

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

VÍCTOR PAGÁN ROSA; RUBÉN ACEVEDO RIVERA; CARMELO ANDINO SÁNCHEZ; MILKA M. APONTE MARRERO; MARITZA AYALA MARTÍNEZ; LUIS A. CARABALLO ROJAS; ALFREDO CEDEÑO POMALES; HERIBERTO DEL VALLE ALICEA; PEDRO L. DÍAZ RODRÍGUEZ; CARLOS M. DÍAZ SANTIAGO; ROSANNA ENCARNACIÓN RODRÍGUEZ; LUIS A. GÓMEZ GONZÁLEZ; RICHARD GÓMEZ ROSADO; HÉCTOR J. GONZÁLEZ CRUZ; JOSÉ A. GONZÁLEZ GUZMÁN; FÉLIX A. HERNÁNDEZ PÉREZ; LIZ VANESSA LOZADA PABÓN; SOCORRO MALAVÉ RODRÍGUEZ; YOLANDA MELÉNDEZ ALSINA; LUIS A. MELÉNDEZ GINÉS; OLGA M. OLIQUE PEDRAZA; WANDA L. OLIVERAS RIVERA; ALEXANDER OLMO RODRÍGUEZ; HÉCTOR L. ORELLANA DÍAZ; CORNELIOUS WILLIAMS ROSARIO; ROBNY ORTIZ PÉREZ; MICHAEL N. PÉREZ GONZÁLEZ; SANTOS J. REYES RODRÍGUEZ; FÉLIX A. RÍOS BURGOS; CARLOS J. RÍOS PEDRAZA; TAMARA RIVERA CAMACHO; LOURDES I. RIVERA HERNÁNDEZ; JAYSON RIVERA MARRERO; JULIO A. RIVERA OLMO; MARIELA RIVERA ROSA; RIANO RODRÍGUEZ GONZÁLEZ; MIRIAM RODRÍGUEZ MARTÍNEZ; DESIRÉE M. RODRÍGUEZ MURILLO; RENÉ J. ROVIRA GÓMEZ; JAVIER E. SÁNCHEZ CINTRÓN; REINOL SANTOS SANTANA; GERSON VÉLEZ ORTIZ; GILDO I. VÉLEZ ORTIZ

Demandantes

v.

PFIZER PHARMACEUTICALS,
LLC
Demandado

APELACIÓN
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia, Sala
de Caguas

Civil Núm.:
E PE2013-0225

KLAN202000233

Sobre:
Salarios

KLAN202000243

CONSOLIDADOS

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Méndez Miró, la Jueza Brignoni Mártir y la Jueza Reyes Berríos¹

¹ Mediante Orden Administrativa TA-2020-113 se designó a la Hon. Noheliz Reyes Berríos en sustitución de la Hon. Giselle Romero García. A su vez, la Orden

Reyes Berríos, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 17 de diciembre de 2021.

Comparece la parte demandada, Pfizer Pharmaceuticals, LLC, (en adelante, Pfizer) mediante un recurso de *Apelación* (**KLAN202000233**). Solicita que revoquemos en parte la *Sentencia Parcial* dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Caguas, el 5 de noviembre de 2019, debidamente notificada el 8 de noviembre de 2019. Mediante esta, el foro *a quo* falló a favor de la parte demandante en cuanto a la reclamación del pago del diferencial de turno, como parte del salario regular por hora, a los fines de computar el pago de compensación extraordinaria. En consecuencia, ordenó computar las horas trabajadas en exceso, entre turnos, de cada uno de los demandantes, para el correspondiente pago de cualquier deficiencia.

A su vez, la parte demandante, compuesta por los cuarenta y tres reclamantes del título, acude a este foro revisor por medio de un *Escrito de Apelación* (**KLAN202000243**). Solicita que revoquemos aquella parte de la *Sentencia Parcial*, dictada por la misma sala sentenciadora, que desestimó la reclamación en torno al periodo de tomar alimentos de la jornada regular de ocho horas y otro periodo, luego de trabajar cinco horas a partir de aquel.

Examinados los recursos apelativos presentados y sus respectivas oposiciones, así como el ordenamiento jurídico aplicable, modificamos la determinación judicial parcial impugnada. Procede, entonces, devolver el caso ante el foro apelado para la culminación de los procedimientos pendientes de adjudicación.

I

La presente causa se inicia el 2 de noviembre de 2013, ocasión en que treinta y tres demandantes de epígrafe presentaron una *Demanda* sobre reclamación de salarios de los últimos tres años de empleo en Pfizer. En particular, reclamaron el pago por trabajo durante el periodo de tomar alimentos y horas extras.² En apretada síntesis, los demandantes alegaron haber sido empleados de la planta de Pfizer, ubicada en Caguas, en donde aseguraron que no se les concedió un periodo de tomar alimentos (“PTA”) de una hora, sino de treinta minutos, en cada turno regular de ocho horas. Denunciaron también la eliminación ilícita del segundo periodo de alimentos. Afirmaron que la referida media hora del PTA trabajada fue pagada a un tipo sencillo de salario. Negaron haber firmado una solicitud de reducción del PTA, de conformidad con la legislación laboral vigente. Sostuvieron que el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) tampoco emitió una autorización para dicha reducción ni fueron notificados de permiso alguno. A esos efectos, aseveraron que cualesquiera documentos suscritos por los reclamantes, en el que falsamente se represente el interés de reducción del PTA, no constituyen acuerdos.

De otro lado, los demandantes reclamaron el pago del tiempo extra trabajado, durante el segundo y tercer turno, a razón del doble del ingreso total por hora. Plantearon que los incentivos de veinticinco y treinta y cinco centavos por hora, correspondientes al segundo y tercer turno, respectivamente, formaban parte del tipo regular por hora y Pfizer no los pagó a un tipo doble.

² Apéndice de KLAN202000243, págs. 1-13. La parte demandante acompañó la acción civil con dos anejos: una lista de los empleados reclamantes y sus direcciones y una lista de los empleados con las fechas de comienzo y terminación en el empleo, salarios y la suma presuntamente adeudada por Pfizer.

El 8 de enero de 2014, Pfizer instó su *Contestación a Demanda*.³ En cuanto al PTA, alegó que los demandantes consintieron el periodo reducido de treinta minutos para consumir alimentos. Añadió que, cuando era aplicable, el DTRH expidió los permisos correspondientes de reducción del PTA. Con relación al pago de compensación extraordinaria, aceptó que había provisto un diferencial de turno, pero solo era aplicable para los empleados asignados a los turnos segundo y tercero. Por tanto, negó que adeudara cantidad de dinero alguna a los demandantes por concepto de tiempo extraordinario.

Posteriormente, los demandantes enmendaron la *Demanda* original en tres ocasiones, con el fin de sumar a otros empleados a la reclamación, hasta un total de los actuales cuarenta y tres.⁴ Por su parte, Pfizer presentó las correspondientes alegaciones responsivas, mediante las cuales reiteró su postura.⁵

Luego de un sinnúmero de incidentes procesales que no amerita pormenorizarse, el 28 de marzo de 2018, Pfizer presentó una solicitud de sentencia sumaria, a base de sendos memorandos de hechos y de derecho en apoyo a esta.⁶ Entre otros, acompañó la moción con el documento intitulado *Política de prácticas de paga para la región de Puerto Rico* y varias reglamentaciones del DTRH. Asimismo, incluyó una declaración jurada prestada por Miguel Candelario Fernández, quien ocupó varios cargos gerenciales, en

³ Apéndice de KLAN202000233, págs. 20-28.

⁴ Apéndice de KLAN202000243, págs. 43-55; 65-77; 89-101. La adición de demandantes responde a que el término prescriptivo de tres años para reclamar los salarios presuntamente adeudados por Pfizer quedó interrumpido con la *Demanda*, extendiéndose hasta el 2 de noviembre de 2016, según resuelto en *Arce Bucetta v. Motorola*, 173 DPR 516 (2008). Véase, KLCE201501615, *Sentencia* de 16 de diciembre de 2015, emitida por un panel hermano y antecedente de la presente causa.

⁵ Apéndice de KLAN202000233, págs. 68-76; 100-110; 128-139.

⁶ Apéndice de KLAN202000233, *Memorando de Hechos*, págs. 148-193, con anejos a las págs. 194-1091; *Memorando de Derecho*, págs. 1092-1114, con anejos a las págs. 1115-1145.

áreas de Finanzas, Recursos Humanos, Compensación y Beneficios.

En lo que nos concierne, declaró lo siguiente:

6. Cuando ocupé la posición de Gerente de Recursos Humanos continué el mismo proceso y práctica que existía para obtener los permisos de reducción del periodo de alimentos. En esencia, dicho proceso era el siguiente: al comenzar su empleo en la Compañía, funcionarios de Recursos Humanos y, en ocasiones, el suscribiente entregaban a los empleados por hora varios documentos para cumplimentar o firmar. **Entre los documentos que se le entregaban se encontraba una solicitud para reducir el periodo de alimentos a media (1/2) hora y obviar el mismo según autorizado por ley.** Una vez eran firmadas, las solicitudes se remitían al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para la aprobación y emisión del correspondiente permiso.

7. En el tiempo que trabajé en la empresa, **el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos no desaprobó ninguna estipulación sometida.**

8. Mientras llegaba el permiso del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, **los empleados tenían una (1) hora de alimentos y, una vez llegaba el permiso de reducción, comenzaban a tener 30 minutos de almuerzo.**

9. Conforme a las solicitudes de reducción del periodo de alimentos, **los empleados estaban físicamente en la planta menos horas de las que hubiesen estado de haber tenido una (1) hora de alimentos.**⁷

(Énfasis nuestro).

Pfizer unió también a su solicitud la declaración jurada de Lori Ann Frontera, Directora de Recursos Humanos, quien afirmó que el demandado había advenido como patrono sucesor de los empleados de Pharmacia & Upjohn Caribe, Inc., antes Searle & Co. Añadió que, con el cierre de Pfizer, Neolpharma adquirió la planta. Indicó que casi todos los demandantes fueron cesanteados el 8 de febrero de 2013.

⁷ Refiérase al Apéndice de KLAN202000233, pág. 199, acápites 6-9. (Énfasis nuestro).

Con respecto a las alegaciones de la *Demanda*, declaró que la empresa, voluntariamente, concedía un diferencial a los empleados que laboraban durante horarios no tradicionales, lo que excluía a los empleados del primer turno. En el segundo turno, se pagaba un diferencial de veinticinco centavos; y en el tercero, de treinta y cinco.

11. Es de conocimiento propio que[,] para el periodo pertinente a la reclamación del epígrafe, la Política de Prácticas de Paga para la Región de Puerto Rico expresamente **excluía del pago de diferencial a los empleados asignados al Primer Turno**. Lo anterior **sin importar si trabajaban horas extras pertenecientes al Segundo o Tercer [T]urno**. Asimismo, conforme a la política de la empresa, **los empleados asignados al Segundo Turno recibían el diferencial de dicho turno independientemente de las horas extras que trabajaran y que coincidieran con horas del Primer o Tercer Turno**. Por su parte, **los empleados asignados al Tercer Turno recibían el diferencial de dicho turno independientemente de las horas extras que trabajaran y que coincidieran con horas del Primer o Segundo Turno**. Para los empleados asignados al Segundo y Tercer turno, el diferencial correspondiente a su turno se pagaba en las horas extra que trabajaran y se pagaba a tiempo y medio o doble.⁸

(Énfasis nuestro).

Junto a su solicitud, Pfizer anejó copias de documentos de los expedientes laborales, relacionados con la reducción del PTA. Por igual, ofreció extractos de las deposiciones de los demandantes. En su *Memorando de Hechos*, Pfizer propuso enunciados fácticos sobre los cuales presuntamente no existía controversia, a base de la información del expediente laboral de cada demandante y sus declaraciones durante las deposiciones tomadas.

Con relación al *Memorando de Derecho*, el cual acompañó con casos de las tres instancias judiciales, la parte demanda indicó que

⁸ Refiérase al Apéndice de KLAN202000233, págs. 196-197, acápite 11. (Énfasis nuestro).

había cumplido con el ordenamiento legal para la obtención de las autorizaciones voluntarias del PTA de treinta minutos. En el caso de empleados contratados por sus predecesoras, sostuvo que, como patrono sucesor, los permisos y acuerdos suscritos por los demandantes le aplicaban. Del mismo modo, rechazó que tuviera que efectuar alguna notificación a los demandantes; y acotó que a estos le eran oponibles las defensas de prescripción, la doctrina de incuria y actos propios. Manifestó que el PTA de treinta minutos comprendía un beneficio mutuo entre patrono y empleado, toda vez que estos podían salir más temprano de la empresa.

