

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

WANDA I. MOLINA RIVERA

Apelante

V.

PROGRAMA DE
SERVICIOS DE SALUD EN
EL HOGAR SAN LUCAS,
INC.; Y SERVICIOS
EPISCOPALES, INC.

Apelada

KLAN202000804
consolidado
KLAN202000982

Certiorari

Procedente del
Tribunal de Primera
Instancia,
Sala de Humacao

Sobre: Reclamación
de Salarial (Ley
Núm. 379 de 15 de
mayo de 1948); Ley
Núm. 289 de 9 de
abril de 1946 y
Hostigamiento
Laboral

Caso Núm.:
HU2020CV00047
(206)

Panel integrado por su presidenta, la Juez Cintrón Cintrón, el Juez Rodríguez Casillas y el Juez Rivera Torres

Rodríguez Casillas, juez ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 18 de agosto de 2021.

Los recursos de epígrafe,¹ consolidados por este Tribunal el 28 de octubre de 2020,² solicitan la revisión de la *Sentencia Parcial* dictada el 22 de septiembre de 2020,³ por el Tribunal de Primera Instancia (en adelante, TPI), Sala Superior de Humacao. En ella se declaró *ha lugar* la moción de desestimación presentada por el Programa de Servicios de Salud en el Hogar San Lucas, Inc., y

¹ Ambos recursos fueron presentados el 5 de octubre de 2020; el KLAN202000804 fue presentado a las 2:00 p.m., y el KLAN202000982, que originalmente se presentó como KLCE202000962, a las 4:30 p.m.

² Es importante indicar que en esa Resolución del 28 de octubre de 2020 ordenamos la consolidación de ambos recursos, pero cometimos un error involuntario al ordenar que el caso KLAN202000804 se acogiera como un *certiorari* y se reasignara la alfanumeración correspondiente a KLCE202001101. En ánimo de enmendar dicho error, el 30 de noviembre de 2020 emitimos una Resolución **revirtiéndolo** a la clasificación alfanumérica, original y correcta de KLAN202000804.

³ Notificada el 23 de septiembre de 2020.

Número Identificador

SEN2020_____

Servicios Episcopales Inc. (Hogar San Lucas o apelada), con relación a la reclamación salarial incoada por la señora Wanda I. Molina Rivera (en adelante señora Molina Rivera o apelante). No obstante, se declaró *no ha lugar* la moción de desestimación presentada por el Hogar San Lucas con relación a los alegados hechos constitutivos de una causa de acción sobre acoso laboral.

En específico, la señora Molina Rivera impugna —mediante en el recurso de apelación **KLAN20200804**— la determinación desestimatoria de la reclamación relacionada al pago por concepto de horas extras trabajadas fuera del horario laboral. Por otro lado, en el recurso de apelación **KLAN202000982**, el Hogar San Lucas solicitó que se desestimara la demanda de la señora Molina Rivera en su totalidad. Ello, por no existir una causa de acción que justifique la concesión de un remedio en la reclamación incoada sobre alegado acoso laboral.

Considerados los escritos de las partes —así como los documentos que los acompañan y el derecho aplicable— procedemos a modificar la Sentencia Parcial para **revocarla en** el recurso KLAN202000982 y determinar que no existe acoso laboral; y así, la **confirmamos** en el recurso KLAN202000804 que resolvió que la señora Molina Rivera no tiene derecho al pago de horas extras.

-I-

El 16 de enero de 2020 la señora Molina Rivera instó en contra del Hogar San Lucas una reclamación laboral por concepto de pago de horas extras trabajadas, así como una causa de acción por acoso laboral, bajo el procedimiento sumario de la Ley Núm. 2.⁴ La señora Molina Rivera alegó que labora como *enfermera visitante* para el

⁴ Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, conocida como *Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales*, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.*

Hogar San Lucas desde el año 1994. En su Querella, arguyó que trabajó en exceso de su jornada laboral diaria de ocho (8) horas.⁵ Por lo cual, señaló que, conforme a la Ley Núm. 379,⁶ el Hogar San Lucas estaba obligado a pagar el tiempo trabajado en exceso a su horario regular. De igual modo, presentó una reclamación por alegado acoso laboral en la que solicitó ser compensada por los sufrimientos y angustias mentales padecidas a causa de ello.

