

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

GLENDAM. RODRÍGUEZ ZAYAS

Recurrida

Vs.

SANTIAGO BUONO ER
SERVICES, LLC; SANTIAGO
BUONO MEDICAL GROUP AND
HOSPITALIST SERVICES,
PSC; DOCTOR UBALDO
SANTIAGO BUONO, SU ESPOSA
FULANA DE TAL Y LA
SOCIEDAD LEGAL DE BIENES
GANANCIALES COMPUESTA POR
AMBOS; FULANO DE TAL;
ASEGURADORA X

Peticionarios

KLCE202101445

Certiorari
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia, Sala
Superior de
San Juan

Caso Núm.:
SJ2017CV00765
(908)

Sobre:
Despido
Injustificado
(Procedimiento
Sumario al
Amparo de la
Ley 2 de 17 de
octubre de
1961)

Panel integrado por su presidente, el Juez Rodríguez Casillas, la Juez Méndez Miró y la Juez Rivera Pérez¹

Méndez Miró, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 11 de abril de 2022.

Santiago Buono ER Services, LLC (SB ER Services), y Santiago Buono Medical Group and Hospitalist Services, PSC (SB Medical Group) solicitan que este Tribunal revise la *Resolución* que emitió el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan (TPI) el 17 de septiembre de 2021. En esta, el TPI declaró no ha lugar la *Moción Conjunta Solicitando se dicte Sentencia Sumaria Parcial* (Solicitud de Sentencia Sumaria Parcial) que presentaron SB Medical Group y SB ER Services.

Se expide el *certiorari* y se revoca la *Resolución* del TPI. Se declara Ha lugar la Solicitud de Sentencia

¹ Conforme a la Orden Administrativa OATA-2022-065, la Juez Rivera Pérez sustituye a la Juez Soroeta Kodesh.

Sumaria Parcial que presentaron SB Medical Group y SB ER Services y se desestiman las causas de acción de la doctora Rodríguez bajo la Ley Núm. 80, *infra*, la Ley Núm. 180, *infra*, y la Ley Núm. 379, *infra*.

I. Tracto Procesal

El 17 de julio de 2017, la Dra. Glenda M. Rodríguez Zayas (doctora Rodríguez) presentó una *Querrela* bajo el procedimiento sumario que dispone la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961 según enmendada, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.* (Ley Núm. 2), contra SB ER Services, SB Medical Group y el Dr. Ubaldo Santiago Buono (doctor Santiago). Indicó que laboró como administradora y médico-cirujano de salas de emergencia en el Hospital San Francisco de Rio Piedras y Metro Pavía Clinic de Cupey desde el 12 de enero de 2015 hasta el 31 de octubre de 2016. Según alega, en esta fecha se le despidió sin justa causa.

La doctora Rodríguez adujo que el doctor Santiago les reclamó, a ella y el Dr. Luis Ramos Tvarez (doctor Ramos), que estos hubieran presentado una propuesta para manejar la sala de emergencia del Hospital Pavía Santurce, cuando esto lo hacía la corporación del doctor Santiago, SB Medical Group. Ello desembocó en un incidente entre el doctor Santiago, la doctora Rodríguez y el doctor Ramos el 31 de octubre de 2016 en las facilidades de Metro Pavía Clinic de Cupey.² Ese mismo

² La doctora Rodríguez narró que el 30 de octubre de 2021 recibió una llamada telefónica del doctor Santiago quien le reclamó por cierta propuesta que ella y el doctor Ramos habían presentado. Añadió que, al día siguiente, el doctor Santiago acudió a las facilidades de Metro Pavía Clinic de Cupey y solicitó a la doctora Rodríguez los programas de trabajo de la sala de emergencias para el mes de diciembre. Indicó también que este luego le increpó por la cantidad de turnos asignados al doctor Ramos e indicó que regresaría con unos papeles. Expresó que el doctor Santiago regresó a las 11:30 a.m. y que se reunió con el doctor Ramos para exigirle que firmara un documento que establecía un mínimo de turnos mensuales. La doctora Rodríguez alegó que, al escuchar al doctor Santiago alterado, intervino. A juicio de la doctora Rodríguez, el doctor Santiago se tornó agresivo y finalmente, ocasionó un retraso en la administración de servicios en la sala de emergencia y que luego, a su hora de salida, el hospital proveyera una escolta para su seguridad.

día, a las 3:00 p.m., la doctora Rodríguez recibió una carta de SB Medical Group. En esta se indicó que prescindían de sus servicios, con efectividad inmediata.

La doctora Rodríguez solicitó, además de su reinstalación inmediata, la remuneración por concepto de: (1) despido injustificado bajo la Ley Núm. 80, *infra*; (2) pago por horas extras trabajadas y no pagadas bajo la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, conocida como Ley para Establecer la Jornada de Trabajo Laboral, 29 LPRA sec. 271 *et seq.* (Ley Núm. 379); y (3) bono de Navidad y liquidación de vacaciones acumuladas bajo la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, conocida como Ley del Bono de Navidad para Trabajadores y Empleados de la Empresa Privada, 29 LPRA sec. 501 *et seq.* (Ley Núm. 180).

