

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL VIII

EDGARDO CARAZO  
QUETGLAS

Apelante

v.

CARIBE PHYSICIANS  
PLAZA CORPORATION,  
ET ALS

Apelados

Apelación  
procedente del  
Tribunal de Primera  
Instancia, Sala de  
Fajardo

KLAN202200162

Sobre:  
Despido Injustificado

Caso Número:  
NSCI201500611

Panel integrado por su presidenta, la Juez Domínguez Irizarry, la Juez Rivera Marchand y el Juez Salgado Schwarz

Domínguez Irizarry, jueza ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico a 24 de junio de 2022.

El apelante, señor Edgardo Carazo Quetglas, comparece ante nos para que dejemos sin efecto la Sentencia emitida el 23 de febrero de 2022, notificada a las partes el 28 de febrero de 2022. Mediante la misma, el tribunal primario declaró *Ha Lugar* una *Solicitud de Sentencia Sumaria* promovida por Caribe Physicians Plaza Corporation, así como una *Moción Solicitando Sentencia Sumaria Parcial* presentada por el codemandado Miguel Rodríguez Torres (apeados). Lo anterior, dentro de una acción civil sobre hostigamiento sexual en el empleo, despido injustificado y represalias incoada por el aquí apelante al amparo de los términos de la Ley de Reclamaciones Laborales, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.* En consecuencia, el tribunal primario desestimó la querrela de autos.

Por los fundamentos que exponremos a continuación, se confirma la sentencia apelada.

**I**

El 26 de agosto de 2015, el apelante presentó la causa de acción de epígrafe en contra de la parte aquí apelada y del doctor

Miguel Rodríguez Torres.<sup>1</sup> En virtud de la misma, expuso que laboró para la entidad compareciente desde el 16 de febrero de 2010, hasta el 4 de octubre de 2014, fecha en la que fue despedido. Conforme sostuvo, durante dicho periodo se desempeñó como médico generalista de Sala de Emergencias.

A tenor con las alegaciones del apelante, el 28 de agosto de 2014, mientras se desempeñaba en su turno de trabajo, el doctor Rodríguez Torres, entonces Director Médico y pediatra de la entidad, le hizo un acercamiento sexual no deseado. Específicamente, adujo que lo anterior consistió en que, el doctor Rodríguez Torres, tocándole el brazo, le profirió un comentario relacionado a la función de su órgano sexual. El apelante afirmó que, de inmediato, reprochó la conducta del doctor Rodríguez Torres, ello al indicarle que no lo tocara, que su comentario no era de su incumbencia y que se limitara a cumplir el deber de referirle pacientes pediátricos. No obstante, alegó que, pese a las referidas advertencias, el 29 de agosto de 2014, este nuevamente lo tocó por el brazo, acto por el cual lo confrontó.

En su querrela, el apelante sostuvo que, ese mismo día, dio parte de los incidentes a la doctora Sara López Martín, Presidenta de la Junta de Gobierno de la parte apelada, quien le expresó que habría de comunicarse con el doctor Rodríguez Torres para escuchar su versión de los hechos. A su vez, afirmó que la doctora López Martín le solicitó no presentarse a trabajar hasta el 1 de septiembre siguiente. Conforme expuso, en esta última fecha, mediante llamada telefónica, la Doctora le indicó que, tras dialogar con el doctor Rodríguez Torres, este manifestó sentirse apenado por lo ocurrido.

---

<sup>1</sup> Destacamos que el apelante incluyó como demandados en la acción de autos a la esposa del doctor Rodríguez Torres y a la Sociedad Legal de Gananciales entre ambos compuesta. No obstante, según expresamente surge del dictamen aquí apelado, mediante *Sentencia Parcial* del 30 de marzo de 2016, se desestimó el pleito en cuanto a estas, luego de acoger una solicitud de desistimiento promovida por el apelante.

Sin embargo, el apelante sostuvo que el 3 de septiembre de 2014, durante una reunión con los abogados de la institución a la cual fue citado, se le entregó una carta en la que se le notificó la determinación de la institución apelada de dar por terminado su contrato de empleo, ello con efectividad del 4 de octubre de 2014. De acuerdo a sus argumentos, en la referida misiva se le informó que no tendría que regresar a las facilidades del hospital para completar sus labores durante el periodo pendiente hasta la efectividad del cese de sus funciones. A su vez, expresó que, conjuntamente con la carta, se le entregó un cheque por la suma de \$5,208.

El apelante indicó que durante el término en el que se desempeñó para la entidad, nunca fue amonestado, ni suspendido de su empleo. Así, calificó la cancelación de su contrato como un despido injustificado resultante de “actuaciones arbitrarias, discriminatorias e injustificadas de la [parte apelada], y en represalias por [...] haberse querellado de hostigamiento sexual en el empleo.”<sup>2</sup> A su vez, expresó que, el 9 de septiembre de 2014, mediante comunicación escrita dirigida al doctor Rodríguez, reiteró a este su molestia por los hechos acontecidos y le solicitó una suma de \$25,000 como indemnización. De acuerdo con las alegaciones del apelante, el despido en controversia le produjo ciertos daños que ameritaban ser debidamente compensados. A luz de dicha premisa, invocó las disposiciones de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo, Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, 29 LPRA sec. 155 *et seq.*, ello al aducir que la parte apelada incumplió su obligación legal de garantizar un ambiente laboral libre de cualquier manifestación de la conducta regulada, así como de tomar las medidas necesarias ante cualquier incidente de esta naturaleza. En particular, afirmó