Por su parte, el 31 de enero de 2020 el Hogar San Lucas presentó una *Moción de Desestimación*. En síntesis, solicitó la desestimación total de la Querella por no exponer una reclamación que justifique la concesión de un remedio. Planteó que la apelante era una enfermera graduada con bachillerato en ciencias de la enfermería,⁷ por lo cual, era una profesional exenta de las disposiciones de la Ley Núm. 379, sobre el pago de horas extras. Con relación a la segunda causa de acción en daños y perjuicios por acoso laboral, alegó que las alegaciones plasmadas en la Querella no constituían un acoso laboral; además, adujo que al momento de presentar dicha reclamación, en nuestro ordenamiento jurídico no se reconocía tal causa de acción.

Ante esa solicitud, y luego de varios trámites procesales,⁸ el 15 de septiembre de 2020 la señora Molina Rivera presentó su *Oposición a la Solicitud de Desestimación*. Argumentó que tenía derecho a ser compensada por el exceso de las cuarenta (40) horas de jornada laboral trabajadas durante días en semana, así como de aquellas horas trabajadas durante sus días de descanso. Por otro

⁵ Véase, *Anejo 1* del recurso con el alfanumérico KLAN202000804, a las págs. 1 – 9.

⁶ Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como *Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico*, 9 LPRA sec. 274.

⁷ Véase, la desestimación de Hogar San Lucas, a la pág. 27 del Apéndice de la parte Apelante.

⁸ En lo pertinente, el Hogar San Lucas presentó ante el TPI una *Moción Aclaratoria* en la que informó que sometería su contestación a la Querella. Ello, sin renunciar a los planteamientos esbozados en su solicitud de desestimación. Posteriormente, el 31 de enero de 2020, el Hogar San Lucas presentó su contestación a la Querella instada por la señora Molina Rivera.

lado, arguyó que las alegaciones en la Querrela son constitutivas de una causa de acción por acoso laboral. Asimismo, adujo que ante la ausencia en nuestra jurisdicción de alguna legislación reconocida sobre hostigamiento laboral, procede que el TPI resuelva conforme a la doctrina de equidad.⁹

El 22 de septiembre de 2020,¹⁰ el TPI dictó una *Sentencia Parcial* en la que concluyó que a la señora Molina Rivera le aplicaban los criterios de una profesional exenta bajo las disposiciones de la Ley Núm. 379, así como de la Ley Núm. 289.¹¹ Por lo cual, desestimó la solicitud de la señora Molina Rivera sobre el pago de horas extras trabajadas en exceso a su jornada laboral diaria; así como las horas trabajadas durante los días de descanso. En cuanto a la reclamación sobre hostigamiento laboral, determinó que no procedía desestimar la causa de acción en esta etapa de los procesos. Concluyó que, si bien no existe una causa de acción en daños y perjuicios específica en nuestro ordenamiento jurídico por acoso laboral, la señora Molina Rivera pudiera tener derecho a ser compensada al amparo del Artículo 1802 del Código Civil de Puerto Rico de 1930.¹² En consecuencia, ordenó la celebración de una vista evidenciaria.

El 5 de octubre de 2020, a las 2:00 p.m., la señora Molina Rivera presentó ante nos el recurso apelativo **KLAN202000804** señalando que el TPI erró al:

Primero: Dictar Sentencia Parcial con anterioridad al vencimiento del término concedido a la apelante para presentar su dúplica.

Segundo: Concluir erróneamente que, la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo puede suplantar o prohibir la legislación estatal en el área laboral sobre horas de trabajo.

⁹ Véase, Anejo 1 del recurso con el alfanumérico KLAN202000804, a las págs. 209 – 210.

¹⁰ Notificada el 23 de septiembre de 2020.

¹¹ La señora Molina Rivera, en su Querrela, solicitó la compensación por las horas extras trabajadas en exceso de su jornada laboral diaria al amparo de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como de *Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico* (Ley Núm. 389). Así como también la compensación por las horas trabajadas durante sus días de descanso en virtud de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada, conocida como *Ley del Día de Descanso en la Jornada Laboral* (Ley Núm. 289).

¹² 31 LPRA sec. 5141.

Tercero: Determinar que lo dispuesto en las leyes salariales de Puerto Rico va por encima de lo dispuesto en la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Ese mismo día, a las 4:30 p.m., Hogar San Lucas presentó ante nos el recurso de *certiorari* KLCE202000962, que luego acogimos como una apelación **KLAN202000982**. En el esbozó el siguiente señalamiento de error:

Erró el Honorable Tribunal de Instancia al concluir que Molina alegó hechos constitutivos para entablar una causa de acción al amparo del artículo 1802 del Código Civil por alegado acoso laboral, pues la Querella no alega acto u omisión alguno que pueda establecer culpa o negligencia alguna.