Por su parte, el 1 de diciembre de 2017, SB Medical Group presentó su *Contestación a Querrela*. Negó la ausencia de un contrato con la doctora Rodríguez. Negó también que SB Medical Group fuera su patrono. Indicó, de manera afirmativa, que existía un contrato de servicios profesionales entre la doctora Rodríguez y SB Medical Group. Destacó que la doctora Rodríguez únicamente contrató con SB Medical Group y anejó el correspondiente contrato intitulado *Service Agreement*. Añadió que la doctora Rodríguez era quien administraba, de manera unilateral, los turnos de los médicos.

SB Medical Group arguyó que el *Service Agreement* era por tiempo determinado y que no despidió a la doctora Rodríguez. Aclaró que se limitó a rescindir el *Service Agreement* porque la doctora Rodríguez pretendía organizar otra corporación para proveer los mismos servicios que SB Medical Group. Admitió que hubo una conversación en ese lugar, pero negó las demás

circunstancias tal y cual las alegó la doctora Rodríguez.

En derecho, sostuvo que la controversia era contractual, no laboral. Añadió que aplicaba una presunción incontrovertible de que la doctora Rodríguez era una contratista independiente bajo la Ley de Flexibilidad Laboral, *infra*. Solicitó que el TPI declarara No ha lugar la *Querella* y que se condenara a la doctora Rodríguez a pagar honorarios de abogados por la temeridad en presentar el pleito.

Por otro lado, el mismo día, SB ER Services presentó una *Contestación de Querella y Solicitud de Desestimación*. En esencia, arguyó que no contrató y tampoco despidió a la doctora Rodríguez puesto que esta solo prestó servicios profesionales en las salas de emergencia de SB Medical Group. Reiteró los argumentos que presentó SB Medical Group a los fines de que la relación de este último con la doctora Rodríguez fue puramente contractual. Solicitó la desestimación de la *Querella* en cuanto a sí.

También, el mismo día, 1 de diciembre de 2017, el doctor Santiago presentó una "*Contestación Condicionada*" a *Querella* sujeta a nuestra *Moción de Desestimación por inexistencia de causa de acción en su carácter personal ([doctor Santiago]): Inmunidad Corporativa de Accionistas, Directores y Oficiales*. Indicó que no le quedaba otra alternativa procesal --dada la naturaleza sumaria del procedimiento bajo Ley Núm. 2, *supra*-- que presentar una sola alegación responsiva, mas insistió en que no existía una causa de acción en su contra. Levantó como defensa afirmativa la inmunidad corporativa que provee el Art. 2.14 de la Ley General de Corporaciones,

14 LPRA sec. 3784, para directores, accionistas y oficiales de una corporación, toda vez que era el presidente de SB Medical Group y fue solo en dicha capacidad representativa que suscribió el *Service Agreement* con la doctora Rodríguez.

El doctor Santiago, además, presentó una *Moción de Desestimación por inexistencia de causa de acción: inmunidad corporativa de accionistas, directores y oficiales* (Moción de Desestimación). Reiteró que el *Service Agreement* fue suscrito entre la doctora Rodríguez y SB Medical Group. Indicó que no fue parte del *Service Agreement*, y que lo suscribió en calidad representativa, entiéndase, que "simplemente [era] un ejecutivo u oficial de las dos corporaciones[.]"³ Por ende, arguyó que, aún si se consideraban ciertas las alegaciones, no procedía la causa de acción en su contra.

El 10 de enero de 2018, la doctora Rodríguez presentó una *R[é]plica a Moci[o]nes de Desestimación*. Arguyó que permitir que se presentara la Moción de Desestimación del doctor Santiago contravenía las disposiciones de la Ley Núm. 2, *supra*, las cuales mandaban que se presentara una sola alegación responsiva con todas las objeciones y defensas a levantarse. Añadió que mediante la presentación de alegaciones claras y definidas demostró que podría tener una causa de acción contra el doctor Santiago y SB ER Services.

El 7 de septiembre de 2018, el TPI emitió y notificó una *Sentencia Parcial*. Desestimó la *Querella* en cuanto

³ Apéndice de *Petición de Certiorari*, pág. 54.

al doctor Santiago. Razonó que operaba la inmunidad corporativa por este ser accionista de SB Medical Group.

El 30 de noviembre de 2018, la doctora Rodríguez presentó una *Solicitud de Enmienda a las Alegaciones y Otros Asuntos*. Solicitó permiso al TPI para enmendar sus alegaciones para incluir una causa de acción por incumplimiento de contrato. Anticipó que utilizaría varios mecanismos de prueba y renunció a las limitaciones al descubrimiento de prueba que provee la Ley Núm. 2, *supra*. Anejó la *Primera Querella Enmendada*. Allí reiteró sus reclamaciones de despido injustificado, pago por horas extras trabajadas, bono de Navidad y liquidación de vacaciones acumuladas.

El 19 de diciembre de 2018, el TPI emitió y notificó una *Orden* mediante la cual permitió que la doctora Rodríguez enmendara sus alegaciones.

El 22 de enero de 2019, SB Medical Group presentó su *Contestación a Querella Enmendada*. Sobre la nueva causa de acción de incumplimiento contractual, invocó las defensas afirmativas de transacción, aceptación como finiquito, falta de causa, ilegalidad, falta de diligencia, autorización, pago, exoneración, y renuncia. Añadió que la doctora Rodríguez y el doctor Ramos diseñaron un patrón mediante el cual este cobraría por horas que no trabajó.

