta, también paga anualmente al Centro de Recaudación de Ingresos Municipales una contribución municipal sobre la propiedad (property tax) de 8.83% sobre el valor promedio de dicho inventario. Por lo tanto, en la medida en que la parte querellada tenga vehículos sin vender en su inventario, esta incurre en costos adicionales de financiamiento y contribuciones sobre dicho inventario.

4. En la ejecución de sus actividades de ventas de autos, BAM utiliza vendedores, cuya compensación es a base de comisiones por ventas y de un adelanto de sueldo de \$7.25 por hora trabajada, aunque el vendedor no haya devengado comisiones. El adelanto de sueldo de un mes en particular se descuenta del pago de las comisiones del vendedor respecto a dicho mes.

5. Como parte de las estrategias de BAM para cumplir con sus proyecciones de ventas, mantener una operación que genere ingresos suficientes, cubrir los gastos del negocio (incluyendo, los costos de financiamiento, del inventario, las contribuciones sobre el inventario y el sueldo adelantado a los vendedores), y garantizar una operación rentable en términos de ganancias, la parte querellada tiene establecida una política de cuota de ventas mínimas por vendedor. Dicha cuota requiere que cada vendedor cumpla mensualmente con cada uno de los siguientes requisitos:

- 1) Vender un mínimo de diez (10) autos (nuevos o usados) al mes y (2) devengar una cantidad mensual por comisiones de ventas que sea, por lo menos, igual a la cantidad del salario que BAM le paga como adelanto al vendedor por las horas trabajadas.

6. No existe controversia de hecho en este caso en que BAM notificó la fecha de efectividad y el contenido de dicha cuota a todos sus vendedores, incluyendo al Sr. Reyes, mediante un memorando fechado 16 de junio de 2014 (en adelante el “Memorando de la Cuota de Ventas”). Este memorando provee, en lo pertinente, lo siguiente:

“Efectivo de inmediato, se reduce la cuota de ventas de autos (nuevos y usados) a 10 unidades por mes. Mantenemos el que tendrá que cubrir el mínimo federal que se paga con sus comisiones y esperamos que supere la misma en todo momento.

Estamos implementando medidas correctivas en el incumplimiento mediante la evaluación periódica que se realizaba. Cualquier vendedor que por cualquier motivo incurra en un negativo a sus comisiones o incumpla con la meta de ventas de 10 unidades, entrará en un periodo probatorio de 2 meses en el cual esperamos tome medidas para alcanzar las metas.

7. La conducta de todos los empleados de BAM, incluyendo a los vendedores de autos, se rige por lo que se conoce como el Manual de Empleados de BAM (en adelante el “Manual de Empleados”). En general, el Manual de Empleados contiene las políticas de la empresa y las reglas de conducta que se espera que todo empleado siga en el ejercicio de sus funciones.

8. El Artículo 4.1 [“Guías Generales”] del Manual de Empleados dispone lo siguiente:

Es obligación de todos los empleados familiarizarse con los códigos de conducta de BAM y se espera que cumplan con estas normas y reglamentos al pie de la letra, cumpliendo con sus tareas asignadas. El incumplimiento de éstos será objeto de medidas disciplinarias, las cuales pueden incluir suspensión parcial o temporera de empleo y sueldo”.

9. Las “Reglas de Conducta” contenidas en el Artículo 4.11 del Manual de Empleados prohíben y consideran inapropiado, en lo aquí pertinente, lo siguiente:

Regla #27: Desempeñar sus funciones de forma insatisfactoria a juicio de la Compañía”.

Regla #29: “Violar cualquier política, regla o procedimiento de la Compañía, las instituciones financieras o nuestro distribuidor principal”.

10. En cuanto a las Reglas de Conducta, el Manual de Empleados establece claramente en el Artículo 4.11 que “[l]a violación reiterada de las mismas podrían resultar en acción disciplinaria, hasta e incluyendo el despido sin advertencia previa, dependiendo de las circunstancias”.

11. En lo concerniente a las Medidas Disciplinarias por conducta incorrecta, el Artículo 4.22 del Manual de Empleados dispone que toda conducta que no amerite despido inmediato será procesada de alguna de las siguientes maneras (i) amonestación verbal; (ii) amonestación escrita; (iii) amonestación escrita final; y (iv) suspensión de empleo y sueldo. También dispone que las mismas no necesariamente serán llevadas a cabo en el orden previamente escrito, y que violaciones directas a alguna política o proceso de la empresa podrá ser considerado como una falta mayor y podrá constituir despido inmediato. En fin, las medidas disciplinarias pueden conllevar desde una amonestación hasta el despido.

12. El Manual de Empleados no dispone que cuando se impone una medida disciplinaria para sancionar una conducta incorrecta, dicha conducta queda eliminada o subsanada del récord del empleado. Tampoco prohíbe que se pueda reevaluar una acción disciplinaria tomada para imponer otra medida con relación al mismo tipo de conducta.

13. El contrato de empleo del Sr. Reyes, en su párrafo 3, también dispone que:

El Sr. Reyes deberá cumplir con todas las reglas, reglamentos y directrices de BAM y aquellas que de tiempo en tiempo le imponga su supervisor inmediato. Cualquier violación de estas por parte del Sr. Reyes podrá ser motivo de acción disciplinaria incluyendo la suspensión o terminación del empleo.