El 28 de octubre de 2020, consolidamos ambos recursos y el 4 de enero de 2021 las partes presentaron sendas oposiciones a las apelaciones incoadas. Así, quedaron perfeccionados ante nuestra consideración.

-II-

-A-

En primer orden, la Regla 10.2 de las de Procedimiento Civil,¹³ establece las defensas mediante las cuales una parte demandada puede solicitar la desestimación de la causa de acción que se insta en su contra. Esto sucede cuando resulta evidente que —*a base de las alegaciones formuladas en la demanda*— alguna de las defensas afirmativas prosperará.¹⁴ Así, esta regla dispone, en lo pertinente, que:

Toda defensa de hechos o de derecho contra una reclamación se expondrá en la alegación responsiva excepto que, a opción de la parte que alega, las siguientes defensas pueden hacerse mediante una moción debidamente fundamentada:

- (1) falta de jurisdicción sobre la materia;*
 - (2) falta de jurisdicción sobre la persona;*
 - (3) insuficiencia del emplazamiento;*
 - (4) insuficiencia del diligenciamiento del emplazamiento;*
 - (5) dejar de exponer una reclamación que justifique la concesión de un remedio;***
 - (6) dejar de acumular una parte indispensable.*
- [...]*

¹³ 32 LPRA Ap. V, R. 10.2. Énfasis nuestro.

¹⁴ *Trans-Oceanic Life Ins. v. Oracle Corp.*, 184 DPR 689, 701 (2012).

En lo concerniente a la controversia de autos, se ha establecido que, ante la presentación de una moción de desestimación basada en la quinta defensa de dicha regla, los foros judiciales **deben tomar como ciertas todas las alegaciones fácticas plasmadas en la demanda.**¹⁵

De igual forma, los tribunales estamos **obligados** a interpretar las aseveraciones de la parte demandante en forma conjunta, de la manera más favorable y liberal, formulando a su favor todas las inferencias que puedan asistirle.¹⁶ De esta forma, debemos razonar —*si a la luz de la situación más favorable al demandante y resolviendo las dudas a su favor*— la demanda es suficiente para constituir una reclamación válida.¹⁷

Conforme a lo antes dicho, la causa de acción no debe ser desestimada a menos que el promovente de la moción demuestre que el demandante no tiene derecho a **remedio alguno** bajo cualquier estado de hechos que pueda probar.¹⁸ En consecuencia, la desestimación procede cuando existen circunstancias que permiten a los tribunales determinar, sin ambages, que la demanda **adolesce de todo mérito o que la parte no tiene derecho a obtener remedio alguno.**¹⁹ En ese sentido, es apropiado reiterar que nuestro Tribunal Supremo de Puerto Rico ha sostenido firmemente la clara política pública judicial de que los casos se ventilen en sus méritos.²⁰

¹⁵ *Colón v. Lotería*, 167 DPR 625, 649 (2006); *Roldán v. Lutrón, S.M., Inc.*, 151 DPR 883, 889 (2000); *Harguindey Ferrer v. U.I.*, 148 DPR 13, 30 (1999); *Pressure Vessels P.R. v. Empire Gas P.R.*, 137 DPR 497, 504-505 (1994). Énfasis nuestro.

¹⁶ *Colón v. Lotería*, *supra*, pág. 649; *Roldán v. Lutrón, S.M., Inc.*, *supra*, pág. 890; *Pressure Vessels P.R. v. Empire Gas P.R.*, *supra*, pág. 505.

¹⁷ *Colón Rivera et al. v. ELA*, 189 DPR 1033, 1049 (2013); *El Día, Inc. v. Mun. de Guaynabo*, 187 DPR 811 (2013); *Colón v. Lotería*, *supra*, pág. 649; *Pressure Vessels P.R. v. Empire Gas P.R.*, *supra*, pág. 505.

¹⁸ *Colón v. Lotería*, *supra*, pág. 649; *Roldán v. Lutrón, S.M., Inc.*, *supra*, pág. 890; *Pressure Vessels P.R. v. Empire Gas P.R.*, *supra*, pág. 505.

¹⁹ *Ortiz Matías et al. v. Mora Development*, 187 DPR 649, 654 (2013). Énfasis nuestro.