---

<sup>2</sup> Véase: Apéndice, Anejo 1, *Querella*, pág. 3.

que la parte apelada actuó de manera ilegal al despedirlo, ello al sostener que la separación de su cargo se produjo por razón de haber denunciado el incidente acontecido con el doctor Rodríguez. Así, solicitó la compensación aplicable según los términos del precitado estatuto. De igual forma, invocó las disposiciones y la extensión de los remedios estatuidos en la Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, así como en la Ley de Represalias, Ley 115-1991, 29 LPRA sec. 194 *et seq.*

El 13 de octubre de 2015, la parte apelada presentó su *Contestación a [la] Querella*. En esencia, negó las alegaciones de despido injustificado, discrimin y represalias aducidas en su contra, ello al afirmar que la determinación de separar al apelante de sus labores en la institución constituyó un acto propio al uso de sus facultades contractuales según lo convenido por las partes. Específicamente, afirmó que el apelante nunca fue empleado de la institución, sino que rindió sus servicios como médico de emergencias en calidad de contratista independiente. Al respecto, destacó que, dado a dicha condición, se pactó la facultad de las partes de dar por terminados los efectos del contrato en cualquier momento, ello mediante la notificación correspondiente. A su vez, añadió que toda vez que el apelante ejercía su labor como contratista independiente de la institución, las reclamaciones que promovió a tenor con lo dispuesto en la Ley Núm. 17, *supra*, Ley Núm. 80, *supra*, y Ley Núm. 115, *supra*, eran improcedentes, puesto que no existía una relación patrono-empleado entre las partes. De este modo, y tras reiterar que nunca medió un despido injustificado en los términos expuestos por el apelante, ni conducta alguna a ella imputable constitutiva de hostigamiento sexual, la parte apelada solicitó la desestimación del pleito.

Así las cosas, el 19 de junio de 2017, la apelada Caribe Physicians presentó una *Solicitud de Sentencia Sumaria*. En virtud de la misma, reprodujo las defensas expuestas en su alegación responsiva y sostuvo que la causa de epígrafe no presentaba controversia de hechos alguna que impidiera su adjudicación sumaria. En principio, indicó que la determinación de resolver el contrato de servicios profesionales entre ellos suscrito obedeció a la “conducta inapropiada hostil y errática hacia pacientes y compañeros de trabajo”<sup>3</sup> del apelante y no a ánimo discriminatorio alguno. Al abundar sobre el vínculo entre ellos habido, afirmó que el apelante se obligó a rendir sus servicios médicos en la institución ello en calidad de contratista independiente. A fin de sostener dicha afirmación, indicó que, de la expresa letra del convenio en disputa, surgía que el mismo no creaba entre las partes una relación de patrono empleado. Según sostuvo, en virtud de ello, este “se encontraba en la libertad de brindar consigo sus herramientas de trabajo o equipo médico”<sup>4</sup>, no fue sujeto a restricción alguna respecto al ofrecimiento de sus servicios en otra institución, y ejercía sus funciones de forma independiente a la estructura laboral establecida en la institución. Sobre tales facultades, la parte apelada indicó que, desde el inicio de su relación profesional con el apelante, este cobraba solo por las horas trabajadas, así como, también, facturaba directamente y en carácter individual a los planes médicos de sus pacientes elegibles. Igualmente, la parte apelada expresó que el apelante retuvo íntegramente el pago por su labor en la institución, no objetó el descuento que, en virtud de ley, se le aplicó por razón de sus servicios profesionales y, que, conforme este admitió en su deposición, reportaba sus planillas de contribución como ingresos en calidad de contratista independiente.

---

<sup>3</sup> Véase: Apéndice, Anejo 4, *Sentencia Sumaria*, pág. 23.

<sup>4</sup> *Íd.*, pág. 26.