14. El querellante trabajó como vendedor de automóviles en BAM desde el 31 de mayo de 1999 hasta el 31 de enero de 2017.

15. El salario del Sr. Reyes para el 2016 fue de \$30,497.20, en el 2015 fue de \$32,734.75 y en el 2014 fue de \$31,597.61, por lo que el salario más alto en los últimos tres años fue el del 2015; es decir \$32,734.75.

16. Durante su empleo con la parte querellada la compensación del Sr. Reyes era a base de comisiones por ventas y de un adelanto de sueldo contra dichas comisiones. Dicho adelanto de sueldo se le pagaba garantizándole el salario mínimo aplicable prevaeciente en Puerto Rico por todas las horas trabajadas en cada semana, aunque no hubiese devengado comisiones. El pago por horas trabajadas se consideraba un anticipo de las comisiones devengadas por el querellante, cuyo ajuste se realizaba a fin de mes.

17. La compensación del Sr. Reyes, incluyendo sus comisiones, fue de \$15.28 por hora trabajada.

18. Como parte de sus funciones, el Sr. Reyes recibió adiestramientos frecuentes sobre los procesos de ventas de BAM. Además, recibió instrucciones frecuentes sobre los planes y estrategias de ventas para alcanzar las metas establecidas por la empresa. En particular, recibió las políticas de cuotas de ventas antes mencionada. De igual modo, el Sr. Reyes recibió copia del Manual de Empleados, el cual contiene las políticas de la empresa y las reglas de conducta que se espera todo empleado siga, según antes mencionadas.

19. BAM despidió al Sr. Reyes el 31 de enero de 2017, debido a su patrón de incumplimiento reiterado de la política de cuotas de ventas, lo que afectó el buen y normal funcionamiento de la empresa. En los últimos veinticuatro (24) meses de empleo con BAM, incluyendo el año 2015, el Sr. Reyes no cumplió con la cuota de venta requeridas en ninguno de dichos veinticuatro (24) meses. Por tales motivos, se le amonestó por escrito en seis (6) ocasiones distintas por su baja producción. Además, de amonestaciones verbales.

20. Como parte de las referidas amonestaciones al Sr. Reyes, el 7 de noviembre de 2016, fue suspendido de empleo y sueldo por diez (10) días. En dicha ocasión, la parte querellada le apercibió por escrito que su incumplimiento subsiguiente de la cuota de ventas conllevaría la suspensión permanente (despido) de sus funciones de la empresa. A pesar de dicha advertencia, en diciembre de 2016 el Sr. Reyes incumplió nuevamente con la cuota de ventas requerida para el mes, por lo que BAM decidió despedirlo efectivo el 31 de enero de 2017.

21. El patrón de incumplimiento de la cuota de ventas por el Sr. Reyes durante los últimos veinticuatro (24) meses de su empleo surge claramente de las amonestaciones escritas que le cursaron al querellante:

a. Memorando del 5 de enero de 2017- En este memorando al Sr. Reyes, BAM le notificó su incumplimiento de la cuota de ventas de diez (10) unidades en el mes de diciembre de 2016. Además, de la segunda página del memorando, la cual está titulada "2016 Evaluación de Producción", surge que el Sr. Reyes no cumplió con dicha cuota en ninguno de los doce (12) meses del año 2016. También surge que ni cumplió con el requisito de devengar las comisiones mínimas para cubrir el adelanto de su sueldo en los meses de enero, marzo y mayo de 2016. El Sr. Reyes firmó dicha evaluación y no incluyó ninguna observación o manifestación de desacuerdo a pesar de haberlo hecho en otras ocasiones.

b. Memorando del 7 de noviembre de 2016. En esta comunicación al Sr. Reyes, BAM le advierte del incumplimiento de la cuota en más de tres (3) ocasiones en el año 2016 y se le aplicó una suspensión de diez (10) días. Además, BAM advirtió por escrito al Sr. Reyes lo siguiente "el incumplimiento de esta prerrogativa establecida en lo subsiguiente conllevará la suspensión permanente de sus funciones en BAM". El Sr. Reyes recibió el



documento y extendió una nota en el documento que lee “no estoy de acuerdo ya que en los 17 años que llevo en la compañía nunca me habían suspendido por cuota o por otra razón. Por esta razón no lo voy a firmar”.

c. Memorando de 6 de septiembre de 2016. En este memorando al Sr. Reyes, BAM le advierte sobre su incumplimiento de la cuota de ventas en el mes de agosto de 2016. El Sr. Reyes extendió una nota en manuscrito por no estar de acuerdo y alegó que él no tiene culpa que los clientes no cualifiquen por tener el crédito afectado.

