

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN-CAGUAS

EDITH NEVÁREZ
Apelada

v.

THE WORLD OF CARS, INC.
Y OTROS
Apelantes

KLAN201600364

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera Instancia,
Sala de Caguas

Civil Núm.:
E PE2014-0054
(612)

Procedimiento
Sumario

Panel integrado por su presidente, el Juez Ramírez Nazario, el Juez Rodríguez Casillas y el Juez Candelaria Rosa

Ramírez Nazario, Erik Juan, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 23 de junio de 2017.

Comparecen las compañías The World of Cars, Inc. y World Finance, Inc. (TWC, WFI, en conjunto, las apelantes) y nos solicitan la revocación de la *Sentencia* emitida el 8 de enero de 2016 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Caguas (TPI) y notificada el 7 de marzo de 2016. Por medio de dicho dictamen, el TPI declaró *no ha lugar* la causa de acción por despido injustificado, presentada por la Sra. Edith Nevárez Pérez (Sra. Nevárez o apelada). Sin embargo, concedió su reclamación en cuanto a salarios y otros beneficios dejados de percibir.

Considerados los escritos de las partes y los documentos que los acompañan, a la luz del derecho aplicable, resolvemos modificar y confirmar la *Sentencia* apelada.

I.

El 19 de marzo de 2014, la Sra. Nevárez presentó una demanda sobre despido injustificado y reclamación de salarios, como parte de un procedimiento sumario incoado conforme la Ley 2 del 17 de octubre de 1961, 32 LPR sec. 3118 *et seq.* (Ley Núm. 2),

en contra de las apelantes. Surge del expediente, que en su reclamación la apelada alegó que fue contratada por las apelantes como empleada, en la posición de asistente administrativa, de la cual arguye fue despedida injustificadamente. De igual manera, se desprende del expediente que la Sra. Nevárez alegó que las apelantes le adeudaban “el pago de horas extras, licencia de vacaciones regulares, bono de navidad, aportación al seguro social y cualquier derecho que por ley esté cobijada”.¹ El 11 de abril de 2014, las apelantes presentaron su alegación responsiva.

El 23 de abril de 2014, la apelada presentó ante el TPI una *Moción informativa urgente y solicitando descalificación de abogado de la parte querellada*. El 1 de julio de 2014, se celebró vista relacionada a la solicitud de descalificación en la cual Sra. Nevárez prestó testimonio sustentando su petición. Así las cosas, el TPI emitió una *Resolución* el 9 de julio de 2014 y notificada el 18 de agosto de 2014, en la que denegó la solicitud de descalificación presentada por la apelada. Sin embargo, como parte de dicho dictamen, el TPI realizó varias determinaciones de hechos, las cuales no fueron objeto de revisión judicial. De estas se destacan las siguientes:

- “La Sra. Edith Nevárez Pérez, parte querellante, trabajó para The World of Cars, Inc., parte querellada desde enero de 2013 a marzo 2014.
- Como empleada de la querellada la Sra. Edith Nevárez Pérez se desempeñaba como Asistente Administrativa de la Sra. Olga Rodríguez representante de The World of Cars, Inc.”.²

Durante la *Conferencia con Antelación a Juicio* las partes estipularon varios hechos. Destacan el que la Sra. Nevárez trabajó con las apelantes desde febrero de 2013 hasta el 4 de marzo de

¹ Véase apéndice del recurso, pág. 2.

² Véase apéndice del alegato en oposición, pág. 2.

2014, cuando fue despedida por la Sra. Olga Rodríguez³, Presidenta de las empresas; así como que la apelada tenía la responsabilidad de cuadrar nóminas y cuentas a pagar. Por otra parte, surge del expediente, que el juicio en su fondo se celebró los días 15 de septiembre, 28 de octubre y 4 de noviembre de 2015.

Así las cosas, el 8 de enero de 2016 el TPI emitió la *Sentencia* objeto del presente recurso. Como parte del referido dictamen, el TPI formuló las siguientes determinaciones de hechos:

1. “La Sra. Edith Nevárez Pérez trabajaba para World of Car y para WC Finance en un horario de 8:00am a 5:00pm, seis días a la semana.
2. Durante los primeros cinco (5) meses o sea de enero a mayo de 2013, la Sra. Edith Nevárez Pérez devengaba un salario de \$7.25 la hora. En junio 2013 la Sra. Edith Nevárez Pérez comenzó a devengar un salario de \$460.00 semanales.
3. Para junio 2013 la Sra. Edith Nevárez Pérez fue nombrada Asistente Administrativa de la compañía querellada.
4. La oficina de la parte querellante estaba ubicada en el local World of Cars.
5. El trabajo que realizaba la querellante requería de su presencia diaria en la oficina, siendo su horario de entrada a las 8:00am y de salida a las 5:00pm. Esta podía salir más tarde pero no antes, salvo previa autorización de la Sra. Olga Pérez Rodríguez, Presidenta de ambas compañías.
6. La parte querellante no estaba autorizada a trabajar desde su casa y el equipo que utilizaba para trabajar estaba ubicado en la compañía para la cual trabajaba.
7. La parte querellante tenía derecho a una (1) hora de almuerzo, y alega usar 15 a 20 minutos, m[á]s no demostró que en efecto el restante periodo de almuerzo lo utilizara trabajando.
8. La Supervisora de la querellante lo era la Sra. Olga Rodríguez.
9. La Sra. Edith Nevárez Pérez estaba encargada de: a) procedimiento de compras; b) procedimiento de ventas; c) ventas a dealer; d) procedimiento de recibo; e) procedimiento de fin de mes; f) traspaso. [Conforme al Exhibit 2 de la parte apelante ante el TPI y así descrito por el TPI.]
10. La Sra. Edith Nevárez Pérez supervisaba empleados.

