

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
EN EL TRIBUNAL DE APELACIONES  
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN  
PANEL ESPECIAL

ABRAHAM DAVID ALVARADO, ET AL.  Apelado  v.  ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO, ET AL  Apelante	KLAN201401455  CONSOLIDADO  CON	Apelación procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan  Civil Núm. K PE1996-0256 (807)  Sobre: Reclamación de Salario
JUAN A. MERCED FLORES  Apelado  v.  ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO, ET AL  Apelante	KLAN201401608	Civil Núm. K PE2001-0925 (807)  Sobre: Reclamación de Salario

Panel integrado por su presidente, el Juez Bermúdez Torres, el Juez Hernández Sánchez y el Juez Bonilla Ortiz<sup>1</sup>.

Bonilla Ortiz, Juez Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 20 de enero de 2017.

Comparecieron ante nosotros, de un lado, Juan A. Merced Flores, et al., y de otro, el Estado Libre Asociado de Puerto Rico (ELA), para pedirnos revisar una Sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan (foro apelado, o foro primario), en torno a una reclamación de salarios hecha por un grupo de empleados del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales (DRNA).

**I.**

En 1996, veintitrés (23) empleados del DRNA presentaron una demanda en la que alegaron haber trabajado jornadas en exceso a lo permitido por ley

<sup>1</sup> Mediante Orden Administrativa TA-2015-119 del 16 de junio de 2015, se designó al Juez Bonilla Ortiz en sustitución del Juez Sánchez Ramos.

sin recibir remuneración ni tiempo compensatorio, en violación de las disposiciones de la Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo, *infra*<sup>2</sup>. En virtud de ello reclamaron una compensación proporcional a lo adeudado, más los intereses acumulados y una suma igual por daños y perjuicios. También reclamaron honorarios de abogados equivalentes al treinta por ciento (30%) del total<sup>3</sup>. Del grupo de demandantes, veinte (20) trabajaban como operadores de bombas<sup>4</sup>, dos (2) desempeñaron esas funciones en años previos<sup>5</sup>, y uno (1) trabajaba como auxiliar electricista<sup>6</sup>.

En 1997, el Tribunal ordenó que el DRNA se abstuviera de instar a los demandantes a disfrutar el tiempo compensatorio objeto de controversia sin autorización del Tribunal o estipulación de los abogados<sup>7</sup>. El año siguiente, las partes acordaron un número de horas estatales y federales acumuladas por veinte (20) empleados<sup>8</sup>.

En diciembre de 1999, los demandantes presentaron una moción informativa alegando que el DRNA les prohibía la hora de tomar alimentos<sup>9</sup>. Luego, en 2001, varios de los demandantes originales<sup>10</sup> y algunos

---

<sup>2</sup> La Demanda se presentó en abril de 1996, y se enmendó un mes después a los únicos efectos de incluir demandantes adicionales. Véanse Demanda y Demanda Enmendada, págs. 1-7 de los anejos del escrito apelativo.

<sup>3</sup> *Íd.*

<sup>4</sup> Juan A. Merced Flores, Miguel A. Alicea Rivera, Jorge Santos González, José A. Gordián Silva, Nicolás Santiago Alcázar, Juan Rodríguez Colón, William Méndez Marín, Rafael Santiago de Jesús, Ángel M. Aponte Canales, Abraham David Alvarado, Pablo G. Rivera Rodríguez, Ángel M. Constantino Sánchez, Raúl Soler Ortiz, William Méndez Colón, José Rivera Merced, Carlos Román Resto, Eliseo Cruz López, Jorge Luis Rivera Rolón, Ricardo Santana Serrano y Pablo Torres Ortiz.

<sup>5</sup> Edwin Aponte Canales (trabajó hasta 1996), y Félix Avilés (trabajó hasta 1993).

<sup>6</sup> Rubén Agrón Torres.

<sup>7</sup> La Orden del 30 de julio de 1997 no consta en el expediente, sin embargo, el foro primario hace referencia a dicha determinación tanto en la Sentencia apelada como en una Sentencia Parcial previa. Véanse págs. 594 y 213 de los anejos del escrito apelativo.

<sup>8</sup> Véase Sentencia del 31 de marzo de 2014, Anejo XXIV, págs. 591 - 658 de los anejos del escrito apelativo.

<sup>9</sup> *Íd.*, pág. 593.

<sup>10</sup> En la Sentencia del 31 de marzo de 2014, *supra*, se habla de los siguientes catorce (14) demandantes originales: Juan A. Merced Flores, José A. Rivera Merced, Miguel A. Alicea Rivera, Jorge Santos González,

adicionales<sup>11</sup> presentaron una acción en la que, además de reclamar el pago de las horas que presuntamente trabajaron en exceso sin la debida compensación, alegaron haber sido privados del período para tomar alimentos<sup>12</sup>. Por la similitud de estas reclamaciones con la demanda instada en 1996, los dos casos se consolidaron en 2003<sup>13</sup>.

El trámite procesal del caso se extendió por varios años<sup>14</sup>. Entre otros, a las partes se les solicitó y estas presentaron memorandos de derecho. Los demandantes alegaron que las reclamaciones de salarios y beneficios dejados de cobrar por parte de empleados de agencias de gobierno se retrotraían a los diez (10) años anteriores a la radicación de la demanda<sup>15</sup>. El demandado acogió el planteamiento "sobre la retroactividad del reclamo de salarios, que serían en el caso de autos hasta diez (10) años para atrás"; esto es, desde el 9 de abril de 1996<sup>16</sup>.

En el 2009 los demandantes presentaron una Moción de Sentencia Sumaria<sup>17</sup>. Entre otros, plantearon que,

---

Pablo Torres Ortiz, Ángel J. Colón Meléndez, Ángel Constantino Sánchez, Juan Rodríguez Colón, Carlos Román Resto, Ricardo Santana Serrano, Raúl Soler Ortiz, Rubén Agrón Torres, Eliseo Cruz López, y Jorge E. Rivera Rolón. Los dos últimos trabajaron en el DRNA hasta 1998 y 1999. Cabe destacar, que al verificar la demanda de 1996, no encontramos en ésta a Ángel J. Colón Meléndez, por lo que serían 13 y no 14 de los demandantes originales.

<sup>11</sup> La Sentencia del 31 de marzo de 2014, *supra*, habla de siete empleados, pero da una lista de ocho: Vicente Ponce Otero, Víctor L. Estrada Miranda, Hiram López Morales, Carlos A. Mulero Pedroza, Luis R. Pérez García, Miguel A. Carrillo Cancel, Ángel J. Colón Meléndez, Félix Avilés González. Nótese que Ángel J. Colón Meléndez aparece tanto en el listado de los empleados originales como en de los nuevos. Entendemos que debe incluirse en el segundo grupo.

<sup>12</sup> Véase Demanda del 1 de mayo de 2001, Anejo VII, págs. 29 - 33 de los anejos del escrito apelativo.

<sup>13</sup> Véase pág. 3 de la Sentencia del 31 de marzo de 2014, *supra*.

<sup>14</sup> En esta Sentencia sólo haremos referencia a aquellos aspectos más importantes para atender las controversias ante nuestra consideración.