d. Memorando del 20 de abril de 2016. En este memorando al Sr. Reyes, BAM le reitera la obligación de cumplir con los requisitos de (i) alcanzar la cuota de ventas de diez (10) autos (nuevos y usados) y (ii) generar comisiones que superen la cantidad que se le adelanta como sueldo. Además, se le expuso que incumplió con la cuota de ventas en el mes de marzo de 2016, ya que solo vendió una (1) unidad y estuvo por debajo de lo pagado por horas trabajadas por exigencia de ley por la suma de \$779.98. Como parte de este memorando se le entregaron los documentos titulados “Evaluación Individual de Ejecutivo de Ventas”, “2015 Evaluación De Producción” y “2016 Evaluación de Producción”. En la evaluación individual surge que la puntuación 1 es pobre desempeño y la puntuación 5 es excelente. En esta evaluación, el Sr. Reyes obtuvo puntuación de 1 en 4 competencias, puntuación de 2 en 3 competencias, puntuación de 3 en 2 competencias y puntuación de 4 en 1 competencia. Esta evaluación fue firmada por el Sr. Reyes. De los otros documentos surge que en el 2015 no cumplió con la cuota de diez (10) unidades en ninguno de los meses del año 2015 ni en los primeros 3 meses del año 2016.

e. Memorando del 19 de octubre de 2015. En este memorando al Sr. Reyes, BAM le reitera la

obligación de cumplir con los requisitos de (i) alcanzar la cuota de ventas de diez (10) autos (nuevos y usados) y (ii) generar comisiones que superen la cantidad que se le adelanta como sueldo. Además, se le expuso que incumplió con la cuota de ventas en el mes de septiembre de 2015 al vender sólo tres (3) unidades y estuvo por debajo de lo pagado por horas trabajadas por exigencia de ley por la suma de \$145.53. Se le incluyó también una evaluación de la cuota para los meses de enero a septiembre de 2015, la que reflejó que no cumplió con la cuota de diez (10) unidades en ninguno de estos meses.

f. Memorando del 20 de abril de 2015. En este memorando al Sr. Reyes, BAM le reitera la obligación de cumplir con los requisitos de (i) alcanzar la cuota de ventas de diez (10) autos (nuevos y usados) y (ii) generar comisiones que superen la cantidad que se le adelanta como sueldo. Además, se le expuso que incumplió con la cuota de ventas en el mes de marzo de 2015 ya que vendió seis (6) unidades. Se le incluyó también una evaluación de la cuota para los meses de enero a marzo de 2015, la que reflejó que no cumplió con la cuota de diez (10) unidades en ninguno de estos meses. El Sr. Reyes recibió y firmó estos documentos.

22. Además de las amonestaciones escritas mencionadas en el párrafo 21, anterior, BAM le cursó por escrito al Sr. Reyes, durante el periodo del año 2009 hasta el año 2014, las siguientes amonestaciones escritas por incumplimiento con la cuota de ventas:

- a. Memorando del 15 de octubre de 2014.
- b. Memorando del 16 de junio de 2014.
- c. Memorando del 6 de noviembre de 2013.
- d. Memorando del 19 de agosto de 2013.
- e. Memorando del 28 de junio de 2013.
- f. Memorando del 12 de abril de 2010.
- g. Memorando del 16 de abril de 2009.

23. De los hechos antes expuestos surge que el Sr. Reyes incurrió en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio y pobre que afectó el buen y normal funcionamiento de la empresa. La empresa tomó la decisión de despedir al Sr. Reyes luego de evaluar el historial de incumplimiento en sus gestiones como vendedor de autos. Las normas de conducta de los vendedores están basadas en lograr una operación normal y viable que conduzca a mantener operando la empresa.

24. BAM no contrató ninguna persona para sustituir al Sr. Reyes.

Inconforme con la determinación del tribunal primario, el Sr. Reyes Guzmán presentó el recurso de apelación que nos ocupa y señaló que el Tribunal apelado cometió los siguientes errores:

Erró el Tribunal de Primera Instancia al declarar la inexistencia de controversias de hechos que impedían el que se dictara sentencia sumaria en este caso.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al concluir que el incumplimiento con la cuota de ventas justificaba el despido a pesar de no mencionarse en el Reglamento aplicable.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al concluir que los vendedores de autos carecen de una causa de acción por horas extras bajo el Artículo II Sec. 16 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al abusar de su discreción y conceder un término en exceso de los 30 días para presentar una Moción de Sentencia Sumaria en contravención con la Regla 36.2 de las Reglas de Procedimiento Civil y el Procedimiento Sumaria Laboral.

## II

### A

La Ley Núm. 80 del 30 de mayo del 1976, conocida como *Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa*, se creó para desalentar la incidencia de despidos injustificados en el país y proveer remedios más justicieros a las personas que son despedidas sin justa causa. 29 LPRA Sec.185a y ss.

Dentro del mismo cuerpo de ley, en su artículo 2, se establecen varias instancias posibles, en las que existe justa causa para el despido:

- (a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
- (b) La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
- (c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.
- (d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. Disponiéndose, que en aquellos casos en que la empresa posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos, constituirá justa causa para el despido a tenor con esta sección.
- (e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.
- (f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido. [...]

29 LPRA 185b.

La jurisprudencia emitida por el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha interpretado la Ley 80, expresando que el despido por justa causa es aquel que delimita las circunstancias en que este se produce; es decir, cuando tiene su origen en alguna razón o motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono. *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds.*, 153 DPR 223, 244 (2001); *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536, 543 (1979).

El patrono puede adoptar las reglas y reglamentos razonables que estime necesarios para el buen funcionamiento de la empresa, siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado. Las reglas y reglamentos que

establecen las normas de trabajo de una empresa, y los beneficios y privilegios que disfrutará el empleado, forman parte del contrato de trabajo.