²⁰ *Datiz v. Hospital Episcopal*, 163 DPR 10, 20 (2004); *Mercado v. Panthers Military Soc., Inc.*, 125 DPR 98, 105 (1990).

Cabe recalcar que como corolario a esa política, ha señalado que existe un trascendental interés en que todo litigante tenga su día en corte.²¹

-B-

Sabido es que la Sección 16, Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (en adelante, Constitución de Puerto Rico), consagra —en lo pertinente a este caso— el derecho de todo trabajador a una compensación extraordinaria por una jornada laboral que haya excedido de ocho horas de trabajo.²²

A esos fines, fue creada la Ley Núm. 379 del 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como *Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico*, (en adelante Ley Núm. 379), regula lo concerniente a las *horas regulares, las horas extras, el pago por horas extras* de trabajo, las nóminas de pago, entre otras.²³

Específicamente, el Artículo 6 de la citada ley establece que:

*Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante horas extras vendrá obligado a pagar por cada hora extra un salario no menor a tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares. [...]*²⁴

Ahora bien, la Ley Núm. 379 dispone de una serie de exclusiones para su aplicación. En específico, el Artículo 13 del citado estatuto, dispuso que las disposiciones de esta ley no serán aplicadas a “los administradores, ejecutivos y **profesionales**”.²⁵ En ese sentido, el Reglamento Núm. 9017 de 4 de abril de 2018,

²¹ *Id.*

²² En específico, la Sección 16 de la Constitución de Puerto Rico, establece:

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

²³ *A.D. Miranda, Inc. v. Falcon y Srio. de Justicia, Int.*, 83 DPR 735, 737 (1961). Énfasis nuestro.

²⁴ 29 LPRA sec. 274

²⁵ En lo pertinente a este caso, véase el Artículo 13 inciso (a) que establece lo siguiente: *Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a:*

(a) administradores, ejecutivos y profesionales, según dichos términos son definidos mediante reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. 29 LPRA sec. 285. Énfasis nuestro.

conocido como el *Reglamento para administrar la Ley Núm. 379*, reiteró en su Artículo IV inciso (a) que este reglamento no era de aplicación a “administradores, ejecutivos y **profesionales**”, según se define en el Reglamento Núm. 7082, aprobado por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos el 18 de enero de 2006, titulado: Reglamento Núm. 13 (Quinta revisión 2005).²⁶

Por consiguiente, el Artículo VII del citado Reglamento Núm. 13 (Quinta Revisión 2005), define el concepto “profesional” como aquel empleado:

1. que reciba una compensación a base de un salario u honorarios (Según definidos en este Reglamento) no menor de \$455.00 semanales, excluyendo el pago de alimentos, facilidades de vivienda u otros servicios;
2. cuya función primordial sea el desempeño de trabajo que:
 - a) **requiera conocimientos avanzados, predominantemente intelectuales, y que incluya el constante ejercicio de discreción y juicio independiente. Un empleado que realiza trabajo que requiere conocimientos avanzados generalmente utiliza ese conocimiento para analizar e interpretar hechos o circunstancias;**
 - b) que los conocimientos avanzados sean en un campo científico o de erudición, por ejemplo, leyes, **medicina**, teología, contabilidad, ingeniería, arquitectura, enseñanza, varios campos en las ciencias físicas, químicas y biológicas, farmacia, y otras ocupaciones similares que tienen un status de profesional reconocido;
 - c) que los conocimientos avanzados sean usualmente adquiridos a través de **estudios prolongados de instrucción** y de estudio intelectual especializado. Por ello, esta excepción **generalmente aplica a los profesionales que requieren unos conocimientos académicos particulares** para poder ejercer la profesión. **Sin embargo, esta excepción podría estar disponible para empelados en esas profesiones que tengan sustancialmente el mismo nivel de conocimiento y realicen sustancialmente el mismo tipo de trabajo que los empleados con un grado académico profesional, pero quienes han adquirido sus conocimientos avanzados a través de una combinación de experiencia en el trabajo y educación intelectual y no a través de estudios universitarios.**

²⁶ Conforme al Artículo II del Reglamento Núm. 13, el mismo es adoptado en virtud del inciso (b) del Artículo 8 de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico; la Ley Núm. 1 de 1 de diciembre de 1989, según enmendada, Ley para Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales; la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, Ley para Reglamentar el Contrato de Trabajo; la Ley Núm. 428 de 15 de mayo de 1950, según enmendada, Ley de Seguro Social Choferil; Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada, en la Ley del Día de Descanso, y de la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme.