En cuanto al diferencial de turno, Pfizer enfatizó que este era un pago voluntario y, por ende, correspondía al patrono establecer las condiciones para su desembolso. Al respecto, indicó que el aludido diferencial estaba dirigido exclusivamente a los empleados del segundo y tercer turno, con exclusión de los del primero. Adujo que los demandantes no establecieron que la política de la empresa contemplara que, cuando empleados del primer turno trabajaran horas extra, recibirían el diferencial de turno de las personas asignadas a los turnos segundo y tercero. Explicó que los empleados del segundo turno, que trabajaron horas extra, eran acreedores del diferencial de veinticinco centavos, tanto para sus horas regulares como las trabajadas en exceso. Por tanto, no les correspondía el diferencial de treinta y cinco centavos, destinado a los trabajadores del tercer turno.

Los demandantes instaron su oposición y, al mismo tiempo, solicitaron que se dictara sentencia sumaria a su favor, mediante sendos escritos, presentados el 25 de junio y 6 de julio de 2018,

respectivamente.⁹ En su *Oposición al Memorando de Hechos* y en la *Oposición al Memorando de Derecho* los demandantes ripostaron las fechas de comienzo de empleo que consignó Pfizer. Señalaron que algunas fechas eran incorrectas y sustentaron su negatoria con los contratos de empleo temporero de una parte de los demandantes. De la misma forma, los demandantes objetaron de manera general las declaraciones juradas de los ejecutivos de recursos humanos antes reseñadas, así como que Pfizer estaba impedido de invocar la doctrina de patrono sucesor. Por consiguiente, descartaron todos los enunciados que hacían referencia a las operaciones de adquisición entre las empresas.

Los demandantes reiteraron las dos reclamaciones pendientes de adjudicación, a saber: el alegado tiempo trabajado durante el PTA y la supuesta deuda dineraria por concepto del diferencial de turnos. En cuanto al primer asunto, los demandantes plantearon que la reglamentación citada por Pfizer adolecía de nulidad por *ultra vires*, toda vez que la legislación nada dispuso sobre que los *permisos* concedidos por el DTRH para reducir el PTA continuarían vigentes como *acuerdos* en casos de traspaso de patronos sucesores o traspaso de negocios en marcha. Adujeron, además, que durante la jornada extraordinaria tenían derecho a un segundo PTA de una hora, luego de cinco trabajadas, a partir del primer PTA. También rechazaron la imputación de incuria y actos propios, así como cualquier inferencia de la emisión de permisos. Con relación a la segunda reclamación, exigieron el pago extraordinario por hora, en consideración al diferencial aplicable de veinticinco y treinta y cinco centavos, en ocasión de trabajo en exceso de ocho horas diarias o cuarenta horas semanales. Sostuvieron que las horas extras

⁹ Apéndice de KLAN202000243, *Oposición al Memorando de Hechos*, págs. 185-260, con anejos a las págs. 261-315; *Oposición al Memorando de Derecho*, págs. 464-511.

trabajadas durante el segundo turno, por empleados asignados al primer turno, Pfizer no las pagó al doble, tomando en cuenta el diferencial de veinticinco centavos; ni las horas extras trabajadas durante el tercer turno, por los empleados del turno anterior, considerando el diferencial de treinta y cinco centavos.

Pfizer presentó sendas réplicas a las oposiciones de los *Memorandos de Hechos y Derecho*.¹⁰ Los demandantes instaron una dúplica,¹¹ a la que también se opuso el demandado.¹² Como parte de su petición sumaria, los demandantes consignaron por separado los hechos en los que, a su juicio, no existía controversia.¹³ Sostuvieron de manera reiterada que entre estos y Pfizer no existía un acuerdo escrito para reducir el PTA. Apoyaron sus enunciados con fragmentos de las deposiciones de los demandantes y reiteraron el derecho a las reclamaciones ya expuestas. Pfizer interpuso su oportuna oposición a estos.¹⁴

Ponderadas las posturas de los litigantes, el tribunal primario notificó su *Sentencia Parcial* el 8 de noviembre de 2019.¹⁵ Reproducimos las **incontrovertidas determinaciones de hechos esenciales y pertinentes de aplicación general** allí esbozadas:

1. Según los récords del Departamento de Estado de Puerto Rico, el demandado Pfizer [Pharmaceuticals, LLC] es una compañía foránea de responsabilidad limitada organizada y registrada en el Estado de Delaware el 13 de octubre de 1999 con número de registro 140 y autorizada a hacer negocios en Puerto Rico a partir del 19 de mayo de 2005.
2. Pfizer adquirió la operación que llevaba Parks-Davis Pharmaceuticals LLC (Parke-Davis) en la planta de Vega Baja.

¹⁰ Apéndice de KLAN202000233, págs. 1503-1651, con anejos a las págs. 1652-3334; págs. 3411-3467, con anejos a las págs. 3468-3519.

¹¹ Apéndice de KLAN202000243, págs. 2530-2554.

¹² Apéndice de KLAN202000233, págs. 3568-3577.

¹³ Apéndice de KLAN202000243, págs. 316-331, con anejos a las págs. 332-463.

¹⁴ Apéndice de KLAN202000233, págs. 3335-3408.

¹⁵ Apéndice de KLAN202000233, págs. 3586-3588; 3589-3656.

3. Según los datos del Departamento de Estado de Puerto Rico, el 26 de febrero de 2002 Parke-Davis cambió su nombre a Pfizer.

4. **Para el año 2003, Searle & Co. era una subsidiaria de Pharmacia & Upjohn Caribe, Inc.** (Pharmacia) y operaba una planta en Caguas.

5. **En el año 2003, Pfizer y Pharmacia se fusionaron,** lo que permitió que la primera **continuara operando la planta de Caguas.**

6. Como parte de la fusión de negocios antes descrita, **Pfizer retuvo muchos de los empleados de Pharmacia y les honró su antigüedad y muchos de los acuerdos existentes** que beneficiaban a ambas partes.

7. Una vez se da el cambio, **Pfizer mantuvo en sus puestos al mismo personal de supervisión** y de recursos humanos.

8. Como parte de la transición, **los empleados retenidos por Pfizer no** tuvieron que volver a enfrentar un proceso de solicitar, evaluación, entrevistas ni **se les exigió completar un nuevo contrato de empleo.**

9. Durante el periodo de transición, **Pfizer continuó la operación normal que llevaba Pharmacia** en la planta de Caguas **sin interrupción** alguna.

10. Para el periodo pertinente a la reclamación de epígrafe (febrero 2010 a febrero 2013), Pfizer operaba una planta farmacéutica en Caguas. Inicialmente, la referida planta fue operada por la compañía Searle. Posteriormente se realizaron varias transacciones comerciales que provocaron que, en varias ocasiones, se cambiara el nombre corporativo de la compañía que operó la planta en que trabajaron los demandantes. **Pfizer advino patrono de los empleados de dicha planta cuando adquirió las operaciones de la antecesora Pharmacia, siendo Pfizer la corporación sobreviviente. Pfizer operó la Planta de Caguas hasta el cierre de la misma el 8 de febrero de 2013.**

11. Para facilitar el periodo de alimentos, durante el periodo de febrero 2010 a febrero 2013, Pfizer ofrecía facilidades para el beneficio de sus empleados de cafetería donde se vendía una variedad de comidas frías y calientes. Pfizer subsidiaba el servicio de la cafetería por lo que pagaba parte del precio de los alimentos. Además, en dichas facilidades habían [sic] mesas, sillas,

neveras, horno de microondas, máquinas de refrescos, café y “snacks”.

12. Para el periodo pertinente (febrero 2010 a febrero 2013), los empleados no estaban obligados a comprar comida en la cafetería, ellos podían salir de la planta, podían traer alimentos a la planta, utilizar las neveras y microondas que estaban en la cafetería para guardar y calentar los mismos.

13. Para el periodo pertinente (febrero 2010 a febrero 2013), como regla general, **el Primer turno comprendía el horario de 6:00 AM - 2:30 PM; el Segundo turno comprendía el horario de 2:00 PM - 10:30 PM; y el Tercer turno comprendía el horario de 10:00 PM - 6:30 AM.**

14. Para los años pertinentes a la reclamación del epígrafe (febrero 2010 a febrero 2013), **Pfizer concedía a los empleados asignados al Segundo Turno un diferencial de \$.25 centavos y a los empleados asignados al Tercer Turno un diferencial de \$.35 centavos.** Ello conforme a la Política de Prácticas de Paga para la Región de Puerto Rico. Esta paga es una paga voluntaria que Pfizer provee solamente a los empleados asignados al segundo o al tercer turno. **Esta paga tiene el propósito de compensar a los empleados que son asignados a turnos que comprenden horarios no tradicionales.**

15. Para el periodo pertinente a la reclamación del epígrafe (febrero 2010 a febrero 2013), la Política de Prácticas de Paga para la Región de Puerto Rico expresamente excluía del pago de diferencial a los empleados asignados al Primer Turno. Asimismo, conforme a la política de la empresa, los empleados asignados al Segundo Turno recibían el diferencial de dicho turno. Por su parte, los empleados asignados al Tercer Turno recibían el diferencial de dicho turno.

16. Las facilidades de la planta de Caguas fueron adquiridas por Neolpharma ante el cierre de las operaciones de Pfizer en Caguas en febrero de 2013.

17. Durante el periodo relevante o pertinente a la reclamación del presente caso (febrero 2010 a febrero 2013) todos los demandantes trabajaron en la planta Pfizer de Caguas.

18. Mediante la **prestación del consentimiento o firma del documento** de Solicitud Para Reducir el Periodo Para Tomar Alimentos, **el empleado certifica**, como bien expresa la letra del documento, que

“entiendo que será para mi beneficio efectuar este acuerdo”.

19. *Los demandantes, de manera voluntaria, firmaron la solicitud para reducir el PTA y obviar el segundo PTA cuando trabajaban dos o más horas extras.*

20. Ninguno de los demandantes, luego de firmar la solicitud de reducir el PTA notificaron [sic] tener la intención de revocar dicha solicitud ni tampoco manifestó tener el interés de tomar la hora completa para tomar sus alimentos.

(Bastardillas y énfasis nuestro).

En cuanto a los demandantes, el foro *a quo* consignó por separado *determinaciones de hechos esenciales y pertinentes de aplicación individual* por cada empleado. Al tenor de estos, la primera instancia judicial halló **controvertidos** los siguientes hechos:

1. La cantidad de horas extras que trabajó cada uno de los demandantes durante el periodo del 8 de febrero de 2010 al 8 de febrero de 2013.

2. A qué turno de trabajo corresponde cada una de las horas extras trabajadas por cada uno de los demandantes durante el periodo del 8 de febrero de 2010 al 8 de febrero de 2013.

3. La cantidad pagada a cada uno de los demandantes por las horas extras trabajadas durante el periodo del 8 de febrero de 2010 al 8 de febrero de 2013.

4. La cantidad adeudada a cada uno de los demandantes luego de aplicarle el diferencial del turno que corresponda durante el período del 8 de febrero de 2010 al 8 de febrero de 2013.

El tribunal sentenciador declaró con lugar la solicitud de sentencia sumaria de Pfizer, únicamente en cuanto a la improcedencia de la reclamación del PTA. Con relación al reclamo del diferencial de turno, el foro primario concedió la solicitud de los demandantes y ordenó el cómputo de las horas extras trabajadas para que, de surgir alguna deficiencia, Pfizer satisficiera la deuda.

Inconforme, Pfizer solicitó la reconsideración del dictamen, así como la enmienda, adición y eliminación de determinaciones de hechos.¹⁶ Los demandantes se opusieron¹⁷ y Pfizer interpuso una breve réplica.¹⁸ El 5 de febrero de 2020, notificada el día 12 siguiente, el tribunal se negó a reconsiderar su determinación y declaró sin lugar la solicitud.

Todavía insatisfecho, el 12 de marzo de 2020, Pfizer acudió a esta segunda instancia y, en su *Apelación*, señaló la comisión de los siguientes errores:

PRIMER ERROR: Erró el TPI al negarse a desestimar con perjuicio la reclamación sobre el pago del diferencial de turno, pues la misma es improcedente en derecho ya que las políticas de la empresa no proveen dicho beneficio por razón de las horas que trabaja un empleado, sino por razón del turno al que está asignado.

SEGUNDO ERROR: Erró el TPI al negarse a revisar, enmendar y añadir determinaciones de hechos conforme solicitado por Pfizer en su moción de reconsideración. Ello porque algunas de las determinaciones de hechos no son materiales ni están apoyadas por la documentación que obra en autos y otras determinaciones de hechos materiales no fueron incluidas a pesar de permanecer incontrovertidas.

TERCER ERROR: Erró el TPI al negarse a reconocer, y ni siquiera atender, la defensa afirmativa de compensación levantada por Pfizer que tornaría académica la reclamación del pago de diferencial de turno.