Como regla general, un patrón de incumplimiento de estas normas podrá dar lugar a un despido justificado. *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, supra a la pág. 245.

Es por esta razón, que el patrono tiene perfecto derecho a evaluar a su personal, a base de las normas de la empresa, y ello debe tomarse en consideración a los fines de determinar justa causa para el despido. Tales evaluaciones tienen que ser razonables. De la misma forma, su resultado puede indicar la necesidad de dirigir apercibimientos al empleado por razón de deficiencias en su trabajo, de tomar medidas disciplinarias, u otras. Esas evaluaciones forman parte del historial individual de cada empleado dentro de la empresa para la cual trabaja. Su licitud y utilidad para múltiples fines, de naturaleza administrativa, operacional y de mejoramiento de la eficiencia y desarrollo de la empresa y de sus empleados, es incuestionable. *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc., Id.* a la pág. 246.

Es importante destacar que la Ley 80, supra, contiene a favor del querellante, por su desventajada posición, una presunción de que este fue despedido injustificadamente. Para rebatirla, el patrono está obligado a alegar hechos constitutivos de justa causa para el despido. 29 LPRA sec. 185 k (a); *Díaz v. Wyndham Hotel*, supra. Cónsono con lo anterior, es menester que el patrono establezca, igualmente, un nexo causal entre la razón o razones aducidas según provistas en el Artículo 2 de la Ley 80, supra, y el despido en cuestión.

No obstante lo anterior, el derecho y prerrogativa de cada patrono de despedir a un empleado es inherente a las fuerzas del libre mercado y al derecho de propiedad o libertad empresarial en

nuestra sociedad moderna. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, a las págs. 376-377. Conforme a lo anterior, en Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Sin embargo, el despido sin justa causa está sujeto a compensación. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763, 775 (1992).

## B

En nuestro ordenamiento, la fuente original de derecho de las reclamaciones de salarios por horas extras yace en el Art. II, Sec. 16 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, LPRR, Tomo I. Véase *Vega v. Yiyi Motors, Inc.*, 146 DPR 373, 382 (1998).

La disposición constitucional mencionada dispone:

Se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgo 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.

Sobre las reclamaciones sobre el pago de horas extras, la legislación aplicable es la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948 (Ley 379) según enmendada, conocida como Ley de Horas y Días de Trabajo, 29 LPRR secs. 271-299. Dicha legislación establece que la jornada regular de trabajo será de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas semanales. 29 LPRR sec. 272. Toda hora trabajada en exceso de la jornada regular diaria o semanal es considerada hora extra. 29 LPRR sec. 273 (a) y (b). Conforme al Art. 5 de la Ley 379, los patronos que no están cubiertos por la *Fair Labor Standards Act* (FLSA), 29 U.S.C. sec. 201 y s.s., vienen obligados a pagar las horas extras, a tiempo doble del tipo convenido para las horas regulares. 29 LPRR sec. 274; *Vega v. Yiyi Motors, Inc.*, *supra*, pág. 392.

No obstante, y en lo pertinente a la controversia de epígrafe la precitada Ley excluye de su aplicación a los vendedores de automóviles, a saber:

. . . . .

**Las disposiciones de las secs. 271 a 288 de este título tampoco se aplicarán a vendedores de automóviles, camiones, maquinarias pesadas de autoimpulsión o cualquier vehículo de motor y/o arrastre, cuando éstos sean empleados en tales labores por un establecimiento dedicado principalmente a la venta de vehículos de motor y/o arrastre, mientras están dedicados a labores de venta y sean remunerados a base de comisiones o sueldos o combinación de ambos.** Disponiéndose, que éstos tendrán derecho a un día [de] descanso por cada seis (6) [días] de trabajo. Disponiéndose, que la exención concedida por esta sección será válida únicamente sujeta a que el patrono cumpla con las disposiciones de la Ley de Junio 26, 1956, Núm. 96, garantizándole al vendedor el salario mínimo aplicable prevaleciente en Puerto Rico por todas las horas trabajadas en cada semana, aunque no haya devengado comisiones. El pago por parte del patrono de horas trabajadas en que el empleado no devengó comisiones se considerará un anticipo sobre comisiones cuyo ajuste se realizará a fin de mes. Disponiéndose, además, que los empleados deriven más de la mitad de sus ingresos de comisiones y que su compensación por hora, incluyendo las comisiones, equivalga a por lo menos vez y media (1 ½) del salario mínimo federal.

. . . . .

29 LPRA sec. 285:

La precitada disposición incorpora la enmienda introducida por la Ley 33-1996, a los efectos de que para mantener la exención en caso de los vendedores de autos, a estos se les ha de garantizar el pago del salario mínimo aun cuando no hayan cobrado comisiones. “La Asamblea Legislativa enmendó la Ley Núm. 379, *supra*, mediante la Ley Núm. 33, *supra*, a los efectos de excluir expresamente de las disposiciones sobre jornada diaria y semanal a los empleados dedicados a la venta de automóviles, camiones, equipo pesado y otros vehículos de arrastre”. *Vega v. Yiyi Motors, Inc., supra, pág. 378*. El Tribunal Supremo pasó juicio sobre la intención legislativa plasmada en la Ley 33 y acotó “[p]arece indicarse que la intención original del legislador era la de excluir a los vendedores de

automóviles de los beneficios de la Ley de Salario Mínimo”. Id. págs. 390-391. Es importante señalar que la Ley 33 no fue aplicada en el caso *Vega v. Yiyi Motors*, id, toda vez que dichas enmiendas fueron aprobadas con posterioridad a los hechos del caso.