En su solicitud de sentencia sumaria, la parte apelada nuevamente argumentó que las disposiciones de ley invocadas por el apelante, únicamente estatúa una protección legal a favor de toda persona calificada como empleado y no como contratista independiente. De igual modo, adujo que, de entenderse que las mismas le eran de aplicación, el apelante no cumplió con establecer los elementos para activar la causa de acción por hostigamiento sexual en los términos que adujo, ello por no haber establecido un patrón de actos de dicha naturaleza en su contra. Así pues, y reiterándose en que la terminación del contrato de servicios profesionales del apelante fue una legítima, ajena a cualquier motivo discriminatorio o de represalia en su contra, la parte apelada solicitó que se dictara sentencia sumaria en el caso desestimándose la causa de acción de epígrafe.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> La parte apelada acompañó su *Solicitud de Sentencia Sumaria* con la siguiente prueba documental: 1) copia de la deposición a la que se sometió el apelante, con fecha del 30 de marzo de 2016; 2) copia del *Contrato de Servicios Profesionales* suscrito por los aquí comparecientes el 16 de febrero de 2010, con vigencia de un año y renovable de manera automática al cumplirse el término; 3) copia del *Contrato de Servicios Profesionales* suscrito por los aquí comparecientes, el 28 de abril de 2011, con vigencia de un año y renovable de manera automática al cumplirse el término; 4) copia de una misiva sobre *Aceptación de Privilegios* para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2015, suscrita por el apelante el 31 de enero de 2014 y dirigida a la doctora López; 5) copia de una misiva suscrita por el doctor Rodríguez Torres y la doctora López, con fecha del 30 de diciembre de 2013, notificando al apelante la determinación de la entidad apelada de extenderle privilegios facultativos para el periodo antes indicado; 6) copia de una misiva con fecha del 16 de febrero de 2010 dirigida al apelante por el Director Médico de la parte apelada, notificándole la determinación de extenderle un nombramiento temporero en el Departamento de Sala de Emergencia de la institución desde el 16 de febrero de 2010 hasta el 16 de agosto de 2010; 7) copia de una carta suscrita por el señor Pedro González Escolá y dirigida al doctor Rodríguez Torres, por la cual el suscribiente expuso que, el 9 de septiembre de 2014, al tocarle el hombro al apelante mientras le hacía un comentario relacionado a una conversación que previamente sostuvieron, este reaccionó de manera violenta; 8) copia de un informe de incidente suscrito por el Guardia de Seguridad, señor Eliezer Hortas, sobre los hechos acontecidos el 9 de septiembre de 2014 entre el apelante y el señor González Escolá. En específico, hizo constar que el apelante reaccionó de manera hostil cuando el señor González Escolá tocó su hombro, así como que continuó hablado solo de manera incoherente luego de que el señor González Escolá se marchara del lugar; 9) copia de las deposiciones del doctor Rodríguez Torres y la doctora López Martín; 10) copia de un informe de incidente suscrito por el señor Hortas, en el que expuso que, tras entrevistar al apelante el 11 de septiembre de 2014, este manifestó sentirse amenazado por varios de los galenos de la institución, por entender que estos estaban conspirando en contra de su vida; 11) copia de un informe de incidente suscrito por el señor Hortas en el que hizo constar que, con relación a los hechos alegados por el apelante en contra del doctor Rodríguez Torres, este informó que el familiar de un paciente le expresó haber escuchado al apelante decir que, tanto a él, como a la Junta Administrativa de la entidad, le quedaban “ los días contados”, toda vez que “ ellos le pusieron un precio [a] su cabeza”, por lo que habría de solicitar la licencia para portar un arma; 12) copia de un informe de incidente suscrito por el señor Hortas en el que hizo constar que, con relación a los hechos alegados por el apelante en contra del doctor Rodríguez Torres, este informó que el familiar de un paciente le expresó haber escuchado al apelante decir que, tanto a él, como a la Junta Administrativa de la entidad, le quedaban “ los días contados”, toda vez que “ ellos le pusieron un precio [a] su cabeza”, por lo que habría de solicitar la licencia para portar un arma; 13) copia

Por su parte, en igual fecha, es decir, el 19 de junio de 2017, el apelado Rodríguez Torres presentó una *Moción Solicitando Sentencia Parcial*. En lo concerniente, expresó que procedía la desestimación de la causa de acción sobre hostigamiento sexual, toda vez que, “a base de sus propios escritos y admisiones”<sup>6</sup>, en efecto surgía que no contaba con todos los elementos de la causa de acción correspondiente. Específicamente, indicó que el accidente en disputa fue uno aislado, por lo que la causal de hostigamiento sexual por ambiente hostil que promovió era una “flaca y descarnada”<sup>7</sup>, así como insuficiente.<sup>8</sup> De este modo solicitó la desestimación de la misma.

Más tarde, y luego de un primer trámite apelativo respecto a una determinación interlocutoria emitida por el tribunal de hechos, el 22 de noviembre de 2017, el apelante presentó su escrito en *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria Presentada por la Querellada Caribbean Physicians Plaza*. Específicamente, planteó que existía una genuina controversia de hechos sobre la naturaleza y extensión del contrato de servicios profesionales suscrito con la parte apelada que impedía la disposición sumaria del asunto. En apoyo a dicha contención, alegó que resultaba meritorio dirimir si, tal cual adujo la parte apelada, era un contratista independiente o, por el contrario, un empleado a tiempo indeterminado de la institución compareciente. Por igual, indicó que también estaba en

---

de un informe de incidente suscrito por el señor Hortas en el que expresamente afirmó haber escuchado al apelante hablando solo sobre armas de fuego, imitando sonidos de disparos y tirándose al suelo simulando haber sido herido de bala; 14) copia de un carta suscrita por el apelante el 9 de septiembre de 2014 dirigida al doctor Rodríguez Torres, por la cual aludió al incidente objeto de la reclamación de autos, especificando el contexto del comentario en disputa. De igual modo, mediante la referida misiva, el apelante solicitó al doctor Rodríguez una compensación de \$25,000 por los daños que la situación en controversia ocasionó “a [su] dignidad”; 15) copia de la carta dirigida al apelante el 9 de septiembre de 2014, mediante la cual fue notificado de la determinación de la parte apelada de dar por terminado su contrato de servicios.

<sup>6</sup> Véase: Apéndice, Anejo 5: *Moción Solicitando Sentencia Sumaria Parcial*, pág. 150.