Por su parte, el 13 de marzo de 2020, los demandantes presentaron su *Escrito de Apelación* y plantearon los errores que reproducimos a continuación:

PRIMER ERROR: Erró el TPI al interpretar el *Reglamento [para regular el disfrute del periodo de tomar alimentos, compensación y la expedición de permisos para su reducción]*, Reglamento Núm. 4334 de 27 de

¹⁶ Apéndice de KLAN202000233, págs. 3657-3680, con anejos a las págs. 3681-3811.

¹⁷ Apéndice de KLAN202000243, págs. 2870-2875.

¹⁸ Apéndice de KLAN202000233, págs. 3837-3844.

agosto de 1990] que regula la concesión del Periodo para Tomar Alimentos (“PTA”) en forma contraria al Art. 1209 del Código Civil (31 LPRA 3374) y/o al no interpretar dicho *Reglamento* en forma liberal en favor de los demandantes-apelantes.

SEGUNDO ERROR: Erró el TPI al equiparar los acuerdos sobre el PTA otorgados por patronos y empleados luego de entrar en vigor Ley 83 de [20 de julio de] 1995 (*infra*), a permisos de reducción del PTA o para obviar el [segundo] PTA expedidos por el DTRH antes de entrar en vigor dicha ley, ya que el Reglamento [Núm. 4334] aplicable nunca fue enmendado para regular los acuerdos sobre el PTA otorgados luego de entrar en vigor la Ley 83 de 1995.

TERCER ERROR: Erró el TPI al no distinguir la definición legal del término “Patrono Sucesor” de la acepción popular literal de dicho término y al aplicar la Doctrina de Patrono Sucesor a este caso.

El 21 de agosto, mediante una *Resolución* a esos efectos, consolidamos los dos recursos de apelación. Del mismo modo, los litigantes instaron sus respectivas oposiciones a los recursos apelativos presentados. Con el beneficio de ambas comparecencias, podemos resolver.

II

La sentencia sumaria es un mecanismo procesal, cuyo fin es acelerar la tramitación de los casos, pues permite disponer de ellos sin celebrar un juicio.¹⁹ Se trata de un remedio que provee nuestro ordenamiento para propiciar la solución justa, rápida y económica para aquellos litigios de naturaleza civil en los que no existe una controversia genuina en torno a los hechos materiales que componen la causa de acción que se contempla.²⁰ La Regla 36.1 de Procedimiento Civil, establece que “una parte que solicite un remedio podrá, presentar una moción fundada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una

¹⁹ *González Santiago v. Baxter Healthcare*, 202 DPR 281, 290 (2019); *S.L.G. Szendrey-Ramos v. Consejo Titulares*, 184 DPR 133, 166 (2011).

²⁰ *Roldán Flores v. M. Cuebas, Inc.*, 199 DPR 664 (2018); *Rodríguez Méndez v. Laser Eye*, 195 DPR 769, 785 (2016).

controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes, para que el tribunal dicte sentencia sumariamente a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la reclamación solicitada”.²¹ El Tribunal Supremo ha definido un hecho material como aquel que “puede afectar el resultado de la reclamación al amparo del derecho sustantivo aplicable”.²² De otra parte, una controversia real es aquella que surja de una duda de tal naturaleza que “permita concluir que existe una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes”.²³

En esencia, la parte que solicita que se dicte sentencia sumaria tiene que establecer su derecho con claridad y demostrar que los hechos materiales se encuentran incontrovertidos.²⁴ La Regla 36.3 (a) de Procedimiento Civil, establece que la moción de sentencia sumaria deberá contener: (1) una exposición breve de las alegaciones de las partes; (2) los asuntos litigiosos o en controversia; (3) la causa de acción, reclamación o parte respecto a la cual es solicitada la sentencia sumaria; (4) una relación concisa y organizada en párrafos enumerados, de todos los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial, 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; (5) las razones por las cuales debe ser dictada la sentencia, argumentando el derecho aplicable, y (6) el remedio que debe ser concedido.²⁵

²¹ 32 LPRA Ap. V, R. 36.1.

²² *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc.*, 193 DPR 100, 110 (2015); *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010); *Abrams Rivera v. ELA*, 178 DPR 914, 932 (2010).

²³ *Meléndez González v. M. Cuebas*, *supra*, que cita a *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*, págs. 213-214.

²⁴ *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, 197 DPR 656, 663 (2017).

²⁵ 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (a).

Por otro lado, la parte que se opone tiene que contestar de forma específica y detallada para colocar al juzgador en posición de concluir que persisten dudas acerca de los hechos esenciales de la causa de acción.²⁶ A tales efectos, debe citar específicamente los párrafos según enumerados por el promovente que entiende están en controversia y, para cada uno de los que pretende controvertir, detallar la evidencia admisible que sostiene su impugnación con cita a la página o párrafo pertinente.²⁷ Además, la Regla 36.3 (b) de Procedimiento Civil²⁸ indica que tendrá un término de 20 días desde la notificación de la moción de sentencia sumaria para presentar su contestación a esta. Si no presenta su contestación en el término provisto, se entenderá que la moción ha quedado sometida para la consideración del tribunal.²⁹

A su vez, una mera alegación o duda no es suficiente para controvertir un hecho material, sino que se tiene que proveer evidencia sustancial de los hechos materiales reales en disputa para poder derrotar la solicitud de sentencia sumaria.³⁰ La duda debe ser de naturaleza tal que permita “concluir que existe una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes”.³¹ Por ende, una controversia de hechos derrotará una moción de sentencia sumaria si provoca en el juzgador una duda real sustancial sobre un hecho relevante y pertinente.³²

De igual forma, el hecho de no presentar evidencia o una oposición a la solicitud de sentencia sumaria no necesariamente implica que procede dictar sentencia sumaria de forma

²⁶ *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, *supra*, pág. 663 (2017); *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*, págs. 213, 215; 32 LPRA Ap. V, R. 36.3.

²⁷ 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (b)(2). *Meléndez González v. M. Cuebas*, *supra*, págs. 110-111.

²⁸ 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (b).

²⁹ 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (e).

³⁰ *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc.*, *supra*, pág. 110; *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*, págs. 213-214.

³¹ *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc.*, *supra*, pág. 110.

³² *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra, et al.*, 186 DPR 713, 756 (2012).

automática.³³ La sentencia sumaria procederá, si el tribunal queda claramente convencido de que tiene ante sí, de forma no controvertida, todos los hechos materiales pertinentes y que, por lo tanto, una vista en los méritos resulta innecesaria.³⁴ Es decir, el tribunal únicamente dictará Sentencia Sumaria a favor de una parte si el derecho aplicable así lo justifica.³⁵

En resumen, solo procede la solicitud de sentencia sumaria cuando la parte promovente demuestra a satisfacción del tribunal que, ante los hechos materiales no controvertidos, el promovido no puede prevalecer según el Derecho aplicable, por lo que el tribunal cuenta con la verdad de todos los hechos necesarios para disponer de la controversia.³⁶ El promovente debe demostrar que no existe ninguna controversia sustancial o real sobre ninguno de los elementos de la causa de acción instada.³⁷

Por otro lado, el Tribunal Supremo ha delimitado el estándar de revisión de las sentencias sumarias.

.
Primero, [...] el Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición del Tribunal de Primera Instancia al momento de revisar Solicitudes de 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 cuanto a que no puede tomar en consideración evidencia que las partes no presentaron ante el Tribunal de Primera Instancia y tampoco adjudicar los hechos materiales en controversia, ya que ello le compete al foro primario** luego de celebrado un juicio en su fondo. La

³³*Mun. de Añasco v. ASES et al.*, 188 DPR 307, 327 (2013); *Córdova Dexter v. Sucn. Ferraiuoli*, 182 DPR 541, 556 (2011); *González Aristud v. Hosp. Pavía*, 168 DPR 127, 138 (2006).

³⁴ *Mun. de Añasco v. ASES et al.*, *supra*, pág. 327; *Córdova Dexter v. Sucn. Ferraiuoli*, *supra*, pág. 555.

³⁵ *Oriental Bank v. Perapi et al.*, 192 DPR 7, 25 (2014); 32 LPRA Ap. V, R. 36.3.

³⁶ *Meléndez González v. M. Cuebas*, *supra*, págs. 109-110, que cita a *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113, 129 (2012); *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820, 848 (2010).

³⁷ *Meléndez González v. M. Cuebas*, *supra*, pág. 110, que cita a *Mun. de Añasco v. ASES et al.*, *supra*, pág. 326; *Nieves Díaz v. González Massas*, *supra*, pág. 848; *González Aristud v. Hosp. Pavía*, 168 DPR 127, 137 (2006).

revisión del Tribunal de Apelaciones es *de novo* y debe examinar el expediente de la manera más favorable hacia 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*, [...].

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 se puede hacer 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**.³⁸

(Énfasis nuestro).

III

Las presentes causas consolidadas tratan de dos solicitudes de sentencias sumarias incoadas por ambos litigantes, a las que el Tribunal de Primera Instancia concedió en parte y denegó en otra. Nos corresponde proceder acorde con la norma de revisión de la denegatoria y concesión de una moción de sentencia sumaria, según reseñamos en el apartado anterior.

En cuanto a los requisitos de forma, somos del criterio que las partes litigantes cumplieron cabalmente con los requerimientos

³⁸ *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc.*, *supra*, págs. 118-119. (Bastardillas en el original y énfasis nuestro).

formales de la Regla 36 de Procedimiento Civil. Tanto la exposición del derecho aplicable de sus posturas, como los hechos relevantes, incontrovertidos y controvertidos, así como las respectivas oposiciones detalladas y específicas, junto a la prueba documental y testifical en apoyo a estas, satisficieron los estándares de la norma procesal.

Asimismo, entendemos que las determinaciones de hechos de *aplicación general* de la *Sentencia Parcial*, antes reproducidas, encuentran sostén en el expediente que revisamos, salvo la **determinación de hechos 19 y los enunciados afines a esta consignados en las determinaciones de hechos de aplicación individual**, por lo que procede su modificación, según lo expuesto más adelante en la parte III (A) (ii) de esta *Sentencia*. En cuanto a las determinaciones de hechos de *aplicación individual*, acogemos los enunciados fácticos consignados. Como explicaremos en la parte III (B) (ii) de este dictamen, revisamos las declaraciones de los demandantes de quienes no consta una estipulación de reducción del PTA, con la consecuencia de restituir la causa de acción de los siguientes: (24) Maritza Ayala Martínez, (28) Pedro Díaz Rodríguez, (29) Carlos Díaz Santiago y (40) Olga Olique Pedraza.

A tales efectos, podemos pasar a discutir los errores expuestos por los comparecientes en sus respectivos recursos apelativos.

A. KLAN202000233

(i)

En el **primer señalamiento de error**, Pfizer imputa al foro primario haber incidido al negarse a desestimar la reclamación sobre el pago del diferencial de turno. Afirma que el reclamo no procede en derecho, ya que se trata de políticas empresariales que establecen el criterio del turno asignado y no las horas trabajadas.

Ahora, tal como justipreció el foro apelado, el planteamiento del demandado fue resuelto por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en *Jiménez, Hernández v. General Inst., Inc.*, 170 DPR 14 (2007). En la referida jurisprudencia, al igual que Pfizer, el patrono operaba su negocio veinticuatro horas y ofrecía un diferencial por hora a aquellos empleados que laboraran en los turnos segundo, en la tarde, y tercero, en la noche. La empleada reclamante en cuestión estaba asignada al primer turno de la mañana, pero en múltiples ocasiones trabajó horas extras en exceso de las ocho horas diarias, dentro del segundo turno. En su caso, el patrono no consideró el diferencial de turno al calcular la compensación correspondiente a las horas extras diarias rendidas por la empleada. No obstante, las tres instancias judiciales determinaron que el patrono venía obligado a considerar el referido diferencial de turno en el cómputo de la compensación por las horas en exceso de ocho diarias.

Decididamente, este foro intermedio debe resolver de conformidad con el caso normativo citado. Repasemos, entonces, los fundamentos y su aplicación a la causa que nos atañe.

En el aludido caso, el alto foro partió de la definición de *salario* de conformidad con la Ley 379 de 15 de mayo de 1948 (Ley 379),³⁹ la cual contemplaba el “sueldo, jornal, paga **y cualquier otra forma de retribución pecuniaria**”.⁴⁰ Cabe mencionar que esta definición se mantiene vigente y aplica al periodo que nos concierne: del 8 de febrero de 2010 al 8 de febrero de 2013. En su análisis, el Tribunal Supremo interpretó el concepto de *salario* en su sentido más amplio y liberal, junto con el entonces Artículo 6 de la Ley 379, el cual establecía, en su parte pertinente, que “[t]odo patrono que emplee o permita que trabaje un empleado durante horas extra

³⁹ 29 LPRÁ sec. 271, *et seq.*

⁴⁰ 29 LPRÁ sec. 288 (4). (Énfasis nuestro).

vendrá obligado a **pagarle por cada hora extra un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares; [...]**.⁴¹

La disposición legal añadía que el patrono de una industria amparada por el estatuto federal “Fair Labor Standars Act” (FLSA) de 25 de junio de 1938,⁴² venía obligado a pagar por cada hora extra de trabajo, en exceso de la jornada de ocho horas, un tipo de salario a razón de, por lo menos, tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares, salvo que un decreto o convenio hubiera fijado otra norma de trabajo o de compensación. Este también era el ordenamiento legal que regía durante el periodo aquí relevante. Así, nuestra última instancia opinó:

.
Una simple lectura de la definición demuestra que el legislador quiso que el término [] *salario*, usado por él en el reenumerado Art. 6 de la Ley 379, fuera interpretado de la forma más inclusiva, amplia y liberal posible. Si el legislador hubiese querido una definición restrictiva del término, a los fines de la norma de compensación por horas extras dispuesta en el referido Art. 6 de la ley, le hubiese dado una definición distinta.⁴³
.

