

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
EN EL TRIBUNAL DE APELACIONES  
REGIÓN JUDICIAL DE ARECIBO Y AGUADILLA  
PANEL X

ENRIQUE ROSA  
VARGAS

Apelante

v.

JMJ EMPRESAS  
CABRERA HERMANOS,  
INC.

Apelada

KLAN201700466

*Apelación*  
procedente del Tribunal  
de Primera Instancia  
Sala Superior de Arecibo

Caso Núm.:  
CFPE20160004

Sobre:  
Despido injustificado y  
salarios – Procedimiento  
sumario Ley Núm. 2

Panel integrado por su presidenta, la Juez Gómez Córdova, la Juez Brignoni Mártir, y el Juez Adames Soto.

Gómez Córdova, Juez Ponente.

### SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico a 31 de mayo de 2017.

#### I. Dictamen del que se recurre

Apela ante nosotros el Enrique Rosa Vargas (el querellante, el apelante, o señor Rosa), una Sentencia Sumaria dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Arecibo (foro primario, o foro apelado). Mediante dicha determinación, se desestimó la querrela por despido injustificado instada por el señor Rosa al amparo de la Ley 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, 31 LPRA secs. 3118 – 3132.

#### II. Base jurisdiccional

Poseemos autoridad para entender en los méritos de las controversias planteadas a base de los postulados normativos dispuestos en el Art. 4.006 (a) de la Ley Núm. 201-2003, mejor conocida como la “Ley de la Judicatura del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, en las Reglas 13-22 de nuestro Reglamento (4 LPRA Ap. XXII-B) y en la Regla 52.2 (a) de Procedimiento Civil (32 LPRA Ap. V).

#### III. Trasfondo procesal y fáctico

En febrero de 2016, el señor Rosa radicó una querrela en contra de MJM Empresas Cabrera Hermanos, Inc. (MJM, la apelada). Alegó haber comenzado a trabajar para la apelada desde julio de 1983, sin que

mediara contrato por tiempo determinado. Según sostuvo, su trabajo consistía en realizar funciones generales, principalmente de mantenimiento de los inmuebles que eran propiedad de JMJ, así como mensajería, gestoría y asuntos personales de los dueños de la empresa. Por dichas funciones le pagaban \$500.00 semanales.

El señor Rosa incluyó en su querrela tres causas de acción. La primera, por despido injustificado. Ello, por presuntamente haber sido despedido en junio de 2015, sin que mediara justa causa, y sin que se le indemnizara acorde a las disposiciones de la Ley 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada. Como segunda causa de acción adujo no haber disfrutado ni haber sido compensado por concepto de vacaciones en los últimos tres años, y reclamó ser compensado por ello. Finalmente, exigió el pago del bono de navidad correspondiente al año 2014-2015.

La apelada contestó la querrela y negó que el querellante hubiese sido empleado de JMJ. Sostuvo que realizaba funciones limitadas para la corporación, pero en calidad de contratista independiente. Reconoció que en ocasiones el señor Rosa realizaba gestiones personales para algunos accionistas de la corporación, pero que cuando ello ocurría, recibía pago directo de parte del beneficiado, y lo recibía igualmente en calidad de contratista independiente.

JMJ sostuvo que terminó la relación de contratista independiente con el querellante debido al cierre y cese de operaciones de la corporación; y, aunque presuntamente no tenía obligación alguna de compensación, le hizo una regalía de \$15,000.00 al señor Rosa a modo de agradecimiento. Arguyó además que la corporación le daba al apelante \$500.00 en concepto de regalía, por gratitud, y no porque hubiese existido derecho a ello.

Según indicó la apelada, por no haber sido empleado sino contratista independiente, el señor Rosa tampoco tenía derecho a que se le concedieran vacaciones. Bajo esa misma premisa, adujo que éste no podía beneficiarse del procedimiento sumario de la Ley 2, *supra*. Aseguró

que la querrela era frívola, y que por ello correspondía al señor Rosa satisfacer honorarios de abogado a favor de la apelada. Finalmente sostuvo que, aun de entenderse que el querellante era empleado, lo que se negaba, no habría derecho a reclamación alguna, toda vez que JMJ cerró sus operaciones en junio de 2015, que fue la fecha en que el querellante dejó de realizar labores para la corporación.

En julio de 2016, el querellante solicitó se dictara sentencia sumaria a su favor. Alegó, entre otros, que se le mantuvo en nómina y se le retenían contribuciones sobre ingresos y seguro social, pero que luego de fallecido el primer presidente de JMJ, cesaron las retenciones por esos conceptos, por lo que “no tuvo más remedio que presentar planillas figurando como empleado propio y pagar su Seguro Social para evitar su perjuicio”<sup>1</sup>. Apoyó esta postura en la deposición de su contador, quien dijo que “en un momento dado él era un empleado”, y que lo fue hasta el 2000<sup>2</sup>. Sostuvo también que en este caso se había configurado la modalidad de “traspaso de un negocio en marcha”, por lo que el querellante no quedaba desprotegido por el cambio en la relación obrero patronal<sup>3</sup>.

JMJ se opuso a la solicitud del querellante. De partida expuso, que la moción en cuestión era defectuosa al incumplir con los requisitos de forma dispuestos en la Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V., R. 36, y su jurisprudencia interpretativa. En apoyo a ello, indicó que la moción se limitaba a hacer alegaciones y conclusiones sin fundamento alguno, sin hacer alusión a los párrafos o los números de páginas de prueba admisible en evidencia. Planteó que esta parte se limitó a hacer alusión general a lo requerido en los interrogatorios, proveyendo una “caracterización de lo que la parte apelada contestó”, y omitiendo -en todo o en parte- las respuestas suministradas. Según expuso, el querellante ni siquiera indicó sobre qué parte de la reclamación solicitaba sentencia sumaria.

---

<sup>1</sup> Véase moción de sentencia sumaria del querellante, pág. 95 del Apéndice del escrito apelativo.

<sup>2</sup> Íd.

<sup>3</sup> Íd., pág. 100.

La corporación destacó el hecho de que el señor Rosa realizaba labores para terceros, al mismo tiempo que proveía servicios a JMJ, lo que presuntamente reafirmaba su rol de contratista independiente. En cuanto a los planteamientos en torno a la figura de traspaso de negocio, señaló que los mismos no podían tomarse en consideración dado que, bajo ese escenario, el alegado “patrono sucesor” debía ser parte indispensable, y éste no fue traído al pleito<sup>4</sup>.

Junto a su oposición, JMJ solicitó a su vez que se dictara sentencia sumaria a su favor. Planteó, entre otros, que de la propia deposición del querellante este afirmó que no recibía compensación por hora, sino una suma fija semanal, independientemente de las horas dedicadas, y que utilizaba equipos y herramientas de su propiedad para realizar los trabajos. Asimismo declaró que durante el tiempo que brindó servicios a la apelada, le hacía cotizaciones a terceros, a quienes les realizaba trabajos, y en cuanto a quienes admitió fungir como contratista independiente. Además, el propio contable del querellante reconoció que le llenaba tanto las planillas estatales como las federales como “empleado por cuenta propia”. Lo anterior fue apoyado con evidencia concreta, haciéndose alusión a las páginas de las deposiciones en las que se ubicaban los testimonios en respaldo<sup>5</sup>. Adicional a las deposiciones, se adjuntó como evidencia las planillas provistas por el propio querellante<sup>6</sup>.

Luego de evaluar las solicitudes de sentencia sumaria y sus oposiciones, el foro primario acogió los planteamientos de JMJ, y dictó sentencia sumaria a su favor desestimando la querella. Como parte de su dictamen, formuló 26 determinaciones de hecho; incluidas las siguientes<sup>7</sup>:

- El querellante prestó servicios a la querellada desde 1983.
- Según el testimonio del querellante, éste no “ponchaba”. Se presentaba a trabajar, y cuando no había nada más que hacer, se podía marchar.

<sup>4</sup> Véase “Oposición a Moción de Sentencia Sumaria de querellante y solicitud de sentencia sumaria a favor de apelada”, págs. 162 – 172 del Apéndice del escrito apelativo.

<sup>5</sup> Íd., págs.173 – 185.

<sup>6</sup> Véanse págs. 235 – 263 del Apéndice del escrito apelativo.

<sup>7</sup> Las determinaciones que reseñamos no son textuales, y algunas están agrupadas entre sí.