<sup>7</sup> *Íd.*

<sup>8</sup> El doctor Rodríguez Torres acompañó su *Moción Solicitando Sentencia Sumaria Parcial* con copia de la carta que remitió al doctor Rodríguez Torres el 9 de septiembre de 2014.

disputa la “naturaleza represiva” de su despido, ello por razón de haber presentado una queja ante la administración de la entidad apelada por el incidente acontecido con el doctor Rodríguez Torres, así como, también, las razones en la que la institución apoyó la justificación de su despido y si fue víctima de hostigamiento sexual en el empleo. Así, solicitó al Tribunal de Primera Instancia que denegara la moción de sentencia sumaria incoada por la parte apelada y, en consecuencia, dispusiera para los trámites ordinarios del pleito.<sup>9</sup>

Tras acontecidas ciertas incidencias, particularmente presentación del escrito en oposición a la solicitud de sentencia sumaria promovida por el apelado Rodríguez Torres y la celebración de una vista argumentativa en la cual las partes se expresaron en torno a sus respectivas posturas, el 28 de febrero de 2022, el Tribunal de Primera Instancia notificó la Sentencia apelada. En virtud de la misma, resolvió que, un análisis de la prueba sobre las condiciones laborales del apelante permitía concluir que este, en efecto, se vinculó con la parte apelada en calidad de contratista

---

<sup>9</sup> El apelante acompañó su *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria Presentada por la Querrelada Caribbean Physicians Plaza* con los siguientes documentos: 1) copia de la deposición del apelante; 2) copia de los contratos de servicios suscritos entre las partes comparecientes; 3) copia de la carta que remitió al doctor Rodríguez Torres el 9 de septiembre de 2014; 4) copia de la carta mediante la cual se le notificó la determinación de cancelar el contrato de servicios en disputa, conjuntamente con copia del cheque por la cantidad de \$5,208; 5) copia del horario de turnos y guardias de sala de emergencia para diversos periodos; 6) copia de su evaluación profesional según emitida por la apelada el 14 de julio de 2010, con una puntuación resultante de 90%; 7) copia de memorando con fecha del 13 de septiembre de 2010, notificando a la facultad médica de la institución sobre el uso del ponchador; 8) copia de la carta sobre *Aceptación de Privilegios* cursada por el apelante el 31 de enero de 2014; 9) copia de carta de recomendación sobre extensión de privilegios cursada por la parte apelada el 30 de diciembre de 2013; 10) copia de correo electrónico con fecha del 8 de octubre de 2013, notificando el trámite de solicitud para el proceso de “re-privilegios” en la entidad y carta explicativa relacionada; 11) copia de la deposición de la doctora López Martín; 12) copia del informe de incidente suscrito por el oficial de seguridad Hortas, sobre los hechos acontecidos el 9 de septiembre de 2014 entre el apelante y el señor Pedro González Escolá; 13) copia de la deposición del doctor Rodríguez Torres; 14) copia del informe de incidente suscrito por el señor Hortas respecto a la queja del doctor Rodríguez Torres ello en cuanto a las expresiones que le hiciere el familiar de un paciente sobre unas alegadas manifestaciones del apelante en su contra; 15) copia de una página de la Política contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo de la parte apelada; 16) copia de los estatutos y reglas institucionales para el personal facultativo (*Medical Staff By Laws Rules and Regulations*).



independiente, sin que entre ellos surgiera una relación patrono-empleado. Al respecto, expuso que el apelante ejercía su criterio médico sin intervención ni supervisión directa alguna por parte de la entidad compareciente. Igualmente, la Juzgadora añadió que, de la compensación por los servicios facultativos del apelante, la parte apelada solo retenía el siete por ciento (7%) pactado en el contrato. A su vez, el tribunal de hechos señaló que, según lo establecido, el apelante rendía sus contribuciones sobre ingreso como un contratista independiente, facturaba de manera autónoma y tenía la potestad de prestar servicios médicos en otra institución hospitalaria o mediante su práctica privada. Así, el Tribunal de Primera Instancia determinó que, un análisis integral de las referidas conclusiones establecía que el apelante, en efecto, era un contratista independiente de la parte apelada, por lo que las disposiciones de la Ley Núm. 80, *supra*, sobre despido injustificado no le eran aplicables.

En su dictamen, el tribunal primario también concluyó los hechos de autos no configuraron una causa de acción sobre hostigamiento sexual por ambiente hostil en contra de la apelada. Al respecto, dispuso que la conducta que el apelante atribuyó al doctor Rodríguez Torres no gozó de la suficiencia requerida para ser catalogado como uno acto prohibido al amparo de lo dispuesto en la Ley Núm. 17, *supra*, por lo que, ciertamente, procedía desestimarse el reclamo pertinente. De este modo, en mérito de todo lo antes expuesto, el Tribunal de Primera Instancia declaró *Ha Lugar* la *Solicitud de Sentencia Sumaria* promovida por la parte apelada y, como resultado, desestimó, en su totalidad, la querrela de epígrafe.

Inconforme, el 10 de marzo de 2022, el apelante compareció ante nos mediante el presente recurso de apelación. En el mismo formula el siguiente planteamiento de error:

Declarar ha lugar las mociones de sentencia sumaria presentadas por los apelados y dictar sentencia sumariamente en la que desestimó todas las reclamaciones del apelante, a pesar de existir controversias de hechos esenciales que impiden disponer de este pleito sumariamente respecto a si el apelante era empleado o contratista independiente, si ocurrieron actos constitutivos de hostigamiento sexual o no, si la destitución del apelante fue motivada por represalias o no.

Luego de examinar el expediente de autos, procedemos a disponer de la controversia que nos ocupa.

## II

### A

La Regla 36.1 de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1, permite a una parte que solicite un remedio presentar una moción para que se dicte sentencia sumaria a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de esta. Así, el tribunal podrá dictar sentencia sumaria parcial para resolver cualquier controversia que sea separable de las controversias restantes. 32 LPRA Ap. V, R. 36.3; *Camaleglo v. Dorado Wings, Inc.*, 118 DPR 20, 25 (1986).