De la Exposición de Motivos de la Ley 33-1996 se desprende la naturaleza de la labor del vendedor de automóviles y la motivación de la Asamblea Legislativa de clasificarlo como una ocupación exenta de dicho cuerpo de Ley, y citamos:

Contrario al empleado típico y similar, al empleado profesional y al agente viajero, los controles legales de jornada en lugar de proteger perjudican los intereses de dichos empleados. Estos vendedores de automóviles, camiones y equipo pesado comparten unas características ocupacionales especiales. Técnicamente, no son agentes viajeros o comisionistas, según las leyes lo definen, por cuanto dedican la mayor parte de su tiempo a labores dentro del establecimiento de su patrono. Sin embargo, cualquier limitación o control legal del tiempo laborable, es decir, la imposición de jornadas ordinarias, los perjudican debido a su interés en estar presente en el local de la empresa en determinados momentos de mayor tráfico o para consumir una venta. De igual forma, a pesar de que por la naturaleza de sus labores deben ser considerados profesionales, la ausencia de requisitos de educación formal ha militado en los tribunales en contra de esa designación.

En esto último no ha sido óbice el que se trate de personal altamente remunerado. Aún en Puerto Rico, donde las remuneraciones de empleados tienden a estar deprimidas, el promedio de ingresos para este tipo de personal oscila entre los \$25,000.00 y \$35,000.00 al año. En algunos casos, no son infrecuentes remuneraciones por encima de los \$40,000.00 al año.

El monto de esas remuneraciones depende, claro está, de las comisiones devengadas. Estas suelen computarse a base de unidades vendidas, más incentivos de productividad. **Es evidente, pues, el interés de estos vendedores de poder pactar libremente con las empresas el poder permanecer más tiempo en el lugar de trabajo sin que éstas tengan que contraer un riesgo de ser demandadas por el pago de horas extraordinarias trabajadas. (Énfasis nuestro).**

### C

La Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, Regla 36, regula el mecanismo extraordinario y discrecional de la sentencia



sumaria. El propósito de este mecanismo procesal es propiciar la solución justa, rápida y económica de litigios civiles que no presentan controversias genuinas de hechos materiales, por lo que resulta innecesaria la celebración de un juicio plenario. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113 (2012); *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820, 847 (2010); *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213-214 (2010); *Quest Diagnostic v. Mun. San Juan*, 175 DPR 994 (2009).

De este modo y debido a la ausencia de criterios que indiquen la existencia de una disputa real en el asunto, el juzgador de hechos puede disponer del mismo sin la necesidad de celebrar un juicio en su fondo. *Luan Invest. Corp. v. Rexach Const. Co.*, 152 DPR 652, 665 (2000). La doctrina considera que el uso apropiado de este recurso contribuye a descongestionar los calendarios judiciales, fomentando así los principios de celeridad y economía procesal que gobiernan nuestro ordenamiento. *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 331-332 (2004). Así pues, este mecanismo únicamente se concederá en casos claros, cuando el tribunal tenga ante sí la verdad de todos los hechos esenciales alegados en la demanda, restando sólo por disponer las controversias de derecho existentes. *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, 136 DPR 881, 911-912 (1994).

Conforme con las disposiciones de la Regla 36.1, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1, el promovente de la sentencia sumaria tiene la obligación de demostrar con claridad su derecho y a su vez demostrar la inexistencia de una controversia real sobre algún hecho material. *Ramos Pérez v. Univisión de P.R.*, supra; *González Aristud v. Hosp. Pavía*, 168 DPR 127, 137 (2006). Para ello, debe acompañar la moción de sentencia sumaria con documentos tales como deposiciones, contestaciones a interrogatorios, admisiones y

declaraciones juradas, si las hubiere. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, a la pág. 216; *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, supra, 913.

Ahora bien, el foro primario presumirá como ciertos los hechos no controvertidos que se hacen constar en los documentos y en las declaraciones juradas admisibles que se acompañan con la moción. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, págs. 216, 221; *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, supra. Por otro lado, para derrotar la sentencia sumaria la parte promovida deberá presentar declaraciones juradas y documentos que controviertan los hechos presentados por la parte promovente. *Id.*

Al dictar sentencia sumaria, el juzgador deberá: (1) analizar los documentos que acompañan la moción donde se solicita la sentencia sumaria, los incluidos con la moción en oposición y aquellos que obren en el expediente judicial y; (2) determinar si el oponente controvertió algún hecho material o si hay alegaciones de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos. *Medina v. M.S. & D. Química P.R., Inc.*, 135 DPR 716, 727 (1994).

En lo pertinente, la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3, establece que la contestación a la moción de sentencia sumaria deberá contener lo siguiente: (1) una exposición breve de las alegaciones de las partes, los asuntos litigiosos o en controversia y la causa de acción, reclamación o parte respecto a la cual es solicitada la sentencia sumaria; (2) una relación concisa y organizada, con una referencia a los párrafos enumerados por la parte promovente, de los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible

en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal; (3) una enumeración de los hechos que no están en controversia, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal, y (4) las razones por las cuales no debe ser dictada la sentencia, argumentando el derecho aplicable.