- d) Las excepciones particulares enumeradas en el Reglamento Federal, 29 C.F.R. § 541.301 (e)(1)-(9), se entienden incluidas en este Reglamento según especificadas. Por ello, los tecnólogos médicos certificados, **las enfermeras(os) con bachillerato**, los higienistas dentales, contables, jefes de cocina (“chef”), entrenadores atléticos y embalsamadores, entre otras posibles excepciones, que cumplan con los requisitos reglamentarios establecidos en las secciones 541.300 y 541.300(e) del 29 C.F.R., podrían considerarse exentos bajo esta disposición.

[...] Énfasis nuestro.

En esencia, la Ley Núm. 379 es clara al excluir de sus disposiciones a los empleados **profesionales**, de entre los cuales se encuentran los enfermeros o enfermeras con bachillerato. Para ello, es necesario que cumplan con los requisitos antes esbozados. En ese sentido, el Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que los enfermeros graduados son *profesionales*, a los que no les aplica la Ley Núm. 379.²⁷ Es indispensable que las tareas realizadas por estos profesionales requieran, como deber principal, utilizar el conocimiento avanzado adquirido en el desempeño de sus labores.²⁸ En ese sentido, recientemente nuestro Más Alto reiteró que los enfermeros que tienen licencia para practicar la profesión son *profesionales* que generalmente cumplen con los requisitos reseñados y están exentos del pago de horas extras al amparo de la Ley Núm. 379.²⁹

-C-

Sabido es que, al revisar una determinación de un foro de menor jerarquía, los tribunales intermedios tenemos la tarea principal de auscultar si se aplicó correctamente el derecho a los hechos particulares del caso.³⁰ Como regla general, los foros apelativos no tenemos facultad para sustituir las determinaciones

²⁷ *Santiago v. CORCO*, 114 DPR 267, 268 (1983).

²⁸ *Íd.*

²⁹ *Unión Gen. De Trabajadores (UGT) v. Centro Médico del Turabo, Inc.*, 202 DPR 917, 923 (2019).

³⁰ *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750, 770 (2013).

del tribunal de instancia con nuestras propias apreciaciones.³¹ Sin embargo, la norma de deferencia antes esbozada encuentra su excepción y cede, cuando la parte promovente demuestra que:

*hubo un craso abuso de discreción o que el tribunal actuó con prejuicio y parcialidad, o que se equivocó en la interpretación o aplicación de cualquier norma procesal o de derecho sustantivo, y que nuestra intervención en esa etapa evitará un perjuicio sustancial.*³²

Por discreción se entiende como: *tener poder para decidir en una forma u otra, esto es, para escoger entre uno o varios cursos de acción.*³³ No obstante, *el adecuado ejercicio de la discreción está inexorable e indefectiblemente atado al concepto de la razonabilidad.*³⁴ Al evaluar la discreción de los foros de instancia, el Tribunal Supremo ha enumerado una serie de situaciones que constituyen abuso de discreción, estas son:

*[c]uando el juez, en la decisión que emite, no toma en cuenta e ignora, sin fundamento para ello, un hecho material importante que no podía ser pasado por alto; cuando por el contrario el juez, sin justificación y fundamento alguno para ello, le concede gran peso y valor a un hecho irrelevante e inmaterial y basa su decisión exclusivamente en el mismo; o cuando, no obstante considerar y tomar en cuenta todos los hechos materiales e importantes y descartar los irrelevantes, el juez livianamente sopesa y calibra los mismos.*³⁵

En cambio, si la actuación del tribunal no está desprovista de base razonable ni perjudica los derechos sustanciales de una parte, debe prevalecer el criterio del juez de instancia a quien corresponde la dirección del proceso.³⁶

-III-

A la luz de la normativa antes expuesta, procedemos a evaluar los errores señalados en los recursos ante nuestra consideración.

Bien, en el escrito de apelación KLAN202000804, la señora

³¹ *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, supra, pág. 771; *Serrano Muñoz v. Auxilio Mutuo*, 171 DPR 717, 741 (2007).

³² *Trans-Oceanic Life Ins. v. Oracle Corp.*, 184 DPR 689, 709 (2012).

³³ *García v. Asociación*, 165 DPR 311, 321 (2005).

³⁴ *Íd.*

³⁵ *Ramírez v. Policía de P.R.*, 158 DPR 320, 340-341 (2002).