- El querellante no requería supervisión. Recibía una compensación fija de \$500.00 semanales, independientemente de las horas que dedicara o las tareas realizadas.
- El querellante usaba equipos y herramientas de su propiedad. Sólo en una ocasión la apelada adquirió un tractor para podar grama.
- El querellante realizaba trabajos también para terceros. Le era permitido hacer trabajos a otras personas, tanto entre semana como en fines de semana.
- El querellante admitió que funcionaba como contratista independiente y que, como tal, realizaba trabajos para ciertas personas. También admitió que para algunos de sus trabajos, tanto para la apelada como para terceros, subcontractaba personal.
- El querellante aceptó que recibió una regalía de \$5,000.00 por parte de la apelada. También admitió haber recibido un cheque personal de uno de los accionistas de la corporación, por la suma de \$10,000.00.
- El querellante aceptó que siempre que trabajó para la apelada radicó sus planillas estatales y federales como trabajo por cuenta propia, como lo hizo para las planillas de 2010 a 2015.
- De las planillas 2011-2015 del querellante no surge que la apelada le hubiese hecho retención de contribución sobre ingresos.
- El CPA que preparó las planillas para el querellante confirmó en su deposición que llenó dichas planillas como empleado por cuenta propia. Indicó que Kiko Construction era un d/b/a del querellante.

Como parte de su determinación, el foro primario resaltó que la moción de sentencia sumaria del querellante no cumplió con los requisitos reglamentarios, limitándose a transcribir las alegaciones de la querella, y a plantear como hechos lo que en realidad eran conclusiones de derecho, y sin hacer referencia a documento alguno en apoyo a lo alegado.

Por otro lado, el foro primario destacó que la legislación protectora del trabajo aplicaba únicamente a las personas que caían dentro de la

clasificación de empleado, y no a aquellas que, dada la naturaleza de su función y la forma en que presta sus servicios resulta ser “su propio patrono”. Según interpretó, en este caso se configuraba el segundo escenario; esto es, el de un contratista independiente. A dicha conclusión llegó luego de interpretar los criterios establecidos por nuestro Tribunal Supremo a los efectos de diferenciar entre un escenario u otro. Así, el foro primario reseñó lo siguiente respecto al trabajo del querellante:

- 1) No requería supervisión directa ni instrucciones sobre su trabajo, y tenía libertad para retirarse terminado su trabajo como “*handyman*”, luego de lo cual podía realizar trabajos para terceros;
- 2) No tenía que cumplir un horario, y más bien podía controlar el mismo.
- 3) Se le compensaba a razón de \$500.00 semanales, independientemente de las horas dedicadas.
- 4) Subcontrataba personal, facultad tradicionalmente propia del contratista independiente, quien puede emplear y despedir obreros, operando como un negocio propio.  
  
Una vez que se enfermó envió a su hijo a sustituirlo, lo que sugiere que no existía una relación empleado-patrono. Como regla general, un empleado no puede enviar a alguien a sustituirlo cuando se ausenta por enfermedad.
- 5) Recibía un ingreso fijo por parte de la apelada; sin embargo, la flexibilidad en sus funciones le permitía generar ingresos adicionales y realizar trabajos para terceros. Tanto así que realizaba cotizaciones bajo el nombre de Kiko Construction y llegó a poseer una licencia de contratista expedida por DACo.
- 6) El equipo y las herramientas que usaba para realizar sus funciones de mantenimiento y reparación eran de su pertenencia, con excepción de un tractor, propiedad de la apelada.
- 7) Pagaba su seguro social, y llenaba sus planillas como trabajador por cuenta propia.

- 8) Tenía la oportunidad de realizar trabajos por su cuenta.
- 9) La relación laboral entre las partes fue prolongada (32 años). Sin embargo, existen contratistas independientes que brinda servicios a una persona o empresa de forma permanente.
- 10) El trabajo realizado consistía en el mantenimiento de inmuebles, no era una parte integral del negocio principal de la apelada.

En virtud de lo anterior, el foro primario concluyó que el generar una compensación fija semanal no era determinante de la condición de empleado del señor Rosa. Por el contrario, analizados todos los criterios expuestos, quedaba claro que éste era un contratista independiente. Por tal motivo, no estaba cobijado por la legislación laboral invocada y, en consecuencia, procedía declarar Ha Lugar la solicitud de sentencia sumaria de la apelada, y desestimar la querella.

Inconforme con lo anterior, el señor Rosa compareció ante nosotros. Imputó al foro primario la comisión de los siguientes dos errores: 1. Dictar sentencia sumaria desestimando la querella; 2. Determinar que no existe una relación patrono-empleado entre las partes.

En cuanto al primero de los errores planteados, el apelante se limitó a hacer referencia a preguntas hechas a la apelada en el interrogatorio cursado, y su interpretación a las respuestas brindadas, así como a presuntas omisiones que entiende pusieron “en tela de juicio” la credibilidad de esta parte. Sostuvo que la declaración jurada sometida por el trababa controversias que impedían la concesión de la sentencia sumaria desestimatoria.

Respecto al segundo señalamiento de error, el apelante indicó que el foro primario no tomó en consideración hechos materiales esenciales, incluyendo documentos admisibles en evidencia. Sin embargo, omitió detallar a qué específicamente se refería. Se limitó a exponer que los documentos sometidos en evidencia presuntamente hablaban por sí mismos.

El apelante sostuvo que el hacer trabajos aparte o “chivitos” los fines de semana era algo permisible, por tratarse de su tiempo libre, y que lo importante era evaluar si lo hacía en el tiempo de los cinco días laborables. También planteó que, si bien a veces conseguía ayudantes para realizar los trabajos; no era él quien les pagaba, sino JMJ. Según arguyó, tuvo que llenar las planillas bajo la modalidad de empleo propio porque la empresa dejó de pagarle el seguro social que se le reconocía bajo la antigua presidencia. Alegó que nunca hubo cambio en sus funciones, y que no existe resolución corporativa o documento que evidencie que se le eliminó de la nómina.

Por otro lado, en la oposición, JMJ enfatizó que el apelante se había limitado a “recitar” las alegaciones contenidas en su querrela, sin hechos o evidencia alguna en respaldo. Acotó que, según declaró bajo juramento el propio querellante en su deposición, desde el 2002 rinde planillas como negocio por cuenta propia, y reporta no sólo los ingresos percibidos de la apelada, sino también los recibidos de sus otros clientes.

La apelada también argumentó que quien cuestiona en apelación un dictamen está obligado a sustanciar sus planteamientos. Es decir, que en este caso el apelante no sólo debía detallar cuáles fueron los “hechos esenciales” presuntamente omitidos por el foro primario, sino también explicar qué efecto dicha omisión tuvo en el dictamen en cuestión. Según recalcó, era deber del apelante fundamentar su alegato con hechos objetivos que sirvan de guía para la revisión judicial, y no “invitar” al foro judicial a hacer una revisión de todas las páginas de los interrogatorios.

JMJ también argumentó en torno a la improcedencia de planteamientos sobre unas presuntas omisiones suyas en la etapa de descubrimiento de prueba, pues tal tema no fue levantado ante el foro primario. Insistió JMJ que una declaración jurada “*self-serving*” no es suficiente para basar una solicitud de sentencia sumaria, y que el dictamen apelado fue correcto en Derecho.



Con la comparecencia de las dos partes, pasamos a exponer el Derecho aplicable para atender la controversia ante nuestra consideración.

#### **IV. Derecho aplicable**

##### **A. La sentencia sumaria**

Uno de los mecanismos para viabilizar el objetivo de proveer a las partes que acuden a un tribunal una “solución justa, rápida y económica de todo procedimiento”, es la sentencia sumaria. *Mejías v. Carrasquillo*, 185 DPR 288, 299 (2012). No obstante, ésta procede sólo cuando resulta claro que “el promovido no puede prevalecer y que el tribunal cuenta con la verdad de todos los hechos necesarios para poder resolver la controversia”. Íd.; Regla 36 de Procedimiento Civil (32 LPRA Ap. V., R. 36). En virtud de lo anterior, quien solicite que se dicte sentencia sumaria a su favor **deberá establecer su derecho con claridad**; y, sobre todo, **demostrar que no existe controversia sustancial sobre algún hecho material**<sup>8</sup>. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010). Un hecho material es aquél que puede afectar el resultado de la reclamación conforme al derecho sustantivo aplicable. Íd.; *Mejías v. Carrasquillo*, *supra*, pág. 300.

Según se ha aclarado, no es “aconsejable utilizar la moción de sentencia sumaria en casos en donde existe controversia sobre elementos subjetivos, de intención, propósitos mentales o negligencia, o cuando el factor credibilidad es esencial y está en disputa”. *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*, pág. 219 (2010).<sup>9</sup> Por otro lado, para su concesión, la sentencia sumaria tiene que proceder conforme al derecho sustantivo aplicable. *Ortiz v. Holsum de P. R., Inc.*, 190 DPR 511, 525 (2014).