En su escrito, SB Medical Group también reconvino. Indicó que, primero, contrató a la doctora Rodríguez, sin reducirlo a escrito. Añadió que, mediante un acuerdo verbal, determinaron que la doctora Rodríguez trabajaría como contratista independiente, atendería pacientes en cierto consultorio, laboraría de lunes a viernes desde las 9:00 a.m. hasta las 3:00 p.m. por lo que se le

pagaría una cantidad de \$1,750.00 bisemanales. No obstante, indicó que, el 19 de mayo de 2015, la doctora Rodríguez y SB Medical Group suscribieron un contrato escrito, el *Service Agreement*. En este, acordaron que la doctora Rodríguez ofrecería sus servicios como contratista independiente en Metro Pavía o en el Hospital San Francisco, y que se le compensaría a razón de \$40.00 la hora, más la totalidad de lo pagado por los planes médicos por su servicio en la sala de emergencias. SB Medical Group alegó que, por omisión administrativa, pagó a la doctora Rodríguez \$1,750.00 durante el periodo de junio de 2015 al 28 de octubre de 2016, puesto que ella ya no ofrecía los servicios en el consultorio. Así que, como los pagos improcedentes sumaban \$61,250.00, correspondía que la doctora Rodríguez fuera condenada a pagarlos.

El 23 de enero de 2019, SB ER Services presentó una *Contestación de Querrela Enmendada*. Insistió en que la controversia no tenía que ver consigo y reiteró su procedía desestimar la *Querrela* en su contra.

El 11 de febrero de 2019, la doctora Rodríguez presentó una *Réplica a Reconvención*. Negó haber sido contratada como contratista independiente e insistió en que prestó los servicios como empleada. Indicó que SB Medical Group presentó las mismas alegaciones en un caso paralelo en su contra, bajo el Núm. SJ2018 CV05019 (504) sobre cobro de dinero. Arguyó que ello constituía un fraccionamiento de causas de acción y solicitó que se desestimara la reconvención.

El 31 de marzo de 2021, SB Medical Group y SB ER Services presentaron su Solicitud de Sentencia Sumaria Parcial. Solicitaron que se desestimaran, con perjuicio,

las causas de acción sobre despido injustificado, reclamación de horas extra y bono de Navidad. Alegaron que, ausente controversia de hechos, correspondía resolver que la doctora Rodríguez era una contratista independiente y desestimar la *Querella*. Esto es, porque en el *Service Agreement* se estableció de modo expreso que esta contratista era contratista independiente; porque en su deposición admitió ser contratista independiente; porque reclamó ante el Departamento de Hacienda todos los renglones de gastos a los que solo tiene derecho un contratista independiente; porque al enmendar su querella e incluir una causa de acción por incumplimiento contractual dejó sin efecto su reclamación de empleada; y porque había una ausencia total de prueba tendente a demostrar una relación empleada-patrono.

El 17 de junio de 2021, la doctora Rodríguez presentó una *Oposición a [Solicitud de Sentencia Sumaria Parcial]* (Oposición). Sostuvo que persistían ciertas controversias de hechos que impedían la resolución sumaria del caso. Primero, alegó que la Ley Núm. 4, *supra*, no aplicaba a los hechos, pues la relación entre las partes culminó tres meses antes de la aprobación de esta. En cuanto a la naturaleza de su relación con SB Medical Group, la doctora Rodríguez arguyó que, conforme a las definiciones de la Ley Núm. 80, *infra*, quedaba claro que era de naturaleza obrero-patronal y que la relación contractual en virtud del *Service Agreement* creaba una relación de empleo con vigencia indefinida entre las partes. En específico, adujo que trabajaba en los turnos que le asignaba SB Medical Group; que no tenía facultad por sí misma para contratar personal nuevo; que

el *Service Agreement*, el cual describió como un "contrato de empleo", tenía una cláusula de renovación automática que se había activado y creó una expectativa de continuidad; entre otros.

El 7 de julio de 2021, SB Medical Group y SB ER Services presentaron una *Réplica a [Oposición]*. Abundaron sobre los gastos que la doctora Rodríguez reclamó en dos planillas de contribuciones ante el Departamento de Hacienda, para destacar que las declaraciones que allí incluyó eran irreconciliables con su reclamación de que era empleada de SB Medical Group. Reiteraron sus argumentos sobre los demás factores presentes por los cuales, según los criterios de la jurisprudencia que aplicaba, la prueba demostraba que la doctora Rodríguez era una contratista independiente.

El 20 de septiembre de 2021, el TPI emitió y notificó una *Resolución*. Determinó que la doctora Rodríguez controvertió ciertos hechos que presentaron SB Medical Group y SB ER Services y que, en esta etapa, no podía disponer de la controversia por la vía sumaria. Entendió procedente escuchar testimonios sobre la naturaleza de la relación entre estos para determinar si la doctora Rodríguez era una contratista independiente o una empleada. Determinó que no aplicaba la Ley de Flexibilidad Laboral, *infra*, porque esta no aplicaba a personas empleadas anterior a su vigencia.

El 5 de octubre de 2021, SB Medical Group y SB ER Services presentaron una *Moción de Reconsideración a Resolución Archivada en Autos el 20 de septiembre de 2021 y Solicitud de Hechos Adicionales* (Moción de Reconsideración). Sostuvieron que la doctora Rodríguez no logró controvertir los hechos que estos incluyeron en

su Solicitud de Sentencia Sumaria Parcial, porque esta no sometió una declaración jurada o prueba documental alguna que los contraviniera, sino que basó su Oposición en meras alegaciones.