El Tribunal Supremo concluyó que el diferencial constituía una forma de “retribución pecuniaria dentro del contexto de la definición del término *salario* de la Ley 379”, toda vez que dicha cuantía se trataba de un pago o compensación *por hora trabajada* que el patrono estableció como incentivo a los empleados en atención a lo gravoso que resulta trabajar en horarios nocturnos”.⁴⁴

Al respecto, el Tribunal Supremo expresó que **“cuando el patrono acuerda con sus empleados el pago de distintos tipos por hora que aumentan en función del momento específico del**

⁴¹ 29 LPRA sec. 274. (Énfasis nuestro). La disposición actual, luego de la Ley 4 de 26 de enero de 2017 (Ley 4-2017), redujo la paga extra a tiempo y medio.

⁴² 29 USC sec. 201 *et seq.*

⁴³ *Jiménez, Hernández v. General Inst., Inc.*, 170 DPR 14, 40 (2007). (Bastardillas en el original).

⁴⁴ *Íd.* (Bastardillas en el original).

día en que se rinde la labor —todo ello con el objetivo de hacerles atractivo trabajar durante periodos normalmente dedicados al solaz y al descanso— **estaba obligado a calcular la compensación por horas extras trabajadas durante dichos periodos, a base del doble del tipo por hora** acordado para cada momento del día en que se trabajaron”.⁴⁵ Estas expresiones guardan estrecha afinidad con las realizadas en *Quiñones Rosa v. Fajardo Development Co.*, 90 DPR 684 (1964), en que el Tribunal Supremo acotó:

.
La compensación más alta por estas horas rige aunque las horas correspondan a las primeras de la jornada diaria. Si aún siendo las primeras de la jornada se pagan a un tipo más alto, es razonable que si el obrero trabaja durante esas horas, luego de haber rendido una tarea de ocho horas, se le paguen al doble de lo estipulado para cada una de estas horas.⁴⁶
.

Estas decisiones vinculantes se fundamentan en el espíritu reparador de la legislación laboral, la cual se interpreta en forma liberal, a favor de la mayor protección de los derechos de los empleados.⁴⁷

Por consiguiente, el patrono que incluya algún pago adicional por hora en determinado horario laboral está obligado a incluir el diferencial de turno como parte del tipo de salario regular por hora para calcular la compensación extraordinaria; es decir, por las horas trabajadas en exceso de las ocho diarias o cuarenta semanales que hayan coincidido con los turnos incentivados.

Ahora bien, el foro aquí impugnado no tuvo respuestas a las siguientes interrogantes: (1) ¿cuántas horas extras trabajó cada uno de los demandantes entre el 8 de febrero de 2010 al 8 de febrero de 2013? (2) ¿en cuál de los tres turnos recayeron las horas extras

⁴⁵ *Íd.*, pág. 41. (Énfasis nuestro).

⁴⁶ *Quiñones Rosa v. Fajardo Development Co.*, 90 DPR 684, 687-688 (1964).

⁴⁷ *Jiménez, Hernández v. General Inst., Inc.*, *supra*, pág. 41.

trabajadas durante el periodo que nos atañe? (3) ¿cuánta cantidad, si alguna, pagó Pfizer por concepto de horas extras trabajadas por cada demandante, en dicho periodo? (4) ¿cuánto, si algo, adeuda Pfizer a cada uno de los demandantes, luego de aplicar la compensación extraordinaria al diferencial del turno correspondiente?

Si bien nuestra revisión de la solicitud de una sentencia sumaria, su oposición y los escritos posteriores es una *de novo*, es sabido que estamos impedidos de adjudicar hechos materiales en controversia, puesto que ese ejercicio solo compete al Tribunal de Primera Instancia. Por lo tanto, colegimos que no erró el foro apelado en declarar sin lugar la petición desestimatoria de Pfizer, con relación a la reclamación de los demandantes sobre el diferencial de turno. Como fue resuelto en la primera instancia judicial, procede que las controversias mencionadas se diluciden ante ese foro para allegar a la cuantía a la que tendrían derecho los demandantes por trabajar horas extras en los turnos no tradicionales de la jornada laboral.

Con relación a esta reclamación, en el **tercer error**, Pfizer alega que el tribunal primario debió reconocer la defensa de compensación, la cual, a su juicio, tornaría en académico el pago del diferencial. En particular, se refiere a unos recesos pagados de manera voluntaria, que a diario presuntamente tomaban los empleados durante la jornada laboral. Añade que, al amparo de la FLSA, solo estaba obligado a pagar las horas extras a tiempo y medio, pero lo hizo a un tipo doble.⁴⁸ A estos efectos, solicitó que se aplicara la figura de compensación como extinción de cualquier obligación impuesta. Pfizer plantea, además, que ciertos empleados

⁴⁸ Pfizer solicitó al tribunal la adición de una determinación de hechos en la que se consignara que pagaba a un tipo doble las horas en exceso de cuarenta semanales. Véase, *Apelación*, a la pág. 18.

suscribieron unos relevos de responsabilidad, en los que renunciaron a presentar reclamaciones contra el demandado, por lo que deben tomarse en cuenta las cuantías pagadas y descontarlas de cualquier cantidad adeudada.

El ordenamiento jurídico vigente a los hechos contemplaba la figura de la compensación como una de las causas de extinción de las obligaciones.⁴⁹ El Artículo 1149 del Código Civil de 1930 disponía que la compensación tendría lugar entre aquellas personas que fueran recíprocamente acreedoras y deudoras la una de la otra.⁵⁰ El Tribunal Supremo definió el término “como **la extinción de dos obligaciones que existen en sentido inverso entre las mismas personas**, reputándose pagadas totalmente o hasta la concurrencia de la más débil, según que la cifra de la una sea igual o no a la otra”.⁵¹ Así, para que pueda aplicarse la compensación como extinción de las obligaciones, se requiere que el importe de una esté comprendido en el de la otra.⁵² De esta forma se facilitan las cosas y se evita la necesidad de un doble cumplimiento cuando la prestación que uno recibiera debería, a su vez, realizarla a favor del otro.⁵³ El Tribunal Supremo ha expresado que, para que ocurra la compensación, denominada compensación *legal*, tienen que estar presentes todos los requisitos dispuestos en el Artículo 1150 del Código Civil de 1930:⁵⁴ (1) que cada uno de los obligados lo esté principalmente, y sea a la vez acreedor principal del otro; (2) que ambas deudas consistan en una cantidad de dinero, o de la misma

⁴⁹ Art. 1156 del Código Civil de 1930, 31 LPRC sec. 3228. (Derogado). Actualmente, Art. 1144 del Código Civil de 2020, 31 LPRC sec. 9221.

⁵⁰ 31 LPRC sec. 3221. (Derogado). Véase, Art. 1144 del Código Civil de 2020, 31 LPRC sec. 9221; *Toro Sotomayor v. Colón Cruz*, 176 DPR 528, 540-541 (2009); *Walla Corp. v. Banco Com. de Mayagüez*, 114 DPR 216, 220 (1983).

⁵¹ *Toro Sotomayor v. Colón Cruz*, *supra*, pág. 541. (Énfasis nuestro).

⁵² *Toro Sotomayor v. Colón Cruz*, *supra*, pág. 541; J. Castán Tobeñas, *Derecho Civil español, común y foral*, 11ma ed., Madrid, Ed. Reus, 1974, T. III, págs. 371-372, según citado en *Ramos Acosta v. Caparra Dairy, Inc.*, 116 DPR 60, 65-66 (1985).

⁵³ *Toro Sotomayor v. Colón Cruz*, *supra*, pág. 541.

⁵⁴ 31 LPRC sec. 3222. (Derogado). Véase, Art. 1145 del Código Civil de 2020, 31 LPRC sec. 9222.

especie y misma calidad; (3) que las dos deudas estén vencidas; (4) que sean líquidas y exigibles; (5) que sobre ninguna de ellas haya retención o contienda promovida por terceras personas y notificada oportunamente al deudor.⁵⁵ De otra parte, la compensación *convencional* es aquella que, a pesar de no concurrir con todos los requisitos de la ley, se pacta entre las partes.⁵⁶ La compensación *judicial* es la que ocurre “cuando el juez, en caso de demanda reconvenicional formulada por el demandante, liquida el crédito correspondiente a este, haciéndolo así compensable”.⁵⁷

En el presente caso, la figura de la compensación propuesta no es aplicable en ninguna de sus vertientes. Como cuestión de umbral, cabe mencionar que, con relación a la FLSA, debe tomarse en consideración la regla de mayor beneficio establecida en el estatuto federal. La FLSA dispone: “No provision of this chapter or of any order thereunder shall excuse noncompliance with any Federal or State law or municipal ordinance establishing a minimum wage higher than the minimum wage established under this chapter or a maximum work week lower than the maximum workweek established under this chapter, [...]”.⁵⁸ Del mismo modo, los alegados recesos pagados conforman parte de las condiciones de empleo en beneficio del empleado, quien, de todas formas, estaba sujeto a que el patrono solicitara sus servicios para continuar el trabajo. Además, no existe constancia cierta de registros que precisen quiénes lo tomaron, qué días y por cuánto tiempo utilizaron dicho beneficio. En fin, la compensación *legal* no se

⁵⁵ 31 LPRa sec. 3222 (Derogado). *Toro Sotomayor v. Colón Cruz*, *supra*, pág. 541-542.

⁵⁶ *Ramos Acosta v. Caparra Dairy, Inc.*, *supra*, pág. 66. Véase, Art. 1151 del Código Civil de 2020, 31 LPRa sec. 9228.

⁵⁷ *Id.* Véase, Art. 1152 del Código Civil de 2020, 31 LPRa sec. 9229.

⁵⁸ 29 USC sec. 218 (a); véase, además, *Chabrán v. Bull Insular Line*, 69 DPR 269, 290-291 (1948). La Ley 379 actual, enmendada por la Ley 4-2017, atemperó el estatuto al FLSA; refiérase a los Artículos 13 (f)(j) y 14, 29 LPRa secs. 285 (f)(j) y 286.

configura. La doctrina exige que ambas partes sean recíprocamente deudora y acreedora de cuantías líquidas, vencidas y exigibles, lo que aquí no se presenta.

En los casos de cesantías, nuestro ordenamiento jurídico reconoce los acuerdos de separación y relevo general extrajudicial como un contrato de transacción.⁵⁹ En este caso, no obstante, los empleados que suscribieron el *Acuerdo de Relevo de Responsabilidad* nada deben a Pfizer.⁶⁰ Por igual, no se puede aplicar la compensación *judicial*, ya que el demandado no reconvino contra los empleados ni esta curia tiene conocimiento de alguna acción independiente sobre incumplimiento de contrato relacionado con dichos acuerdos en el que Pfizer haya prevalecido. Tampoco cabe aplicar la compensación *convencional*, toda vez que, de los acuerdos suscritos, no surge que las partes lo convinieran voluntariamente.

(ii)

En el **segundo error** señalado, Pfizer riposta que el foro de primera instancia se negara a enmendar, suprimir y adicionar determinaciones de hechos. Entiende que ciertos enunciados no son materiales, no se sostienen con la prueba, mientras que otros no fueron incluidos, a pesar de estar incontrovertidos.

Luego de examen de los enunciados impugnados, es nuestra opinión que el tribunal primario no erró al no considerar las enmiendas, adiciones o eliminaciones de las determinaciones de hechos consignadas. Esto, con la salvedad de la aseveración *general*

⁵⁹ En este tipo de acuerdo, un patrono ofrece al empleado una compensación y unos beneficios a cambio de un relevo sobre las posibles reclamaciones del empleado, al amparo de leyes laborales. Véase, *Berkan v. Mead Johnson Nutrition Puerto Rico, Inc.*, 204 DPR 183 (2020); *Bacardi Corporation v. Torres Arroyo*, 202 DPR 1014 (2019).