³ En el expediente se refiere a la Sra. Olga Rodríguez también como la Olga Pérez Rodríguez y Olga Rodríguez Sánchez.

.

14. El 15 de enero de 2014, se le notificó a la Sra. Edith Nevárez Pérez y a Jessie Negrón [empleada de las apeladas] la redistribución de tareas. La Sra. Olga Rodríguez procedió a asignar a la Sra. Edith Nevárez Pérez, el procesar y organizar las ventas financiadas, y dar seguimiento con los empleados en el proceso de traspasos y cobros. [Conforme al Exhibit 5 de la parte apelante ante el TPI y así descrito por el TPI.]

Dicho memorando expresa:

- i. Es responsabilidad de la Sra. Edith Nevárez Pérez verificar que los vendedores llenen y complementen todos los documentos necesarios para realizar un cierre.
 - ii. La querellante tiene que revisar que al momento del cierre toda la información est[é] completa, principalmente la información personal y datos del cliente [...]
 - iii. La querellante es responsable de verificar que el personal est[é] cumpliendo a cabalidad con sus deberes y responsabilidades en cuanto al proceso de cierre, traspaso, cobro, servicio al cliente, etc.
 - iv. [...]
 - v. La querellante tiene la responsabilidad de hacer el pedido de sellos para hacer los traspasos los días 15 y 30 de cada mes y los mismos los hace incorrectamente.
 - vi. El continuar incurriendo en errores que afecten la sana administración del negocio para el que la querellante trabaja conllevaría la remoción de la posición de supervisora, siendo reubicada en una posición clerical. [Conforme al Exhibit 6 de la parte apelante ante el TPI y así descrito por el TPI.]
15. [...]
16. El 27 de febrero de 2014 la parte querellante tuvo que retirarse de sus labores a las 4:58pm sin haber concluido las mismas. La parte querellante delegó en una compañera la conclusión de sus labores. A pesar de haber solicitado permiso a la Sra. Olga Rodríguez, Presidenta, se lo denegó requiriéndole concluir sus labores. La parte querellante se retiró de sus labores el 27 de febrero de 2014 y no regresó.
17. La asistencia se registraba en una hoja que llevaba cada empleado y permanecía en contabilidad
-
19. El 4 de marzo de 2014, la Sra. Olga Rodríguez, Presidenta, remitió a la Sra. Edith Nevárez Pérez, carta de despido prescindiendo así de sus servicios profesionales. [Conforme al Exhibit 7 de la parte apelante ante el TPI y así descrito por el TPI.]
20. La parte querellante nunca recibió el bono de navidad.
21. [...]
22. La parte querellada le adeuda a la querellante el pago de la última bi-semana.

23. Mientras la parte querellante trabajó para la querellada, no se enfermó, por lo que no tuvo necesidad de utilizar día por enfermedad.

24. Durante el periodo de tiempo que la querellante trabajó para la parte querellada no tomó vacaciones y las mismas no le han sido liquidadas.

25. [...]”. Véase apéndice del recurso, págs. 3-6.

Conforme a sus determinaciones de hechos y su interpretación del estado de derecho aplicable, el foro de instancia concluyó que la Sra. Nevárez era empleada de la parte apelante y no una contratista independiente. De esta forma, pasó a evaluar si el despido de la apelada fue o no justificado. El TPI concluyó que ante la prueba desfilada sobre el incumplimiento de la apelada con sus deberes en la empresa su despido fue justificado. Por lo cual, desestimó la causa de acción al amparo de la Ley Núm. 80-1976, según enmendada.

Al momento del TPI evaluar si la apelada era empleada de las apelantes, consideró el hecho de que las funciones realizadas por ésta no podían realizarse en su hogar o fuera de los predios ocupados por las apelantes. Asimismo, destacó que la apelada tenía horarios predeterminados y no podía trabajar menos de ocho (8) horas diarias, ni prestar servicios a terceros dentro del horario establecido. De igual forma, sostuvo que la Sra. Nevárez no tenía autoridad para intervenir o controlar la empleomanía de las apeladas, ni participaba de la toma de decisiones de éstas. Por lo que concluyó, que ante la falta de control que ejercía la Sra. Nevárez sobre TWC y WFI, ésta era empleada de dichas entidades y no una contratista independiente.

Por otro lado, con relación a la reclamación de la apelada por salarios dejados de percibir, el TPI concluyó que ésta no pudo probar que se le adeudaba salario por horas extras o por no tomar la hora completa de almuerzo. No obstante, destacó que la propia parte

apelante informó que le adeudaba a la Sra. Nevárez su última bimensualidad y no le había liquidado sus licencias de vacaciones y enfermedad, las cuales no había utilizado. Igualmente, el TPI dispuso que la apelada no recibió de las apelantes el bono de navidad por dos años, el cual estimó en \$1,200.00, a razón de \$600.00 por año, más una penalidad total de \$1,200.00, a razón de \$600.00 por año. De igual manera, determinó que las apelantes dejaron de pagar la partida del 7% correspondiente al Seguro Social de la Sra. Nevárez, la cual estimó en un total de \$1,288.00.