Este mecanismo procesal es un remedio de carácter extraordinario y discrecional. Su fin es favorecer la más pronta y justa solución de un pleito que carece de controversias genuinas sobre los hechos materiales y esenciales de la causa que trate. *Segarra Rivera v. International Shipping Agency, Inc.; Intership Tote, Inc. /Tote Maritime Puerto Rico, LLC y otros*, Res. 23 de marzo de 2022, 2022 TSPR 31; *Rodríguez García v. UCA*, 200 DPR 929 (2018); *Roldán Flores v. M. Cuebas et al.*, 199 DPR 664 (2018). Un hecho material es “aquel que puede alterar el resultado de la reclamación de acuerdo al derecho aplicable.” *Segarra Rivera v. International Shipping Agency, Inc.; Intership Tote, Inc. /Tote Maritime Puerto Rico, LLC y otros*, supra. De este modo y debido a la ausencia de criterios que indiquen la existencia de una disputa real en el asunto, el juzgador de hechos puede disponer del mismo sin la

necesidad de celebrar un juicio en su fondo. *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20 (2020); *Luan Invest. Corp. v. Rexach Const. Co.*, 152 DPR 652 (2000).

La doctrina considera que el uso apropiado de este recurso contribuye a descongestionar los calendarios judiciales y fomenta así los principios de celeridad y economía procesal que gobiernan nuestro ordenamiento. *Segarra Rivera v. International Shipping Agency, Inc.*; *Intership Tote, Inc./Tote Maritime Puerto Rico, LLC y otros*, supra; *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308 (2004). Por tanto, la sentencia sumaria permite la pronta adjudicación de las controversias cuando una audiencia formal resulta en una dilación innecesaria de la tarea judicial. Así pues, esta solo debe ser utilizada en casos claros, cuando el tribunal tenga ante sí la verdad de todos los hechos esenciales alegados en la demanda y falte solo disponer de las controversias de derecho existentes. *Roldán Flores v. M. Cuebas et al.*, supra; *Vera v. Dr. Bravo*, supra; *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, 136 DPR 881 (1994).

En lo pertinente, el ordenamiento jurídico ha reconocido que, como norma, el uso del mecanismo procesal de sentencia sumaria para disponer de algún asunto es limitado cuando, entre otros, el mismo contiene elementos de carácter subjetivo, de intención o de propósitos mentales. *Segarra Rivera v. International Shipping Agency, Inc.*; *Intership Tote, Inc./Tote Maritime Puerto Rico, LLC y otros*, supra; *Carpets & Rugs v. Tropical Reps*, 175 DPR 615 (2009). Sin embargo, aun cuando tales aspectos sean parte de la causa sometida a la consideración del juzgador de hechos, la doctrina valida la práctica de disponer de la misma por la vía sumaria cuando, de un examen de las particularidades del caso, surge que no existe controversia de los hechos materiales del mismo. *Segarra Rivera v. International Shipping Agency, Inc.*;

*Intership Tote, Inc./Tote Maritime Puerto Rico, LLC y otros, supra;*  
*Ramos Pérez v. Univisión, supra.*

Al evaluar la solicitud de sentencia sumaria, el tribunal debe cerciorarse de la total inexistencia de una genuina controversia de hechos. *Rodríguez García v. UCA, supra; Roig Com. Bank v. Rosario Cirino*, 126 DPR 613 (1990). Lo anterior responde a que todo litigante tiene derecho a un juicio en su fondo cuando existe la más mínima duda sobre la certeza de los hechos materiales y esenciales de la reclamación que se atiende. *Sucn. Maldonado v. Sucn. Maldonado*, 166 DPR 154 (2005). Por ese motivo, previo a utilizar dicho mecanismo, el tribunal deberá analizar los documentos que acompañan la correspondiente solicitud junto con aquellos sometidos por la parte que se opone a la misma y los otros documentos que obren en el expediente del tribunal. Igualmente debe considerar un tribunal apelativo al ejercer su función revisora respecto a la evaluación de un dictamen del Tribunal de Primera Instancia emitido sumariamente. *Segarra Rivera v. International Shipping Agency, Inc.; Intership Tote, Inc./Tote Maritime Puerto Rico, LLC y otros, supra; Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015); *Vera v. Dr. Bravo, supra.*

## **B**

Por su parte, nuestro ordenamiento jurídico reconoce que, al considerar quién está amparado por la legislación protectora del derecho al trabajo, se hace preciso determinar, en primer lugar, si la relación entre las partes es una obrero patronal, o de principal y contratista independiente. *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen*, 182 DPR 937, (2011). Conforme lo resuelto, en dicha gestión, la tarea adjudicativa pertinente requiere que se examine el conjunto de las circunstancias en las que toma su curso el vínculo laboral de que trate. *Pérez v. Hato Rey Bldg. Co.*, 100 DPR 882 (1972). Por tanto, “la [sola] caracterización o denominación que hagan las partes

respecto a la naturaleza de sus relaciones no es decisiva.” *SLG Hernández-Beltrán v. TOLIC*, 151 DPR 754,766 (2000).