⁶⁰ Véase, Apéndice de KLAN202000233, págs. 675-677 (José González Guzmán: \$5,724.13); 704-706 (Robny Ortiz Pérez: \$5,051.55); 837-839 (Riano Rodríguez González: \$5,246.10); 878-882 (Luis Meléndez Ginés: \$24,823.11); 1025-1030 (Liz Vanessa Lozada Pabón: \$32,628.17); 1048-1053 (Socorro Malavé Rodríguez: \$48,030.78); 1068-1073 (Félix Hernández Pérez: \$43,427.26); 1086-1091 (Santos Reyes Rodríguez: \$51,454.31).

19 que debe leer: “Los demandantes, de manera voluntaria, firmaron la solicitud o acuerdo para reducir el PTA y obviar el segundo PTA cuando **no** se trabajaran más de dos horas extras”. Obsérvese que las solicitudes rezan como sigue: “Se obvie el [PTA] cuando solamente se trabaje o vaya a trabajarse dos (2) horas después de terminada la jornada regular”. Las determinaciones de aplicación *individual* relevantes al enunciado deben modificarse también, en aquellos casos que apliquen como se detalla más adelante.

En cuanto a las fechas de inicio de empleo de los demandantes, Pfizer alegó que las fechas de empleo temporero no eran las fechas de empleo regular. Sin embargo, el demandado no fue consistente con esa afirmación, ya que no lo aplicó de manera uniforme; por lo tanto, no intervendremos en ese aspecto. Nótese también que la reclamación de salarios se limita a los últimos tres años.⁶¹ Es decir, el presente asunto no se trata, por ejemplo, de un cálculo de mesada, donde el cómputo de años de servicios del empleado es fundamental, sino que versa sobre **horas extras trabajadas**, por lo que el tipo y/o duración del empleo en estas circunstancias, no es dispositivo. Con relación a otras propuestas fácticas vinculadas con las horas extras presuntamente trabajadas por los demandantes, no procede nuestra intervención con el dictamen parcial apelado, a la luz de las cuestiones que le resta por resolver al foro primario.

Finalmente, en cuanto a la docena de determinaciones de hechos que Pfizer propone añadir, entendemos que lo relevante sobre la reducción del PTA fue cubierto en las aseveraciones fácticas

⁶¹ Apéndice de KLAN202000233, págs. 3660-3661; a modo de ejemplo, Rubén Acevedo Rivera, Carmelo Andino Sánchez, Alfredo Cedeño Pomales, Luis Gómez González, Richard Gómez Rosado, Mariela Rivera Rosa, Miriam Rodríguez Martínez y Desirée Rodríguez Murillo; véase, Apéndice de KLAN202000233, págs. 1251-1252; 1256; 1261; 1262; 1281; 1283; 1284.

de aplicación individual. Aquellas determinaciones vinculadas con la firma de un relevo por parte de ciertos demandantes son impertinentes a las cuestiones que nos ocupan. En cuanto a la doctrina de patrono sucesor, el tribunal incluyó las determinaciones pertinentes que sirvieron de base para concluir en su dictamen que, en efecto, Pfizer es patrono sucesor. Por último, la determinación que alude al FLSA, relacionada con las determinaciones de hechos atinentes al pago de diferencial en horas extra son cuestiones pendientes de adjudicación.

B. KLAN202000243

(i)

En el **tercer señalamiento de error**, los demandantes alegan que el foro de primera instancia incidió al aplicar la figura de patrono sucesor. No les asiste la razón.

Como se sabe, el traspaso de un negocio en marcha está regulado por la Ley 80 de 30 de mayo de 1976.⁶² El estatuto laboral dispone en parte que “si el nuevo adquirente continúa utilizando los servicios de los empleados que estaban trabajando con el anterior dueño, se les acreditará a estos el tiempo que lleven trabajando en el negocio bajo anteriores dueños”.⁶³ Del mismo modo, si el nuevo patrono despide sin justa causa a un empleado, responde por cualquier beneficio que pueda tener el empleado cesanteado.⁶⁴ La figura se ha definido como aquel que “se mantiene operando de forma continua y con la expectativa de seguir funcionando indefinidamente”.⁶⁵

Distinto a la figura anterior, la doctrina de patrono sucesor o responsabilidad del sucesor (*sucesor liability*) originaria del *common*

⁶² 29 LPRa sec. 185a, *et seq.*

⁶³ 29 LPRa 185f.

⁶⁴ *Íd.*

⁶⁵ *Roldán Flores v. M. Cuebas*, 199 DPR 664, 681 (2018). (Énfasis en el original suprimido).

law, se incorporó a nuestro acervo jurídico mediante jurisprudencia.⁶⁶ Su adopción aspira dar certeza a los derechos de los empleados en aquellas instancias en que su taller de trabajo cambia de dueño.⁶⁷ El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha reiterado que la aplicación de la doctrina de patrono sucesor implica que “un patrono que sustituye a otro por transferencia de activos o fusión corporativa asume las obligaciones que contrajo el anterior”.⁶⁸ Esto es, el propósito de la doctrina de patrono sucesor es imponer responsabilidad al nuevo patrono por las obligaciones contraídas por el patrono anterior para con los empleados.⁶⁹ Desde su incorporación, se han reconocido varios factores para responsabilizar al sucesor por las prácticas ilícitas cometidas por el predecesor.⁷⁰ En ese sentido, **previo a considerar la aplicación de la doctrina, es preciso identificar primero la existencia de una obligación laboral o un acto ilegal imputable al patrono anterior.** Pero ¿cuáles son los factores a considerar para concluir la aplicación de la doctrina? El Tribunal Supremo ha expresado que, al menos, se requiere una similitud sustancial “en la operación y una continuidad en la identidad de la empresa antes y después del cambio para que se estime que el nuevo patrono deberá asumir obligaciones contraídas por el anterior”.⁷¹ Así pues, se evalúa la concurrencia suficiente de los siguientes criterios: (1) la existencia de una continuación sustancial de la misma actividad de negocios; (2) la utilización de la misma planta para las operaciones; (3) el

⁶⁶ *Rodríguez v. Urban Brands*, 167 DPR 509, 514 (2006).

⁶⁷ *Íd.*, págs. 514-515.

⁶⁸ *Íd.*, pág. 515, que cita con aprobación a *Piñeiro v. Int'l Air Serv. of P.R., Inc.*, 140 DPR 343 (1996); *Bruno López v. Motorplan, Inc. y otros*, 134 DPR 111 (1993); *J.R.T. v. Asoc. C. Playa Azul I*, 117 DPR 20 (1986); *J.R.T. v. Coop. Azucarera*, 98 DPR 314 (1970); *J.R.T. v. Club Náutico*, 97 DPR 386 (1969).

⁶⁹ *Piñeiro v. Int'l Air Serv. of P.R., Inc.*, *supra*, págs. 349-350.

⁷⁰ *Rodríguez v. Urban Brands*, *supra*, pág. 516, que cita a *J.R.T. v. Club Náutico*, *supra*, pág. 400.

⁷¹ L. Ponce Javier, *Estudio de las doctrinas patrono sucesor, áter ego y un solo patrono en el ámbito federal y local*, 4 Rev. Clave, Rev. Estudios Críticos Der., 71, 92 (2009), que cita a *J.R.T. v. Club Náutico*, *supra*, pág. 322.

empleo de la misma o sustancialmente la misma fuerza obrera; (4) la conservación del mismo personal de supervisión; (5) la utilización del mismo equipo y maquinaria y el empleo de los mismos métodos de producción; (6) la producción de los mismos productos y la prestación de los mismos servicios; (7) la retención del mismo nombre; y (8) la operación del negocio durante el periodo de transición.⁷²

En este caso, somos de la opinión que se cumplen cabalmente las doctrinas de traspaso de negocio en marcha y patrono sucesor. Como trasciende de las determinaciones de hechos previamente citadas, Pfizer se fusionó con Pharmacia y, eventualmente, continuó sustancialmente la actividad de negocio en las mismas instalaciones físicas, con el equipo y maquinaria de su antecesora y de manera ininterrumpida. Además, Pfizer conservó el personal de supervisión. Del mismo modo, Pfizer mantuvo prácticamente la misma fuerza laboral, a quien les honró su antigüedad, salarios y beneficios. Ciertamente, los requisitos jurisprudenciales concurren de manera suficiente como para concluir inequívocamente que se configuró un traspaso de negocio en marca y que Pfizer, como patrono sucesor, responde por las obligaciones laborales de su predecesor. Consiguientemente, este error no se cometió.

(ii)

En los **errores primero y segundo** esbozados, los demandantes imputan al tribunal incidir en su interpretación del Reglamento 4334, de forma contraria al Artículo 1209 del derogado Código Civil de 1930. Además, sostienen que erró al equiparar los permisos otorgados por el DTRH para el PTA reducido con los acuerdos establecidos en la Ley 83 de 20 de julio de 1995.

⁷² *J.R.T. v. Coop. Azucarera*, *supra*, págs. 323-325; véase, además, *Rodríguez v. Brands*, *supra*, pág. 517; *Adventist Health v. Mercado*, *supra*, pág. 267; *Piñeiro v. Int'l Air Serv. of P.R., Inc.*, *supra*, pág. 350.

Previo a la discusión de los estos señalamientos de error y ante la adjudicación de que Pfizer es patrono sucesor, resaltamos que el Reglamento Número 7 del DTRH,⁷³ compele a los patronos a conservar registros de sus empleados, en relación con su contratación, nóminas, asistencia, entre otros datos. El incumplir o cumplir deficientemente con esta reglamentación podría conllevar consecuencias que el patrono, incluyendo al sucesor, debe asumir. En este caso, el expediente refleja la ausencia de documentos de algunos empleados, los cuales son esenciales para la adjudicación de las controversias planteadas. De hecho, surge de los anejos sometidos por Pfizer una Certificación Negativa del Negociado de Normas de Caguas, fechada el 27 de octubre de 2014, la cual acredita la inexistencia de los Registros de Reducción del Periodo para Tomar Alimentos y las Listas de Disposición de Documentos Públicos para los años 1990 a 1995, cuando el patrono predecesor era Searle.⁷⁴

Para el examen de la cuestión planteada, debemos repasar la trayectoria del Artículo 14 de la Ley 379.⁷⁵ Previo a 1995, durante décadas, la disposición legal establecía un PTA de una hora, salvo que fuera reducido “por razón de **conveniencia para el empleado** y por **estipulación** de este y su patrono, con la **aprobación del Secretario** del Trabajo y Recursos Humanos”.⁷⁶ Una vez aprobada, **la estipulación sería válida indefinidamente** y “ninguna de las partes, sin el consentimiento de la otra, si continúan la misma relación de trabajo, podrá retirar su consentimiento a lo estipulado hasta después de un (1) año de ser efectiva la estipulación”.⁷⁷ El patrono que permitiera el trabajo durante el PTA estaba obligado a

⁷³ Apéndice de KLAN202000233, págs. 223-235.

⁷⁴ Apéndice de KLAN202000233, págs. 236-237.

⁷⁵ 29 LPRA sec. 283. Luego de las enmiendas de la Ley 4 de 26 de enero de 2017, la aludida sección corresponde al Artículo 11.

⁷⁶ *Íd.*

⁷⁷ *Íd.*

recompensar al empleado a un tipo de salario igual al doble del convenido. El Artículo 12 del estatuto prohibía la renuncia a esta paga extraordinaria.⁷⁸

Así las cosas, la Ley 41 de 17 de agosto de 1990 impuso al Secretario el mandato de promulgar un reglamento. El hoy derogado *Reglamento para regular el disfrute del periodo de tomar alimentos, compensación y la expedición de permisos para su reducción*, Reglamento 4334,⁷⁹ viabilizaba la aplicación del Artículo 14 en el escenario laboral, en particular, la expedición de permisos de reducción o para obviar el PTA. En su parte pertinente, el Artículo VI, *Autorización para expedir permisos para reducir u obviar el periodo de alimentos*, de la citada reglamentación autorizaba a los funcionarios del DTRH a tramitar y expedir permisos para reducir u obviar el PTA. La referida disposición establecía el siguiente procedimiento:

Para la obtención de un permiso para reducir el periodo de tomar alimentos o para obviar el mismo deberá seguirse el siguiente procedimiento:

(a) Radicar por escrito en original y dos copias, **un acuerdo suscrito por el empleado o los empleados y el patrono** en la Oficina de Área del Negociado de Normas del lugar donde opera el patrono.

(b) La **solicitud del permiso** deberá contener lo siguiente:

1. Nombre del trabajador o los trabajadores
2. Seguro Social
3. Nombre, dirección y teléfono del patrono
4. Breve exposición de la conveniencia para el trabajador
5. Naturaleza del trabajo que se realiza

Evaluada y aprobada la solicitud de permiso, la Oficina de Área del Negociado de Normas archiva el original en dicha Oficina y una copia será enviada a la Oficina

⁷⁸ 29 LPRA sec. 281. Actualmente, la disposición está consignada en el Artículo 9, 29 LPRA sec. 277.

⁷⁹ Apéndice de KLAN202000233, págs. 238-244.