<sup>15</sup> Véase Memorando de Derecho sobre obligación del demandado a pagar en dinero tiempo extra trabajado y sobre otros remedios dispuestos en ley, Anejo X, págs. 40-50 de los anejos del escrito apelativo.

<sup>16</sup> Véase Moción en Cumplimiento de Orden (Memorando de Derecho) del demandado; Anejo XI, págs. 51-61 de los anejos del escrito apelativo.

<sup>17</sup> Véase "Solicitud de Sentencia Sumaria a favor de la parte demandante" del 29 de julio de 2009, Anejo XII, págs. 62 - 155 de los anejos del escrito apelativo. Los demandantes habían presentado varias solicitudes previas de Sentencia Sumaria, las cuales se dejaron en suspenso hasta terminar con el descubrimiento de prueba. Véase Sentencia Parcial,

contrario a lo dispuesto por el Tribunal más de una década atrás, el DRNA estaba enviando a los empleados demandantes a disfrutar de tiempo compensatorio, lo cual, según alegado, además de constituir desacato era una forma de "burlar el derecho a compensación en moneda de curso legal que asiste a los demandantes"<sup>18</sup>. También plantearon que, si bien en las reclamaciones por salarios correspondía a la parte demandante probar haber trabajado el período cuya compensación reclama, de las propias hojas de asistencia de los empleados surgían las horas extras alegadas en la acción contra el patrono. En este sentido, alegaron que el demandado se había negado a producir toda la información requerida, pero que la prueba descubierta demostraba que la jornada típica de los empleados de bombas del DRNA era de ocho (8) horas consecutivas, sin receso para tomar alimentos, lo cual implicaba una acumulación de tiempo extra<sup>19</sup>.

El demandado replicó a la Solicitud de Sentencia Sumaria<sup>20</sup>. Reconoció que los operadores de bombas trabajan en turnos de ocho (8) horas diarias o cuarenta (40) semanales, pero que ello era cónsono con la reglamentación aplicable<sup>21</sup>. En este sentido, acotó que en aquellas situaciones excepcionales en las que dos de sus empleados tenían que trabajar en exceso del tiempo mencionado se les acumulaba el tiempo extra de conformidad con la regla federal<sup>22</sup>. Negó haber incumplido con el descubrimiento de prueba, y sostuvo

---

Sentencia de 20 de julio de 2010 notificada el 29 de julio de 2010, Anejo XI, págs. 210 - 231 de los anejos del escrito apelativo.

<sup>18</sup> Véase "Solicitud de Sentencia Sumaria a favor de la parte demandante", *supra*, a la pág. 67.

<sup>19</sup> *Íd.*, págs. 70 - 73.

<sup>20</sup> Véase Moción en cumplimiento de Orden y de Réplica a Solicitud de Sentencia Sumaria de 1 de octubre de 2009, Anejo XIII, págs. 156 - 193 de los anejos del escrito apelativo.

<sup>21</sup> *Íd.*, pág. 157.

<sup>22</sup> *Íd.*, pág. 158.

que, por el contrario, informó a los demandantes que los documentos que desearan inspeccionar estarían a su disposición en la Oficina de Recursos Humanos, indicándoles cuáles serían los costos de reproducción, pero que la parte nunca tomó acción al respecto<sup>23</sup>. Además, sostuvo que no había prueba que indicara que el supervisor hubiera solicitado a los demandantes que disfrutaran su tiempo extra mediante tiempo compensatorio<sup>24</sup>. Finalmente, repitió que se acogía a los planteamientos relativos a la retroactividad del reclamo de salarios, que en este caso serían hasta diez (10) años atrás<sup>25</sup>.

El 29 de julio de 2010 el foro primario notificó una Sentencia Parcial<sup>26</sup> en la que acogió como "hechos no controvertidos" los planteados en una Moción Informativa sobre estipulaciones de hechos presentada por el demandado<sup>27</sup>, la cual incluía las circunstancias de empleo y las horas que los empleados demandantes acumularon hasta el 18 de marzo de 1996, información que no fue refutada por los demandantes<sup>28</sup>. También destacó la participación en el caso de funcionarios de la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado (ORHELA), quienes fueron consultados como peritos del Tribunal en las "múltiples y extensas vistas sobre asuntos relacionados al descubrimiento de prueba"<sup>29</sup>.

---

<sup>23</sup> Íd., pág. 166.

<sup>24</sup> Íd., pág. 167.

<sup>25</sup> Íd., a la pág. 175.

<sup>26</sup> Véase Sentencia Parcial, Sentencia de 20 de julio de 2010 notificada el 29 de julio de 2010, Anejo XI, págs. 210 - 231 de los anejos del escrito apelativo.

<sup>27</sup> Íd. Véase también Moción Informativa sobre estipulaciones de hechos de 22 de diciembre de 2009, Anejo XIV, págs. 194 - 209 de los anejos del escrito apelativo.

<sup>28</sup> Véase Sentencia Parcial, *supra*, págs. 214 - 218.

<sup>29</sup> Íd., pág. 221.

En la parte dispositiva de la Sentencia Parcial en cuestión, el foro apelado destacó que las reclamaciones de salarios en Puerto Rico prescriben a los tres años, contados a partir de que el empleado deja de trabajar<sup>30</sup>. De otro lado, cuando se trata de empleados que permanecen en su empleo, "la reclamación está sujeta a un período de retroactividad de tres años desde que se inicia la reclamación judicial"<sup>31</sup>. Por ello, se debía "compensar a los demandantes aquellas horas extras certificadas por el patrono desde el 1993 hasta el 1996, que se radicó la demanda"<sup>32</sup>. En cuanto a esto último, el Tribunal aclaró que sólo procedía la compensación monetaria del tiempo extra trabajado que, bajo la reglamentación federal, excediera de 240 horas. Ello, pues bajo las normativas locales sólo procedía el tiempo compensatorio, el cual no debía exceder de treinta (30) días acumulados<sup>33</sup>.

Sujeto a las aclaraciones indicadas en el párrafo precedente, el foro primario acogió la Solicitud de Sentencia Sumaria de los demandantes en la acción presentada en 1996, declaró "Ha Lugar" la demanda y ordenó la celebración de la vista evidenciaria para determinar el cálculo de la compensación correspondiente<sup>34</sup>. En cuanto a los siete (7) demandantes<sup>35</sup> que presentaron su acción en 2001, denegó la Solicitud de Sentencia Sumaria por no surgir del expediente evidencia en torno al tiempo compensatorio

---

<sup>30</sup> Íd. pág. 229.

<sup>31</sup> Íd.

<sup>32</sup> Íd. pág. 230.

<sup>33</sup> Íd. pág. 230.

<sup>34</sup> Íd.

<sup>35</sup> En la Sentencia Parcial se habla de ocho (8), pero surge de la demanda que se trata de siete (7) empleados. En la Sentencia apelada se corrige lo que aparente ser un error en la Sentencia Parcial, y se hace referencia a siete (7) empleados. Véase pág. 4 de la Sentencia del 31 de marzo de 2014, *supra*.

de ese grupo de empleados. Respecto a éstos ordenó que se celebrara una vista en los méritos<sup>36</sup>.