Quiere esto decir que, si la parte contraria se aparta de las directrices expresamente consignadas en el mencionado precepto, entre las que específicamente se encuentra la obligación de aludir al número del hecho propuesto que se pretende contradecir, el tribunal podrá no tomar en consideración su intento de impugnación. Lo anterior coloca sobre las partes, quienes conocen de primera mano sus respectivas posiciones, así como la evidencia disponible en el caso, el deber de identificar cada uno de los hechos que estiman relevantes, al igual que la prueba admisible que los sostiene. Se facilita, por lo tanto, el proceso adjudicativo al poner al tribunal en posición de evaluar conjuntamente las versiones encontradas para cada uno de los hechos refutados a la luz de las referencias a la prueba que alegadamente los apoya. *Zapata v. J.F. Montalvo*, supra. A la luz de lo anterior, la parte promovente en un caso puede prevalecer por la vía sumaria si presenta prueba incontrovertida sobre todos los elementos indispensables de su causa de acción. En cambio, la parte promovida puede derrotar una moción de sentencia sumaria de tres maneras: (1) si establece una controversia real de hechos sobre uno de los elementos de la causa de acción de la parte promovente; (2) si presenta prueba que apoye una defensa

afirmativa;(3) si presenta prueba que establezca una controversia sobre la credibilidad de los testimonios jurados presentados. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 217.

El Tribunal Supremo en el caso de *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc.*, 193 DPR 100 (2015), definió el estándar específico a emplearse por esta segunda instancia judicial al revisar las determinaciones del foro primario con relación a los dictámenes de sentencias sumarias. Los principios de revisión, según enumerados allí por nuestro más Alto Foro son los siguientes:

**Primero**, se reafirma lo que establecimos en *Vera v. Dr. Bravo*, supra, a saber: el Tribunal Apelativo utilizará los mismos criterios que el Tribunal de Primera Instancia al determinar si procede una sentencia sumaria. En ese sentido, está regido por la Regla 36 de Procedimiento Civil, supra, y aplicará los mismos criterios que esa regla y la jurisprudencia le exigen al foro primario. Obviamente, el foro apelativo intermedio estará limitado en el sentido de que no puede tomar en consideración evidencia que las partes no presentaron ante el Tribunal de Primera Instancia y no puede adjudicar los hechos materiales en controversia, ya que ello le compete al foro primario luego de celebrado un juicio en su fondo. La revisión del Tribunal de Apelaciones es una de novo y debe examinar el expediente de la manera más favorable a favor de la parte que se opuso a la Moción de Sentencia Sumaria en el foro primario, llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor.

**Segundo**, por estar en la misma posición que el foro primario, el Tribunal de Apelaciones debe revisar que tanto la Moción de Sentencia Sumaria como su Oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la Regla 36 de Procedimiento Civil, supra, y discutidos en *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*, supra.

**Tercero**, en el caso de revisión de una Sentencia dictada sumariamente, el Tribunal de Apelaciones debe revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia. De haberlos, el foro apelativo intermedio tiene que cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil y debe exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos. Esta determinación puede hacerse en la Sentencia que disponga del caso y puede hacer referencia al listado numerado de hechos incontrovertidos que emitió el foro primario en su sentencia.

**Cuarto**, y, por último, de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, el foro apelativo intermedio procederá entonces a revisar *de novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia.

### III

En esencia, la controversia principal del caso que nos ocupa gira en torno a si el Tribunal de Primera Instancia erró al acoger la sentencia sumaria presentada por Braulio Agosto y desestimar la querrela de epígrafe.

La parte apelante sostiene que el foro apelado incidió al acoger la solicitud de sentencia sumaria presentada por Braulio Agosto fuera del término dispuesto en la Regla 36.1 de Procedimiento Civil. No le asiste la razón. Surge del expediente apelativo que el 7 de agosto de 2018 se celebró la Conferencia con Antelación a Juicio donde se discutió el Informe entre Abogados suscrito por las partes. En dicha vista, Braulio Agosto solicitó un término para presentar la moción dispositiva. Sin la oposición del apelante, el foro primario le concedió treinta (30) días para presentar la moción de sentencia sumaria. Posteriormente, la parte apelada solicitó una prórroga para presentar la sentencia sumaria, la cual fue concedida por el foro apelado. Finalmente, el 24 de septiembre de 2018, Braulio Agosto presentó la moción de sentencia sumaria.

Examinado el recurso apelativo, determinamos que el Tribunal de Primera Instancia no abusó de su discreción ya que dicha determinación garantizó que las controversias planteadas se resolvieran de forma justa, rápida y económica y con la celeridad que requieren los pleitos ventilados por el cauce sumario de la Ley Núm. 2.