Central de dicho Negociado. El Secretario en los casos que lo estime procedente podrá eximir del cumplimiento de uno o de todos los requisitos antes indicados.

Los permisos para reducir los periodos de tomar alimentos, **vigentes** a la fecha en que comience a regir este reglamento, que no indican si la reducción autorizada es para aquellos que surjan dentro de la jornada regular de trabajo o para los que surjan fuera de esta, **se entenderá que cubren todos aquellos periodos de tomar alimentos que se den tanto dentro como fuera de la jornada regular de trabajo.** Lo mismo ocurrirá con los permisos que se aprueben a partir de la vigencia de este reglamento.

(Énfasis nuestro).

En lo atinente a la controversia planteada, el Artículo V del Reglamento 4334, *Necesidad de un permiso para reducir u obviar los periodos de tomar alimentos*, rezaba como sigue:

Los periodos de tomar alimentos que le corresponden al trabajador dentro y fuera de la jornada regular del trabajo pueden ser reducidos por razón de conveniencia para el empleado y mediante **estipulación entre este y su patrono** con la aprobación del Secretario.

El periodo de tomar alimentos se puede obviar cuando ocurre fuera de la jornada regular de trabajo y solo se trabajan dos horas después de dicha jornada regular. No obstante, para que se pueda obviar válidamente el periodo de tomar alimentos en estos casos, será necesario que al igual que en los casos de reducción, el obviar dicho periodo de tomar alimentos sea a conveniencia del trabajador mediante un **acuerdo escrito previo entre el trabajador y el patrono** aprobado por el Secretario. El acuerdo antes especificado podrá, si se interesa, incluirse como parte del acuerdo general para reducir el periodo de tomar alimentos en la jornada regular y la jornada extraordinaria o podrá hacerse por separado.

Los permisos para reducir o para obviar el o los periodos de tomar alimentos serán válidos indefinidamente y ninguna de las partes, sin el consentimiento de la otra si continúa la misma relación de trabajo, podrá retirar su consentimiento a lo estipulado hasta después de un año de ser efectiva la estipulación. El permiso de reducción o para obviar el periodo de tomar alimentos de ser concedido por el

Secretario o su representante autorizado, será válido a la fecha de su aprobación.

(Énfasis nuestro).

El 20 de julio de 1995, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley 83, la cual enmendó el Artículo 14 de la Ley 379 para atemperarlo a la implementación de horarios flexibles. A tales efectos, reguló la reducción del PTA de esta forma:

Los periodos señalados para tomar los alimentos que ocurran dentro o fuera de la jornada regular del empleado pueden ser menores de una (1) hora. **Si por razón de conveniencia mutua para el empleado y su patrono, y por estipulación escrita de ambos se fijare un periodo menor este no podrá nunca ser menor de treinta (30) minutos**, excepto para “croupiers”, enfermeras, enfermeros y guardianes de seguridad que podrá ser de hasta un mínimo de veinte (20) minutos. En el caso de los **periodos de tomar alimentos que ocurran fuera de la jornada regular del empleado, cuando no se trabaja más de dos (2) horas después de la jornada regular, estos podrán ser obviados mediante acuerdo escrito entre empleado y patrono, para beneficio mutuo y sin la intervención del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.**⁸⁰

(Énfasis nuestro).

Si bien el legislador adicionó la **conveniencia mutua** entre empleado y patrono y **eliminó la intervención del Secretario** en estos acuerdos bilaterales, **no** varió en absoluto aquella parte del Artículo 14 que ya disponía sobre que las estipulaciones aprobadas por el Secretario del DTRH **serán válidas indefinidamente** y que el retiro del consentimiento de las partes no sería efectivo hasta después de un año de la vigencia del acuerdo.

Reseñado el ordenamiento legal anterior, es forzoso concluir que los demandantes que suscribieron la reducción del PTA para salir más temprano del taller de trabajo antes de julio de 1995,

⁸⁰ 29 LPRA sec. 283. (Énfasis nuestro).

cuando no estaba en vigor la Ley 83, no tienen derecho a reclamar la paga por dicho concepto. Para la aprobación del PTA reducido, el ordenamiento exigía que la solicitud incluyera el acuerdo entre patrono y empleado. Es decir, en cada permiso había embebida una estipulación. Además, el señor Candelario Fernández declaró bajo juramento que el DTRH nunca desaprobó ninguna estipulación sometida para reducción del PTA. A su vez, **los permisos basados en estipulaciones aprobadas son de naturaleza indefinida**, tal como lo consignaba el Artículo 14 de la Ley 379 y lo reprodujo el Reglamento 3443.⁸¹ No cabe una interpretación distinta, cuando la letra de la ley es clara y libre de ambigüedad.⁸²

De otra parte, los demandantes que suscribieron una *solicitud* una vez entró en vigor la Ley 83, así como los que, en efecto, consintieron *acuerdos* de reducción del PTA, tampoco les alberga el derecho de reclamar el pago de esta reclamación. Los documentos suscritos cumplen con los elementos esenciales de un contrato.

A continuación, incluimos un desglose de los demandantes, la fecha de inicio en el empleo y las de los formularios relacionados con la reducción del PTA.

NOMBRE DEL EMPLEADO	FECHA DE INICIO EN EL EMPLEO	FECHA DE PTA
Rubén Acevedo Rivera	12/08/1997	12/08/1997 02/06/2013 ⁸³
Carmelo Andino Sánchez	10/01/1997	10/01/1997 02/06/2013 ⁸⁴
Milka M. Aponte Marrero	02/05/2001	02/05/2001 02/06/2013 ⁸⁵
Maritza Ayala Martínez	10/05/1992 ⁸⁶	02/05/2013 ⁸⁷

⁸¹ El carácter indefinido de estos acuerdos lo reitera la actual Ley 379, según enmendada por la Ley 4-2017; refiérase al Artículo 11, 29 LPRC sec. 283.

⁸² Art. 14 del Código Civil de 1930, 31 LPRC sec. 14. (Derogado). Actualmente, Art. 19 del Código Civil de 2020, 31 LPRC sec. 5341.

⁸³ Apéndice de KLAN202000233, págs. 907; 908.

⁸⁴ Apéndice de KLAN202000233, págs. 389; 390.

⁸⁵ Apéndice de KLAN202000233, págs. 739; 740.

⁸⁶ Según Pfizer, la fecha de inicio es 05/10/1999; Apéndice de KLAN202000233, págs. 3660-3661. Refiérase, además, al Apéndice de KLAN202000233, pág. 1254, en el que consta un contrato de empleo temporero de 09/02/1991.

⁸⁷ Apéndice de KLAN202000233, pág. 724.

Luis A. Caraballo Rojas	06/16/1997 ⁸⁸	06/16/1997 02/05/2013 ⁸⁹
Alfredo Cedeño Pomales	06/29/1999	06/29/1999 ⁹⁰
Heriberto Del Valle Alicea	07/24/2000	07/24/2000 02/05/2013 ⁹¹
Pedro L. Díaz Rodríguez	03/22/1994 ⁹²	02/05/2013 ⁹³
Carlos M. Díaz Santiago	11/01/1993 ⁹⁴	02/05/2013 ⁹⁵
Rosanna Encarnación Rodríguez	10/23/2000 ⁹⁶	10/23/2000 02/05/2013 ⁹⁷
Luis A. Gómez González	06/02/1999	06/02/1999 ⁹⁸
Richard Gómez Rosado	12/08/1997	12/08/1997 05/02/2013 ⁹⁹
Héctor J. González Cruz	02/02/1999	02/02/1999 02/08/2013 ¹⁰⁰
José A. González Guzmán	01/15/2001	01/15/2001 02/05/2013 ¹⁰¹
Félix A. Hernández Pérez	05/28/1996	05/28/1996 ¹⁰²
Liz Vanessa Lozada Pabón	11/27/2000 ¹⁰³	11/27/2000 ¹⁰⁴
Socorro Malavé Rodríguez	10/27/1997 ¹⁰⁵	10/27/1997 ¹⁰⁶
Yolanda Meléndez Alsina	01/04/1999 ¹⁰⁷	01/04/1999 02/05/2013 ¹⁰⁸
Luis A. Meléndez Ginés	05/08/1993 ¹⁰⁹	08/05/1993 03/03/2008 02/05/2013 ¹¹⁰
Olga M. Olique Pedraza	11/21/1994 ¹¹¹	02/05/2013 ¹¹²

⁸⁸ Fecha de inicio según Pfizer, 12/28/1998; Apéndice de KLAN202000233, págs. 3660-3661. Apéndice de KLAN202000233, pág. 1255.

⁸⁹ Apéndice de KLAN202000233, págs. 330; 331.

⁹⁰ Apéndice de KLAN202000233, pág. 282.

⁹¹ Apéndice de KLAN202000233, págs. 770; 771.

⁹² Fecha de inicio según Pfizer, 01/27/1997; Apéndice de KLAN202000233, págs. 3660-3661. Apéndice de KLAN202000233, pág. 1258. Existe testimonio que se remonta al 1 de noviembre de 1993; Apéndice de KLAN202000233, pág. 294, líneas 10-13.

⁹³ Apéndice de KLAN202000233, pág. 755.

⁹⁴ Fecha de inicio según Pfizer, 06/09/2008; Apéndice de KLAN202000233, págs. 3660-3661. Apéndice de KLAN202000233, pág. 1259.

⁹⁵ Apéndice de KLAN202000233, pág. 297.

⁹⁶ Fecha de inicio según Pfizer, 02/09/2001; Apéndice de KLAN202000233, págs. 3660-3661. Apéndice de KLAN202000233, pág. 1260.

⁹⁷ Apéndice de KLAN202000233, págs. 789; 790.

⁹⁸ Apéndice de KLAN202000233, pág. 344.

⁹⁹ Apéndice de KLAN202000233, págs. 357; 358.

¹⁰⁰ Apéndice de KLAN202000233, págs. 649; 650.

¹⁰¹ Apéndice de KLAN202000233, págs. 674; 678.

¹⁰² Apéndice de KLAN202000233, pág. 1074.

¹⁰³ Fecha de inicio según Pfizer, 02/19/2001; Apéndice de KLAN202000233, págs. 3660-3661. Apéndice de KLAN202000233, pág. 1266.

¹⁰⁴ Apéndice de KLAN202000233, pág. 1031.

¹⁰⁵ Fecha de inicio según Pfizer, 12/27/1999; Apéndice de KLAN202000233, págs. 3660-3661. Apéndice de KLAN202000233, pág. 1267.

¹⁰⁶ Apéndice de KLAN202000233, pág. 1054.

¹⁰⁷ Fecha de inicio según Pfizer, 03/12/2001; Apéndice de KLAN202000233, págs. 3660-3661. Apéndice de KLAN202000233, pág. 1268.

¹⁰⁸ Apéndice de KLAN202000233, págs. 946; 947.

¹⁰⁹ Según Pfizer la fecha de inicio es 05/10/1993; Apéndice de KLAN202000233, págs. 3660-3661. Véase, Solicitud de PTA, Apéndice de KLAN202000233, pág. 1269.

¹¹⁰ Apéndice de KLAN202000233, págs. 874; 876; 877 y Permiso a la pág. 875.

¹¹¹ Fecha de inicio según Pfizer, 05/18/1998; Apéndice de KLAN202000233, págs. 3660-3661. Apéndice de KLAN202000233, pág. 1270.

¹¹² Apéndice de KLAN202000233, pág. 922.

Wanda L. Oliveras Rivera	05/24/1999	05/24/1999 02/06/2013 ¹¹³
Alexander Olmo Rodríguez	02/28/1997	02/28/1997 ¹¹⁴
Héctor L. Orellana Díaz	02/26/1996	02/03/1989 02/26/1996 02/05/2013 ¹¹⁵
Robny Ortiz Pérez	03/26/2001	03/26/2001 ¹¹⁶
Víctor Pagán Rosa	01/12/2009 ¹¹⁷	01/12/2009 05/02/2013 ¹¹⁸
Michael N. Pérez González	07/14/1997	07/14/1997 02/05/2013 ¹¹⁹
Santos J. Reyes Rodríguez	10/30/1995	
Félix A. Ríos Burgos	07/17/2000	07/17/2000 02/05/2013 ¹²⁰
Carlos J. Ríos Pedraza	11/13/1995 ¹²¹	11/13/1995 11/26/1997 02/05/2013 ¹²²
Tamara Rivera Camacho	03/05/2001	03/05/2001 02/05/2013 ¹²³
Lourdes I. Rivera Hernández	10/27/1997	10/27/1997 02/05/2013 ¹²⁴
Jayson Rivera Marrero	01/12/2009 ¹²⁵	01/12/2009 02/05/2013 ¹²⁶
Julio A. Rivera Olmo	05/19/2003 ¹²⁷	05/19/2003 02/05/2013 ¹²⁸
Mariela Rivera Rosa	06/01/1999	06/01/1999 02/05/2013 ¹²⁹
Riano Rodríguez González	08/10/1998	08/10/1998 02/05/2013 ¹³⁰
Miriam Rodríguez Martínez	10/31/1997	10/31/1997 02/05/2013 ¹³¹
Desirée M. Rodríguez Murillo	11/21/1994	02/05/2013 ¹³²

¹¹³ Apéndice de KLAN202000233, págs. 969; 970.