³⁶ *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 434-435 (2013); *Sierra v. Tribunal Superior*, 81 DPR 554, 572 (1959).

Molina Rivera arguyó que tenía derecho a ser compensada por el exceso de horas extras trabajadas, en virtud de la Sección 16, Artículo II de la Constitución de Puerto Rico. Alegó que es irrazonable concluir que las leyes federales y estatales van por encima de dicha Sección 16 de la Constitución de Puerto Rico.³⁷

En oposición, el Hogar San Lucas reitera que la señora Molina Rivera es una empleada a la cual no le aplica el pago de horas extras trabajadas por ser una enfermera graduada, que es una *profesional* exenta bajo las disposiciones de la Ley Núm. 379.³⁸ Además, indica que la apelante incurre en una interpretación errónea de la Sección 16 de la Constitución de Puerto Rico. Ello, debido a que en dicha sección no se dispone nada sobre el pago de horas extras con relación a los empleados *profesionales*.³⁹

No tiene razón la señora Molina Rivera. Veamos.

En primer orden, un análisis del expediente refleja que, no hay controversia sobre el hecho de que la señora Molina Rivera ocupa el puesto de *enfermera visitante* en el Hogar San Lucas, y que durante los últimos tres (3) años devenga un salario de \$16.51 la hora en una jornada regular de cuarenta (40) horas.⁴⁰

En segundo orden, el puesto de enfermera es uno de índole profesional que, queda excluido, de las disposiciones de la Ley Núm. 379; máxime, cuando es considerado dentro concepto *profesional*, según se dispone en el citado Reglamento Núm. 13.

³⁷ Véase, la Sección 16 de la Constitución de Puerto Rico, que en lo pertinente dispone:

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

³⁸ Véase, Alegato de la Parte Querellada – Apelada Programa de Servicios de Salud en el Hogar San Lucas, Inc. & Servicios Episcopales, Inc., a las págs. 7- 8.

³⁹ Véase, Alegato de la Parte Querellada – Apelada Programa de Servicios de Salud en el Hogar San Lucas, Inc. & Servicios Episcopales, Inc., a la pág. 11.

⁴⁰ Véase, recurso con el alfanumérico KLAN202000804, a la pág. 2.

En tercer orden, las tareas que realizó la señora Molina Rivera, cumplen con los requisitos esbozados en el Reglamento Núm. 13. Por lo cual, la apelante es una *profesional exenta* del pago de horas extras, según dispone la Ley Núm. 379. Noten que —conforme a lo argüido en la Querella— la función principal del puesto que ocupaba la señora Molina Rivera era:

Evaluar los problemas de salud y necesidades del paciente. Realizar y documentar el historial médico; los síntomas del paciente, ayudar a realizar pruebas de diagnóstico y analizar los resultados, operar dispositivos médicos, administrar tratamiento y medicamentos y ayudar con el seguimiento y la rehabilitación del paciente, siguiendo políticas y procedimientos de la Institución. Participar en la implantación del plan de tratamiento dirigido al paciente.

A lo antes expuesto, notamos que la apelante recibió una compensación a base de un salario no menor de \$455.00 semanales. Por lo que cumple con el primer requisito del Reglamento 13.

De igual modo, notamos que el cargo que ocupó la apelante precisaba de **unos conocimientos particulares y que incluyó el constante ejercicio de discreción y juicio independiente para analizar e interpretar hechos o circunstancias**. Por lo que cumple con el segundo requisito del citado reglamento.

Al cumplir con los dos requisitos esbozados en el referido Reglamento Núm. 13, es forzoso concluir que el puesto de *enfermera visitante* desempeñado por la señora Molina Rivera era uno de los exceptuados en las disposiciones de la Ley Núm. 379. Por lo tanto, la apelante no tiene derecho al pago de horas extras trabajadas en exceso de sus cuarenta (40) horas. Noten que dimos por ciertas las alegaciones —que la apelante adujo en su Querella— por lo que no erró el TPI a desestimar esta causa bajo la Regla 10.2 de las de Procedimiento Civil.

Tampoco resulta incorrecto la referencia que hizo el TPI a la sección 213 (a)(1) de la *Fair Labor Standards Act of 1938*,⁴¹ su

⁴¹ 29 USC 201, *et seq.*

determinación se basó en lo que establece la Ley Núm. 379 y el Reglamento Núm. 13.