El estado de derecho define la clasificación de *empleado* como toda persona “que rinde servicios a un patrono y a cambio recibe de este un sueldo, salario, jornal, comisión, bono, adehala o cualquier otra forma de compensación”. *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen*, supra. Por su parte, un *contratista independiente* es aquel que “dada la naturaleza de su función y la forma en que presta servicios, resulta ser su propio patrono”. *Íd.* Ahora bien, en atención a que “en raras ocasiones encontramos situaciones en las que existe una tajante distinción entre [ambas categorías]”, la norma dicta que se examinen los siguientes criterios, ello a fin de resolver si se está ante un empleado o ante un contratista independiente: 1) naturaleza, extensión y grado de control que ejerce el patrono sobre la persona en la ejecución de la obra o trabajo; 2) grado de juicio o iniciativa que despliega la persona; 3) forma de compensación; 4) facultad de emplear y derecho a despedir obreros; 5) 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) 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) permanencia de la relación del 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 mismo. *Íd; Hernández v. Trans Oceanic Life Ins. Co.*, 151 DPR 754, (2000).

La interpretación doctrinal pertinente destaca que, en la distinción en controversia, se ha arrogado cierto peso particular a la naturaleza y grado de control que se ejerce sobre la ejecución del trabajo que se trate. *Flores Román v. Ramos González*, 127 DPR 601 (1990); *Landrón v. JRT*, 87 DPR 94, 102 (1963). Al respecto, se ha

determinado que lo crucial es si existe o no el grado de control, y no necesariamente si este, en efecto, se practica. *Pérez v. Hato Rey Bldg. Co.*, 100 DPR 882 (1972). Ahora bien, “el hecho de que el principal ejerza algún grado de control sobre el trabajo del contratista independiente para asegurarse de que los servicios se presten de forma eficiente, no significa, por sí solo, que estamos ante una relación de patrono empleado.” *SLG Hernández-Beltrán v. TOLIC*, supra, pág. 769. De ahí la necesidad de examinar la totalidad de las circunstancias en las que se desarrolla el vínculo laboral de que trate.

Pertinente a lo que nos ocupa, en el caso particular de la clase médica, nuestro más Alto Foro ha dispuesto que, en la consideración en controversia, se hace meritorio auscultar la forma de pago por los servicios rendidos, la inversión en el equipo científico y las facilidades, si se le exige un seguro de responsabilidad profesional, así como un margen de independencia para ofrecer sus servicios. *Rodríguez Ruiz v. Hosp. San Jorge*, 169 DPR 850 (2007); *Flores Román v. Ramos González*, supra.

### C

De otro lado, mediante la aprobación de la Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, el legislador estableció en nuestro estado de derecho un esquema de naturaleza protectora dentro del ámbito de las relaciones obrero patronales para desalentar la práctica de cesantear a un empleado sin motivo legítimo alguno. *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, 178 DPR 701 (2010). De este modo, el propósito fundamental del referido precepto es hacer valer la política pública imperante en nuestra jurisdicción en cuanto a la prohibición del despido sin causa, ello mediante la concesión de ciertos remedios tendentes a mitigar las consecuencias lesivas derivadas de una remoción infundada.

Exposición de Motivos, Ley. Núm. 80, *supra*; *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560 (2001). Así, la antedicha disposición, como método disuasivo, preceptúa el derecho de *todo empleado que trabaja para un patrono mediante remuneración*, a recibir una compensación económica en aquellos casos en que sean separados de su cargo sin que medie *justa causa*. 29 LPRa sec. 185a; *Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico Operations, Co.*, Res. 15 de junio de 2022, 2022 TSPR 76; *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, *supra*; *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, *supra*; *Jusino et als. v. Walgreens*, *supra*; *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364 (2001). Cónsono con lo anterior, el ordenamiento jurídico vigente reconoce que el despido por justa causa es aquel que tiene su génesis en una razón vinculada a la marcha ordenada y al buen funcionamiento de la empresa de que trate. *Srio. Del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223 (2001).

#### D

La Ley de Represalias, Ley 115-1991, 29 LPRa sec. 194 *et seq.*, se perfila como un estatuto de índole reparador, cuyo principal propósito es proveer protección a los empleados, tanto de las instrumentalidades gubernamentales como del sector privado, frente a determinadas actuaciones ilegítimas por parte de sus patronos. *Vázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, 197 DPR 656 (2017); *Cordero Jiménez v. UPR*, 188 DPR 129 (2013); *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368 (2011); Exposición de Motivos, Ley 115-1991, *supra*. Específicamente, el antedicho precepto prohíbe al patrono despedir, amenazar o discriminar a un empleado, en ocasión a que éste ofrezca, o intente ofrecer, cualquier testimonio, información o expresión, ya sea verbal o escrita, ante un foro administrativo, legislativo o judicial de Puerto Rico. 29 LPRa 194a; *Vázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, *supra*; *Cordero Jiménez v. UPR*, *supra*. Siendo así, y salvo se trate de expresiones difamatorias o

constitutivas de un secreto de negocio, toda conducta patronal de represalia en contra de sus empleados y fundamentada en un acto protegido por ley, no es avalada por el ordenamiento jurídico. En particular, destacamos que el precepto en cuestión expresamente define la condición de *empleado* como sigue:

- (a) *Empleado*- Significa cualquier persona que preste servicios a cambio de salarios, o cualquier tipo de remuneración, mediante un contrato oral, escrito, explícito o implícito [...].