¹¹⁴ Apéndice de KLAN202000233, pág. 265. Consta a la pág. 266 de autos otro acuerdo suscrito el 31 de julio de 2013.

¹¹⁵ Apéndice de KLAN202000233, págs. 314-315; 316; 317.

¹¹⁶ Apéndice de KLAN202000233, pág. 703.

¹¹⁷ Fecha de inicio según los demandantes, 10/04/2008; Apéndice de KLAN202000233, pág. 127.

¹¹⁸ Apéndice de KLAN202000233, págs. 374; 375.

¹¹⁹ Apéndice de KLAN202000233, págs. 412; 413.

¹²⁰ Apéndice de KLAN202000233, págs. 426; 427.

¹²¹ El foro apelado indicó el día 20 de noviembre de 1995. Fecha de inicio según Pfizer, 12/27/1999; Apéndice de KLAN202000233, págs. 3660-3661. Apéndice de KLAN202000233, pág. 1278.

¹²² Apéndice de KLAN202000233, págs. 443; 444; 445.

¹²³ Apéndice de KLAN202000233, págs. 463; 464.

¹²⁴ Apéndice de KLAN202000233, págs. 482; 483.

¹²⁵ Fecha de inicio según los demandantes, 09/05/2006; Apéndice de KLAN202000233, pág. 127.

¹²⁶ Apéndice de KLAN202000233, págs. 802; 803.

¹²⁷ Fecha de inicio según los demandantes, 05/12/2003; Apéndice de KLAN202000233, pág. 127.

¹²⁸ Apéndice de KLAN202000233, págs. 636; 637.

¹²⁹ Apéndice de KLAN202000233, págs. 495; 496.

¹³⁰ Apéndice de KLAN202000233, págs. 836; 840.

¹³¹ Apéndice de KLAN202000233, págs. 584; 585.

¹³² Apéndice de KLAN202000233, pág. 514.

René J. Rovira Gómez	01/04/1999 ¹³³	01/04/1999 02/11/2013 ¹³⁴
Javier E. Sánchez Cintrón	07/24/2000	07/24/2000 02/06/2013 ¹³⁵
Reinol Santos Santana	12/04/2000	12/04/2000 02/06/2013 ¹³⁶
Gerson Vélez Ortiz	02/02/1999	02/02/1999 02/06/2013 ¹³⁷
Gildo I. Vélez Ortiz	12/08/1997	12/08/1997 02/05/2013 ¹³⁸
Cornelious Williams Rosario	04/14/1997	04/14/1997 02/05/2013 ¹³⁹

Todos los empleados cesaron funciones en Pfizer el 8 de febrero de 2013, salvo Félix Hernández Pérez (05/29/2012); Liz Vanessa Lozada Pabón (01/29/2013); Michael Pérez González (02/12/2013); Santos Reyes Rodríguez (07/31/2012); y Jason Rivera Marrero (02/11/2013).

De acuerdo con el listado anterior, seis empleados comenzaron a laborar antes de la entrada en vigor de la Ley 83. Sin embargo, con excepción de **Luis Meléndez Ginés**, quien está incluido en el permiso expedido el 27 de mayo 1993, Pfizer no acreditó que estos demandantes, en efecto, estuvieran autorizados por el DTRH para reducir el PTA. Solo obra en el expediente un acuerdo suscrito en 2013 con Neopharma, apenas tres días antes de las cesantías. Recuérdese que el demandado y sus predecesores tenían la obligación legal y reglamentaria de conservar los expedientes de empleados. Por tanto, cabe examinar las determinaciones del tribunal, basadas en las declaraciones prestadas en las deposiciones de **Maritza Ayala Martínez, Pedro Díaz Rodríguez, Carlos Díaz Santiago, Olga Olique Pedraza y Desirée Rodríguez Murillo**.

¹³³ Fecha de inicio según los demandantes, 06/01/2003; Apéndice de KLAN202000233, pág. 127. Apéndice de KLAN202000233, pág. 1285, *Contrato Empleo Temporero* de 01/04/1999. El foro apelado indicó el 3 de marzo de 1999.

¹³⁴ Apéndice de KLAN202000233, págs. 999; 1000.

¹³⁵ Apéndice de KLAN202000233, págs. 603; 604.

¹³⁶ Apéndice de KLAN202000233, págs. 619; 620.

¹³⁷ Apéndice de KLAN202000233, págs. 545; 546.

¹³⁸ Apéndice de KLAN202000233, págs. 531; 532.

¹³⁹ Apéndice de KLAN202000233, págs. 567; 568.

24. Maritza Ayala Martínez

- a. La señora Ayala Martínez comenzó a trabajar para *Searle* como empleada regular el 2 de septiembre de 1992 y cesó su empleo el 8 de febrero de 2013.
- b. Para el periodo pertinente a la reclamación (8 de febrero de 2010 a 8 de febrero de 2013), la señora Ayala Martínez estuvo asignada al Primer Turno y se desempeñaba como Operadora de Empaque.
- c. **De los documentos sometidos por Pfizer con su Memorando de Hechos, no existe un acuerdo escrito entre la señora Ayala Martínez y Pfizer para reducir el PTA a 30 minutos.**
- d. En su deposición, **la señora Ayala Martínez indicó que cuando pasó a ser empleada regular de la compañía le dieron un paquete de documentos a firmar.** Sin embargo, no recordó qué documentos eran. Asimismo, **a la fecha de su deposición no recordaba si había firmado una Solicitud para Reducir el PTA.** La señora Ayala Martínez ni siquiera recordó si había firmado un acuse de recibo del manual de empleados. No obstante, admitió que nadie la obligó a firmar ningún documento.
- e. **Desde que comenzó su empleo, la señora Ayala Martínez tuvo 30 minutos de PTA.**
- f. Durante sus últimos tres años de empleo con Pfizer, la señora Ayala Martínez trabajó horas extras.
- g. Cuando la señora Ayala Martínez trabajó horas extras en sus últimos tres (3) años de empleo con Pfizer, dicho patrono no le daba un segundo PTA.
- h. En su deposición, la señora Ayala Martínez indicó que no sabía si bajo la política de diferencial de Pfizer tenía derecho a recibir diferencial y no recordó si había leído dicha política.
- i. Para el periodo pertinente y cuando estaba asignada al primer turno, la señora Ayala Martínez tenía un periodo de 30 minutos para tomar desayuno pago por la empresa.

28. Pedro L. Díaz [sic] Rodríguez

- a. El señor Díaz Rodríguez comenzó a trabajar para *Searle* como empleado regular el 22 de marzo de 1994 y cesó su empleo el 8 de febrero de 2013.
- b. Para el periodo pertinente a la reclamación (8 de febrero de 2010 a 8 de febrero de 2013), el señor Díaz Rodríguez estuvo asignado al Primer Turno y se desempeñaba como Operador Mecánico.
- c. En su deposición, **el señor Díaz Rodríguez admitió que al comenzar a trabajar en la empresa le dieron varios documentos para que los firmara.** Asimismo, **admitió que pudo haber firmado una Solicitud para Reducir el PTA pero no recordaba.**
- d. **De los documentos sometidos por Pfizer con su Memorando de Hechos, no existe un acuerdo escrito entre el señor Díaz Rodríguez y Pfizer para reducir el PTA a 30 minutos.**

- e. En su deposición, el señor Díaz Rodríguez indicó que no había visto la política de diferencial de Pfizer y no sabe si conforme a dicha política tiene derecho a recibir diferencial.
- f. **Desde que comenzó su empleo, el señor Díaz Rodríguez tuvo 30 minutos de PTA.**
- g. En su deposición, **el señor Díaz Rodríguez admitió que nunca solicitó 1 hora de alimentos ni indicó no estar de acuerdo con la media hora de alimentos.**
- h. Durante sus últimos tres años de empleo con Pfizer, el señor Díaz Rodríguez trabajó horas extras.
- i. Cuando el señor Díaz Rodríguez trabajó horas extras en sus últimos tres (3) años de empleo con Pfizer, dicho patrono en ocasiones le daba un segundo PTA. En esas ocasiones, Pfizer le daba un "break" de 10 a 15 minutos aproximado.

29. Carlos M. Díaz Santiago

- a. El señor Díaz Santiago comenzó a trabajar para *Searle* como empleado regular el 1 de noviembre de 1993 y cesó su empleo el 8 de febrero de 2013.
- b. Para el periodo pertinente a la reclamación (8 febrero de 2010 a 8 de febrero de 2013), el señor Díaz Santiago estuvo asignado al Primer Turno y se desempeñaba como técnico.
- c. En su deposición, **el señor Díaz Santiago admitió que pudo haber firmado una Solicitud para reducir el PTA pero no recordaba.**
- d. **De los documentos sometidos por Pfizer, no existe un acuerdo escrito entre el señor Díaz Santiago y Pfizer para reducir el PTA a 30 minutos.**
- e. En su deposición, **el señor Díaz Santiago admitió que nunca se quejó de que el PTA no fuera suficiente.**
- f. En su deposición, el señor Díaz Santiago indicó que, durante el periodo pertinente, no trabajó asignado al segundo o al tercer turno.
- g. **Desde que comenzó a trabajar en la empresa, el señor Díaz Santiago tuvo 30 minutos de PTA.**
- h. Durante sus últimos tres años de empleo con Pfizer, el señor Díaz Santiago trabajó horas extras.
- i. Cuando el señor Díaz Santiago trabajó horas extras en sus últimos tres (3) años de empleo con Pfizer, dicho patrono no le daba un segundo PTA. En esas ocasiones, Pfizer le daba un "break" de 10 minutos aproximado.

40. Olga M. Olique Pedraza

- a. La señora Olique Pedraza comenzó a trabajar para *Searle* como empleada regular el 21 de noviembre de 1994 y cesó su empleo el 8 de febrero de 2013.
- b. Para el periodo pertinente a la reclamación (8 de febrero de 2010 a 8 de febrero de 2013), la señora Olique Pedraza estuvo asignada al Primer Turno y se desempeñaba como Technician.

- c. En su deposición, **la señora Olique Pedraza indicó que al comienzo de su empleo recibió una orientación y tuvo que firmar varios documentos. Sin embargo, no recordaba si firmó una Solicitud para Reducir el PTA.**
- d. **De los documentos sometidos por Pfizer con su Memorando de Hechos, no existe un acuerdo escrito entre la señora Olique Pedraza y Pfizer para reducir el PTA a 30 minutos.**
- e. En su deposición, **la señora Olique Pedraza admitió que no fue a quejarse de que 30 minutos no le dieran para almorzar.**
- f. En su deposición, la señora Olique Pedraza indicó que no recuerda haber visto la política de diferencial de la empresa.
- g. Durante sus últimos tres años de empleo con Pfizer, la señora Olique Pedraza trabajó horas extras.
- h. Cuando la señora Olique Pedraza trabajó horas extras en sus últimos tres (3) años de empleo con Pfizer, dicho patrono no le daba un segundo PTA. En esas ocasiones Pfizer le daba un "break" de 10 a 15 minutos aproximado.
- i. **Desde que comenzó su empleo, la señora Olique Pedraza tuvo 30 minutos de PTA.**

[57]. Desirée M. Rodríguez Murillo

- a. La señora Rodríguez Murillo comenzó a trabajar para *Searle* como empleada regular el 21 de noviembre de 1994 y cesó su empleo el 8 de febrero de 2013.
- b. Para el periodo pertinente a la reclamación (8 de febrero de 2010 a 8 de febrero de 2013), la señora Rodríguez Murillo siempre estuvo asignada al Primer Turno y se desempeñaba como Operadora Mecánica.
- c. **De los documentos sometidos por Pfizer, no existe un acuerdo escrito entre la señora Rodríguez Murillo y Pfizer para reducir el PTA a 30 minutos.**
- d. En su deposición, **la señora Rodríguez Murillo admitió que sabía que el periodo de alimentos era de una hora, pero "como nos dieron los papeles, o sea, nos dijeron a nosotros que era media hora pues nosotros cogíamos media hora". Asimismo, indicó que al comienzo de su empleo firmó un paquete de documentos, pero no recordaba si firmó una Solicitud para Reducir el PTA.**
- e. En su deposición, **la señora Rodríguez Murillo admitió que no solicitó una hora de alimentos ni indicó no estar de acuerdo con tener 30 minutos de alimento. Tampoco fue a indagar por qué tenía 30 minutos de alimentos.**
- f. **Desde que comenzó su empleo, la señora Rodríguez Murillo tuvo 30 minutos de PTA.**
- g. Durante sus últimos tres años de empleo con Pfizer, la señora Rodríguez Murillo trabajó horas extras.
- h. En su deposición, la señora Rodríguez Murillo indicó que no sabe qué proveía la política de diferencial de Pfizer y que nunca fue a indagar con personal de la empresa. No obstante, la señora Rodríguez Murillo

indicó que entendía que el diferencial se proveía al segundo y al tercer turno.