Al evaluar una solicitud de sentencia sumaria, **el tribunal tiene la facultad de no tomar en consideración los hechos propuestos por las partes que no hayan sido debidamente numerados o que no**

<sup>8</sup> Bajo las Reglas de Procedimiento Civil de 2009 se varió el lenguaje y lo que antes se le decía ser el hecho material, pasó a ser el hecho esencial y pertinente. Sin embargo la jurisprudencia anterior es igualmente aplicable en este renglón.

<sup>9</sup> Citando a *Soto v. Hotel Caribe Hilton*, 137 DPR 294 (1994).

**tengan correlación específica a la evidencia admisible que supuestamente los sostiene.** Regla 36.3 (d) de Procedimiento Civil de 2009 (32 LPRA Ap. V., R. 36(d)). En la primera expresión del Tribunal Supremo al interpretar el lenguaje de la Regla 36 de Procedimiento Civil, según enmendada en el 2009, se reafirmó que procede dictar sentencia sumaria si “las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas y alguna otra evidencia si las hubiere, acreditan la inexistencia de una controversia real y sustancial respecto a algún hecho esencial y pertinente y, además, si el derecho aplicable así lo justifica”. *SLG Zapata-Rivera v. J. F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013). La contestación a la moción de sentencia sumaria deberá, igualmente, “ceñirse a ciertas exigencias...[y] recae sobre la parte que responde el deber de citar específicamente los párrafos según enumerados por el promovente que entiende están en controversia y, para cada uno de los que pretende controvertir, detallar la evidencia admisible que sostiene su impugnación con cita a la página o sección pertinente”. *Íd.*, pág. 432.

Cónsono con lo anterior, **el tribunal no tendrá que considerar los hechos que no estén debidamente enumerados y que no tienen una referencia a los párrafos o páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen.** Tampoco tiene la obligación de considerar cualquier parte de una declaración jurada o de otra prueba admisible en evidencia a la cual no se haya hecho referencia en una relación de hechos. *Íd.*, pág. 433. Es decir, que “si la parte contraria se aparta de las directrices expresamente consignadas en el mencionado precepto, entre las que específicamente se encuentra la obligación de aludir al número del hecho propuesto que se pretende contradecir, el tribunal podrá no tomar en consideración su intento de impugnación”. (Énfasis suplido). *Íd.*

Cabe señalar que el Tribunal Supremo ha dispuesto que como Tribunal de Apelaciones nos encontramos en igual posición que el

Tribunal de Primera Instancia para evaluar la procedencia o no de una solicitud de sentencia sumaria. *Meléndez González et al. v M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015). A tal efecto, nuestra revisión es una “de novo”, y el análisis a realizar debe regirse por las disposiciones de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y su jurisprudencia interpretativa. Así, de entender que procede revocar una sentencia sumaria debemos indicar cuales hechos esenciales y pertinentes están en controversia e igualmente decir cuales están incontrovertidos. Si, por el contrario encontramos que los hechos materiales (esenciales y pertinentes) realmente están incontrovertidos, nuestra revisión se limitará a revisar *de novo* si procedía en derecho su concesión. Es decir, si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho o no. *Íd.*, págs. 118-119.

En la tarea de analizar la procedencia o no de una sentencia sumaria, hay que tomar en consideración que **no se puede concluir que un hecho está incontrovertido sólo porque así se alegó**. La parte que sostiene que no existe controversia debe presentar algún documento en apoyo a su contención. Según se ha aclarado, las declaraciones juradas son documentos que se pudieran utilizar para apoyar u oponerse a una solicitud de sentencia sumaria. *SLG Zapata-Rivera v. J. F. Montalvo*, *supra*. No obstante, **el valor probatorio que dichas declaraciones puedan tener está sujeto al cumplimiento de ciertas condiciones**. Sobre el particular, nuestro Tribunal Supremo se ha apoyado en lo resuelto a nivel federal, para concluir que “le está vedado a una parte intentar suscitar una controversia de hechos materiales en respuesta a una solicitud de sentencia sumaria valiéndose de un testimonio reciente que resulta contrario a una declaración bajo juramento emitida anteriormente, si no se provee una explicación para la contradicción entre ambas”. *Íd.*, pág. 439. Ello es lo que se conoce como “sham affidavit”, y en torno a éste, la norma es clara: “Permitir a una parte utilizar un subterfugio para retractarse de su testimonio bajo juramento, con el único

propósito de evitar que se dicte sentencia sumaria, resulta contrario al objetivo que persigue la Regla 36 de Procedimiento Civil de 2009, supra". Íd., pág. 441.

Por otro lado, también se ha aclarado que, si bien pueden utilizarse declaraciones juradas prestadas en beneficio propio (*self-serving*), **como regla general éstas resultan menos eficaces que otros documentos en apoyo a la solicitud de sentencia sumaria**, como son la evidencia documental, la contestación a la querella, las admisiones o el contenido de deposiciones<sup>10</sup>. Asimismo, estas declaraciones *self-serving* podrán ser tomadas en consideración al evaluarse la procedencia de una sentencia sumaria si cumplen con los requisitos establecidos en la Regla 36.5 de Procedimiento Civil (32 LPRA Ap. V, R. 36.5). Esto es, si se basan en conocimiento personal del declarante, contienen hechos que serían admisibles en evidencia y demuestran que el declarante está cualificado para testificar en cuanto a su contenido. Íd.<sup>11</sup>

Por lo antes dicho, podrá dársele valor probatorio a una declaración jurada, **siempre que ésta no se centre en conclusiones, sino que indique hechos específicos que la sustenten.** *Ramos Pérez v. Univisión de Puerto Rico, Inc., supra.* Es decir, que necesariamente deberán basarse en el conocimiento personal del declarante. Íd.

No obstante lo anterior, cabe aclarar que **la declaración jurada no es por sí misma un documento admisible en evidencia.** Ello, pues contiene una afirmación hecha fuera de un tribunal que se pretende utilizar para probar la verdad de lo que allí se asevera<sup>12</sup>. Es decir que, por su propia naturaleza presenta riesgos; entre éstos, el presumir que el declarante desea decir la verdad. *Toledo Maldonado v. Cartagena Ortiz*, 132 DPR 249, 259 (1992). Por tratarse de prueba de referencia, la misma

<sup>10</sup> Véase: § 16.01 SUMMARY JUDGMENT MOTIONS, MTNPR S 16.01.

<sup>11</sup> Textualmente, la Regla 36.5 dispone lo siguiente: Las declaraciones juradas para sostener u oponerse a la moción se basarán en el conocimiento personal del (de la) declarante. Contendrán aquellos hechos que serían admisibles en evidencia y demostrarán afirmativamente que el (la) declarante está cualificado (a) para testificar en cuanto a su contenido. Copias juradas o certificadas de todos los documentos, o de partes de éstos en que se haga referencia en una declaración jurada, deberán unirse a la misma o notificarse junto con ésta. El tribunal podrá permitir que las declaraciones juradas se complementen o se impugnen mediante deposiciones o declaraciones juradas adicionales.

<sup>12</sup> La prueba de referencia ha sido definida como "una declaración aparte de la que hace el declarante al testificar en el juicio o vista, que se ofrece en evidencia para probar la verdad de lo aseverado". Regla 801 (C) de Evidencia (32 LPRA Ap. VI); *Toledo Maldonado v. Cartagena Ortiz*, 132 DPR 249, 257 (1992).

no es admisible en evidencia en un juicio, salvo que se encuentre dentro de alguna de las excepciones dispuestas por nuestro ordenamiento. Regla 804 de Evidencia. 32 LPRA Ap. VI, R. 804.

Respecto a la prueba de referencia, es menester aclarar que la razón que motiva la regla general de exclusión de este tipo de prueba está ligada al fin principal del derecho probatorio, el cual es la búsqueda de la verdad. Chiesa Aponte, *Reglas de Evidencia de 2009*, Publicaciones JTS, San Juan, 2009, pág. 250. Es decir, que se excluye la prueba de referencia debido a que la parte contra quien se ofrece no ha tenido la oportunidad de confrontarse con la prueba. Ello, a su vez, está vinculado a consideraciones del debido proceso de ley. Íd.

### **B. Legislación laboral**

La Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, conocida como la Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales (32 LPRA sec. 3118 et. seq.), instituye un procedimiento sumario de adjudicación de pleitos laborales dirigidos a la rápida consideración y adjudicación de aquellas reclamaciones de **empleados** contra sus patronos relativos a salarios, beneficios y derechos laborales. Ciertas disposiciones estatuidas en la ley aludida son más favorables al obrero que al patrono. (Citas omitidas). *Rivera v. Insular Wire Products Corp.*, 140 DPR 912, 922 (1996)<sup>13</sup>.