Luego de varios trámites procesales, el juicio se celebró los días 26, 28 y 29 de noviembre de 2012, 17 y 20 de diciembre de 2012, y 1 de abril de 2013. Testificaron veinte (20) de los empleados demandantes<sup>37</sup>; y, por el Estado, la Sra. Joan Duprey Clemente, empleada del DRNA. Tras evaluar la prueba admitida en el juicio, el 31 de marzo de 2014 el foro apelado emitió una Sentencia en la que incluyó cuatrocientas (400) determinaciones de hecho que abarcaron, entre otros, aspectos relativos al estatus laboral de los demandantes, las horas acumuladas en virtud de la reglamentación estatal y la federal, y si éstas habían sido compensadas o no<sup>38</sup>. Sobre este tema, puntualizó sobre la información recogida en los récords de las horas trabajadas y acumuladas por los demandantes durante los períodos de 1993 a 1996, y de 1998 a 2001<sup>39</sup>, y destacó que la prueba evidenciaba que los reclamantes habían disfrutado de tiempo compensatorio o el pago en dinero por el tiempo extra acumulado<sup>40</sup>.

En su Sentencia, el foro primario también hizo determinaciones de hecho sobre las alegaciones en torno a la hora para tomar alimentos<sup>41</sup>. En cuanto a esto último, los diferentes testimonios coincidieron en que era "uso y costumbre" escribir en las hojas de asistencia que el empleado tomaba la hora para

---

<sup>36</sup> Véase Sentencia Parcial, *supra*, pág. 230.

<sup>37</sup> Los únicos que no testificaron fueron los señores Nicolás Santiago Alcázar, Félix Avilés González y Jorge Santos González. Véase nota al calce núm. 20 de la Sentencia del 31 de marzo de 2014, *supra*.

<sup>38</sup> Véase Sentencia del 31 de marzo de 2014, *supra*, págs. 600 - 641.

<sup>39</sup> Íd.

<sup>40</sup> Íd., pág. 650.

<sup>41</sup> Íd., págs. 600 - 641.

almuerzo, pero que la realidad era que ingerían los alimentos en un período de 10-15 minutos, y lo hacían dentro del área de trabajo pues, por instrucciones del supervisor, no podían salir a comer porque no podían abandonar el puesto.<sup>42</sup> Sobre el particular, la testigo del Estado reconoció que los demandantes trabajaban ocho horas ininterrumpidas, las cuales se compensaban, pero que las hojas de asistencia debían reflejar la hora del período de tomar alimentos, para un total de nueve horas. En cuanto a los empleados que trabajaban dos jornadas ininterrumpidas indicó que no se les reconocía la hora para tomar alimentos en la segunda jornada por compensarse como horas en exceso de las ocho trabajadas<sup>43</sup>.

La parte dispositiva de la Sentencia en cuestión resolvió que, excepto el caso de dos de los empleados, las reclamaciones fueron presentadas dentro del término para hacerlo<sup>44</sup>. Además, el foro apelado reconsideró su postura en cuanto al término de retroactividad, y resolvió que a las reclamaciones presentadas en 1996 procedía extenderles dicho período a diez (10) años, mientras que aquellas acciones instadas en 2001 mantendrían el término originalmente dispuesto de tres (3) años<sup>45</sup>.

En cuanto a las reclamaciones salariales, el Tribunal concluyó que la Orden Administrativa Núm. 98-01 claramente disponía que, por las particularidades

---

<sup>42</sup> Íd.

<sup>43</sup> Véanse determinaciones de hechos 393, 394 y 397 de la Sentencia del 31 de marzo de 2014, *supra*, págs. 640 - 641.

<sup>44</sup> La causa de acción del Sr. Edwin Aponte estaba prescrita en su totalidad, mientras que la del señor Avilés González había prescrito en cuanto a las reclamaciones al amparo de la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo, pero en lo que respecta a la reglamentación estatal, la acción se presentó dentro del término para hacerlo.

<sup>45</sup> La distinción se realiza porque antes de la entrada en vigor de la Ley Núm. 180-1998, aplicaba una retroactividad de diez (10) años para este tipo de acciones. Este tema será discutido en detalle más adelante. Véase Sentencia del 31 de marzo de 2014, *supra*, págs. 648 - 649.



de sus funciones, los operadores de bombas tenían una jornada de ocho (8) horas de trabajo. De ahí que rechazara la postura de los demandantes en cuanto a que trabajaban media hora extra cada día, y acumulaban dos horas y media (2.5) semanales.<sup>46</sup> Es más, el foro apelado entendió que de la prueba evaluada -tanto documental como testifical- surgía que todos los reclamantes habían agotado su tiempo acumulado<sup>47</sup>. Pese a ello puntualizó que el DRNA reconoció que adeudaba horas estatales a doce (12) empleados demandantes<sup>48</sup>.

El foro primario estimó que no se impugnó la prueba del Estado, y que los reclamantes habían agotado el tiempo acumulado<sup>49</sup>. Enfatizó dos aspectos importantes en cuanto a las controversias ante nuestra consideración. Primero, que "la parte demandante no cumplió con la obligación que le impone nuestro ordenamiento jurídico de presentar el caso con la prueba necesaria para establecer la probabilidad de la razón de sus alegaciones<sup>50</sup>". Segundo, que si bien existía una orden judicial en cuanto a no instar a los demandantes a hacer uso de su tiempo compensatorio, los reclamantes testificaron que disfrutaron de éste de modo voluntario, además de que "nunca acudieron al Tribunal para informar o solicitar un desacato a la orden del juez anterior", por lo que cualquier reclamo en torno a ello resultaba tardío<sup>51</sup>. De otro lado, concluyó que eran procedentes las reclamaciones sobre el período para tomar alimentos. Ello por considerar

---

<sup>46</sup> La excepción de ello eran los señores Agrón Torres y Estrada Miranda, empleados demandantes no clasificados como operadores de bombas, sino como auxiliares electricistas, quienes sí cumplían una jornada de 7.5 horas. Véase Sentencia del 31 de marzo de 2014, *supra*, págs. 649 - 650.

<sup>47</sup> Íd., pág. 650.

<sup>48</sup> Íd., págs. 650 - 651.

<sup>49</sup> Íd., pág. 651.

<sup>50</sup> Íd., págs. 651 - 652.

<sup>51</sup> Íd., pág. 652.

que las declaraciones de la señora Duprey constituyeron una admisión de parte<sup>52</sup>.

En conclusión, ordenó al DRNA "pagar los 45 minutos del período de alimentos que le fueron privados a los reclamantes, a razón del salario que devenguen al momento del pago de la deuda". Adicionalmente ordenó a la agencia "pagar los balances reconocidos como deuda por concepto de horas extra trabajadas, a razón del salario que devenguen al momento de la deuda".<sup>53</sup>

Por insuficiencia de prueba, el foro primario desestimó las demás causas de acción<sup>54</sup>. También desestimó con perjuicio las acciones prescritas<sup>55</sup>, así como las instadas por los señores Pablo G. Rivera Rodríguez y Miguel A. Alicea Rivera, quienes se retiraron al amparo de la Ley Núm. 70 de 2010, *infra*, lo cual consideró que constituyó un "relevo total y absoluto de las reclamaciones laborales actuales"<sup>56</sup>.