Así pues, es importante destacar que de conformidad con la normativa detallada en el caso de *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc.*, supra, nos corresponde dirimir si la solicitud de sentencia sumaria presentada por Braulio Agosto y la oposición incoada por el

Sr. Reyes Guzmán cumplen con los requisitos de forma establecidos en la Regla 36 de Procedimiento Civil, supra. Surge del expediente apelativo, que Braulio Agosto desglosó de forma concisa y organizada los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales, a su entender, no existía controversia de hechos. A su vez, apoyó su solicitud con documentos, tales como los memorandos disciplinarios sobre ejecución de ventas con fecha de 5 de enero de 2017, 7 de noviembre de 2016, 6 de septiembre de 2016, 20 de abril de 2016, 19 de octubre de 2015, 20 de abril de 2015, 15 de octubre de 2014, 16 de junio de 2014, 6 de noviembre de 2013, 19 de agosto de 2013, 28 de junio de 2013, 12 de abril de 2010, 16 de abril de 2009 y las evaluaciones de producción de los años 2016, 2015 y 2014. Asimismo, la parte apelada anejó el Manual de Empleados y sus enmiendas, el memorando informativo sobre el cambio de cuota de ventas con fecha de 16 de junio de 2014, las proyecciones de ventas y la declaración jurada del Sr. José Torres Accornero, gerente general de Braulio Agosto. En ese sentido, Braulio Agosto cumplió con lo establecido en la Regla 36.3 (a) de Procedimiento Civil, supra. De igual forma, examinamos la oposición y la misma incumple con los requisitos de la Regla 36.3 (b) de Procedimiento Civil. Consecuentemente, la parte apelada no logró rebatir la solicitud de sentencia sumaria presentada por el patrono.

Luego de un estudio minucioso del expediente apelativo, la moción de sentencia sumaria, sus anejos y la oposición a la mencionada solicitud, concluimos, al igual que el foro de primera instancia, que no existen hechos en controversia en el caso ante nos. En consecuencia, determinamos que el foro apelado no erró al desestimar sumariamente la querella incoada por la apelante.

Surge del expediente apelativo que Braulio Agosto es una empresa dedicada a la venta de automóviles marca Toyota. Asimismo, se desprende que el Sr. Reyes Guzmán comenzó a trabajar para Braulio Agosto el 31 de mayo de 1999 en la plaza de vendedor hasta el 31 de enero de 2017. Como parte de las expectativas y funciones de la plaza que ocupaba el apelante, se le exigía al vendedor cumplir con una cuota mensual de ventas. En específico, cada vendedor tenía que vender un mínimo de diez (10) unidades (nuevas o usadas) al mes y debía devengar una cantidad mensual por comisiones de ventas que correspondiera al menos a una cantidad igual a la cantidad del salario que el patrono le paga como adelanto al vendedor por las horas trabajadas. Dichos parámetros le fueron notificados al Sr. Reyes Guzmán mediante el Memorando de la Cuota de Ventas con fecha de 16 de junio de 2014.<sup>1</sup> Del apéndice del recurso se desprende que Braulio Agosto le entregó un Manual de Empleados al apelante y sus posteriores enmiendas. Como parte de lo requerido por el patrono, el Manual establecía en su Artículo 4.11 que la violación reiterada a las [reglas de conducta] podrían resultar en acción disciplinaria hasta, e incluyendo, el despido sin advertencia previa, dependiendo de las circunstancias. Como parte de las medidas disciplinarias, el Manual de Empleados dispone las maneras de disciplinar progresivamente a los empleados, entiéndase, mediante amonestaciones verbales y escritas, amonestación escrita final y suspensión de empleo y sueldo.

De los documentos anejados por el patrono en su sentencia sumaria, los cuales pertenecen al expediente laboral del apelante, se desprende que el 12 de abril de 2010 el Gerente de Ventas, Sr.

---

<sup>1</sup> Anterior a dicha fecha la cuota mensual para los vendedores era de 12 unidades (nuevos o usados).

Servando Alvarado le entregó un memorando sobre su ejecución sobre las ventas en el que le explicó que no cumplió con la cuota mensual. Braulio Agosto le apercibió que de no cumplir con los requisitos de ventas se tomarían medidas disciplinarias según establecidas en el Reglamento de Empleados. Posteriormente, el 28 de junio de 2013, la Sra. Dianette Seda, asistente de Recursos Humanos, le cursó un Memorando sobre su rendimiento en el área de ventas. En específico, le indicó que vendió solo dos (2) unidades y que su cuota de comisiones quedó \$339.91 por debajo de lo garantizado. El 19 de agosto de 2013 se le cursó otro memo en el que se le apercibió que incumplió su cuota de ventas al vender solo cuatro (4) vehículos. Se le recalcó que estaban a su disposición varias herramientas para ayudarlo a alcanzar las metas, tales como reuniones semanales o discusiones con los gerentes. El apelante tuvo reparos y explicó que no pudo completar la cuota debido a unas situaciones personales y familiares. Así las cosas, el 6 de noviembre de 2013, la Sra. Seda hizo un recuento de su producción de los meses de agosto, septiembre y octubre de 2013 donde no alcanzó la cuota establecida de ventas y le apercibió que el incumplimiento con los estándares de ventas conllevaría la suspensión permanente de sus funciones.

Posteriormente, el 16 de junio de 2014, la Sra. Seda le cursó otro memorando disciplinario en el que le señaló que para el mes de mayo de 2014 solo vendió 3 vehículos por lo que quedó \$402.74 por debajo de lo garantizado. El 15 de octubre de 2014 se le amonestó por escrito y surge del memorando que en el mes de septiembre de 2014 no cumplió con la cuota de ventas, toda vez que vendió cinco (5) unidades. El apelante se negó a firmarlo y plasmó “que las cosas están malas, yo estoy haciendo lo mejor que puedo”.