El 21 de octubre de 2021, la doctora Rodríguez presentó una *Oposición a Moción de Reconsideración*. Insistió que la Ley Núm. 4-2017, *supra*, no aplicaba, por lo que, los criterios que controlaban eran: (1) el grado de control que la doctora Rodríguez ejercía sobre la forma en que realizaba su trabajo o prestaba el servicio; y (2) su realidad o dependencia económica. Sobre los hechos adicionales que SB Medical Group y SB ER Services propusieron, indicó que iban dirigidos a establecer su forma de recibir pagos por los servicios, la manera en que los reportaba y sus deducciones. Arguyó, en esencia, que ello no era suficiente para determinar que ella era contratista independiente.

El 2 de noviembre de 2021, el TPI notificó una *Orden*. Adoptó los fundamentos que esbozó la doctora Rodríguez y declaró No ha lugar la Moción de Reconsideración que presentaron SB Medical Group y SB ER Services.

Inconformes, el 2 de diciembre de 2021, SB Medical Group y SB ER Services presentaron un *Certiorari* e indicaron:

Erró el [TPI] al no hacer las determinaciones de hechos adicionales solicitadas por [SB Medical Group y SB ER Services], por ser incontrovertidos entre las partes y sostenerse en prueba documental, estrictamente.

Erró el [TPI] al no aplicar la presunción incontrovertible bajo la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral.

Erró el [TPI] al no determinar que la [doctora Rodríguez] era una contratista independiente.

Por su parte, el 10 de enero de 2022, la doctora Rodríguez presentó su *Oposición*. Con el beneficio de las comparecencias, se resuelve.

II. Marco Legal

A. Moción de Sentencia Sumaria

La Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, provee un mecanismo procesal que propicia la solución justa, rápida y económica de las controversias. En particular, la moción de sentencia sumaria permite prescindir de la celebración de un juicio plenario cuando no existen controversias reales y sustanciales en cuanto a los hechos materiales y solo procede aplicar el Derecho. *Meléndez González v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 109 (2015); *Oriental Bank v. Perapi et al.*, 192 DPR 7, 25 (2014). Esta se puede utilizar para resolver la reclamación en parte o en su totalidad. Regla 36.1 de Procedimiento Civil, *supra*.

El Tribunal Supremo ha definido un hecho material como "aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable". *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010). De no existir controversia en cuanto a los hechos materiales que motivaron el pleito, el tribunal podrá dictar sentencia sumariamente a favor de la parte que la solicita sin la necesidad de celebrar un juicio, pues solo restaría aplicar el derecho a los hechos no controvertidos. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 431 (2013).

Por otra parte, de encontrarse presente algún hecho material en controversia no podrá utilizarse el mecanismo de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 DPR 209, 227

(2015). (Énfasis suplido). Esto es de suma importancia, pues la mera existencia de "una controversia de hecho es suficiente para derrotar una moción de sentencia sumaria... cuando causa en el tribunal una duda real y sustancial sobre algún hecho relevante y pertinente". *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra et al.*, 186 DPR 713, 756 (2012). (Énfasis suplido). De surgir una controversia de los mismos documentos que acompañan la moción, se debe denegar la solicitud. *Corp. Presiding Bishop of CJC of LDS. v. Purcell*, 117 DPR 714, 720-721 (1986).

Además, se han reconocido instancias y litigios en los cuales el mecanismo de sentencia sumaria no es el adecuado para adjudicar de la controversia. *Meléndez González v. M. Cuebas, supra*, en la pág. 138. Esto es debido a que hay circunstancias en las que de las declaraciones juradas y demás documentos presentados no surge información suficiente para que los tribunales puedan reunir ante sí la verdad de los hechos. *Soto v. Hotel Caribe Hilton*, 137 DPR 294, 309 (1994). Por esta razón, se ha resuelto que 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.

El Tribunal Supremo ha indicado que los foros primarios deben de utilizar la medida y prudencia al adjudicar controversias a través del mecanismo de la sentencia sumaria. Solamente al aplicar los criterios antes mencionados es que el mecanismo de sentencia sumaria efectúa un balance adecuado entre el derecho de toda parte a tener su día en corte y la disposición

justa, rápida y económica de los pleitos. *García Rivera et al. v. Enríquez*, 153 DPR 323, 338-339 (2001).

En *Meléndez González v. M. Cuebas*, *supra*, el foro máximo estableció el estándar de revisión que obliga a este Tribunal al revisar al TPI en estos casos. El nuevo esquema --sustancialmente más amplio-- coloca a este Tribunal en la misma posición que al TPI al evaluar si procede o no una Solicitud de Sentencia Sumaria. Es decir, este foro está regido por la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y le aplicarán los mismos criterios que esa regla y la jurisprudencia le exigen al TPI. *Meléndez González v. M. Cuebas*, *supra*, pág. 118.