Inconformes, tanto el DRNA como los demandantes presentaron solicitudes de reconsideración, las cuales fueron denegadas. Aún inconformes acudieron ante nosotros mediante recursos de apelación, los cuales consolidamos.

En su recurso de apelación, KLAN201401455, el único señalamiento de error del ELA es que se hubiera aplicado la retroactividad de diez (10) años dispuesta por la Ley Núm. 96 de 1956, *infra*, y no la de tres años establecida por la enmienda de la Ley Núm. 180 de

---

<sup>52</sup> Íd., pág. 653.

<sup>53</sup> Íd., pág. 655.

<sup>54</sup> Entiéndase por ello las reclamaciones por daños y perjuicios, y honorarios de abogados.

<sup>55</sup> Esto es, las reclamaciones estatales y federales del Sr. Edwin Aponte Canales, y la reclamación al amparo de la Ley Federal de Normas Razonables del Sr. Félix Avilés González. Véase Sentencia del 31 de marzo de 2014, *supra*, pág. 655.

<sup>56</sup> Íd., págs. 654 - 655.

1998, *infra*. Según alegó, la reclamación por el período de tomar alimentos no se presentó en la acción de 1996, sino en la demanda de 2001. A base de ello sostuvo que, aun cuando se hubiesen enmendado las alegaciones con la prueba, dichas enmiendas no podían retrotraerse a 1996 para todos los demandantes originales, sino sólo para aquellos que no presentaron una nueva reclamación en 2001.

Por su parte, los empleados demandantes apelaron en el recurso KLAN201401608. Imputaron al foro apelado la comisión de los siguientes cuatro errores: 1) concluir que no aplica la Fair Labor Standards Act; 2) determinar que la parte demandante presentó a destiempo sus planteamientos sobre descubrimiento de prueba y violación a la orden judicial de 1997; 3) presumir que el peso de la prueba le correspondía al demandante<sup>57</sup>; y 4) excluir de la Sentencia a los dos demandantes que se acogieron a la Ley 70-2010.

En apoyo a sus planteamientos, los empleados sostuvieron que el mero hecho de hacerlos trabajar durante su tiempo de disfrutar de alimentos les requería laborar por más de 40 horas semanales, lo cual era contrario tanto a la legislación estatal como a la federal. A base de ello alegaron que subsistía la reclamación al amparo de la Ley Federal y las consecuentes reclamaciones por daños y perjuicios, y honorarios de abogados. Además resaltaron que, como originalmente el Tribunal había dispuesto una retroactividad de tres años, limitó la prueba que se

---

<sup>57</sup> En cuanto a este error repitieron los señalamientos hechos previamente en varias instancias del proceso, específicamente, que aunque en las reclamaciones salariales correspondía a los demandantes demostrar haber trabajado unas horas determinadas, las hojas de asistencia eran prueba expresa de ello y, al no haberlas provisto el DRNA, debía activarse la presunción de las Reglas de Evidencia.

pasaría en el juicio a dicho período y, de esta manera, no proveyó a los demandantes la oportunidad de presentar las hojas de asistencia de años previos.

De otro lado, los empleados demandantes alegaron que, además de la retroactividad a diez (10) años, correspondía realizar un cómputo prospectivo al 2012, por entender que presentaron prueba en cuanto a que las reclamaciones instadas seguían vigentes a la fecha en que se celebró el juicio, cosa que presuntamente notificaron oportunamente al Tribunal. Finalmente, sostuvieron que los dos empleados que se retiraron al amparo de la Ley Núm. 70 de 2010 lo hicieron sin conocer las consecuencias legales de ello, por lo que no constituía una renuncia de derechos válida.

Tanto el ELA como los empleados demandantes presentaron sus oposiciones al escrito de apelación del contrario. Con la comparecencia de las dos partes procedemos a exponer el Derecho aplicable para atender las controversias aquí consolidadas.

## **II.**

### **A.**

La Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, dispone, en su Sección 16, que todo trabajador tendrá derecho, entre otros, a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Const. ELA, LPRA, Tomo I. Además, aclara que “[s]ólo 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”. Íd.

La *Federal Labor Standards Act* (FLSA), o Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo (29 USC sec.

201), es cónsona con las disposiciones de nuestra Constitución. Además, aplica tanto a los estados como a los municipios<sup>58</sup>. Véase *García v. San Antonio Metropolitan Transit Authority*, 469 US 528 (1985).

Según dispone la FLSA, *supra*, el patrono deberá compensar, a razón de tiempo y medio, aquellas horas trabajadas por sus empleados en exceso de 40 horas semanales<sup>59</sup>. 29 USCA sec. 213 (a)(1). En cuanto a los empleados públicos, la sección 207(o) de esta ley (29 USC sec. 207(o)), expresamente dispone lo siguiente:

Employees of a public agency which is a State, a political subdivision of a State, or an interstate governmental agency may receive, in accordance with this subsection and in lieu of overtime compensation, compensatory time off at a rate not less than one and one-half hours for each hour of employment for which overtime compensation is required by this section.

La FLSA, *supra*, establece un término prescriptivo de dos años para presentar reclamaciones al amparo de sus disposiciones. (29 USC Sec. 255(a)). Entre los remedios que provee se encuentra la imposición de daños al patrono, los cuales serán equivalentes al mismo monto adeudado por concepto de los salarios u horas extra no compensados a los empleados. (29 USC Sec. 216(b)). También impone al patrono el pago de honorarios de abogado. *Íd.*

La antedicha ley federal no concede un derecho a disfrutar de un período para tomar de alimentos. *Jiménez, Hernández v. General Inst. Inc.*, 170 DPR 14, 46 (2007). Sin embargo, no impide la aplicación de leyes locales que no estén en conflicto. *Vega v. Yiyi Motors, Inc.*, 146 DPR 373, 382 (1998).

<sup>58</sup> En este contexto, Puerto Rico es tratado como un Estado.

<sup>59</sup> Están exceptuados de ello los ejecutivos, administradores o profesionales *bonafide*.

**B.**

La derogada Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, Ley de Personal de Servicio Público de Puerto Rico (Ley Núm. 5)<sup>60</sup> otorgaba a cada agencia la facultad para administrar "lo relativo al horario, a la jornada de trabajo y la asistencia de los empleados de su agencia, conforme la reglamentación que se establezca". (3 LPRA. Sec. 1357). Así, las normas internas sobre las jornadas de trabajo y asistencia de los empleados de carrera del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales (DRNA) se reglamentaron mediante las órdenes administrativas que adoptó esta agencia.

La Orden Administrativa 92-02, de 21 de mayo de 1992 (Orden 92), establecía en su Artículo 4, Sección 4.1., que la jornada regular de trabajo semanal no excedería de las cuarenta (40) horas ni sería menor de treinta y siete y media (37 ½) horas, sobre la base de cinco (5) días laborables. También aclaraba que si bien la jornada regular para los trabajadores y empleados en puestos de oficina sería de siete y media (7 ½) horas diaria, "[l]os operadores de bombas y el personal destacado en puestos de vigilancia, trabajarán una jornada de ocho (8) horas y su horario se fijará conforme a las necesidades del servicio en esas áreas de trabajo". (Énfasis suplido).