Cabe destacar, que el TPI estableció que la Sra. Nevárez trabajó de enero a mayo de 2013, unas 21 semanas,⁴ a razón de \$7.25 por hora y de junio de 2013 a marzo de 2014 ó 40 semanas a razón de \$460.00. Así pues, dispuso el foro de instancia que las apelantes debían a la apelada “por concepto de vacaciones regulares \$870.00 a razón de quince (15) días del primer año a \$7.25 la hora, más \$870.00 en concepto de daños y perjuicios.”⁵ Por otro lado, el TPI indicó que se le adeudaba el pago por concepto de licencia de enfermedad “la cantidad de \$580.00 (10 días el primer año a razón de \$7.25 la hora), más \$580.00 por concepto de daños.”⁶ En total, el TPI ordenó a la parte apelante el pago de \$8,019.56, impuso honorarios de abogado de \$2,004.00 y otorgó a la apelada las costas y gastos legales.

Inconforme, con la determinación del foro de instancia en cuanto a las partidas que le adeudan a la Sra. Nevárez, las apelantes acuden ante este Tribunal de Apelaciones y plantea los siguientes señalamientos de error:

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al determinar que la querellada (sic) era una empleada y no una contratista independiente durante los primeros 5 meses y una empleada exenta luego de los 5 meses.

⁴ Surge de las determinaciones de hechos del TPI que las semanas comprendían seis (6) días laborables de ocho (8) horas.

⁵ Véase apéndice del recurso, pág. 18.

⁶ *Íd.*

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al determinar que la querellada (sic) tenía derecho a cobrar los días de enfermedad no utilizados.

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al determinar que la compensación base del bono era \$600.00.

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al determinar el 7% a pagarse al seguro social.

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al determinar los honorarios de abogado al 25% de la compensación recibida la querellante.

El 18 de abril de 2016, la Sra. Nevárez presentó ante nos un *Alegato en Oposición a Apelación por Falta de Jurisdicción*. En síntesis, la apelada argumentó que no debíamos atender el recurso de apelación ante nuestra consideración, pues los apelantes no cumplieron con uno de los requisitos necesarios para perfeccionarlo, entiéndase, el pago de aranceles. En la alternativa, esbozó sus argumentos por los cuales entiende no se cometieron los errores señalados. No obstante, destacamos que la solicitud de desestimación presentada por la apelada fue denegada mediante *Resolución* dictada el 21 de junio de 2017.

Así las cosas, luego de evaluar la posición de las partes, los documentos que acompañan a sus escritos, la transcripción del juicio en su fondo y el derecho aplicable, estamos en posición de resolver.

II.

A.

En nuestra jurisdicción se ha establecido que toda legislación protectora laboral aplica únicamente a aquellas personas que están incluidas bajo la clasificación de empleado. *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen*, 182 DPR 937, 951 (2011). Nuestro estado de derecho dispone, que se define como empleado a la “persona que rinde servicios a un patrono y a cambio recibe de éste un sueldo, salario, jornal, comisión, bono, adehala o cualquier otra forma de

compensación.”. *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen, supra*, pág. 952. Por el contrario, se ha definido como contratista independiente a la persona que “dada la naturaleza de su función y **la forma en que presta servicios** resulta ser su propio patrono”. (Énfasis nuestro). *Romero et als. v. Cabrer Roig et als.*, 191 DPR 643, 659 (2014); *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen, supra*. La figura del contratista independiente surge “**cuando la persona que haga el trabajo está sometida a la voluntad del patrono solamente en cuanto al resultado, pero no en cuanto los medios y manera de cumplimentarlo**”. (Énfasis nuestro). *Pérez v. Hato Rey Bldg. Co.*, 100 DPR 882, 888 (1972); *Mariani v. Christy*, 73 DPR 782, 798 (1952).

A pesar de la importancia e implicaciones que conlleva diferenciar a un empleado de un contratista independiente, son limitadas las ocasiones en las que surge una clara distinción entre estos conceptos. *Romero et als. v. Cabrer Roig et als., supra*. Esto se debe a que, en muchos casos, “una persona puede ostentar un híbrido de rasgos característicos tanto de un empleado como de un contratista independiente”. *Íd.* No obstante, la jurisprudencia relacionada ha adoptado varios criterios que debemos examinar para determinar si estamos ante un empleado o ante un contratista independiente, estos son: 1) la naturaleza, extensión y grado de control que ejerce el patrono sobre la persona en la ejecución de la obra o trabajo; 2) el grado de juicio o iniciativa que despliega la persona; 3) la forma de compensación; 4) la facultad de emplear y derecho de despedir obreros; 5) la oportunidad de incurrir en ganancias y el riesgo de pérdidas; 6) la titularidad del equipo y de las instalaciones físicas provistas por el principal; 7) la retención de contribuciones; 8) si, como cuestión de realidad económica, la persona que presta el servicio depende de la empresa para la cual trabaja; 9) la permanencia de la relación de trabajo; y 10) si los

servicios prestados son una parte integral del negocio del principal o se pueden considerar como un negocio separado o independiente por sí mismos. *Romero et als. v. Cabrer Roig et als., supra*; *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen, supra*, págs. 952-953, citando a Acevedo Colom, *Legislación Protectora del Trabajo Comentada*, San Juan, 8^{va} ed., Ed. Ramallo Printing Bros., (2005), págs. 9-10. Véanse, además: *S.L.G. Hernández-Beltrán v. TOLIC*, 151 DPR 754, 768 (2000); *Fernández v. A.T.P.R.*, 104 DPR 464, 465 (1975).