Por su parte, la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 (29 LPRA Sec. 185), aplica en aquellos casos de planteamientos relativos al despido injustificado de esos empleados. La referida ley instituyó el requisito de “justa causa” como medida limitativa en toda causa de acción por despido. Así, todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, que sea contratado sin tiempo determinado y trabaje mediante remuneración de alguna clase tendrá derecho a recibir una indemnización de su patrono, además del sueldo que hubiese

<sup>13</sup> El alcance de esta disposición laboral se ha extendido a procesos judiciales relacionados con reclamaciones por: 1) cualesquiera derechos o beneficios laborales; 2) cualesquiera sumas en concepto de compensación por trabajo o labor realizado; 3) cualesquiera compensaciones en caso de que dicho obrero o empleado hubiese sido despedido de su empleo sin justa causa, o 4) cuando el Legislador lo haya dispuesto expresamente al aprobar otras leyes protectoras de los trabajadores. *Rivera v. Insular Wire Products Corp.*, 140 DPR 912, 922 (1996).

devengado siempre y cuando sea despedido de su cargo sin justa causa.  
29 LPRA Sec. 185a.

El requisito de justa causa de la Ley 80, *supra*, tiene por fin cumplir con la política pública de salvaguardar los derechos **de los empleados**. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364 (2001). A tal efecto, sus disposiciones se interpretan de forma “liberal y favorable al empleado”. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571 (2001)<sup>14</sup>. No obstante lo anterior, los derechos provistos en virtud de esta ley prescriben por el transcurso de tres (3) años a partir de la fecha efectiva del despido mismo. 29 LPRA Sec. 181I.

De otro lado, la Ley Núm. 180-1998, según enmendada, mejor conocida como “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad” (29 LPRA Sec. 250), permite instar reclamaciones en torno a salarios y beneficios no pagados. Dicha ley establece un término prescriptivo de tres (3) años para reclamaciones de este tipo. 29 LPRA Sec. 250j. De igual manera, establece una limitación respecto a quiénes pueden entablar una reclamación al amparo de sus disposiciones. Así, no todo empleado está cobijado bajo los beneficios y disposiciones de esta Ley. 29 LPRA Sec. 250f.

### **C. La figura del contratista independiente**

La legislación laboral aplica a quienes, en virtud de un contrato de trabajo sin tiempo determinado, son definidos como empleados. No obstante, no todo trabajador es empleado, pues existen también aquellas personas que trabajan por su propia cuenta: los contratistas independientes. Este segundo, por su propia definición, no se beneficia de los estatutos promulgados con el fin de proteger a los trabajadores. *Romero et. als. V. Cabrer Roig et. als.*, 191 DPR 643 (2014); *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen*, 182 DPR 937 (2011).

---

<sup>14</sup> *Citando a Belk v. Martínez*, 146 DPR 215 (1998); *Martínez Reyes v. Tribunal Superior*, 104 DPR 407 (1975).

La distinción entre empleado y contratista independiente fue discutida en detalle en *Romero et. als. V. Cabrer Roig et. als., supra*. Según se reseñó en ese caso, el segundo es aquel que, dada la naturaleza de su función y la forma en que presta servicios resulta ser su propio patrono. Íd., *pág.*; Véase también *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen, supra*. Ahora bien, no existe un molde rígido para llegar a la determinación de si una persona se enmarca o no dentro de esta definición de contratista independiente. Por el contrario, compete realizar un análisis en el cual “se ponderen cuidadosamente la totalidad de las circunstancias en las cuales se desenvuelve la relación entre las partes”. *Romero et. als. V. Cabrer Roig et. als., supra*, *pág.* 660, citando a *Hernández v. Trans Oceanic Life Ins. Co.*, 151 DPR 754, 765 (2000). Véase también *SLG Hernández-Beltrán v. TOLIC*, 151 DPR 754 (2000).

Por otro lado, no es necesario cumplir con todos los criterios provistos por nuestro ordenamiento para determinar si una persona constituye o no contratista independiente. *Romero v. Cabrer Roig, supra*; *SLG Hernández-Beltrán v. TOLIC, supra*. Procede, más bien, realizar un análisis multifactorial que tome en consideración lo siguiente:

- Naturaleza, extensión y grado de control que ejerce el patrono sobre la persona en la ejecución de la obra o trabajo;
- Grado de juicio o iniciativa que despliega la persona;
- Forma de compensación;
- Facultad de emplear y derecho de despedir obreros;
- Oportunidad de incurrir en ganancias y el riesgo de pérdidas;
- La titularidad del equipo y de las instalaciones físicas provistas por el principal;
- Retención de contribuciones;
- Si, como cuestión de realidad económica, la persona que presta el servicio depende de la empresa para la cual trabaja;
- Permanencia de la relación de trabajo; y
- 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 v. Cabrer Roig, supra*<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Citando a *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen*, 182 DPR 937, 952 - 953 (2011); *S.L.G. Hernández-Beltrán v. TOLIC*, 151 DPR 754, 768 (2000); *Fernández v. A.T.P.R.*, 104 DPR 464, 465 (1975). Véase también A. Acevedo Colom, *Legislación protectora del Trabajo Comentada*, 8va. Ed. Comentada, 2006, *pág.* 7.

Los referidos criterios deben servir únicamente como guía, por cuanto "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". *Hernández v. Trans Oceanic Life Ins. Co., supra*, pág. 768. De modo que para concluir que una persona trabaja como contratista independiente "no necesariamente será suficiente con que se cumpla uno de los criterios, como tampoco es necesario que se cumplan todos". *Romero v. Cabrer Roig, supra*, pág. 661.

#### **V. Aplicación del Derecho a los hechos**

El señor Rosa nos solicita la revocación de la desestimación sumaria de su acción decretada por el foro primario, por entender que acreditó su condición de empleado de JMJ y, como tal, era acreedor a las compensaciones cuyo pago reclamó al amparo de la legislación laboral en la que se cobijó. Tras una revisión minuciosa del expediente ante nuestra consideración, concluimos que el apelante no logró persuadirnos para revocar el dictamen emitido. Veamos por qué.

De partida, tanto la moción de sentencia sumaria como la oposición deben cumplir con ciertos requisitos. Véase Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra* y *SLG Zapata-Rivera v. J. F. Montalvo, supra*. El no hacerlo conlleva la potestad del tribunal de ni siquiera considerarla. Tal y como indicó el foro primario, el querellante pasó por alto dichos requisitos. Examinada la solicitud de sentencia sumaria presentada por el querellante acertadamente el foro apelado concluyó que estuvo basada en meras alegaciones, sin evidencia concreta en apoyo a las mismas. El hacer alusión a preguntas cursadas en un pliego de interrogatorio, reseñando respuestas parciales, sacadas de contexto, no cumple con los parámetros reglamentarios y jurisprudenciales. Esto de por sí, era suficiente fundamento para que el juzgador de hechos no tomara en consideración los hechos propuestos por esta parte y denegara la moción. Véase Regla 36.3(d) de Procedimiento Civil, *supra*.



En contrario *sensu*, la solicitud de sentencia sumaria instada por la apelada cumplió cabalmente con todos los requisitos legales exigidos para su consideración. Cada hecho propuesto encontró corroboración en evidencia anejada, haciendo alusión concreta y específica a la parte del documento en que el fundamento se apoyó. La oposición a este escrito, sin embargo, tampoco cumplió con los requisitos exigidos. Es decir, que **el tribunal podía no tomar en consideración este intento de impugnación.** *SLG Zapata-Rivera v. J. F. Montalvo, supra.*

En su comparecencia ante este foro, el querellante destaca la declaración jurada provista como fundamento para denegar la desestimación sumaria. No obstante, estamos ante una típica declaración “*self-serving*” mediante la cual el señor Rosa asegura: 1) que fue empleado de JMJ por 32 años; 2) que luego de que la apelada vendió sus propiedades, el trabajo de mantenimiento lo seguía realizando el mismo personal que había en la empresa antes de su venta; y 3) que fue despedido. Nada de lo anterior fue respaldado con evidencia alguna. Si bien se incluyeron unas “certificaciones” de personas asegurando que el querellante fue empleado de JMJ, no queda claro quiénes son esas personas y si tienen o no criterio para hacer afirmaciones de tal índole. Independientemente de ello, dichos documentos constituyen prueba de referencia que, por su naturaleza, no pueden ser tomados en consideración al evaluar una solicitud de este tipo. Por tal motivo, a la declaración jurada en cuestión no se le podía dar valor probatorio. Véase *Ramos Pérez v. Univisión de Puerto Rico, Inc., supra.*

La apelada, por el contrario, apoyó su solicitud de documentación variada. Entre lo incluido constan las cotizaciones hechas por el señor Rosa en calidad de contratista independiente, así como la deposición a él tomada. Ambos documentos refutan las alegaciones hechas tanto ante el foro primario como ante este Tribunal. Entre otros, el apelante sostiene que los trabajos a terceras personas los hacía los fines de semana, fuera de la jornada laboral de la semana. Sin embargo, ello no es cierto. Surge

de su propia deposición, que también hacía trabajos a terceros entre semana<sup>16</sup>. Además, consta en el expediente la cotización hecha a JMJ, corporación que alega era su patrono, y se dirige a ésta en calidad de “contratista independiente”<sup>17</sup>. Consta también que el propio señor Rosa reconoce que el dinero que JMJ le dio tras informarle que ya no requerirían sus servicios, fue “por agradecimiento a los 32 años de servicio”<sup>18</sup>.