El antedicho Artículo, en su Sección 4.2. establecía la norma de conceder una (1) hora para tomar alimento, pudiéndose reducir este período a (1/2) hora a solicitud del empleado. En torno al

---

<sup>60</sup> Esta Ley estaba vigente cuando se presentaron las demandas.

tiempo extra, el Artículo 5 de la Orden en cuestión disponía, en lo pertinente, lo siguiente:

**Se concederá licencia compensatoria por el trabajo realizado en exceso de la jornada regular semanal** y por aquellos servicios prestados en los días feriados, en los días de descanso o en los días en que se suspendan los trabajos por orden del Gobernador, a razón de tiempo y medio por cada hora trabajada. **Excepto durante la hora de tomar alimento o parte de ella, que se acumulará tiempo compensatorio sencillo al empleado.** (Énfasis suplido)<sup>61</sup>.

Respecto a la compensación por acumulación de horas extra, la Orden 92, *supra*, distinguía entre la compensación al amparo de la reglamentación local, o estatal, y la federal. Así, respecto a la primera, "los empleados tendrían derecho a recibir **licencia compensatoria** a razón de tiempo y medio, por los servicios prestados en exceso de su jornada regular, diaria o semanal y días feriados". (Énfasis suplido). Esta licencia debía disfrutarse dentro del período de treinta (30) días a partir de la fecha en que se realizó el trabajo extra y, en caso de que ello no fuera posible, se podría acumular hasta un máximo de treinta (30) días.

De otro lado, la Orden 92, *supra*, aclaraba que las horas acumuladas al amparo de la reglamentación federal, serían pagadas "en efectivo, a razón de tiempo y medio a base del salario que esté devengando al momento de pagarlo". En cuanto a esto, según reseñado por la antedicha Orden, el máximo acumulable sería de hasta cuatrocientas ochenta (480) horas en el caso de empleados encargados de la seguridad pública y de emergencia, y hasta doscientas cuarenta (240) horas

---

<sup>61</sup> Es norma conocida que los empleados públicos no tienen derecho al pago en efectivo de las horas extras trabajadas; a lo que tienen derecho es a "recibir licencia compensatoria por el tiempo extra trabajado". *Rivera Ortiz v. Mun. de Guaynabo*, 141 DPR 257, 263 (1996).

para los demás empleados. El pago por las horas acumuladas debía pagarse "dentro del período de pago en que se realizó el trabajo extra"; pero, de no haberse podido computar las horas, se pagaría en el próximo período o en cualquier momento.

La Orden Administrativa Núm. 98-01, de 23 de enero de 1998 (Orden 98), derogó la Orden 92, *supra*. Sin embargo, las disposiciones antes reseñadas no sufrieron alteraciones de fondo. Así, el Artículo 4 mantuvo, en su Sección 4.1., la norma en cuanto a que la jornada regular de trabajo semanal "no excederá de las cuarenta (40) horas ni será menor de treinta y siete y media (37 ½) horas". En cuanto a la jornada diaria de trabajo, acotó que ésta sería de siete y media (7 ½) horas, con un horario de 7:30 AM a 12:00 M y de 1:00 a 4:00 P.M., excepto para los operadores de bomba, cuyos horarios de entrada y salida se establecerían "conforme a la necesidad del servicio".

Respecto a la compensación por horas acumuladas al amparo de la reglamentación estatal y la federal, las disposiciones de la Orden 98 no alteraron las contenidas en la Orden 92, ya reseñadas. Tampoco alteraron lo relativo a la concesión de una hora para tomar alimentos.

### C.

Por no existir un término prescriptivo dispuesto por ley para la presentación de reclamaciones salariales por parte de los empleados públicos, en *Aponte v. Srio. de Hacienda*, 125 DPR 610, 621-622 (1990), el Tribunal Supremo concluyó que eran de aplicación las disposiciones del Ar. 1867 del Código Civil de Puerto Rico. Es decir, que aplicaba un



término de prescripción de tres años, contados desde que dejaron de prestarse los servicios respectivos. (31 LPRA Sec. 5267).

La Ley Núm. 180 de 1998 (29 LPRA sec. 250), conocida como Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico (Ley Núm. 180), usa el mismo término prescriptivo de tres años para las reclamaciones de salarios, a computarse "desde que el empleado cesó su empleo con el patrono". (29 LPRA sec. 250j(a)). Aunque las disposiciones de esta ley no son aplicables a los empleados públicos<sup>62</sup>, las mismas han sido utilizadas como referencia para, al amparo de las doctrinas de términos análogos y equidad<sup>63</sup>, resolver controversias relacionadas con reclamaciones salariales de empleados públicos.

Como ejemplo de lo antes indicado, en *Villanueva Aponte v. Universidad de Puerto Rico*, tanto un Panel de este Tribunal de Apelaciones<sup>64</sup> como el Tribunal Supremo<sup>65</sup> acogieron las disposiciones de la referida ley para definir un término bajo el cual las reclamaciones por salarios de empleados públicos se podrían retrotraer. El primero entendió que el reclamo podía incluir los diez (10) años anteriores a la fecha en que se radicó la acción judicial, por así surgir de la Ley de Salario Mínimo vigente a la fecha en que se radicó la demanda, esto es la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, mientras que el segundo adoptó el

---

<sup>62</sup> Véase *Aponte v. Srio. de Hacienda*, 125 DPR 610, 621 (1990).

<sup>63</sup> Véase Art. 7 del Código Civil de Puerto Rico (31 LPRA Sec. 7).

<sup>64</sup> Véanse los consolidados KLAN200100662, KLAN200100695, y KLAN20100713.

<sup>65</sup> Sentencia no publicada de 13 de septiembre de 2005. Véase Opinión Disidente en Etapa de Reconsideración, por el Juez Asociado Rebollo López, *Villanueva Aponte v. UPR*, 166 DPR 96 (2005). Véase también Regla 44(d) del Reglamento del Tribunal Supremo, 4 LPRA Ap. XXI-A, que dispone: "En vista de que las sentencias no publicadas no estarán accesibles al público en general, se considerará impropio citar como autoridad o precedente ante cualquier foro una decisión de este Tribunal que no se haya emitido mediante opinión o que no haya sido publicada por el Colegio de Abogados o por el propio Tribunal".

término de tres (3) años de la Ley Núm. 180, *supra*, la cual derogó la anterior, aunque entró en vigor años después de que se presentara la reclamación.

Si bien la Ley Núm. 180, *supra*, no aplica al empleo público, dado que en ciertas situaciones algunas de sus disposiciones han sido utilizadas por analogía, compete aclarar que dicho estatuto aclaró expresamente que sus disposiciones "en nada afectará(n) los casos ya radicados en los tribunales, o que se radiquen dentro de un año después de entrar en vigor esta ley". (29 LPRA. Sec. 250 j(e)). Además, el Tribunal Supremo ha interpretado que, si bien esta ley establece un límite de retroactividad, no impide reclamaciones prospectivas. *Rodríguez v. Syntex*, 160 DPR 364, 384-385 (2003). Ello es así, pues no hay forma de anticipar si los patronos seguirán en violación de los derechos de los trabajadores una vez interpuestas reclamaciones en su contra. *Íd.*, págs. 385-386.