Ciertamente, estos criterios no buscan entorpecer la tarea de los tribunales, ya que “el análisis multi-factorial a realizarse no puede ejecutarse bajo el pretexto de una uniformidad rígida”. *Romero et als. v. Cabrer Roig et als., supra*, pág. 660. Es por ello que deberá considerarse la totalidad de las circunstancias a tenor de los todos los criterios enumerados, pues “la determinación de quién es un contratista independiente no depende de factor aislado alguno, sino que hay que examinar el conjunto de circunstancias en que se desenvuelve la relación laboral”. *Íd.* No existe una regla absoluta por lo que, la determinación dependerá de la importancia que se le atribuya a cada factor, entiéndase, “no necesariamente será suficiente con que se cumpla uno de los criterios, como tampoco es necesario que se cumplan todos”. *Íd.*, pág. 661. En fin, la distinción dependerá del “conjunto de circunstancias presentes en la relación entre las partes” y no de ningún factor particular. *Fernández v. A.T.P.R., supra*.

B.

La Ley Núm. 180-1998, mejor conocida como la Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencias por Enfermedad, 29 LPRA sec. 250 *et seq.*, incorporó en esencia, todas las disposiciones relativas a la acumulación, uso, disfrute y paga de licencias de vacaciones y

enfermedad. El Art. 6 de la precitada Ley dispone respecto a las vacaciones, que un empleado, no exceptuado por el propio estatuto, acumulará vacaciones a razón de uno y un cuarto ($1 \frac{1}{4}$) de día por mes; y licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes. 29 LPRA sec. 250d (a). Por otra parte, el Art. 6 (j) de la Ley Núm. 180-1998, *supra*, dispone que “en caso de que el empleado cese en su empleo, el patrono hará efectivo al empleado el total hasta entonces acumulado [...]”. De manera que, a los empleados no exentos se les pagan las vacaciones acumuladas y no disfrutadas al momento de separarse de su empleo. En cuanto a la licencia de enfermedad, la Ley dispone “(l) La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de quince (15) días”. 29 LPRA sec. 250d (l). El tratadista Delgado Zayas, al analizar las disposiciones del Art. 6 de la Ley Núm. 180-1998, *supra*, nos aclara lo siguiente:

“Aunque la ley no lo dice expresamente, es claro, a nuestro juicio, que esta disposición se refiere a vacaciones y el pago será de los últimos tres (3) años trabajados. La norma es que la licencia por enfermedad no se liquida cuando el empleado cesa en su empleo”. R. Delgado Zayas, *Apuntes para el Estudio de la Legislación Protectora del Trabajo en el Derecho Laboral Puertorriqueño*, San Juan, Revisión 2005, Ed. Ramallo Printing Bros., pág. 229.

De otra parte, el Art. 11 de la Ley Núm. 180-1998, 29 LPRA sec. 250i (a), establece que aquel empleado no exento “que reciba una compensación inferior a lo prescrito en la ley respecto a los derechos que consiga, estará legitimado para cobrar, mediante una acción civil, la diferencia adeudada hasta cubrir la totalidad del importe correspondiente. Por igual, también le asiste el derecho a que se le satisfaga una compensación adicional equivalente a la suma adeudada.” Ahora bien, la propia Ley establece que ciertos empleados estarán excluidos o exentos de sus disposiciones. En lo pertinente, el Art.8 de la Ley Núm. 180-1998, 29 LPRA sec.250f, decreta lo siguiente:

“Personas excluidas de este capítulo:

(a) [...]

(b) Las disposiciones de este capítulo no serán aplicables a los "administradores", "ejecutivos" y "profesionales", según dichos términos son definidos mediante el Reglamento Número 13 de la Junta de Salario Mínimo o según fuese subsiguientemente enmendado por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos al amparo de las facultades que le concede este capítulo”.

El referido Reglamento Núm. 13 de la extinta Junta de Salario Mínimo ha sido revisado en varias ocasiones, su última revisión consta en el Reglamento Núm. 7082 del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del 23 de diciembre de 2005 (Reglamento). En dicha normativa se establece las definiciones de lo que se entiende es un administrador, ejecutivo y profesional, para la implementación de las disposiciones de la Ley Núm. 180. Así pues, el Artículo 5 del Reglamento define el término administrador de la siguiente forma:

A. [...]

1. “que reciba una compensación a base de salario y honorarios (según definido en este Reglamento) no menor de \$455.00 semanales, excluyendo el pago de alimentos, facilidades de vivienda y otros servicios;
2. cuya función primordial sea el realizar trabajo de oficina o que no sea de naturaleza mensual, directamente relacionado con la dirección o las operaciones generales del negocio del patrono o de los clientes del patrono; y
3. cuya función primordial incluya el ejercicio de discreción y juicio independiente con relación a asuntos de importancia”.