Así, al evaluar una determinación de sentencia sumaria del TPI, este Tribunal secuenciará sus ejecutorias así: (1) la revisión es de novo y debe examinar el expediente de la manera más favorable hacia la parte que se opuso a la Moción de Sentencia Sumaria, llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor; (2) no puede tomar en consideración prueba que las partes no presentaron ante el TPI; (3) no debe adjudicar los hechos en controversia, ya que eso le compete al foro primario luego de un juicio en su fondo; (4) debe revisar que tanto la solicitud de moción de sentencia sumaria como su oposición cumplan con los requisitos establecidos en la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*; (5) si este Tribunal determina que en una sentencia dictada sumariamente existen hechos en controversia debe cumplir con los requisitos de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, *supra*, y debe exponer que hechos considera controvertidos e incontrovertidos; y (6) de encontrar que no existen hechos en controversia,

debe examinar si el TPI aplicó correctamente el Derecho. *Íd.*

B. Ley Núm. 80

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, conocida como la Ley de Despido Injustificado, según enmendada, 29 LPRA sec. 185(a) *et seq.* (Ley Núm. 80), procura proteger a los trabajadores ante un despido injustificado. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club*, 194 DPR 209 (2015). Esta ley debe interpretarse liberalmente y de la manera más favorable al empleado. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 688 (2004); *Jusino et al. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571 (2001).

El Art. 1 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185(a), dispone que "todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, que trabaja mediante remuneración de alguna clase, contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido de su cargo sin que haya mediado justa causa" tiene derecho a una indemnización adicional al sueldo conocida como la mesada. La mesada es el remedio exclusivo con el que cuenta un empleado al que se le despidió injustificadamente. *Romero et als., v. Cabrer Roig et als.*, 191 DPR 643, 650 (2014).

El Art. 2 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185(b), establece el estándar de causa justa como una limitación a toda acción de despido por parte del patrono. La causa justa libera al patrono del pago de la mesada.

El Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, describe algunas situaciones que pueden justificar un despido. *SLG Torres Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920 (2015). Entre estas, reconoce las actuaciones del patrono vinculadas y dirigidas a la administración de su negocio. 29 LPRA

sec. 185(b); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 376 (2001).

A esos fines, constituye causa justa para despedir "aquella fundada en las necesidades de la empresa y que pueda ser descrita como una transacción lícita y en el curso de los negocios". *Morales Bengochea v. Banco Popular*, 173 DPR 742 ,768 (2016); *Narváez v. The Chase Manhattan Bank*, 120 DPR 731, 739 (1988). Desde esa perspectiva, el despido por causa justa "es aquel que delimita las circunstancias en que éste se produce; es decir, cuando tiene su origen en alguna razón o motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono". *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, *supra*, pág. 706, citando a *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds.*, 153 DPR 223, 244 (2001).⁴

Cabe resaltar que el patrono tiene el peso de probar que el despido estuvo justificado. *Rivera v. Pan Pepín*, *supra*, pág. 690. Es decir, una vez el empleado presenta su reclamación, se invierte el orden de la prueba y el patrono debe demostrar, con el fin de ser exonerado del pago de la mesada, que el despido fue justificado. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club*, pág. 232, *supra*; *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, *supra*, págs. 906-907. En estos casos, el patrono debe alegar en

⁴ En virtud de ello, el patrono tiene la autoridad de establecer aquellas reglas que entienda razonables. Constituye parte del contrato de trabajo el manual que contenga las reglas, los reglamentos y las normas del trabajo, como también los beneficios y los privilegios que disfrutará el empleado. De ordinario, un patrón de incumplimiento de estas normas o reglas podría dar lugar a un despido justificado. No obstante, la ausencia de razonabilidad de estas normas podría convertir el despido en uno caprichoso o arbitrario y, por lo tanto, injustificado. A su vez, los beneficios y privilegios que allí se establecen constituyen derechos del empleado y un despido en violación a éstos también resultaría en un despido injustificado. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763, 775-76 (1992). (Énfasis suplido).

su contestación a la demanda los hechos que justificaron el despido y probar que el mismo estuvo justificado. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, pág. 379.

En suma, no existe una obligación absoluta de indemnizar a un empleado contratado sin tiempo determinado que ha sido despedido de su empleo. Esa obligación solo surge cuando se despide al empleado caprichosa o arbitrariamente, sin una causa, razón o motivo que justifique que el patrono prescinda de sus servicios. *Mercedes Bus Lines v. Tribunal de Distrito*, 70 DPR 690, 692 (1949). Es decir, solo en la eventualidad de que se demuestre que no medió causa justa para el despido, el patrono vendrá obligado a indemnizar al obrero con la mesada. 29 LPRA sec. 185(a); *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, *supra*, pág. 725.⁵

En lo pertinente, la Ley Núm. 80, *supra*, fue enmendada por la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, conocida como la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, 29 LPRA 185a *et seq.* (Ley de Flexibilidad Laboral). No obstante, el Art. 1.2 de la Ley Núm. 4, *supra*, establece lo siguiente:

Los empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente, según lo dispuesto expresamente en los Artículos de esta. 29 LPRA sec. 121a. (Énfasis suplido).

⁵ Por su parte, la Ley Núm. 379, *supra*, establece una jornada de trabajo, fija los periodos de descanso y establece los deberes de los patronos en cuanto a sus empleados. Por otro lado, la Ley Núm. 148, *supra*, estableció que los patronos deben pagar a ciertos trabajadores y empleados de la empresa privada cierta bonificación, a fin de año, de cumplirse determinados criterios. Ambas proveen a las personas empleadas una causa de acción mediante la cual podrán procurar un remedio a las violaciones que hagan los patronos de sus disposiciones. Véanse, 29 LPRA secs. 287 y 502-503, respectivamente.