**D.**

La Ley Núm. 70 de 2010, Ley del Programa Incentivado de Retiro (Ley Núm. 70) (3 LPRA Sec. 8881 *et al.*), ofrece a los empleados públicos, entre otros, la oportunidad de acogerse a un retiro temprano. Sin embargo, "(t)oda elección de participación en el Programa será final e irrevocable y constituye un relevo total y absoluto, y una renuncia de derechos de toda reclamación actual o potencial". (3 LPRA Sec. 8894).

Según dispone expresamente la Ley Núm. 70, *supra*, "(e)sta renuncia de derechos tendrá el efecto de una transacción total, de toda acción o derecho, actual o

potencial, conocido o sin conocer, que el empleado tenga, pueda tener o haya tenido, relacionada con su empleo y/o la terminación del mismo". Íd. Además, "(e)l efecto de este relevo y la correspondiente renuncia de derechos, será el de cosa juzgada". Íd.

**E.**

De encontrarse probadas las reclamaciones salariales en contra de un patrono, al amparo de la FLSA, *supra*, corresponde automáticamente la imposición de honorarios de abogados. (29 USC Sec. 216(b)). Sin embargo, si las reclamaciones salariales se sustentan en estatutos locales, la procedencia o no de este remedio dependerá del tipo de ley en que se apoye la acción. Véase *Ortiz y otros v. Mun. de Lajas*, 153 DPR 744, 751 (2001).

En lo que respecta a las reclamaciones al amparo de las leyes locales, el Tribunal Supremo ha puntualizado que, para que proceda la imposición de honorarios de abogados deberán concurrir las siguientes cuatro condiciones: 1) que un empleado haga una reclamación a su empleador, 2) que la reclamación surja al amparo de la legislación laboral, 3) que el empleador sea un "patrono" bajo la Ley, y 4) que se conceda la reclamación. *Ortiz y otros v. Mun. de Lajas, supra*, 32 LPRA Sec. 3115. Sobre el particular, se ha aclarado que la Ley Núm. 5<sup>66</sup>, *supra*, no cualifica como "legislación laboral", por lo que en las acciones al amparo de dicha ley no se cumple uno de los requisitos para la imposición de honorarios de abogado y, en consecuencia, no procede la concesión de ese

---

<sup>66</sup> Aunque esta Ley fue derogada, estaba en vigor cuando se presentaron las demandas consolidadas. Además, el mismo análisis aplica a la Ley Núm. 184 de 2004 (3 LPRA Secs. 1461 et als), que fue la que la derogó.

remedio. *Ortiz y otros v. Mun. de Lajas, supra*, pág. 752.

**F.**

“El más poderoso instrumento para hacer justicia reservado a los jueces es la discreción”. *Rodríguez v. Pérez*, 161 DPR 637, 651 (2004); *Banco Metropolitano v. Berríos*, 110 D.P.R. 721, 725 (1981). Por ello, en ausencia de error, pasión, prejuicio y parcialidad, la apreciación de la prueba hecha por el Tribunal de Primera Instancia será respetada y el foro apelativo no prescindirá de las determinaciones tajantes y ponderadas del foro de instancia. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750 (2013); *Argüello López v. Argüello García*, 155 DPR 62 (2001); *Trinidad García v. Chade*, 153 DPR 280, 291 (2001); *Rolón v. Charlie Car Rental, Inc.*, 148 DPR 420 (1999).

Ahora bien, “[e]l arbitrio del juzgador de hechos es respetable, mas no absoluto”. *Rivera Pérez v. Cruz Corchado*, 119 DPR 8 (1987). Si de un examen de la prueba se desprende que el juzgador descartó injustificadamente elementos probatorios importantes o basó su determinación en testimonios improbables o imposibles, se justifica la intervención del tribunal apelativo con la apreciación de la prueba realizada por el tribunal inferior. *C. Brewer PR, Inc. v. Rodríguez*, 100 DPR 826, 830 (1972). Sin embargo, un tribunal apelativo no puede dejar sin efecto una sentencia cuyas conclusiones encuentran apoyo en la prueba desfilada. *Sánchez Rodríguez v. López Jiménez*, 116 DPR 172, 181 (1985).

**G.**

La Regla 13.1 de Procedimiento Civil (32 LPRA Ap. V R. 13.1) permite que las partes puedan enmendar sus alegaciones en cualquier momento del proceso judicial. Si bien la validez de estas enmiendas está sujeta al cumplimiento de ciertos requisitos, el Tribunal Supremo ha destacado que los tribunales deben ejercer liberalmente su facultad para autorizar las mismas, aun en etapas avanzadas de los procedimientos. *Colón Rivera v. Wyeth Pharm.*, 184 DPR 184, 198 (2012); *S.L.G. Font Bardón v. Mini-Warehouse*, 179 DPR 322, 334 (2010); *Cruz Cora v. UCB/Trans Union P.R. Div.*, 137 DPR 917, 922 (1995).

En virtud de la amplia facultad que tienen los tribunales para permitir enmiendas a las alegaciones, sólo procedería revocar una determinación a estos efectos en caso de existir un perjuicio manifiesto a la parte contraria o un claro abuso de discreción judicial. *Colón Rivera v. Wyeth Pharm.*, *supra*. Sobre el particular, el Tribunal Supremo ha indicado que al evaluar una autorización para enmendar las alegaciones debe considerarse: el impacto del tiempo transcurrido previo a la enmienda, la razón de la demora, el perjuicio a la otra parte, y la procedencia de la enmienda solicitada. *Íd.*

De los cuatro criterios mencionados, el más relevante es el posible perjuicio a la parte contraria. *Íd.* Este perjuicio ocurre cuando la enmienda cambia sustancialmente la naturaleza y alcance del caso, convirtiendo la controversia inicial en tangencial; o cuando se lleva a la parte contraria a incurrir en nuevos gastos, alterar su estrategia o

iniciar un nuevo descubrimiento de prueba. *Íd.* a la pág. 204. Un mero cambio de teoría en las alegaciones no constituye perjuicio indebido. *S.L.G. Font Bardón v. Mini-Warehouse, supra*, a la pág. 336. Tampoco lo es, por sí solo, el tiempo transcurrido entre la presentación de la alegación original y su propuesta enmienda. *S.L.G. Sierra v. Rodríguez*, 163 DPR 738, 749 (2005).

### III.

Tanto el ELA como los empleados del DRNA comparecieron ante nosotros y alegaron que el foro primario incurrió en varios errores -todos ellos de estricto Derecho- al emitir la Sentencia que ambos cuestionan. Luego de revisar en detalle el expediente ante nuestra consideración, entendemos que los errores imputados por cada parte no se cometieron. Coincidimos con algunos de los planteamientos de ambas partes; sin embargo, ello no tiene el efecto de afectar las determinaciones a las que llegó el foro apelado. Veamos por qué.