Por otro lado, en su deposición surge con meridiana claridad, entre otros, que el equipo que utilizaba el querellante para los servicios que brindaba en JMJ eran casi todos de su pertenencia<sup>19</sup>, tenía la facultad para contratar a terceros para realizar trabajos que así lo requirieran<sup>20</sup>, realizaba cotizaciones y trabajos a otras personas, a nombre de Kiko Construction, que era “él mismo”<sup>21</sup>, y esos trabajos que hacía a terceros se los pagaban a él, y no a la apelada<sup>22</sup>. Incluso hacía las cotizaciones en papel con timbrete impreso de Kiko Construction. Además, no ponchaba<sup>23</sup>, no se regía por un horario específico<sup>24</sup>, y no era supervisado en su trabajo<sup>25</sup>.

JMJ también sometió como evidencia en apoyo a su solicitud de sentencia sumaria las planillas del querellante. En todas ellas éste identificaba su fuente de ingresos como “trabajo por cuenta propia”<sup>26</sup>. La deposición de contador del señor Rosa fue cónsona con la información ahí contenida; esto es, que el querellante no era un empleado, sino que era su propio patrono<sup>27</sup>. Es más, éste indicó que el querellante “en algún momento” fue empleado de la corporación, pero que luego se dieron los

---

<sup>16</sup> Véanse págs. 25 y 26 de la deposición al querellante, págs. 192 y 203 del Apéndice del escrito apelativo.

<sup>17</sup> Véase cotización del señor Rosa a JMJ, en la que se identifica a sí mismo como contratista independiente, pág. 231 del Apéndice del escrito apelativo.

<sup>18</sup> Véase pág. 62 de la deposición al querellante, pág. 229 del Apéndice del escrito apelativo.

<sup>19</sup> Véase pág. 20 de la deposición al querellante, pág. 110 del Apéndice del escrito apelativo.

<sup>20</sup> Véase pág. 58 de la deposición al querellante, pág. 223 del Apéndice del escrito apelativo.

<sup>21</sup> Véase pág. 22 de la deposición al querellante, pág. 112 del Apéndice del escrito apelativo.

<sup>22</sup> Véanse págs. 23 y 36 de la deposición al querellante, págs. 113 y 196 del Apéndice del escrito apelativo.

<sup>23</sup> Véase pág. 35 de la deposición al querellante, pág. 193 del Apéndice del escrito apelativo.

<sup>24</sup> Véanse págs. 18 y 24 de la deposición al querellante, págs. 191 y 194 del Apéndice del escrito apelativo.

<sup>25</sup> Véase pág. 19 de la deposición al querellante, pág. 195 del Apéndice del escrito apelativo.

<sup>26</sup> Véanse págs. 235 – 263 del Apéndice del escrito apelativo.

<sup>27</sup> Véanse págs. 9 – 11 de la deposición del contador, págs. 265 – 267 del Apéndice del escrito apelativo.

cambios<sup>28</sup>. Dicha postura fue reconocida por el propio señor Rosa, quien aceptó que desde 2002 comenzó a pagar su seguro social por cuenta propia<sup>29</sup>. Cualquier causa de acción al amparo de la legislación laboral reseñada pudo haberse levantado en aquel momento. Sin embargo, no surge del expediente del caso que el querellante hubiese reclamado a la corporación por el cambio de circunstancias. Por el contrario, siguió prestando sus servicios a ésta por 14 años adicionales, y rindiendo sus planillas bajo la modalidad de trabajo por cuenta propia. A estas alturas, las causas de acción que pudiera haber tenido -si alguna-, están ya prescritas.

Analizado lo anterior a la luz del Derecho aplicable, no encontramos que el foro primario se haya equivocado al desestimar sumariamente la querrela. Por el contrario, su análisis fue suficientemente minucioso, y se apoyó expresamente en los criterios provistos por nuestro Tribunal Supremo para determinar si una persona cualifica como empleado o como contratista independiente. Véase *Romero v. Cabrer Roig, supra*. Analizó cada criterio de manera individual, los ponderó en conjunto y luego concluyó que el señor Rosa no era empleado de JMJ, sino un contratista independiente. Señaló que si bien el querellante brindó servicios a la apelada por 32 años, no lo hizo bajo una relación de obrero-patrono.

Para terminar, y si sólo para fines argumentativos si entendiéramos que el querellante era empleado de la apelada, lo que expresamente negamos, aun así su reclamo no podía prosperar, toda vez que JMJ cerró sus operaciones en junio de 2015, que fue la fecha en que el querellante dejó de realizar labores para la corporación. Dicha razón es constitutiva de causa justificada para un despido.

Hechas las precisiones anteriores, juzgamos que no existen razones que justifiquen nuestra intervención con la determinación impugnada. La

---

<sup>28</sup> Véase pág. 16 de la deposición al contador, pág. 135 del Apéndice del escrito apelativo.

<sup>29</sup> Véase pág. 63 de la deposición al querellante, pág. 230 del Apéndice del escrito apelativo.

desestimación por la vía sumaria era, en efecto, procedente en Derecho por lo que su ratificación impera.

**VI. Disposición del caso**

Por los fundamentos antes expuestos se CONFIRMA la Sentencia Sumaria apelada.

El Juez Adames Soto disiente con opinión escrita.

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

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

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
 TRIBUNAL DE APELACIONES  
 REGIÓN JUDICIAL DE ARECIBO Y AGUADILLA  
 PANEL X

Enrique Rosa Vargas  APELANTE  v.	KLAN201700466	<i>Certiorari</i> precedente del Tribunal de Primera Instancia Sala de Arecibo
JMJ                    Empresas Cabrera            Hermanos, Inc.  APELADA		Caso Núm.: CFPE20160004  Sobre: Despido Injustificado y Salarios- Procedimiento Sumario Ley Núm. 2

Panel integrado por su presidenta, la Juez Gómez Córdova, la Juez Brignoni Mártir y el Juez Adames Soto.

**VOTO DISIDENTE DEL JUEZ ADAMES SOTO**

Juzgo necesario disentir de la opinión mayoritaria en este caso, con sentido respeto, porque soy del criterio que, aun sin efectuar cambios a las determinaciones de hechos realizadas por el Tribunal de Primera Instancia (TPI), la balanza se inclinaba a favor de determinar que el señor Enrique Rosa Vargas, el apelante, era un empleado de JMJ Empresas Cabrera Hermanos, Inc., la empresa apelada, y no un contratista independiente. Estimo, esencialmente, que en la Sentencia Sumaria apelada, como en la Sentencia mayoritaria del panel al cual estoy adscrito, no se le concedió el peso necesario al carácter reparador y la interpretación liberal que debe guiar todo proceso decisorio en el ámbito de la legislación laboral puertorriqueña.

La controversia medular a dilucidar es, si los hechos determinados por el TPI propendían a situar al apelante como empleado de la empresa apelada, o si por

el contrario, lo colocaban como contratista independiente.

Puesto que me dispongo a emplear las determinaciones de hechos y conclusiones de Derecho que el TPI utilizó para arribar a su dictamen, y por cuanto en la opinión mayoritaria se recoge de manera íntegra el tracto procesal del caso, procedo directamente a exponer el Derecho pertinente, para entonces atender su aplicación.

## **I. Exposición de Derecho**

### **A.**

En el caso ante nuestra consideración la acción iniciada por la parte apelante se hizo al amparo de la Ley 80-1976, según emendada, Ley de Indemnización por Despido Sin Justa Causa, 29 LPRA sec. 185(a) *et seq.*, (Ley 80), y la Ley 2-1962, según enmendada, Ley Sumaria de Reclamaciones Labores, 31 LPRA secs. 3118-3132, (Ley 2). Estimo que resulta necesario comenzar cualquier análisis sobre el asunto ante nuestra consideración, auscultando el particular modo de interpretación que nos exigen ambas legislaciones especiales, pues necesariamente condicionan, aunque no determinan, la controversia planteada.