C. Contratista Independiente

Al considerar a quién cobija la legislación protectora del derecho al trabajo, es importante determinar, primero, si la relación entre dos partes es una obrero-patronal o de principal y contratista independiente. *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen*, 182 DPR 937, 952 (2011). Para ello, es necesario examinar en conjunto las circunstancias en las que se desenvuelve la relación. *Pérez v. Hato Rey Bldg. Co.*, 100 DPR 882 (1972). Esto es, la determinación no se basará únicamente en cómo se designe el contrato entre las partes o en factor aislado alguno. *Hernández v. Trans Oceanic Life Ins. Co.*, 151 DPR 754, 768 (2000).

Por un lado, la clasificación de "empleado" se ha definido como aquella "persona que rinde servicios a un patrono y a cambio recibe de éste un sueldo, salario, jornal, comisión, bono, adehala o cualquier otra forma de compensación". *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen*, *supra*. Por otro lado, la clasificación de "contratista independiente" se adscribe a si "dada la naturaleza de su función y la forma en que presta servicios resulta ser su propio patrono". *Íd.* Para lograr establecer la distinción entre estos, el Tribunal Supremo ha recurrido a los criterios siguientes:

- (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;
- (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.⁶

Cabe recalcar que el análisis será del conjunto de las circunstancias que se identifiquen a la luz de estos criterios. Por lo que, no será determinante cómo las partes denominen el contrato en cuestión o su relación, sino el contenido según surja del análisis integral. *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen, supra*, a la pág. 952.

Ahora bien, el Tribunal Supremo sí le ha dado un peso particular al criterio del grado de control ejercido. *Landrón v. JRT*, 87 DPR 94, 102 (1963).⁷ Sobre esto, el Tribunal Supremo ha determinado que lo crucial es si existe o no el grado de control, y no necesariamente si se este se ejercita. *Pérez v. Hato Rey Bldg. Co., supra*, a la pág. 887. Mas, la mera existencia de cierto grado de control no implica automáticamente que la relación sea una entre empleada y patrono. El principal podrá ejercer algún grado de control sobre el trabajo del contratista independiente "para asegurarse

⁶ *Íd.*; *Hernandez v. Trans Oceanic Life Ins. Co., supra*; *Martínez Pérez v. UCB*, 143 DPR 554 (1997); *Fernández v. ATPR, supra*, pág. 465; *Bengochea v. Ruiz Torres, supra*; *Admor., FSE v. Comisión Industrial*, 101 DPR 6, 8 (1973); *Landrón v. JRT*, 87 DPR 94, 101 (1963).

⁷ "[N]o 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. Es preciso escrutar cuidadosamente el cuadro general de los hechos y, en fin de cuentas, recurrir al criterio talismánico que impera en este campo, el de retención de control." *Íd.*

de que los servicios se presten de forma eficiente[.]” *Hernández v. Trans Oceanic Life Ins. Co., supra*, a la pág. 769. Asimismo, el Tribunal Supremo estableció en ocasión anterior que la retención del derecho a inspeccionar y supervisar es compatible con el estado de contratista independiente. *Mariani v. Christy*, 73 DPR 782, 798-799 (1952). En otras palabras:

Es natural que en todo contrato de servicio, bien se rindan éstos en calidad de empleado o de contratista independiente, el patrono siempre se reserve cierto grado de control a fin de asegurarse de que el servicio se lleve a cabo debidamente y en coordinación con las demás actividades del patrono. *Fernández v. ATPR*, 104 DPR 464, 467 (1975).

Lo cierto es que el grado de control que tenga el patrono o principal sobre el empleado o contratista independiente, respectivamente, se manifiesta de distintas maneras, lo que variará de acuerdo con las circunstancias particulares de cada caso. Por ejemplo, es importante determinar: si, de darse instrucciones, estas tengan que ser obedecidas; si se controlan los medios y la manera de hacer el trabajo; y si se suministra el equipo para hacer el trabajo. *Pérez v. Hato Rey Bldg. Co., supra*, a la pág. 888. Otro elemento importante es, incluso, el poder de terminar el contrato en cualquier momento, pues “de existir tal poder la persona utilizada no sería un contratista independiente.” *Íd.*, a la pág. 889. No obstante, será fundamental evaluar si ambas partes tienen el poder de terminar el contrato, y si ello deberá hacerse con un periodo de tiempo de antelación. Véase, *Flores Román v. Ramos González*, 127 DPR 601, 611 (1975). Ante la presencia de estos últimos dos elementos, la balanza se

inclina hacia la clasificación de contratista independiente. *Íd.*

En lo pertinente, en *Flores Román v. Ramos González, supra*, a la pág. 609, el Tribunal Supremo detalló elementos importantes en el caso particular de los médicos. Indicó que se debe considerar la forma de pago por los servicios rendidos; la inversión en el equipo científico y las facilidades; si se le requiere un seguro de responsabilidad profesional; y el grado de juicio independiente requerido para suministrar los servicios en cuestión. *Íd.* En dicho caso, también se observó si a los médicos se le concedieron los beneficios marginales que recibían los empleados regulares y la retención o no de contribuciones sobre sus ingresos. *Íd.*, a la pág. 611.