#### **A. KLAN201401455**

En el KLAN201401455, el ELA alegó que el foro primario erró al aplicar la retroactividad de diez (10) años dispuesta por la Ley Núm. 96, *supra*, y no la de tres (3) años de la Ley Núm. 180 de 1998, *supra*. No le asiste la razón. De partida, las dos leyes -tanto la derogada como la vigente- no aplican a los empleados públicos, por lo que el Tribunal no estaba obligado a adoptar ninguna de las dos ni limitar las reclamaciones a un término particular hasta el cual poder retrotraerse.

Es cierto que, en algunas circunstancias, los tribunales han recurrido a las antedichas leyes para cubrir vacíos en las leyes locales aplicables al empleo público. Sin embargo, pese a su valor persuasivo, dichas determinaciones no son vinculantes. Ello es así, pues aunque las sentencias se convierten en la ley del caso, sólo las Opiniones del Tribunal Supremo obligan en Derecho. Véase Regla 44(d) del Reglamento del Tribunal Supremo de Puerto Rico, *supra*.

Pese a lo antes indicado, compartimos el análisis realizado por el foro apelado. Procedía limitar las reclamaciones a un término particular y, dado que las leyes aplicables no disponen de un término específico para ello, resultaba pertinente aplicar por analogía aquellos de diez (10) y tres (3) años provistos por las leyes 96 y 180, respectivamente.

El ELA considera que, contrario a lo resuelto por el foro primario, a la mayoría de reclamaciones de 1996 y a todas las de 2001 les aplicaba el término de retroactividad de tres (3) años. Aunque reconoce que las alegaciones se enmendaron con la prueba, entiende que las enmiendas debían retrotraerse a la fecha en que se interpuso la Demanda sólo respecto a los demandantes originales que no presentaron una nueva acción en el 2001. Ello, pues en la reclamación original no se presentaron alegaciones relacionadas al período de alimentos, y no es hasta 2001 que se trae el asunto mediante una nueva Demanda. Es decir, que, según el ELA, a los demandantes originales que en 2001 presentaron una reclamación nueva y distinta a la de 1996 debía aplicarles el término de tres (3) años de

la Ley Núm. 180, *supra*, la cual entró en vigor antes de radicar dicha acción<sup>67</sup>.

El ELA tiene razón en la esencia de lo que alega. Sin embargo, pasa por alto que, según indicó el foro apelado, en diciembre de 1999 los empleados demandantes presentaron una Moción informativa sobre el análisis realizado a las hojas de asistencia y, desde ese momento, incorporaron alegaciones en torno a la hora de alimentos<sup>68</sup>. No surge del récord ante nuestra consideración qué resolvió el Tribunal de Primera Instancia en torno a dicha Moción y si, en efecto, su determinación en torno al particular representó una autorización para enmendar las alegaciones. Sin embargo, así lo sugiere el foro primario al incluirlo en el resumen procesal del caso que se desglosa en la Sentencia apelada.

Adicional a lo indicado, el foro apelado destacó que "(e)n el juicio, el Tribunal le concedió amplia oportunidad a los reclamantes de presentar prueba correspondiente al año 1997 en adelante y fue admitida como prueba sin objeción del Estado. El Estado tampoco se opuso a la admisión de dicha prueba en el memorando posterior al juicio"<sup>69</sup>. Además, enfatizó que "ninguna de las partes sufre perjuicio al extender el periodo de retroactividad a(l) plazo de diez años aplicables a aquellas reclamaciones presentadas antes del 1998 -año de aprobación de la Ley Núm. 180-1998"<sup>70</sup>.

De la totalidad del expediente ante nuestra consideración no surge nada que sugiera perjuicio o

---

<sup>67</sup> La Ley Núm. 180 incluyó una cláusula (citada con anterioridad) que aclaró que sus disposiciones afectarían a aquellos casos presentados a partir del 27 de julio de 1999, esto es, un año después de su aprobación.

<sup>68</sup> Véase Sentencia del 31 de marzo de 2014, *supra*, pág. 595.

<sup>69</sup> Véase Sentencia del 31 de marzo de 2014, *supra*, pág. 648.

<sup>70</sup> *Íd.*



parcialidad por parte del Tribunal de Primera Instancia. Tampoco consideramos que haya incurrido en error manifiesto al resolver que, durante el proceso judicial, se enmendaron las alegaciones por parte de los empleados que demandaron en 1996. De hecho, coincidimos en que permitir dicha enmienda no representaba un perjuicio indebido al DRNA, pues la misma no cambió sustancialmente la naturaleza y alcance del caso, convirtiendo la controversia inicial en tangencial; ni tampoco le llevó a incurrir en nuevos gastos, alterar su estrategia o iniciar un nuevo descubrimiento de prueba. Véase *Colón Rivera v. Wyeth Pharm., supra*.

Como indicamos con anterioridad, el foro apelado no estaba obligado a limitar las reclamaciones a un término de retroactividad determinado. Sin embargo, coincidimos con su análisis, y confirmamos su determinación sobre el particular. No le asiste la razón al ELA al imputar como error algo con lo que, de hecho, estuvo de acuerdo durante el proceso. Esto es así, pues según surge del expediente ante nuestra consideración, en varias oportunidades el Estado expresó que era apropiado en Derecho que a los demandantes que presentaron su acción en 1996 se les aplicara una retroactividad de diez (10) años<sup>71</sup>.

**B. KLAN201401608**

En cuanto a los errores planteados por los empleados del DRNA en el KLAN201401608, tampoco les asiste la razón. Veamos por qué.

---

<sup>71</sup> Véanse: Moción en Cumplimiento de Orden (Memorando de Derecho) del demandado, *supra*, y Moción en cumplimiento de Orden y de Réplica a Solicitud de Sentencia Sumaria de 1 de octubre de 2009, *supra*.

De partida, compete aclarar que no es cierto que el foro apelado hubiera concluido que no aplicaba la FLSA, *supra*. Por el contrario, el Tribunal de Primera Instancia destacó la obligación del DRNA de cumplir con las disposiciones de esta ley federal. Sin embargo, luego de analizar la abundante prueba testifical y documental ante su consideración, constató que el DRNA había cumplido con las disposiciones de la referida ley.

Basta con revisar las determinaciones de hecho formuladas por el foro primario para constatar que, en efecto, a los empleados demandantes se les compensó previamente por las horas federales acumuladas. Por tal motivo, no existía deuda alguna por horas extras; y, en consecuencia resultaba improcedente conceder compensación monetaria respecto a esta alegación, así como imponer las penalidades dispuestas por la ley federal, esto es, compensación por daños y perjuicios, y honorarios de abogados.

Aunque los empleados demandantes alegan que, por haber trabajado ocho (8) horas diarias, en lugar de siete y media (7 ½) acumularon media hora extra de trabajo por día, ello es contrario a las claras disposiciones de la Orden 92, *supra*, y la Orden 98, *supra*, que estuvieron en vigor cuando se presentaron las reclamaciones en 1996 y 2001, respectivamente. De ambas órdenes administrativas surge expresamente que, a manera de excepción, y por la particularidad del trabajo, a los empleados de bombas no les aplicaba la jornada de siete y media (7 ½) horas diarias, sino una de ocho (8). Ello no es contrario a Derecho, pues la propia Constitución de Puerto Rico, *supra*, habla de un

derecho a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo, mientras que la FLSA, *supra*, aclara que la obligación de compensación por tiempo extra surge con el trabajo en exceso de cuarenta (40) horas semanales.