El propio Reglamento en su Artículo V, incisos (B) y (C), clarifica ciertos criterios que surgen de la definición, estos son:

- B. “Trabajo ‘directamente relacionado a la dirección o a las operaciones generales del negocio’ significa trabajo directamente relacionado al manejo o servicio del negocio distinto al trabajo en una línea de producción o manufactura o con las ventas del negocio.
- C. Ejercer ‘discreción y juicio independiente’ envuelve la comparación y evaluación de distintos cursos de acción y la toma de decisiones y/o de una acción luego de evaluar las distintas posibilidades disponibles. El término ‘asuntos de importancia’ se refiere al nivel de importancia o consecuencia del trabajo realizado.
 1. Los factores a considerarse al determinar si un empleado ejerce discreción y juicio independiente incluyen, pero no se limitan a, si el empleado tiene o no autoridad para formular, modificar,

interpretar o implementar las políticas gerenciales o prácticas operacionales de la compañía; si el empleado realiza o no tareas cruciales en las operaciones del negocio; si el empleado realiza trabajo que afecta las operaciones del negocio sustancialmente, [...]; si el empleado tiene o no autoridad para comprometer al patrono en asuntos de impacto financiero sustancial; si el empleado tiene o no autoridad para obviar o desviarse de las políticas o procedimientos de la compañía sin autorización previa; si el empleado tiene autoridad para negociar y comprometer a la compañía en asuntos de importancia; [...]; si el empleado está envuelto en la planificación de los objetivos y metas de la empresa; [...]; si el empleado representa a la compañía en querellas, disputas o resolución de conflictos.

2. El ejercicio de discreción y juicio independiente implica que el empleado tiene autoridad para hacer una selección independiente libre de dirección o supervisión inmediata. [...].
3. El ejercicio de discreción y juicio independiente requiere que el empleado utilice destrezas y conocimiento particular y no incluye trabajo secretarial, oficinesco, de tabulación de resultados, ni otro tipo de trabajo repetitivo o rutinario.
4. [...].”.

El Artículo VI del Reglamento establece que el término ejecutivo se refiere a todo empleado:

A. [...]

1. “que reciba una compensación a base de un salario (según definido 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 la dirección de la empresa en que trabaja o de un departamento o de una subdivisión comúnmente reconocida de la empresa;
3. que usual y regularmente dirija el trabajo de, por lo menos, dos o más empleados de tiempo completo o su equivalente (por ejemplo, un empleado a tiempo completo y dos empleados a tiempo parcial); y
4. que tenga autoridad para emplear o despedir a otros empleados, o cuyas sugerencias o recomendaciones en cuanto a contratar, emplear, despedir, ascender o cualquier otro cambio en el status de otros empleados tengan un peso significativo o reciban particular consideración o atención”.

A su vez, el Reglamento en su Artículo VI, incisos (D), (E) y (F) clarifica varios aspectos de la definición del término ejecutivo, tales como:

- D. “La ‘dirección’ de la empresa para propósitos de este Artículo incluye, pero no se limita, a actividades tales

como la entrevista, selección, adiestramiento de empleados; establecer y ajustar los salarios y horarios de trabajo de los empleados; la dirección, supervisión o disciplina de empleados; el manejo de querrelas de empleados; mantener los documentos relacionados a la producción o ventas para propósitos de supervisión o control de empleados; planificar el trabajo; determinar las técnicas a ser utilizadas; distribuir el trabajo entre los empleados; [...]; proveer para la seguridad de los empleados o la propiedad; planificar y controlar el presupuesto; y monitorear o implementar el cumplimiento con las medidas legales de cumplimiento implementadas. El hecho de que un empleado ejecutivo, en ocasiones, tenga que realizar trabajo considerado no exento no lo descalificará para ser considerado exento si, mientras realiza las funciones de empleados no exentos continúa ejerciendo su función primordial de dirigir el negocio.

- E. 'Un departamento o subdivisión comúnmente reconocida' de la empresa es un departamento o división que sea permanente y tenga funciones continuas y no temporeras [...].
- F. Un empleado que meramente asista al gerente de un departamento o subdivisión en la dirección y supervisión de dos o más empleados no cumple con el requisito de supervisar dos o más empleados de este Artículo [...]."

Por otro lado, y conforme a los hechos del presente caso y a tenor lo dispuesto en el Reglamento, entendemos que no es pertinente para su adjudicación entrar a la definición del término profesional. Por su parte, el Tribunal Supremo ha reiterado que **la exclusión de un empleado de los beneficios reconocidos en la legislación laboral debe ser clara y debe interpretarse restrictivamente**. Al hacer dicha determinación, un tribunal debe analizar las funciones que efectivamente realiza cada empleado y no el título del puesto que ocupa. (Énfasis nuestro). *Malavé v. Oriental*, 167 DPR 593 (2006). De igual manera, se ha establecido mediante jurisprudencia que **para que surja la excepción que conlleva ser ejecutivo, administrador o profesional, es necesario que concurren todos los requisitos dispuestos por el Reglamento**. (Énfasis nuestro). *Castro Sosa v. A.F.F.*, 107 DPR 711, 714 (1978); *Abudo Servera v. A.T.P.R.*, 105 DPR 728 (1977). Asimismo, se ha determinado que un empleado no reúne los requisitos para ser considerado como un administrador, si éste no

tiene autoridad ni discreción para no seguir la política y las guías de su patrono; por consiguiente, éste no era un empleado exento. *Malavé v. Oriental, supra.*

C.

La Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, 29 LPRA sec. 501 *et seq.*, (Ley Núm. 148), dispone la obligación de conceder un bono anual a los empleados de empresa privada en la época navideña. Así pues, el Art. 1 de la Ley Núm. 148 dispone en lo pertinente que:

“Todo patrono que emplee uno o más trabajadores o empleados dentro del período de doce (12) meses, comprendido desde el 1ro de octubre de cualquier año hasta el 30 de septiembre del año natural subsiguiente, vendrá obligado a conceder a cada empleado que haya trabajado setecientas (700) horas o más [...] y 6% del total del salario hasta un máximo de diez mil dólares (\$10,000) para el bono que se concederá a partir del año 2008, devengados por el empleado o trabajador dentro de dicho lapso de tiempo. Se dispone que todo patrono que emplee quince (15) empleados o menos concederá un bono equivalente al [...] al 3% del total del salario hasta un máximo de diez mil dólares (\$10,000) para el bono que se concederá en el año 2008 [...]”. 29 LPRA sec. 501.

Cabe destacar, que mediante la enmienda realizada a por medio de la Ley Núm. 124-2005 se estableció en su exposición de motivos lo siguiente:

“Esta Ley tiene el propósito de atemperar el bono, que desde 1969 se les paga a los trabajadores de la empresa privada a las realidades económicas del nuevo milenio. Actualmente, el bono máximo que dispone la Ley es de \$200, cuyo valor adquisitivo se ha reducido sustancialmente, conforme al Índice de Precios del Consumidor. En aras de ayudar a restaurar el valor adquisitivo que tenían \$200 en 1969, esta Asamblea legislativa propone aumentar la cuantía del bono a \$600 en un plazo de 3 años”. 2005 LPRA 124.

Por su parte, el Art. 2 del mencionado estatuto establece el término para el pago del bono y las penalidades en caso de incumplir con el mismo. Al respecto, provee que el patrono realizará el pago del bono que por ley se establece no antes del día 1 de diciembre, ni después del 15 de dicho mes, excepto en aquellos casos en que el patrono y sus empleados de mutuo acuerdo convengan en otra fecha. Art. 2 de la Ley Núm. 148, 29 LPRA sec. 502. Ahora bien, si el pago del bono no se efectúa en la forma y dentro del término ya

indicado, o en la fecha en que convengan el patrono con sus empleados, el Art. 2 de la Ley Núm. 148, *supra*, dispone que:

“[E]l patrono vendrá obligado a pagar, en adición a dicho bono, una suma igual a la mitad del bono en concepto de compensación adicional cuando el pago se haya efectuado dentro de los primeros seis (6) meses de su incumplimiento. Si tardare más de seis (6) meses en efectuar el pago el patrono vendrá obligado a pagar otra suma igual a dicho bono, como compensación adicional”.
Íd.

De este modo, si el patrono no efectúa el pago en la forma y dentro del término indicado, o en la fecha en que acuerde con los trabajadores, vendrá obligado a pagar, en adición al bono, una suma igual a la mitad del bono como compensación adicional cuando el pago se haya efectuado dentro de los primeros seis meses de su incumplimiento. *Íd.* Por su parte, si el patrono tarda más de seis meses en efectuar el pago, vendrá obligado a pagar otra suma igual a dicho bono como compensación adicional por su incumplimiento.
Íd.

D.

El *Internal Revenue Service* (IRS) es el organismo administrativo creado bajo el Departamento del Tesoro de los Estados Unidos al amparo de la Sección 7801 del Código de Rentas Internas Federal, 26 USC sec. 7801, que recauda y maneja los impuestos que se rinden a nivel federal, incluyendo los impuestos sobre ingresos y seguro social, según las normas establecidas por el Departamento del Tesoro de los Estados Unidos. Dicha agencia cuenta con un sinnúmero de procedimientos dentro de los cuales los contribuyentes, tanto individuos como corporaciones, pueden presentar sus planillas y otras peticiones relacionadas con las deudas contributivas que tengan.

En particular, un individuo que sea clasificado como empleado de una empresa podría estar sujeto a *Federal Tax Withholding, Federal Insurance Tax Act (FICA), and Federal*

Unemployment Tax Act (FUTA), impuestos establecidos conforme con las secciones 3101, 3301 y 3401 del Código de Rentas Internas Federal. Así, un empleado aportará al Seguro Social un porcentaje establecido por el Congreso de los Estados Unidos del total de su salario devengado y la misma cantidad la aportará el patrono en beneficio del empleado. Acevedo Colom, *op cit.*, págs. 380-382.

Con el fin de asegurar el fiel cumplimiento con estas obligaciones, el Congreso de los Estados Unidos aprobó la sección 6672 del Código Federal de Rentas Internas, 26. USC sec. 6672, que le impone a toda persona que tenga la obligación de pagar cualquier impuesto e intencionalmente se niegue hacerlo o trate de evadir su responsabilidad una penalidad igual a la suma de impuestos evadidos y no recolectados. *Córdova Dexter v. Sucn. Ferraiuoli*, 182 DPR 541 (2011). Según expresó el Tribunal Supremo, existe un procedimiento administrativo para recobrar administrativamente las deudas no pagadas, incluyendo la penalidad impuesta. *Íd.*, Citando al Código Federal de Rentas Internas, 26 USC secs. 6671(a) y 6303(a). De cuestionarse la determinación respecto a la deuda reclamada, la parte interesada podrá iniciar un procedimiento administrativo ante el IRS, y posteriormente un procedimiento judicial únicamente ante los Tribunales de Distrito de los Estados Unidos o ante el Tribunal de Reclamaciones de los Estados Unidos (“United States Court of Claims”). *Íd.* Véanse, además, 26 USC sec. 7421; 28 USC sec. 1340.