Sobre el criterio de la retención de contribuciones, el Tribunal Supremo miró a su trato en el derecho común. *Landrón v. JRT, supra*, a la pág. 102. En específico, se presta particular atención a si se le retienen contribuciones sobre ingreso y seguro social a la persona contratada. Véase, *Flores Román v. Ramos González, supra*, a la pág. 611; *Nazario v. González*, 101 DPR 569, 574 (1973); *Coca Cola Bottling Co.*, 133 NLRB 762, 765 (1961). Unido al grado de control o autoridad que exista sobre esta, ello arroja luz sobre la naturaleza de la relación, claro está, sin menosprecio al balance de la totalidad de las circunstancias.

La razón por la cual es imperativo realizar un análisis integral, en vez de arribar a una conclusión a base de un solo criterio, es que rara vez se podrá apreciar una distinción tajante entre el empleado y el

contratista independiente. *Pérez v. Hato Rey Bldg. Co., supra*, a la pág. 889 (citando a *Landrón v. JRT, supra*, a la pág. 102). Según ha establecido el Tribunal Supremo, como norma general, en estos casos se pueden apreciar características de ambas clasificaciones y, por ende, "es preciso recurrir al análisis de todas las circunstancias, para lograr formar el juicio que se acerque más a la realidad." *Íd.* (Énfasis suplido).

A la luz de la normativa expuesta, se resuelve.

III. Discusión

En suma, SB Medical Group y SB ER Services plantean que la prueba documental valida la ausencia de alguna controversia sobre los hechos medulares de este caso. Añaden que la doctora Rodríguez no logró controvertir tales hechos. Indican también que aplica la presunción incontrovertible de contratista independiente que establece la Ley de Flexibilidad Laboral, *supra*. Por último, arguyen que, de todos modos, es evidente que la doctora Rodríguez es una contratista independiente conforme a los criterios jurisprudenciales y, por ende, correspondía que el TPI desestimara las reclamaciones bajo la legislación laboral.

Por su parte, la doctora Rodríguez aduce que no aplica la Ley de Flexibilidad Laboral, *supra*, toda vez que su alegado despido tomó lugar antes de que se aprobara la ley. Defiende, a su vez, la determinación del TPI a los fines de que para establecer la naturaleza de su relación con SB Medical Group hace falta aquilatar prueba testifical adicional a las deposiciones que se le tomaron al doctor Santiago y a la doctora Rodríguez. Insiste en que, a la luz de los criterios de grado de control y dependencia económica, su relación con SB

Medical Group es una obrero patronal, lo que la hace acreedora de los remedios bajo la Ley Núm. 80, *supra*.

Según se expuso en la Sección II(A) de esta *Sentencia*, a este Tribunal le rigen los mismos criterios que al TPI a la hora de determinar si procede dictar una sentencia sumaria. Corresponde, pues, que se realice un examen *de novo*.

En primer lugar, este Tribunal debe determinar si las partes cumplieron con los requerimientos de forma que exige la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*.

Tras examinar la Solicitud de Sentencia Sumaria Parcial que presentaron SB Medical Group y SB ER Services, este Tribunal concluye que estas cumplieron con las exigencias de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y su jurisprudencia interpretativa. A esos fines, listaron los hechos que estiman que no están en controversia y los apoyaron con prueba documental. Esto es, anejaron: (1) las transcripciones de las deposiciones del doctor Santiago y la doctora Rodríguez; (2) el *Service Agreement* entre SB Medical Group y la doctora Rodríguez; (3) una copia de los cheques emitidos como pago a favor de la doctora Rodríguez; (4) las Planillas sobre Contribución de Ingresos que presentó la doctora Rodríguez ante el Departamento de Hacienda, correspondientes a los años 2015 y 2016; (5) la carta que cursó la doctora Rodríguez el 2 de noviembre de 2016, donde informó el incidente que antecedió a su "despido"; y (6) la carta del 31 de octubre de 2016, donde SB Medical Group comunicó a la doctora Rodríguez que prescindía inmediatamente de sus servicios.

Igualmente, la doctora Rodríguez cumplió con los requisitos de la Regla 36.3, *supra*. Reaccionó a todos

los hechos propuestos en la Solicitud de Sentencia Sumaria, cualificó algunos y admitió otros. También señaló los hechos que estimó controvertidos, es decir, aquellos que, según entendió, impiden resolver la controversia sumariamente a favor de SB Medical Group y SB ER Services. Si bien no anejó prueba documental, hizo referencia a ciertos documentos en el expediente.

En segundo lugar, a la luz de la normativa que rige, este Tribunal concluye que la prueba que acompañó la Solicitud de Sentencia Sumaria Parcial demostró que no existen hechos materiales o sustanciales en controversia que impidan la resolución sumaria de las reclamaciones de despido injustificado, bono de Navidad y pago de horas extras de la doctora Rodríguez.