Ahora bien, según indicado por el foro primario en sus determinaciones de hechos así como en la parte resolutoria de la Sentencia apelada, a algunos de los empleados demandantes se les debía compensación por concepto de horas extra estatales. Sin embargo, al amparo de la legislación aplicable, lo procedente era reconocerle a los empleados tiempo compensatorio y no pago en dinero. Véanse *Rivera Ortiz v. Mun. de Guaynabo*, 141 DPR 257, 263 (1996); Orden 92, *supra*, y Orden 98, *supra*. Es decir, que no erró el Tribunal de Primera Instancia al resolver como lo hizo.

Pese a lo antes indicado, entendemos que les asiste la razón a los empleados del DRNA en cuanto a que pudiera proceder en este caso permitir las reclamaciones prospectivas. Véase *Rodríguez v. Syntex*, *supra*. Sin embargo, para que el Tribunal de Instancia hubiese podido conceder este remedio le correspondía que la parte lo solicitara expresamente. Alegan los empleados demandantes que así los hicieron, sin embargo no presentaron anejos con su escrito apelativo que pudieran llevarnos a entender que ello fue así. Si bien esta parte se acogió a los anejos presentados por el DRNA, en dicho material no encontramos escrito alguno sobre el particular. Por tal motivo, la parte no nos puso en posición de resolver en torno a su requerimiento. En consecuencia, procede confirmar los cómputos realizados por el foro apelado en cuanto al

período por el cual procede la compensación a los empleados en cuanto a sus reclamaciones sobre la hora para la toma de alimentos.

Como segundo señalamiento de error, los empleados demandantes traen a nuestra atención la determinación del foro primario en cuanto a que presentaron a destiempo sus planteamientos sobre descubrimiento de prueba y violación a la orden judicial de 1997. Sin embargo, la conclusión a la que llegó al foro apelado era la única procedente en Derecho. "Después de todo, nuestro sistema es uno adversativo de derecho rogado, que descansa en la premisa de que las partes, cuidando sus derechos e intereses, son los mejores guardianes de la pureza de los procesos y de que la verdad aflore". S.L.G. *Llorens v. Srio. de Justicia*, 152 DPR 2, 8 (2000).

Tal como lo destacó el foro apelado, los empleados demandantes no pusieron al Tribunal de Primera Instancia en posición de determinar si, en efecto, hubo o no una violación a la Orden de 1997. Si bien en algún momento antes del juicio ello se mencionó no se presentó prueba sobre el particular. Tampoco se tomó acción concreta, presentando una Moción de desacato, que era lo que correspondía en Derecho<sup>72</sup>. Por tal motivo, no procedía traer el asunto mediante una solicitud de reconsideración de Sentencia, ni mucho menos plantearlo ahora, en apelación.

El tercer error planteado por los empleados del DRNA no merece mayor discusión. La Regla 110(a) de Evidencia (32 LPRA Ap. VI R. 110(a)) expresamente

---

<sup>72</sup> Véase Regla 34.3(b) de Procedimiento Civil (32 LPRA Ap. V.).

dispone que "el peso de la prueba recae sobre la parte que resultaría vencida de no presentarse evidencia por alguna de las partes". Pese a ello, los empleados demandantes consideran que esa no debe ser la Regla que rija este caso. Esto, pues entienden que las hojas de asistencia prueban *prima facie* que trabajaron un número de horas determinadas, las cuales presuntamente no fueron compensadas; y que, dado que el DRNA no descubrió toda la prueba solicitada, debía más bien activarse en su contra la presunción dispuesta en la Regla 304 de Evidencia (32 LPRA Ap. VI, R. 304), esto es, que "toda evidencia voluntariamente suprimida resultará adversa si se ofreciere". No le asiste la razón.

Surge claramente del expediente ante nuestra consideración que el peso de la prueba en ningún momento se revirtió. Además, oportunamente el DRNA aclaró haber puesto a disposición de los demandantes la información requerida.

De otro lado, tal como recalcó el foro apelado, en diferentes instancias del proceso judicial las partes manifestaron que había culminado el período de descubrimiento de prueba y no expresaron ningún tipo de inconformidad en torno a este tema. De haber existido un problema, los empleados demandantes debieron haberlo expuesto así en su momento y presentar la correspondiente Moción de desacato. Es improcedente, dadas las particularidades del caso y la propia inactividad de los empleados demandantes, traer este asunto en apelación.

El cuarto y último error planteado por los empleados del DRNA tampoco se cometió. La Ley 70,

*supra*, es clara en cuanto a que el acogerse a sus beneficios implica una renuncia de derechos, la cual "tendrá el efecto de una transacción total, de toda acción o derecho, actual o potencial, conocido o sin conocer, que el empleado tenga, pueda tener o haya tenido, relacionada con su empleo y/o la terminación del mismo". Según surge expresamente de la antedicha ley, esta renuncia constituye cosa juzgada. Íd.

Pese a lo antes indicado, los empleados demandantes alegan que el DRNA actuó "contra derecho, contra la buena fe procesal y bordando lo inadecuado de la ética profesional<sup>73</sup>", por no haber informado a su abogado de los acercamientos realizados en torno a la posibilidad de acogerse a esta ley. Si bien lo óptimo hubiera sido que se trabajara de la mano del representante legal de los demandantes, el no haberlo hecho no es suficiente para considerar que se configuró el dolo que anula el consentimiento.

En nuestro ordenamiento jurídico, el dolo no se presume, sino que debe establecerse la existencia de intención y mala fe mediante prueba que satisfaga la conciencia del juzgador y no con meras conjeturas. *Citibank v. Dependable Ins. Co., Inc.*, 121 DPR 503 (1988). Ello es así, ya que la buena fe siempre se presume. Íd.

Los empleados del DRNA no pasaron prueba en torno a la mala fe. Por el contrario, tal como reseñó el foro primario, el Estado presentó el testimonio de la señora Duprey, el cual le mereció entera credibilidad, además del formulario suscrito, el cual "advierde claramente que acogerse al programa de retiro

---

<sup>73</sup> Véase pág. 14 del alegato de los empleados del DRNA.

incentivado constituía un relevo total y absoluto de las reclamaciones laborales actuales”<sup>74</sup>. En consecuencia, el foro apelado concluyó que los dos empleados que se acogieron a los beneficios de la Ley 70, *supra*, lo hicieron mediante una decisión “informada, inteligente y voluntaria”<sup>75</sup>. No encontramos razón para intervenir con esta determinación.

#### IV.

Por los fundamentos antes expuestos se confirma en su totalidad la Sentencia apelada. Lo acordó y manda el Tribunal y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones.

Lcda. Dimarie Alicea Lozada  
Secretaria del Tribunal de Apelaciones

---

<sup>74</sup> Véase Sentencia del 31 de marzo de 2014, *supra*, pág. 654.

<sup>75</sup> *Íd.*, pág. 655.