De igual forma, no procede el argumento de la señora Molina Rivera, sobre la constitucionalidad de *recibir igual paga por igual trabajo* y ser compensada por trabajar en *exceso del límite de horas*, pues no tiene efecto alguno en la presente controversia. La Sección 16 de la Constitución de Puerto Rico no incide en lo dispuesto en la Ley Núm. 379 sobre la exclusión de los *profesionales* para recibir el pago de horas extras trabajadas. Dicha exclusión es un ejercicio válido y constitucional del poder legislativo. Además, que dicho principio constitucional *debe entenderse en su contexto histórico sin atribuírsele consecuencias extrañas a su propósito, a base de un literalismo desnaturalizador*.⁴²

En fin, el TPI no abusó de su discreción ni fue irrazonable al desestimar reclamo de horas extras; razón por la cual, no variaremos ese dictamen.

Pasemos a examinar ahora el recurso de apelación **KLAN202000982**, en el que Hogar San Lucas alega que erró el TPI al no determinar que la reclamación de acoso laboral en su contra dejaba de exponer una reclamación que justificara la concesión de un remedio. Tiene razón.

De entrada, al momento de radicarse la Querrela que nos ocupa, no existía un estado de derecho que regulara el acoso laboral. Sin embargo, el 7 de agosto de 2020 fue aprobada la Ley Núm. 90, conocida como la *Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico*.⁴³ A manera de ilustración, veamos como allí como se definió el acoso laboral:

... aquella conducta malintencionada, no deseada, repetitiva y abusiva; arbitraria, irrazonable y/o caprichosa; verbal, escrita y/o física; de forma reiterada por parte del patrono, sus agentes, supervisores o empleados, ajena a los legítimos

⁴² A.D. *Miranda, Inc. v. Falcon y Srio. de Justicia, Int.*, 83 DPR 735, 745 (1961).

⁴³ 29 LPR Sec. 3111, *et als.* Cabe indicar que esta ley no aplica a este caso; sin embargo, a manera de ilustración acogemos la definición de acoso laboral.

intereses de la empresa del patrono, no deseada por la persona, que atenta contra sus derechos constitucionales protegidos, tales como: la inviolabilidad de la dignidad de la persona, la protección contra ataques abusivos a su honra, su reputación y su vida privada o familiar, y la protección del trabajador contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo. Esta conducta de acoso laboral crea un entorno de trabajo intimidante, humillante, hostil u ofensivo, no apto para que la persona razonable pueda ejecutar sus funciones o tareas de forma normal.⁴⁴

En lo pertinente al acoso laboral, las alegaciones expresadas por la señora Molina Rivera en la Querella indican lo siguiente:

17. Desde el 2016 la querellante ha suscrito cartas dirigidas a los funcionarios de la querellante mediante las cuales ha denunciado las condiciones onerosas a las cuales ha sido expuesta.

18. En su última carta, suscrita el 3 de junio de 2018, la querellante expresó lo siguiente:

La presente es para expresar mis molestias después del cambio de oficina de Fajardo a [sic] Satélite Trujillo Alto. Desde el cambio estoy teniendo problemas con el despacho de los suplidos de mis pacientes. No llegan los suplidos necesarios. Los tx⁴⁵ nuevos no están llegando a tiempo. He tenido que estar “remendando” de otros pacientes para poder cumplir con los tx. Se ha mantenido comunicación el con E.⁴⁶ [sic] piel Eusebio Camacho. Me refiere que ha dado sugerencias para mejorar la situación a supervisión, pero no se hace nada. Tengo pacientes con tx nuevos de hace 3 semanas y no me han llegado. Los que se están afectando son los pacientes. Lo molesto es que se pregunta y nadie sabe nada y a nadie le preocupa nada. La comunicación es pésima. Estuve la semana del 5/28/2018 al 6/1/2018 viajando a Vieques. Tenemos que ir [sic]1 semana al mes. No tenía suplidos para los pacientes de Vieques. Pregunto y nadie sabe decirme. Tuve que usar suplidos de mis pacientes de ruta para cubrir los de Vieques.

No sé si tienen idea de todas las dificultades y lo incómodo [sic] es ir a Culebra. Por lo regular hay problemas con las lanchas. Estuve llegando a las 7:00 para Fajardo. Me arriesgaba a ir sin boletos de regreso ya que no querían venderlo. Tuve que estar 2-3 horas en Vieques para comprar los boletos de regreso. Me asignan el “on call” [sic]1 semana completa junto con la semana de Vieques. La situación es que recibo llamadas de “on call” estando en la lancha. ¿Cómo se supone que vaya a resolver esta emergencia? En lo personal ir a Vieques o Culebra conlleva ir enferma y regresar enferma y estar medicada toda la semana. Sumamente estresante y agotador.