La primera oración de la Exposición de Motivos de la Ley 80 declara que tiene **un propósito reparador** para casos de despido sin justa causa. Esta expresión ha sido reiterada y ampliada por el Tribunal Supremo en el alto número de casos en que ha tenido que interpretar la legislación. A tenor, en *Beachump v Holsum Bakers of Puerto Rico*, 116 DPR 522 (1985), expresó que la Ley 80 tiene un valioso propósito social y coercitivo, a saber, sancionar que un patrono

despida a su empleado u empleada, salvo que demuestre causa justificada para ello. Así también, esta legislación procura servir como medida de protección económica al empleado en el sector privado. *Romero v. Cabrer Roig*, 191 DPR 643 (2014). Igualmente, tiene un fin reparador, pues provee remedios justicieros y consubstanciales con los daños que puede haberle causado a un cesanteado en un despido injustificado. Acota ese mismo foro de última instancia que en vista del propósito reparador de la Ley 80, **siempre debe interpretarse de manera liberal y favorable al empleado, resolviéndose toda duda a su favor.** *Romero v. Cabrer Roig, supra; Belk v. Martínez*, 146 DPR 215 (1998). (Énfasis provisto).

A fin de cuentas, **la legislación laboral de Puerto Rico está orientada a promover la justicia social de la clase trabajadora**, garantizando la mayor protección de sus derechos laborales. **Su esencia es remedial o reparadora, por lo cual su interpretación judicial debe ser liberal y amplia para que se puedan alcanzar los objetivos que la originaron. En este proceso interpretativo, toda duda en cuanto a la aplicación de una disposición legal laboral deberá resolverse a favor del empleado.** *Orsini García v. Srio. De Hacienda*, 177 DPR 596 (2009); *Méndez v. Fondo de Seguro*, 140 DPR 375 (1996). (Énfasis suplido). Estas normas de hermenéutica aplican igualmente a toda la gama de protecciones laborales recogida en nuestra legislación protectora del trabajo. *Romero v. Cabrer Roig, supra*. Cónsono con lo anterior, desde hace más de siete décadas el Tribunal Supremo dictaminó que, **en caso de duda si un decreto es aplicable a determinada**

**clase de empleados, no debe prevalecer una interpretación restrictiva que los excluya de la protección que brinda.** *Sierra, Comisionado v. Llamas*, 73 DPR 908 (1952). (Énfasis provisto).

En idénticos términos el Máximo Foro se ha manifestado sobre el propósito de la Ley 2, de la cual enfatiza que en vista de su carácter reparador, debe ser interpretada liberalmente a favor del empleado. *Ruiz v. San Agustín*, 152 DPR 226 (2000); *Piñero González v. A.A.A.*, 146 DPR 890 (1998). Además, los trámites de los casos bajo la Ley 2 exigen celeridad, pues de esta forma se adelanta la política pública de proteger al obrero y desalentar el despido injustificado. *Patino Chirino v. Parador Villa Antonio*, 2016 TSPR 200.

Claro, las protecciones que ofrecen ambas leyes discutidas se activan, en tanto la persona que las reclame sea un empleado, lo que supone una relación empleado-patrono. *Romero v. Cabrer Roig*, *supra*. Siendo así, se ha indicado que, *una vez un trabajador ejerce una ocupación u ostenta un empleo, la Ley Núm. 80, supra, establece un esquema que regula su retención y despido.* *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 DPR 209 (2015). De aquí la importancia de la determinación en el caso ante nosotros sobre si el apelante es un empleado o un contratista independiente, tema que ha ocupado un número considerable de páginas en la jurisprudencia de Puerto Rico.

Sobre ello, el Tribunal Supremo ha repetido que para determinar si existe una relación entre patrono y empleado o contratista independiente y principal, la caracterización o denominación que hagan las partes



respecto a la naturaleza de sus relaciones no es decisiva. *Hernández v. TOLIC*, 151 DPR 754 (2000); *Nazario v. Vélez*, 97 DPR 458 (1969). Advierte el mismo Alto Foro, que son raras las ocasiones en que puede establecerse con certeza una tajante distinción entre el empleado y el contratista independiente. *Hernández v. TOLIC*, *supra*; *Nazario v. González*, 101 DPR 569 (1973). Por lo cual resulta preciso examinar los hechos que originaron la controversia, tomando en cuenta una serie de factores señalados por la jurisprudencia. *Hernández v. TOLIC*, *supra*; *Nazario v. González*, *supra*.

Entre dichos factores se encuentran: (i) la naturaleza, extensión y grado de control por parte del principal; (ii) el grado de iniciativa o juicio que despliega el empleado; (iii) la propiedad del equipo; (iv) la facultad de emplear y el derecho a despedir; (v) la forma de compensación; (vi) la oportunidad de beneficio y el riesgo de pérdida, y (vii) la retención de contribuciones. *Martínez Pérez v. UCB*, 143 DPR 554 (1997). No puede afirmarse que un factor en particular sea decisivo, ni que exista una fórmula uniforme que se aplique fácilmente para llegar a la conclusión deseada, por lo que corresponde considerar el conjunto de las circunstancias. *Landron v. J.R.T. y S.J. Facing*, 87 DPR 94 (1963).

El estudio de la jurisprudencia atinente a la diferenciación de empleado versus contratista independiente, arroja una utilización variable entre los factores, realidad económica y retención de

control<sup>30</sup>, pero utilizándolas en cualquier caso siempre en favor de la interpretación liberal de los estatutos labores. A tenor, debo subrayar la reiterada expresión del Tribunal Supremo al indicar que la consideración de los factores reseñados ha de acontecer **a la luz de la política pública que inspira la legislación social para lograr normas mínimas de bienestar general a los trabajadores.** *Nazario v. González, supra.* (Énfasis provisto). En consonancia, el Tribunal Supremo aclara en *Hernández v. TOLIC, supra,* que la determinación en *Nazario v. González, supra,* sobre la utilización del factor realidad económica, aconteció **con el propósito de alcanzar protección para un mayor número de empleados, y lograr soluciones compatibles con los propósitos de los estatutos reparadores.** *Hernández v. TOLIC, supra.* Desde *Sierra Berdecía v. Pedro A. Piza, Inc.,* 86 DPR 447 (1962), **el Tribunal Supremo expresamente extendió a la dilucidación de si una persona es empleada o contratista independiente, la determinación de que en caso de duda, no debe prevalecer una interpretación restrictiva que excluya a un trabajador de la protección que brinda la legislación laboral.**

Finalmente, pervive la expresión preclara de nuestro Máximo Foro al sentenciar que *el concepto tradicional del derecho consuetudinario sobre los rasgos característicos de un contratista independiente no es de aplicación estricta en la interpretación de*

<sup>30</sup> Las decididas expresiones del Tribunal Supremo en *Avon Products, Inc., v. Srio del Trabajo,* 105 DPR 803 (1977), en favor del criterio de la realidad económica sobre el de grado de control, dieron la impresión de finalizar la controversia sobre a cuál de los dos debía concedérsele mayor peso. Sin embargo, en *Hernández v. TOLIC, supra,* reiterado en *Romero v. Cabrer Roig, supra,* el Máximo Foro determinó nuevamente que hay que examinar ambos criterios en conjunto, sin que prevalezca uno sobre el otro.

estatutos reguladores de salarios mínimos y condiciones de trabajo, de naturaleza eminentemente reparadora. El mejoramiento de condiciones de trabajo para lograr normas mínimas de bienestar general de los trabajadores y empleados es un valor social más fundamental que la pura distinción enmarcada dentro de los estrictos moldes del contratista independiente, concepto que se desarrolló en el área de la responsabilidad extracontractual que originalmente respondió a la necesidad de estimular el desarrollo industrial. De ahí que consistentemente hayamos rechazado interpretaciones restrictivas que conduzcan a excluir de la protección que esta legislación brinda. *Nazario v. Vélez, supra.*

**B.**

El Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición que el TPI al momento de revisar solicitudes de sentencia sumaria. A tenor, nos rige la Regla 36 de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36, y resultan de aplicación los mismos criterios que esa regla y la jurisprudencia le exigen al foro primario para determinar si procede o no la desestimación de un pleito por la vía sumaria. *Meléndez Gonzalez, et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 118 (2015). La revisión del Tribunal de Apelaciones en las sentencias sumarias se considera *de novo*, y debe examinar el expediente de la manera más favorable hacia la parte que se opuso a la moción de sentencia sumaria en el foro primario, llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor. *Íd.*

Al revisar la determinación del TPI respecto a una sentencia sumaria, el Tribunal de Apelaciones está

limitado de dos maneras; (1) solo puede considerar los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia, (2) solo puede determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales y esenciales, y si el derecho se aplicó de forma correcta. *Meléndez Gonzalez, et al. v. M. Cuebas, supra.*

Por otra parte, resulta esencial reconocer que la Regla 36 de las de Procedimiento Civil, *supra*, establece de manera específica los requisitos de forma que debe cumplir la parte que promueve la moción de sentencia sumaria, así como la parte que se opone a ella. En lo pertinente, la parte promovente debe exponer un listado de hechos no controvertidos, desglosándolos en párrafos debidamente numerados y, para cada uno de ellos, especificar la página o el párrafo de la declaración jurada u otra prueba admisible que lo apoya. A su vez, la parte que se opone a la moción de sentencia sumaria está obligada a citar específicamente los párrafos según enumerados por el promovente que entiende están en controversia y, para cada uno de los que pretende controvertir, detallar la evidencia admisible que sostiene su impugnación con cita a la página o sección pertinente. *Meléndez Gonzalez, et al. v. M. Cuebas, supra., SLG Zapata Rivera, v. J.F. Montalvo, 189 DPR 414 (2013).* (Énfasis provisto).