Ahora bien, para que un reclamo al amparo del estatuto en cuestión sea eficaz en derecho, la parte promovente está obligada a demostrar su causa de acción cumpliendo con una de dos cargas probatorias reconocidas en el ordenamiento jurídico, a saber, la directa o la indirecta. En la directa, el empleado afectado deberá probar su caso mediante *evidencia directa o circunstancial*, con la que demuestre un nexo causal entre la conducta del patrono demandado y el daño sufrido. En la indirecta, el empleado deberá probar un caso *prima facie* de represalia, mediante evidencia que demuestre: 1) que participó en una actividad protegida por la ley y; 2) que subsiguientemente fue despedido, amenazado o discriminado por su patrono. 29 LPRA sec. 194a (c); *Vázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, supra; *Rivera Menéndez v. Action Services*, 185 DPR 431 (2012); supra; *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177 DPR 341 (2009). En este contexto, la *proximidad temporal* entre la acción adversa sufrida por el empleado y el ejercicio de la actividad protegida en la que incurrió bastará para cumplir con el *onus probandi* de un caso *prima facie* al amparo del precepto legal aquí en discusión. *Rivera Menéndez v. Action Services*, supra; *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra; *Marín v. Fastening*, 142 DPR 499 (1997). Una vez lo anterior, compete al patrono alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria en la que apoya la legalidad del despido. De cumplir con ello el patrono, entonces el empleado



deberá demostrar que la razón alegada por este era un mero pretexto para el despido. 29 LPRC sec. 194a(c).

### E

Finalmente, la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo, Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, 29 LPRC sec. 155 *et seq.*, insertó en nuestro esquema estatutario la política pública estatal en cuanto a la proscripción absoluta de toda conducta constitutiva de hostigamiento sexual en el lugar de empleo, ello por ser una de carácter discriminatorio que lacera los derechos fundamentales del agraviado. Exposición de Motivos, Ley Núm. 17, *supra*; *Rosa Maisonet v. ASEM*, 192 DPR 368 (2015). Al respecto, el estatuto en cuestión dispone como sigue:

El hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual o que sea reproducida utilizando cualquier medio de comunicación incluyendo, pero sin limitarse, el uso de herramientas de multimedios a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

(a) Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita en un término de condición del empleo de una persona.

(b) Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afectan a esa persona.

(c) Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

29 LPRC sec. 155b.

Para fines de la extensión de la protección pertinente, la Ley Núm. 17, *supra*, establece las siguientes definiciones:

(1) *Empleado*- Significa toda persona que trabaja para un patrono y que reciba compensación por ello, o todo aspirante a empleo. Para efecto[s] de la protección que se confiere mediante las secs. 155a 155m de este título, el término empleado se interpretará en la forma más amplia posible.

(2) *Patrono*- Significa toda persona natural o jurídica de cualquier índole, en el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, incluyendo cada una de sus tres Ramas y sus instrumentalidades o corporaciones públicas, los gobiernos municipales y cualquiera de sus instrumentalidades o corporaciones municipales, que con ánimo de lucro o sin él, emplee personas mediante cualquier clase de compensación y sus agentes y supervisores. Incluye, además, las organizaciones obreras y otras organizaciones, grupos o asociaciones en las cuales participan empleados con el propósito de gestionar con los patronos sobre los términos y condiciones de empleo, así como las agencias de empleo.

[...]

29 LPRA sec. 155a (1), (2).

La doctrina jurídica pertinente a la materia que nos ocupa bifurca el hostigamiento sexual en el empleo en dos modalidades. Reconoce que los primeros dos incisos, según transcritos, aluden a la modalidad del “hostigamiento equivalente” o *quid pro quo*. Esta clasificación cobija las instancias en las que “el sostenimiento o el rechazo de los avances o requerimientos sexuales se toma como fundamento para afectar beneficios tangibles en el empleo.” *Rosa Maisonet v. ASEM*, supra, pág. 381, citando a *Rodríguez Meléndez v. Sup. Amigo*, 126 DPR 117, 132 (1990). Por su parte, el inciso “c” de la sección 155b previamente transcrita, preceptúa la modalidad de hostigamiento sexual por “ambiente hostil”. A tenor con la interpretación correspondiente, la misma presupone la concurrencia de una conducta sexual no deseada que interfiere, de manera irrazonable, con el sano desempeño del empleado en su trabajo, redundado ello en crear un ambiente ofensivo. *Rosa Maisonet v. ASEM*, supra; *Rodríguez Meléndez v. Sup. Amigo*, supra. La procedencia de un reclamo de esta índole no exige una conducta explícitamente sexual, puesto que resulta suficiente un trato desigual por razón de sexo, capaz de proveer para un ambiente de trabajo intimidante. *Albino v. Ángel Martínez, Inc.*, 171 DPR 457 (2007); *SLG Afanador v. Roger Electric Co., Inc.*, 156 DPR 651 (2002);

*Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 DPR 643 (1994). Por tanto, basta con que la conducta constitutiva de hostigamiento sea lo suficientemente severa, como para alterar las condiciones de empleo y hacer del espacio laboral uno de carácter abusivo. *Albino v. Ángel Martínez, Inc.*, supra. Por igual, la misma debe ser recurrente, no constitutiva de un evento aislado. *SLG Afanador v. Roger Electric Co., Inc.*, supra.

Ahora bien, nuestro más alto Foro, en un ejercicio interpretativo de la legislación aquí discutida dentro de una controversia sobre hostigamiento sexual promovida por una contratista independiente, aclaró que los términos de la Ley Núm. 17, supra, no son extensibles a una persona que rinde servicios en tal concepto. Específicamente, en *Hernández Vélez v. Televisión*, 168 DPR 803 (2006), el Tribunal Supremo de Puerto Rico expresamente declaró el error adjudicativo del Tribunal de Primera Instancia allí concernido de utilizar los postulados de la Ley Núm. 17, supra, para establecer un deber jurídico de actuar atribuible a la entidad demandada en dicho pleito. Al respecto, expresamente dispuso como sigue:

[...] la Ley Número 17 no es aplicable a los hechos del presente caso, no sólo porque la demandante desistió de la causa de acción instada al amparo de ésta, **sino también porque se le impone a Televisión el deber de actuar en relación con una persona que no es su empleado; lo cual, por definición, está fuera del ámbito de esta ley.** [...]