- i. Cuando la señora Rodríguez Murillo trabajó horas extras en sus últimos tres (3) años de empleo con Pfizer, dicho patrono no le daba un segundo PTA. El patrono les decía que fuera a tomarse un café y regresara.
- j. Para el periodo pertinente, la señora Rodríguez Murillo tenía un “break” pago por la empresa de 30 minutos. En dicho “break” desayunaba.

(Énfasis nuestro y bastardillas en el original).

Del fragmento de la deposición de la señora Ayala Martínez se desprende que esta declaró que, si bien la norma era un PTA de treinta minutos, nadie le informó que podía tener una hora. Añadió que, de haberlo sabido, lo habría preferido, aun cuando ello implicara salir más tarde del taller de trabajo.¹⁴⁰

El señor Díaz Rodríguez no recordó suscribir en particular una solicitud de reducción del PTA, aun cuando recordó haber firmado una serie de documentos. Declaró que llenó “rápido” (“uno o dos minutos”) una documentación, la cual tenía que “salir de allí con la firma”.¹⁴¹

El señor Díaz Santiago tampoco recordó haber firmado en específico una solicitud de reducción del PTA. Sobre este horario, declaró que no le daba tiempo: “Bueno, porque en el tiempo que uno a veces coge para caminar del área a la cafetería, entonces tiene que hacer después la fila para pedir alimentos, que es un rato más largo. Toma los alimentos y tiene que hacer otra fila para pagar, entonces hay veces que cuando uno llegaba a la cafetería estaba lleno, para uno buscar una silla y comer, pues ya a uno lo que queda es casi 10 minutos nada más de... para uno comerse la comida ligero”.¹⁴²

La señora Olique Pedraza no recordó haber firmado específicamente una solicitud de reducción del PTA a comienzos de su contratación, aunque sí recordó que le entregaron un paquete de

¹⁴⁰ Apéndice de KLAN202000233, pág. 715, líneas 1-17.

¹⁴¹ Apéndice de KLAN202000233, pág. 752, líneas 2-18.

¹⁴² Apéndice de KLAN202000233, págs. 295, líneas 2-4; 296, líneas 4-16.

documentos. En su deposición, Pfizer solo la confrontó con el acuerdo suscrito en 2013.¹⁴³

La señora Rodríguez Murillo sabía que los patronos proveen una hora para el PTA, y no indagó sobre el tiempo reducido de media hora que tomó desde que comenzó a trabajar como empleada temporera porque, explicó, “no soy persona de atreverme a indagar así en los trabajos”. A pesar de afirmar que no recordaba haber suscrito un acuerdo para reducir el PTA, la empleada demandante acotó: “Yo sabía que era una hora, uno sabía que era una hora, pero como nos dieron los papeles, o sea, nos dijeron a nosotros que era media hora pues nosotros cogíamos media hora”.¹⁴⁴ Por consiguiente, reconoció que la solicitud era parte de los documentos suscritos.

En fin, salvo la señora Rodríguez Murillo, del resto de este grupo de empleados no existe recuerdo ni admisión de haber suscrito un documento de reducción del PTA. Somos de la opinión que la omisión del patrono de resguardar evidencia de los permisos, en los casos que aplicaban, o las estipulaciones, no debe favorecerlo. La ausencia de prueba documental y la falta de admisiones no se compensa con inferencias o la aplicación de doctrinas como las de incuria y actos propios.¹⁴⁵ En su petición por la vía de apremio, Pfizer tenía que apoyar con evidencia admisible la falta de controversias con respecto a estos demandantes, pero no lo hizo. Como se sabe, cuando no existe una clara certeza sobre todos los

¹⁴³ Apéndice de KLAN202000233, págs. 915, líneas 1-18; 920, líneas 10-23.

¹⁴⁴ Apéndice de KLAN202000233, págs. 500, líneas 22-25; 506, líneas 15-25.

¹⁴⁵ La *incuria* se define como dejadez o negligencia en el reclamo de un derecho, los cuales en conjunto con el transcurso del tiempo y otras circunstancias que causan perjuicio a la parte adversa, opera como un impedimento en una corte de equidad. *Aponte v. Srio. De Hacienda, E.L.A.*, 125 DPR 610, 618 (1990). En cuanto a la aplicación de la *doctrina de actos propios*, la misma está sujeta a que concurren los siguientes factores: (a) una conducta determinada de un sujeto, (b) que haya engendrado una situación contraria a la realidad, esto es, aparente y, mediante tal apariencia, susceptible de influir en la conducta de los demás, y (c) que sea base de la confianza de otra parte que haya procedido de buena fe y que, por ello, haya obrado de una manera que le causaría un perjuicio si su confianza quedara defraudada. *O.C.S. v. Universal*, 187 DPR 164, 173-174 (2012).

hechos materiales en la controversia, no procede dictar una sentencia sumaria en cuanto a los mismos.¹⁴⁶

Por otro lado, en el caso de **Santos Reyes Rodríguez**, aun cuando comenzó labores poco después de la vigencia de la Ley 83, en el expediente no obra documento alguno sobre la reducción del PTA. El foro apelado determinó los siguientes hechos de aplicación *individual*:

4[7]. Santos I. Reyes Rodríguez

- a. El señor Reyes Rodríguez comenzó a trabajar para *Searle* como empleado regular el 30 de octubre de 1995 y cesó su empleo el 30 de julio de 2012.
- b. Para el periodo pertinente a la reclamación (8 de febrero de 2010 a 8 de febrero de 2013), el señor Reyes Rodríguez trabajó en el Primer Turno y se desempeñaba como “Handyman” en el área de Manufactura.
- c. **De los documentos sometidos por Pfizer, no existe un acuerdo escrito entre el señor Reyes Rodríguez y Pfizer para reducir el PTA a 30 minutos.**
- d. **El señor Reyes Rodríguez declaró en su deposición que entiende que firmó la solicitud de reducción del PTA.**
- e. En su deposición, el señor Reyes Rodríguez indicó que recordaba que existía una política de diferencial de Pfizer pero nunca vio ni leyó dicha política.
- f. **En su deposición, el señor Reyes Rodríguez admitió que siempre tuvo 30 minutos de PTA.**
- g. **En su deposición, el señor Reyes Rodríguez admitió que no solicitó una hora de periodo de alimentos ni indicó no estar de acuerdo con tener media hora de alimentos.**
- h. Durante sus últimos tres años de empleo con Pfizer, el señor Reyes Rodríguez trabajó horas extras.
- i. Cuando el señor Reyes Rodríguez trabajó horas extras en sus últimos tres (3) años de empleo con Pfizer dicho patrono no le daba un segundo PTA. En esas ocasiones Pfizer le daba un “break” para tomar café.

El señor Reyes Rodríguez admitió que, cuando se unió a *Searle* en el 1995, le entregaron la autorización para la reducción del PTA, como parte de su proceso de reclutamiento.¹⁴⁷

¹⁴⁶ *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113, 129 (2012), que cita a *Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell*, 117 DPR. 714 (1986).

De otra parte, luego de la entrada en vigor de la Ley 83, los siguientes empleados firmaron *acuerdos* vinculantes en la misma fecha de iniciar sus labores: **José González Guzmán, Robny Ortiz Pérez, Víctor Pagán Rosa, Jayson Rivera Marrero y Riano Rodríguez González**. Estos acuerdos cumplen con los requisitos del contrato bilateral: objeto, causa y consentimiento. Por consiguiente, las reclamaciones por la reducción del PTA de estos demandantes son improcedentes.

Con respecto a los empleados restantes, treinta y uno en total, cuando entró en vigor la Ley 83 y la aprobación del Secretario de DTRH resultó innecesaria, el expediente ante nuestra consideración refleja que todos suscribieron una alegada *solicitud* de reducción de PTA, desde el comienzo de sus funciones.

En el acervo jurídico vigente a los hechos, el contrato existía cuando concurrieran el consentimiento de los contratantes, el objeto cierto que fuera materia del contrato y la causa de la obligación que se establezca.¹⁴⁸ En los referidos documentos consta la trilogía de elementos; a saber: el *objeto*, reducir el PTA a treinta minutos en la jornada laboral, regular y extraordinaria, y obviar el PTA cuando solamente se trabajen dos horas después de terminar la jornada regular; la *causa*, el que los empleados pudieran salir más temprano del taller de trabajo; y el *consentimiento* de las partes, ya que tanto el empleado como un representante de la empresa suscribieron el documento. Sabido es que el Tribunal Supremo ha validado en un sinnúmero de ocasiones el axioma de fuerte arraigo en nuestro sistema judicial que garantiza que “el nombre no hace la cosa”.¹⁴⁹ Si bien el documento lleva de título de *solicitud*, entendemos que

¹⁴⁷ Apéndice de KLAN202000233, pág. 1076, líneas 11-25.

¹⁴⁸ Art. 1213 del Código Civil de 1930, 31 LPRA sec. 3391. (Derogado).

¹⁴⁹ *OCS v. CODEPOLA*, 202 DPR 842, 880 (2019), que cita con aprobación a *Calderón Fradera v. ELA*, 196 DPR 984, 988 (2016); *Batista, Nobbe v. Jta. Directores*, 185 DPR 206, 224 (2012); *Borschow Hosp. v. Jta. de Planificación*, 177 DPR 545, 567 (2009).

satisface los elementos de un *acuerdo*. Recuérdese que, al tiempo de su otorgamiento, la participación del Secretario del DTRH había sido eliminada. Así pues, podemos concluir que los empleados acordaron con los patronos predecesores a reducir el PTA, a cambio del beneficio de salir más temprano. Es lógico colegir que, tal como Pfizer reconoció los contratos de empleo, ante la convicción de que la reducción del PTA era parte de esos entendidos, tanto los empleados como el patrono estaban obligados a cumplir con lo acordado, salvo que cualquiera de ellos reclamara la restitución de la hora del PTA, luego de un año de que la estipulación entrara en vigor. Sin embargo, tal como determinó la primera instancia judicial, ninguno de los demandantes, luego de suscribir el documento para reducir el PTA, notificó su intención de retractarse. Téngase en cuenta que las condiciones laborales de los empleados retenidos no variaron al Pfizer tomar las riendas de la planta. Estos no tuvieron que someterse a un nuevo proceso de solicitud de empleo ni entrevista, sino que continuaron trabajando bajo el mismo contrato de empleo y se les honró su antigüedad.

Por ende, las estipulaciones, las cuales son parte de cada contrato laboral, continuaron beneficiando al binomio obrero-patronal hasta que esta relación cesó. A estos efectos, contrario a lo aludido por los demandantes, el hoy derogado Artículo 1209 del Código Civil de 1930,¹⁵⁰ invocado por estos, refuerza la obligatoriedad de las partes de dar cumplimiento a la estipulación del PTA reducido. La aludida disposición, en lo pertinente, establecía: “Los contratos solo producen efecto entre las partes que los otorgan y sus herederos; salvo en cuanto a estos, el caso en que los derechos y obligaciones que proceden del contrato no sean

¹⁵⁰ 31 LPRÁ sec. 3374. (Derogado). La disposición análoga está articulada en los Artículos 1233 y 1252 del Código Civil de 2020, 31 LPRÁ secs. 9755 y 9813.

transmisibles, o por su naturaleza, o por pacto, o por disposición de la ley”. Los empleados demandantes y Pfizer, como sucesor de patronos anteriores, eran los contratantes compelidos a cumplir con lo pactado. Ello así, porque no surge evidencia que ni el patrono ni los empleados hubiesen realizado acciones afirmativas y conducentes para renunciar a la estipulación de mutuo beneficio, a lo que tenían derecho después de un año de su vigencia.

IV

Por los fundamentos expuestos, modificamos la *Sentencia Parcial* de 5 de noviembre de 2019, notificada el 8 de noviembre de 2019, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Caguas, en el caso EPE2013-0225, únicamente en cuanto al lenguaje de la determinación de hechos 19 y los enunciados afines; así como a la restitución de la reclamación por el periodo de toma de alimentos de Maritza Ayala Martínez, Pedro Díaz Rodríguez, Carlos Díaz Santiago y Olga Olique Pedraza, para que sea dirimida en un juicio en su fondo, junto a las controversias ya consignadas por la sala sentenciadora. Así modificada, se confirma. En consecuencia, retornamos el caso ante la consideración del foro apelado, para la continuación de los procedimientos pendientes de adjudicación, de conformidad con lo aquí dispuesto.

Lo acordó y manda el Tribunal y lo certifica la Secretaria del Tribunal.

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