Por último, para que proceda una moción de sentencia sumaria no solo se requiere la inexistencia de hechos en controversia, **sino que la sentencia tiene que proceder conforme al derecho sustantivo aplicable.**

*Ortiz v. Holsum*, 190 DPR 511, 525 (2014). (Énfasis provisto).

## II. Aplicación del Derecho

Enfrentados a una Sentencia Parcial emitida por el TPI, declarando Con Lugar una petición de sentencia sumaria, nos compete como foro intermedio determinar inicialmente que, tanto la moción de sentencia sumaria como su oposición, hayan cumplido con la Regla 36 de las de Procedimiento Civil, *supra*. *Meléndez González v. M. Cuebas*, *supra*. Sobre ello, en este caso claramente el promovente de la sentencia sumaria cumplió con los requisitos que exige la citada Regla, al hacer un listado de hechos no controvertidos, desglosándolos en párrafos y especificando la evidencia que sustentaba su reclamo. A contrario *sensu*, en su moción en oposición de sentencia sumaria, el demandante-apelante no cumplió con el requerimiento de la Regla 36, *supra*, que lo obligaba a citar los párrafos enumerados por el demandado-apelado que pretendía controvertir<sup>31</sup>. En consecuencia, procede aceptar los hechos que el TPI declaró como incontrovertidos en su Sentencia, y auscultar si el TPI aplicó correctamente el Derecho.

Como se verá, soy del juicio que la aplicación del Derecho a los hechos conduce a una conclusión distinta a la alcanzada por el foro primario, y a la

---

<sup>31</sup> Juzgo que, como advirtiera el Juez Asociado, Honorable Estrella Martínez, en su Opinión Disidente en *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, *supra*, el automatismo de aplicar la Regla 36.3 de las de Procedimiento Civil, *supra*, en contextos como el del caso ante nuestra consideración, (controversia laboral), pudiera conllevar la negación de una solución justa a la controversia. Además, no resulta fácil conjugar la clara tendencia del Tribunal Supremo en utilizar el mecanismo de la Sentencia Sumaria en todo tipo de controversias, con expresiones de ese mismo foro que matizan la desigualdad en recursos económicos que enfrentan los obreros frente al patrono al originarse una reclamación judicial. *Rivera v. Insular Wire Products Corp.*, 140 DPR 912 (1996); *Landrum Mills Corp., v. Tribunal Superior*, 92 DPR 689 (1965).

de la opinión mayoritaria del panel al que me encuentro asignado. De conformidad, evaluaré los factores enumerados por nuestro Tribunal Supremo para determinar si el apelante era un empleado del apelado o un contratista independiente, a la luz de las determinaciones de hecho de la sentencia recurrida.

- 1) Naturaleza, extensión y grado de control que ejerce el patrono sobre la persona en la ejecución de la obra o trabajo.

La relación laboral de las partes en este caso no estaba dictaminada por un contrato escrito, sino verbal. La ausencia de un contrato que dispusiera sobre el término de duración de la relación laboral, junto al cardinal dato de que éste se extendió por espacio de 32 años, le otorgan categoría de contrato por tiempo indeterminado, típico del que media en una relación empleado-patrono.

Además, según las determinaciones de hechos y las conclusiones de derecho de la sentencia apelada, el apelante llegaba todos los días de la semana a su lugar de trabajo en la empresa apelada, de lunes a viernes, aproximadamente a las 8:00am, a realizar las tareas que tenía que atender. Esta descripción claramente describe el comportamiento habitual de un empleado ante su patrono.

Por otra parte, **una vez que el apelante realizaba las tareas para la empresa apelada**, entonces era que se retiraba y podía pasar a laborar en cualquier otro asunto que tuviera disponible. El dato refleja un grado significativo de control sobre el apelante, puesto que, en la práctica, necesitaba primero atender las tareas en la empresa apelada, antes de realizar algún otro trabajo. Se debe notar que en las

determinaciones de hechos de la Sentencia emitida, no se registra ni un solo episodio en el cual el apelante realizara primero trabajos como contratista independiente, para entonces cumplir con las tareas que tenía en el lugar de trabajo del apelado.

Por lo anterior, soy de la opinión que una mirada práctica a la situación de hechos descrita, nos revela el acontecer diario, habitual, de una buena cantidad de trabajadores en nuestro País, que se ejercita en un empleo, para luego de cumplir sus obligaciones en su trabajo principal, realizar otros tipos de tareas remuneradas con el propósito de complementar sus salarios, (máxime cuando se trata de personas con sueldos bajos). Lo que los hechos de este caso traslucen es que el apelante, en algunas ocasiones, podía realizar otras tareas por las cuales recibía compensación, solo luego de que cumpliera con las de su empleo, y así lo hizo por treinta y dos años. Indican los hechos, además, que en alguna ocasión el apelante realizaba otros trabajos, pero el número de trabajos adicionales descritos en las determinaciones de hechos pone de manifiesto que se trataba de asuntos marginales, (en 32 años de trabajo, en la Sentencia sólo se describe un puñado de trabajos por cuenta propia). Ante la ausencia de un contrato escrito entre las partes que regulara la relación laboral, tampoco cabe hablar de la existencia de alguna cláusula que le impidiera al apelante realizar trabajos adicionales, una vez cumpliera con las tareas en la empresa apelada.

Se resalta en la sentencia, entonces, que el apelante no ponchaba cuando llegaba a su trabajo, esto

es, no registraba su asistencia. La matización anterior por el TPI cumple el propósito de atribuirle al apelante un grado de independencia sobre sus horas trabajadas, o falta de control de su patrono en el tema de su entrada y salida, que lo coloque identifique como contratista independiente. En este sentido, es de notar que en *Sierra Berdecía v. Pedro A. Piza, Inc., supra*, **los empleados-querellantes tampoco marcaban sus horas de entrada ni de salida, (no ponchaban), pero asistían a la empresa durante los días laborables, entre ocho y ocho y media de la mañana, y el Tribunal Supremo valoró esta relación como la de empleados-patronos**, en contraposición de la de contratistas independientes. Huelga indicar que la situación del apelante es casi idéntica a la descrita en el caso citado.

Como queda visto, el elemento del ponche no tiene el peso que se sugiere en la Sentencia recurrida, máxime confrontado con una determinación de hechos que concede que por espacio de treinta y dos (32) años el apelante llegó todos los días laborables a su lugar de trabajo, la empresa apelada, aproximadamente a la misma hora, las 8:00am.

2) Grado de juicio o iniciativa que despliega la persona.

En primer lugar, el TPI concluye en este apartado, que porque el apelante realizaba tareas sencillas, no requería supervisión, y en consecuencia, tenía un mayor grado de iniciativa en su trabajo. En las determinaciones de hechos se indica que tales labores se referían a limpieza, recogido de piezas, basura, ir al correo y depositar.



Sin duda no requería gran supervisión el apelante, pero no porque como contratista independiente estuviera en posición de determinar las labores que tenía que realizar, sino por la experiencia amplia que tenía en sus tareas, y el hecho de que eran sencillas. La anterior aseveración, juzgo, dificulta la inferencia de que el apelante tuviera un alto grado de iniciativa propia en su trabajo.

El TPI llegó a la conclusión, además, de que el apelante controlaba su horario, pues se podía marchar a realizar otros trabajos, tan pronto terminaba las tareas pendientes.

Como explicado en la discusión del primer factor, en treinta y dos años el apelante llegó a aproximadamente a las 8:00am y solo salía de su trabajo una vez concluidas sus tareas, lo cual excluye la posibilidad de que el apelante controlara su horario. En cuanto a la conclusión del TPI de que el apelante *tenía la oportunidad de ofrecer sus servicios a otras personas o empresas cuando así lo determinara*, el hecho es que el propio TPI nunca identificó que el apelante prestara servicios antes de que concluyera sus tareas con el apelado. La especulación de que el apelante pudiera ofrecer servicios a otra empresa cuando quisiera, se tropieza con la realidad declarada por el foro primario, de que tales servicios nunca obstaculizaron el cumplimiento con las tareas de la empresa apelada.