*Hernández Vélez v. Televisión*, supra, pág. 818. (Énfasis nuestro.)

### III

En la presente causa, el apelante aduce que el Tribunal de Primera Instancia erró al acoger los argumentos expuestos por la parte apelada en su moción de sentencia sumaria y, en consecuencia, al desestimar la totalidad de su reclamación. En esencia, alude a la existencia de ciertas controversias de hechos

relacionadas a la naturaleza de la relación laboral objeto de litigio, a la efectiva ocurrencia, o no, de los actos constitutivos de hostigamiento sexual en disputa, así como, también, en cuanto a las verdaderas razones que motivaron su destitución. A tenor con ello, afirma que el foro primario debió haber provisto para la dilucidación ordinaria del asunto. Habiendo examinado los referidos señalamientos a la luz de los hechos establecidos y del derecho aplicable, confirmamos la Sentencia apelada.

Al entender sobre el expediente apelativo que nos ocupa, coincidimos con que nada en la prueba revela un error adjudicativo atribuible al Tribunal de Primera Instancia en la ejecución de sus funciones. Somos del criterio de que, en efecto, ninguna controversia de hechos materiales impedía la disposición sumaria de la controversia de epígrafe, de modo que la preterición del cauce ordinario de los procedimientos incidiera sobre las respectivas prerrogativas de los comparecientes. La controversia de autos plantea un asunto puramente normativo, que fue debidamente dirimido, ello a la luz de lo establecido por la parte apelada mediante la prueba documental con la que acompañó su *Solicitud de Sentencia Sumaria*. Ello en forma alguna fue controvertido por el aquí apelante, hecho que nos permite sostener lo resuelto en toda su extensión.

Ciertamente, la naturaleza de la relación de empleo que vincula a los comparecientes impide que las protecciones garantizadas en los estatutos laborales invocados por el apelante le sean extendidas. Contrario a sus argumentos, entre él y la parte apelada no existe una relación patrono- empleado que permita resolver a su favor. De la prueba de autos surge que, en efecto, en el contrato de servicios profesionales suscrito entre las partes, el apelante se obligó en carácter de contratista independiente. Sobre este particular, surge que, mediante lo pactado en la cláusula quinta

del convenio, los comparecientes expresamente descartaron la constitución de una relación patrono-empleado entre sí, que implicara la ejecución de los derechos y obligaciones que ello conlleva. A su vez, por virtud de dicha cláusula, el apelante aceptó prestar sus servicios como facultativo médico “en todo momento como independiente”<sup>10</sup>, sin reclamar compensación o beneficio laboral ulterior alguno y consintiendo a la deducción de un siete por ciento (7%) de su paga. Por igual, de conformidad con la prueba de autos, el apelante ejercía sus labores como médico de sala de emergencia de manera independiente y sin sujeción a estructura formal alguna establecida por la parte apelada. De acuerdo a los hechos establecidos, este facturaba de manera individual, no tenía limitación alguna para ejercer su profesión mediante práctica privada o en otras instituciones ajenas a la aquí compareciente, así como, tampoco, estaba sujeto a supervisión o grado de control alguno por parte de la entidad al ejercer sus labores. Además, tal cual expresamente el apelante admitió en su deposición, este reportaba las contribuciones sobre ingresos como contratista independiente.

Al analizar de manera integral las circunstancias en las que se desarrolló la relación laboral entre las partes, tal cual lo mandata la doctrina legal aplicable, *vis a vis* las definiciones pertinentes a la materia que atendemos, no podemos sino expresamente concluir que el apelante no está amparado por las providencias de las legislaciones laborales en las que apoyó su causa de acción. Este nunca fue empleado de la parte apelada, condición que descarta la extensión de los remedios legales que solicitó. Ahora bien, ello no implica que un contratista independiente quede desprovisto de protección legal por haber sido objeto de alguna de las conductas

---

<sup>10</sup> Véase: Apéndice 4, *Solicitud de Sentencia Sumaria*, Anejo 2, *Contrato de Servicios Profesionales*, pág. 104.

aquí en controversia. No obstante, para que pueda valerse de la protección jurídica correspondiente, su causa de acción debe promoverse al amparo de otras providencias civiles generales distintas a las de naturaleza especial aquí invocadas. Así pues, por razón de ser contratista independiente y no empleado de la entidad aquí apelada, ningún derecho le asiste al apelante a la luz de los términos de la Ley Núm. 80, *supra*, la Ley Núm. 115, *supra*, y la Ley Núm. 17, *supra*, ello a fin de que se disponga de las alegaciones que promovió en contra de Caribe Physicians Plaza Corporation y el doctor Rodríguez Torres.

En mérito de todo lo antes expuesto, sostenemos la corrección de la Sentencia apelada. La presente disputa presenta una cuestión estrictamente de derecho que fue adecuadamente dispuesta por la sala de origen. Siendo así, y ante la inexistencia de prueba que controvirtiera los hechos establecidos por la parte apelada, resolvemos que no procede imponer un criterio distinto al resuelto.

#### IV

Por los fundamentos que anteceden, se confirma la sentencia apelada.

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

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