Específicamente, la sección 1340 del título 28 del “United States Code” expresa que son las cortes de distrito de los Estados Unidos las que ostentan jurisdicción *original* para atender toda acción civil relacionada a rentas internas reclamadas al amparo de cualquier estatuto promulgado por el Congreso de los Estados Unidos. Las acciones civiles para el cobro de rentas internas deberán iniciarse en el distrito donde se hayan acumulado los

impuestos debidos, en el distrito de residencia del contribuyente o en el distrito donde se haya rendido la planilla. 28 USC sec. 1396. Ello se debe a que a las cortes de distrito le han sido conferidos amplios poderes bajo el Código Federal de Rentas Internas, tales como emitir interdictos en el transcurso de una reclamación civil de impuestos, emitir las órdenes necesarias para asegurar el cumplimiento de las disposiciones del Código Federal de Rentas Internas, exigir la comparecencia de testigos en el caso, requerir la producción de cualquier documento pertinente a la controversia, entre otras facultades. 28 USC sec. 7402.

En vista de lo anterior, los foros con jurisdicción para atender materias relacionadas a sumas adeudadas al IRS son las cortes de distrito de los Estados Unidos y el Tribunal de Reclamaciones de los Estados Unidos (“United States Court of Claims”). *Córdova Dexter v. Sucn. Ferraiuoli, supra*. Por tanto, a pesar de que los tribunales estatales poseen jurisdicción concurrente con los foros federales para atender asuntos al amparo de leyes federales, esta facultad cede cuando el Congreso de los Estados Unidos expresamente establece la exclusividad jurisdiccional de los foros federales o cuando surja que haya sido esa la intención del Congreso. *Íd.* Citando a *S.L.G. Semidey Vázquez v. ASIFAL*, 177 DPR 657, 679 (2009).

E.

Sobre los honorarios de abogado, la Ley Núm. 2-1969, Ley de Reclamaciones Laborales, establece en su sección 15 que “[e]n todos los casos en que se dictare sentencia en favor de la parte querellante, si ésta compareciere representada por abogado particular, se condenará al querellado al pago de honorarios de abogado”. 32 LPRA sec. 3132. De igual manera, la Ley Núm. 402-1950, conocida como la Ley que Regula la Concesión de Honorarios de Abogado en Casos

de Reclamaciones de Trabajadores, 32 LPRA sec. 3115, dispone en lo pertinente que:

“En todo caso radicado ante los tribunales de Puerto Rico por un trabajador o empleado en que se reclame cualquier derecho o suma de dinero contra su patrono, al amparo de la legislación laboral federal o local o convenio de trabajo de naturaleza individual o colectivo y en que se conceda la reclamación **en todo o en parte**, se condenará al patrono al pago de honorarios de abogado, si éste no fuere uno de los abogados del Departamento de Trabajo y Recursos Humanos”. (Énfasis nuestro).

En cuanto a este tema, el Tribunal Supremo ha estimado que el 25% es una remuneración razonable para el abogado del trabajador querellante. Por ejemplo, en el contexto de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRA sec. 146 *et seq.*, sobre discriminación por razón de edad en el empleo, el Alto Foro expresó, en lo pertinente, lo siguiente:

“Entendemos que estimar los honorarios de abogados en veinticinco por ciento (25%) de la indemnización base, en este tipo de caso, permite que los trabajadores vindiquen sus derechos, a la vez que se compensa justamente a los abogados que invierten su trabajo y esfuerzo en este tipo de reclamación”. *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.*, 143 DPR 574, 583 (1997).

Posteriormente, el Tribunal Supremo destacó, precisamente de conformidad con las expresiones del Tribunal Supremo en *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.*, *supra*, lo siguiente:

“[E]n ausencia de una disposición legal que cuantificara numéricamente la razonabilidad de los honorarios en las reclamaciones presentadas al amparo de la legislación laboral, se dispuso que la cuantía que le corresponde al abogado del demandante es equivalente al 25% de la indemnización básica que finalmente se determine [...]”. *S.L.G. Afanador v. Roger Electric Co., Inc.*, 156 DPR 651, 672 (2002), nota al calce número 13.

III.

En el presente recurso las corporaciones apelantes refutaron el estatus de empleada que ostentaba la Sra. Nevárez durante los primeros cinco (5) meses que trabajó para éstas. En síntesis, arguyeron que ésta era contratista independiente y no su empleada. De igual manera, objetaron su estatus luego de esos primeros cinco

(5) meses de trabajo, alegando que ésta era una empleada exenta. No le asiste la razón a la parte apelante.

A tenor con lo previamente reseñado, se estableció que la determinación de a quién se le puede considerar contratista independiente, no depende de hechos aislados sino de examinar ciertos criterios dentro del conjunto de circunstancias en que se da la relación laboral. En el caso de la apelada, los servicios que ella prestaba no eran un negocio separado de las compañías apelantes. Asimismo, los servicios que ésta prestaba se realizaban en las oficinas de las apelantes y utilizando sus equipos, dentro de un horario dispuesto por el patrono.

Además, las tareas que la apelada realizaba eran parte de ciertos procesos creados por la compañía. Surge del expediente y de la transcripción provista por las apelantes, que la apelada tenía que ceñirse a las directrices y métodos que le impartía la Sra. Olga Rodríguez, presidenta de las apelantes. En particular, surge de la transcripción lo siguiente:

“Lcda. Pellot: Le pregunto, si usted se acuerda, que usted haya tomado alguna determinación sin consultarlo con Doña Olga.