Otra situación es tener el “on call” [sic]1 semana completa de lunes a lunes [sic] conlleva que estoy trabajando 12 días corridos sin descanso. Los fines de semana tengo que hacer el “on call”, evaluaciones y ver pacientes de seguimiento.

*No entiendo que ha pasado con esta agencia. Ha perdido la sensibilidad con los empleados. Se nos exige seamos compasivos, competentes y comprometidos. Sin embargo, no lo vemos con los empleados. Estoy trabajando 7-8 pacientes diarios. No se nos da tiempo a documentar. Diariamente estamos en nuestros hogares sin paga. Lo único que recibimos es que tenemos que exportar en 24-48 horas. **San Lucas se***

⁴⁴ Véase, el Artículo 4, inciso (3). 29 LPRC, Sec. 3114.

⁴⁵ Tratamientos.

⁴⁶ Especialista.

ha apoderado de nuestras vidas personas. No hay descanso. Para colmo, no tenemos derecho a disfrutar de los días feriados. Esta situación está acabando con mi salud física y mental. Extraño la comunicación [sic] el que no se tome...”.

19. Muchos de los reclamos de la querellante no han sido atendidos por la querellada, al contrario, la mayoría de las condiciones onerosas de su empleo continúan al punto de que la querellante se vio en la obligación de solicitar los remedios dispuestos en el Programa de Ayuda al Empleado (en adelante PAE) ofrecidos por la sicóloga Lucy López-Roig EAP, Inc., en donde recibió tratamiento desde el 9 de junio de 2018 hasta el 9 de febrero de 2019, fecha en que fue dada de alta por haber concluido las terapias a las cuales tenía derecho bajo dicho programa.

20. A pesar de todo o anterior, las condiciones de empleo de la querellante no han mejorado.

Acorde con estas alegaciones, e interpretadas de la manera más favorable y liberal, nos llevan a concluir que a la señora Molina Rivera no le asiste la concesión de un remedio. Veamos.

La señora Molina Rivera aduce acoso laboral de parte de Hogar San Lucas al cambiar y aumentar las regiones en las que laboraba. También, se quejó ante la falta de materiales que no se suplían a tiempo. Por último, expresa que solicitó y recibió ayuda del Programa de Ayuda al Empleado, desde el 9 de junio de 2018 hasta el 9 de febrero de 2019.

Nada de lo antes alegado constituye un acoso laboral. Es decir, no se desprende ninguna persecución maliciosa contra la señora Molina Rivera. A lo sumo, vemos una queja que hace referencia a una situación que —además de afectar a la señora Molina Rivera— repercutía en otros empleados. Por último, cabe destacar que no se le denegó la ayuda solicitada al Programa de Ayuda al Empleado. Allí, recibió tratamiento psicológico desde el 9 de junio de 2018 hasta el 9 de febrero de 2019.

En fin, surge claramente de la Querrela que la señora Molina Rivera presentó una causa de acción que no justifica la concesión de un remedio, en específico, el ambiente hostil o acoso laboral que alegadamente el patrono le causó a la querellante.

En su consecuencia, el TPI debió declarar con lugar la solicitud de desestimación presentada por Hogar San Lucas, por no existir justificación alguna en cuanto a la alegación de acoso laboral.

En virtud de todo lo antes expuesto, procedemos a modificar la Sentencia Parcial apelada, para confirmarla en cuanto al recurso de apelación KLAN202000804 al estimar que la señora Molina Rivera es una profesional exenta de las disposiciones de la Ley Núm. 379. Por otra parte, procedemos a revocar dicha Sentencia Parcial en cuanto al recurso KLAN202000982, por no existir una causa de acción que justifique la concesión de un remedio para una determinación de acoso laboral.

-IV-

Por los fundamentos antes expuestos, modificamos la *Sentencia Parcial* apelada, para **revocarla** en el recurso KLAN202000982 y determinar que no existe acoso laboral; y así, la **confirmamos** en el recurso KLAN202000804 que resolvió que la señora Molina Rivera no tiene derecho al pago de horas extras.

Lo acordó el Tribunal y lo certifica secretaria del Tribunal de Apelaciones.

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