Pasado el tiempo, el 20 de abril de 2015 se le apercibió por escrito que su producción de ventas tenía que mejorar, ya que vendió en el mes de marzo seis (6) vehículos. Braulio Agosto le entregó la Evaluación de Producción del año 2015 hasta el mes de septiembre. Dicha evaluación reflejó que el apelante no cumplió con la cuota mínima establecida en ninguno de los meses de enero a septiembre de 2015, promediando en una venta de cinco (5) vehículos por mes. En el mes de octubre de 2015 la oficial de recurso humanos le entregó otra amonestación por escrito en la que le indicó al apelante que incumplió con ambas cuotas, al vender solo tres (3) unidades y quedando \$147.37 por debajo del pago correspondiente a horas trabajadas.

El 20 de abril de 2016, el apelante fue amonestado por escrito ya que solo vendió una (1) unidad y consecuentemente quedando por debajo del pago de horas trabajadas por \$779.98. En el mes de septiembre de 2016, el Gerente de Ventas, Sr. José F. Torres le recordó las metas establecidas y le exhortó a utilizar las herramientas tales como el “dealer socket” y los clientes del departamento de servicio. El apelante plasmó su desacuerdo y sostuvo que “yo no tengo la culpa que los clientes no cualifiquen por crédito afectado”.

El 7 de noviembre de 2016 el Sr. Reyes Guzmán fue suspendido por un término de diez (10) días laborables. El apelante estuvo en desacuerdo con la acción tomada por su patrono y sostuvo “que en los 17 años que llevo en la compañía nunca me habían suspendido ni por cuota ni por otra razón, por esa razón no lo voy a firmar”. En enero de 2017 se le entregó al Sr. Reyes Guzmán la evaluación de producción de 2016 de la cual se desprende que el apelante no cumplió con la cuota de venta en ninguno de los meses del año, culminando con un promedio de cinco (5) vehículos vendidos

por mes. Por último, luego de evaluar el desempeño del Sr. Reyes Guzmán como vendedor y el incumplimiento con las metas establecidas, el 31 de enero de 2017 fue cesanteado.

A base de lo anterior, concluimos que Braulio Agosto le proveyó al apelante las herramientas y oportunidades necesarias para corregir las faltas señaladas por la empresa. El apelante recibió seguimiento mediante memorandos y reuniones con el gerente de ventas y la oficial de recursos humanos. En dichas reuniones y memorandos se le detallaban por escrito las áreas que debía mejorar y cómo ejecutar sus tareas diligentemente. Es importante destacar que el plan de disciplina progresiva no fue fructífero, toda vez que el apelante no demostró un progreso significativo en sus ventas.

Así pues, no albergamos dudas en torno a que en el caso de epígrafe Braulio Agosto derrotó sumariamente la presunción de despido injustificado al proveer suficiente prueba documental mediante la que incontrovertiblemente estableció la falta de competencia del Sr. Reyes Guzmán para desempeñar cabalmente la plaza de vendedor. Como vimos, el patrono le brindó múltiples oportunidades para mejorar su desempeño. En ese sentido, no hay indicios de que Braulio Agosto actuara caprichosa o festinadamente al despedir del empleo al Sr. Reyes Guzmán debido a que este incumplió con los objetivos que su puesto requería.

Por todo lo anterior, las circunstancias antes mencionadas nos mueven a coincidir con el foro primario, toda vez que el despido del apelante no fue caprichoso ni abusivo. En ese sentido, Braulio Agosto demostró satisfactoriamente que tenía justa causa para el despido del Sr. Reyes Guzmán y que dicha separación estuvo únicamente motivada por el interés de proteger la ordenada marcha y el normal funcionamiento de la compañía.

Por último, la parte apelante sostiene que el foro primario erró al desestimar su reclamación del pago de horas extras. Como vimos, el Sr. Reyes Guzmán trabajó para Braulio Agosto como vendedor de automóviles. Como parte de las estipulaciones de las partes recogidas en el Informe Preliminar Entre Abogados se desprende que durante los años de trabajo, la compensación del apelante era a base de comisiones por ventas y de un adelanto de sueldo contra dichas comisiones. Dicho adelanto de sueldo se pagaba al apelante garantizándole el salario mínimo aplicable de \$7.25 por todas las horas trabajadas aunque no hubiese devengado comisiones. Asimismo, la compensación por hora incluyendo sus comisiones ascendía a \$15.28 por hora trabajada. Así pues, las partes estipularon que el salario para el 2016 fue de \$30,497.20, en el 2015 de \$32,734.75 y en el 2014 de \$31,597.61. Como puede observarse el apelante generó más de la mitad de sus ingresos en comisiones generando un salario por hora de \$15.28, más de vez y media (1 ½) del salario mínimo federal establecido. De modo que, Braulio Agosto cumplió con los requisitos de nuestro ordenamiento y el Sr. Reyes Guzmán no tiene derecho al pago de horas extras por haber trabajado como vendedor de automóviles, ocupación exenta de dicho beneficio de conformidad con la Ley 379, según enmendada.

#### IV

Por los fundamentos discutidos, 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