Sra. Nevárez-Querellante-demandante: No, todo se consultaba con la Sra. Olga”. Transcripción de la Vista de 28 de octubre de 2015, pág. 147, líneas 7-9.

De otra parte, al evaluar las determinaciones de hechos y tomando en consideración la normativa reseñada, es razonable la determinación del TPI en cuanto a que la apelada era una empleada no excluida de los beneficios de la Ley Núm. 180-1998. En primer lugar, ésta no tenía autoridad de formular o modificar políticas o practicas gerenciales, tampoco podía obrar fuera de ellas. Toda decisión que tomaba debía contar con el aval de la Sra. Olga Rodríguez, por lo que no tenía juicio independiente en su empleo.

Estos factores son necesarios para poder cumplir con las clasificaciones de administrador y ejecutivo discutidas.

Ciertamente, al evaluar en conjunto los factores antes señalados vemos que la parte apelante ejercía un gran grado de control sobre el trabajo de la apelada. Tanto así, que por no seguir los procesos establecidos fue despedida. Ante esto, es correcta la conclusión del foro de instancia en cuanto al estatus de la apelada. Es decir, la apelada siempre fue empleada de las apelantes y de carácter no exento. Por tanto, tenía derecho a las licencias que confiere la Ley Núm. 180-1998. No obstante, como reseñamos el estado de derecho vigente, solo se permite que se pague a los empleados privados, al momento de su liquidación, la licencia de vacaciones acumulada y no disfrutada, no así la de enfermedad. Por lo tanto, la apelada solamente tiene derecho a la liquidación de sus vacaciones y la compensación adicional establecida, no así de su licencia de enfermedad.

En cuanto al bono de navidad, no existe controversia que la apelada tiene derecho al mismo por el tiempo que laboró para las apelantes. Ahora bien, conforme a las disposiciones de la Ley Núm. 148, existe una distinción del por ciento que pagará el patrono, dependiendo de la cantidad de empleados que tenga. Una empresa con más de quince (15) empleados, pagará un 6%, entiéndase un bono de \$600.00, mientras que una empresa con menos de quince empleados (15) pagará un 3%, entiéndase un bono de \$300.00. En el caso ante nos durante la vista del 28 de octubre de 2015 surgió lo siguiente:

“Lcda. Pellot: Y usted dijo que son una empresa pequeña.

Sra. Olga Rodríguez Sánchez/Rep. Querellado: Sí.

Lcda. Pellot: ¿De cuántos empleados?

Sra. Olga Rodríguez Sánchez/Rep. Querellado: Bueno pues en la oficina como le dije anteriormente hay algunas veces 5 o 6 puede que lleguen a 7 pero muy difícil”.
Transcripción de la Vista de 28 de octubre de 2015, pág. 117, líneas 20-25.

La transcripción antes citada, no fue refutada por la parte apelada, por lo que determinamos que la parte apelante al tener menos de quince (15) empleados está sujeta al pago del 3% del bono. De manera que se modifica la determinación del TPI y se dispone que el bono a satisfacer es de \$600.00 a razón de \$300.00 por cada año elegible, más una penalidad de \$600.00 a razón de \$300.00 por cada año elegible. En cuanto a las cuantías adjudicadas por el TPI relacionadas al Seguro Social, determinamos que no proceden, pues dicho foro carece de jurisdicción sobre dicha materia para poder otorgarlas. Este asunto deberá ventilarse ante el foro con jurisdicción, de así entenderlo procedente la apelada.

En cuanto a los honorarios de abogado, el estado de derecho reseñado es claro al establecer que, si un empleado gana una reclamación laboral en todo o en parte, como sucede en este caso, tiene derecho a un 25% de la compensación que reciba por concepto de honorarios de abogado.

Por último, es preciso recordar que la apreciación de la prueba hecha por el foro primario merece nuestra deferencia. Dicho foro tuvo la oportunidad de evaluar el comportamiento de los testigos y sus reacciones. Igualmente, dirimió los conflictos entre las pruebas presentadas. En nuestra función revisora no debemos descartar el criterio del juzgador ante quien declararon los testigos y sustituirlo por el nuestro, en ausencia de circunstancias o indicios de pasión, prejuicio, parcialidad o error manifiesto, por lo que no intervendremos con su apreciación.

IV.

Por los fundamentos expuestos, se modifica la *Sentencia* apelada. En primer lugar, determinamos que no corresponde la indemnización por licencia de enfermedad que fue otorgada, así como la partida concedida por concepto de retención de seguro

social. En cuanto a la compensación por concepto del bono de navidad determinamos que esta asciende a \$600.00, más una penalidad de \$600.00 para un total de \$1,200.00. En relación a la licencia de vacaciones se sostiene la indemnización otorgada de \$870.00, más \$870.00 por daños y perjuicios, para un total de \$1,740.00. De igual manera, se sostiene la partida otorgada de \$460.00 relacionada al salario devengado y no pagado, más una penalidad por la misma cantidad de \$460.00, para un total de \$920.00. Por lo tanto, el pago de la indemnización que se le adeuda a la apelada es por la cantidad total de \$3,860.00. Los honorarios de abogado concedidos se sostienen, a razón de un 25% del total de la indemnización adjudicada, equivalente a \$965.00, para un gran total de \$4,825.00. Así modificada la *Sentencia* se confirma.

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

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