### 3) La forma de compensación

Según las determinaciones de hecho, el apelante recibía una compensación fija de \$500.00 semanales, independientemente de las horas que dedicara al día o

a la semana por las tareas que realizaba, más \$100.00 para fines de utilizarlo en el plan médico, y \$500.00 por bono de navidad. Lo anterior constituye, sin necesidad de mayor elaboración, el sueldo que el apelado-patrono, le pagaba a su empleado-apelante. Marca, sin más, el grado de dependencia económica del apelante como empleado del apelado. A todas luces, por las mismas determinaciones de hechos del tribunal a quo, los demás trabajos que el apelante realizó, luego de cumplidas las obligaciones con el apelado, mostraban un carácter marginal.

4) La facultad de emplear y el derecho a despedir.

En atención al hecho de que los trabajos que el apelante realizaba luego de cumplidas las tareas con el apelado resultaban marginales, es de menor importancia la consideración de este factor. Con todo, llama la atención de que en la Sentencia apelada se mencione que el apelante tenía la facultad de buscar trabajadores para realizar ciertos tipos de trabajo, **aunque el querellado era quien los pagaba** (a través del apelante). Buscar empleados para que su patrono-apelado pague por los servicios, no puede ser calificado como que el apelante tuviera facultad para emplear y despedir empleados.

5) La oportunidad de ganancias y el riesgo de pérdidas

En ánimo de no ser repetitivo, quedó establecido que el apelante recibía un ingreso fijo por parte del apelado, y la posibilidad de suplementar el mismo mediante otros trabajos, completadas las tareas del apelado, no modifican la relación de dependencia económica hacia éste último. La mención de los

trabajos realizados al señor Cabrera Quijano, el licenciado José Cabrera, y a terceros que tenían arrendados locales al apelado, además de un contrato por trabajos a Coopaca, (de la cual una parte la pagó dicha institución **y la diferencia la pagó el apelado por tratarse de un edificio para el cual debía dar mantenimiento**), no modifican en lo absoluto la relación patrono-empleado descrita. Una vez más, tales hechos describen, a lo sumo, esfuerzos por parte del apelante de complementar el sueldo regular que devengaba como empleado de la apelada.

6) La propiedad del equipo y la dependencia de las facilidades suministradas por el principal

La mención en la Sentencia del TPI a las herramientas propiedad del apelante, se hace de manera genérica, sin precisar cuáles. No sabemos, por ejemplo, si los materiales que el apelante utilizaba para hacer arreglos en los edificios del apelado provenían de éste o los proveía la empresa apelada. Estimo que este dato no mueve el péndulo a favor de la empresa apelada.

7) La retención de contribuciones

En relación a este elemento, surge de las determinaciones de hechos que la empresa apelada no le hacía ninguna retención de contribución de ingresos al apelante, ni para fines de seguro social y otro tipo de seguros. Además, que el apelante pagaba su seguro social y, por lo menos, en las planillas del 2011 al 2015, las rindió indicando que trabajaba por cuenta propia.

Es de notar que este elemento, de suyo, no dispone de la determinación sobre si estamos ante un

empleado o un contratista independiente. Aunque faltan datos que pudieran arrojar mayor luz sobre el tema, (como el comportamiento contributivo del apelante desde el inicio de la relación laboral con el apelado), lo cierto es que en *Hernández v. TOLIC, supra*, el patrono tampoco efectuaba descuentos en concepto de contribuciones sobre ingresos, ni de seguro social, y ello no tuvo el efecto de colocar a la allí querellante en la posición de una contratista independiente, sino que el Tribunal Supremo concluyó que, en atención al conjunto de las circunstancias, la querellante era una empleada.

8) Si como cuestión de realidad económica la persona que presta el servicio depende de la empresa para la cual trabaja.

Este factor no debería ser objeto de mayor controversia, simplemente los hechos revelan que el apelante dependía económicamente de la empresa para la cual trabajaba. De ello da cuenta el sueldo de \$500.00 semanales que recibía de ésta, además de la cantidad que la misma empresa destinaba para que el apelante se *ayudara con el plan médico, y las demás regalías concedidas*<sup>32</sup>. Aunque resulte reiterativo, las instancias en que se describe al apelante haciendo otras labores, fuera del horario de su trabajo con la empresa apelada, lo que delata en cualquier caso es que podía hacer algunos trabajos marginales, pero su sostén económico era el sueldo que recibía de la empresa apelada, de lo cual no cabe duda.

---

<sup>32</sup> En *Romero v. Cabrer Roig, supra*, se utilizó con aprobación la acepción de empleado como 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. (Énfasis provisto).

Es de notar que en *Nazario v. Vélez, supra*, se advirtió, en lo pertinente, que debe atenderse principalmente al factor de realidad económica, cuando el recurrir a las clasificaciones técnicas que puedan prevalecer en otras áreas de Derecho, conduzca a una solución injusta al interpretar estatutos reparadores. (Énfasis suplido).

9) La permanencia de la relación del trabajo

Una vez más, a la luz de los hechos ante nuestra consideración, este factor manifiesta con claridad la relación empleado-patrono de las partes en este pleito. El apelante estuvo trabajando por espacio de 32 años con la empresa apelada, hasta el momento en que fue despedido. Durante dicho término se mantuvo realizando las mismas labores, durante los mismos días y horas de trabajo, por el mismo sueldo y otras "regalías".

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.

El negocio de la empresa apelada consistía en el alquiler de locales comerciales y residenciales de su propiedad. El apelado mantuvo por 32 años tales propiedades para que pudieran ser arrendables o mantenerse arrendadas. No albergo dudas de que el servicio prestado por el apelante resultaba esencial y parte integral del negocio del apelado.

### III. Conclusión

La aplicación de la hermenéutica judicial distintiva de las leyes labores de Puerto Rico, en que predomina la extensión de derechos al trabajador y el reconocimiento del propósito reparador de sus

postulados, exigía que en este caso se reconociera que estamos ante una relación de empleado-patrono, en oposición a la de una de contratista independiente y principal. La suma de los factores considerados, diferenciadores de una relación obrero-patronal y contratista independiente-principal, claramente coloca a las partes en este caso en la relación de empleado-patrono, por lo que al apelante se le debió haber hecho extensibles los beneficios que ello acarrea.

Sobre la identificación de instancias en este caso que denotaron una conducta del apelante relacionada a la de un contratista independiente, (como los trabajos adicionales que hacía fuera de sus horas laborables, y el tema de las contribuciones sobre ingreso), es menester recordar la advertencia del Tribunal Supremo al matizar que son raras las ocasiones en que puede establecerse con certeza una tajante distinción entre el empleado y el contratista independiente. *Hernández v. TOLIC, supra*. En muchas ocasiones una persona puede ostentar un híbrido de rasgos característicos tanto de un empleado como de contratista independiente. *Romero v. Cabrer Roig, supra*. Pero la suma de los factores en favor de considerar al apelante como empleado, superan sustancialmente las descripciones que lo acercan a la figura del contratista independiente. Más aún, la coherencia en la interpretación judicial sobre el tema, imprime particular atención o énfasis a factores como el de la realidad económica, que en este caso no ofrece controversia seria alguna, a favor de la calificación del apelante como empleado. Y sobre todo lo anterior se impone la reiterada interpretación

favorable, flexible que los tribunales estamos llamados a realizar en situaciones donde se determine la protección debida a un trabajador.

Con todo, si luego de examinado cada factor, al juzgador de los hechos le hubiese quedado dudas sobre cómo concebir la relación laboral en alguno de ellos, la jurisprudencia vigente obligaba a que fueran resueltas a favor de los derechos del trabajador. En las determinaciones de hechos del TPI abundan las instancias en que ese respetable foro indicó que algunos hechos se podían entender como típicos de las relaciones empleado-patrono. Sin embargo, consistentemente concedió mayor peso a los hechos que colocaban al apelante en la posición de contratista independiente, subvirtiendo el análisis que exige que la duda fuera resuelta a favor del trabajador, en este caso, del apelante. Al así actuar, incidió.

Por las razones expuestas, hubiese revocado la determinación apelada, y extendido los derechos de la Ley 80 a favor del apelante<sup>33</sup>.

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de mayo de 2017.

Nery E. Adames Soto  
Juez de Apelaciones

---

<sup>33</sup> Determiné no discutir la controversia sobre si en este caso aconteció un cierre de operaciones de la empresa apelada, en oposición a un traspaso de negocio que permitiera la subsistencia de los derechos del apelante, por cuanto no fue materia de la Sentencia emitida.