Con respecto a la determinación del TPI, este desglosó solo seis hechos que entendió incontrovertidos. Sin embargo, la evidencia documental que este Tribunal examinó --la cual el TPI también tuvo ante sí-- establece que procede incorporar hechos incontrovertidos múltiples, los cuales son indispensables para considerar los reclamos de la doctora Rodríguez. Por ende, luego de un ejercicio acucioso, este Tribunal: (1) adopta ciertos hechos que no están en controversia, según los identificó el TPI; (2) modifica otros que surgen de la *Sentencia* del TPI a la luz de la evidencia documental en el expediente; e (3) incluye otros atinentes a la controversia que este Tribunal examina. Todo ello, conforme a la instrucción del Foro más Alto de que procede examinar la evidencia *de novo*:

1. SB Medical Group es una corporación profesional con fines de lucro,

- organizada bajo las leyes de Puerto Rico desde el 22 de junio de 2011.⁸
2. El doctor Santiago es el Presidente de SB Medical Group.⁹
 3. SB Medical Group opera desde una oficina que ubica en la Avenida Fernández Juncos 1452 (oficina privada).¹⁰
 4. SB Medical Group presta servicios médicos en la oficina privada, para lo cual contrata a médicos autorizados.¹¹
 5. SB ER Services es una entidad profesional con fines de lucro, organizada bajo las leyes de Puerto Rico, desde el 21 de mayo de 2015.¹²
 6. El doctor Santiago es el Presidente de SB ER Services.¹³
 7. SB ER Services se dedica a facilitar médicos que provean servicios profesionales a salas de emergencia.¹⁴
 8. La doctora Rodríguez es una médica generalista que ha ejercido esta profesión por los últimos 18 años.¹⁵
 9. La doctora Rodríguez comenzó a brindar servicios a SB Medical Group el 12 de enero de 2015.¹⁶
 10. Los servicios que brindaba la doctora Rodríguez consistían en atender pacientes en la oficina privada, tres días a la semana.¹⁷
 11. En específico, la doctora Rodríguez, diagnosticaba, prescribía medicamentos y daba "follow up" a pacientes con condiciones crónicas en la oficina privada.¹⁸
 12. SB Medical Group y la doctora Rodríguez acordaron una contraprestación de \$3,500.00 mensuales, \$1,750.00 bisemanales, por los servicios que esta proveía durante tres días semanales.¹⁹

⁸ Apéndice de *Petición de Certiorari*, pág. 147.

⁹ *Íd.*, pág. 151.

¹⁰ *Íd.*, pág. 152.

¹¹ *Íd.*, págs. 153.

¹² *Íd.*, pág. 158.

¹³ *Íd.*, pág. 149.

¹⁴ Apéndice de *Petición de Certiorari*, págs. 150-151.

¹⁵ *Íd.*, pág. 160.

¹⁶ *Íd.*, págs. 163; 211; 219.

¹⁷ *Íd.*, pág. 170.

¹⁸ *Íd.*, pág. 211.

¹⁹ Apéndice de *Petición de Certiorari*, pág. 223.

13. La doctora Rodríguez cesó de proveer los servicios médicos en la oficina privada el 31 de mayo de 2015.²⁰
14. El 19 de mayo de 2015, la doctora Rodríguez y SB Medical Group suscribieron un *Service Agreement*, el cual cobró efectividad el 1 de junio de 2015.²¹
15. Conforme al *Service Agreement*, la doctora Rodríguez prestaría servicios médicos en las salas de emergencia contratadas por SB Medical Group.²²
16. La doctora Rodríguez reconoció su firma e iniciales en el *Service Agreement* y sus anejos.²³
17. El *Service Agreement* está redactado en inglés y la doctora Rodríguez admitió que entiende este idioma.²⁴
18. Como requisito para brindar servicios médicos a SB Medical Group y a SB ER Services, la doctora Rodríguez debía tener licencia de médico, colegiación, y licencia de narcóticos federal y estatal.²⁵
19. El *Service Agreement* que otorgaron SB Medical Group y la doctora Rodríguez, establece:
- The undersigned Physician (doctora Rodríguez) is an independent contractor of "[SB Medical Group]". For said reason, [Doctora Rodríguez] assumes its payments of social security and payment to Department of Treasury. [Doctora Rodríguez] will proceed tax withholding as established by Law.²⁶
20. La doctora Rodríguez admitió que el *Service Agreement* que suscribió con SB Medical Group establece que ella contrató como contratista independiente.²⁷
21. El *Service Agreement* establece los términos y condiciones que regirían la relación contractual:

The initial term of this Agreement shall be for one (1) year commencing on June 1st, 2015. Upon expiration of the initial

²⁰ *Íd.*, págs. 211; 219.

²¹ *Íd.*, pág. 226.

²² *Íd.*, págs. 224-234.

²³ Apéndice de *Petición de Certiorari*, págs. 161-162.

²⁴ *Íd.*, pág. 181.

²⁵ *Íd.*, pág. 209.

²⁶ *Íd.*, pág. 226. (Énfasis suplido).

²⁷ *Íd.*, pág. 181.

term, the Service Agreement shall be automatically renewed for an additional one year (1) consecutive-year term, and shall renew from year-to-year thereafter, subject to the termination provisions as specified in the Service Agreement.

Any party hereto may terminate this agreement at the end of the initial term or any subsequent term of this Agreement by providing to the other party to this Agreement written notice of intent not to renew at least thirty (30) days in advance of the end of the initial or any subsequent term.²⁸ (Énfasis suplido).

22. El inciso 7 del anejo intitulado "Addendum D" del *Service Agreement*, establece los servicios que rendirán los médicos contratados por SB Medical Group en las salas de emergencia en el Metro Pavía Clinic y el Hospital San Francisco:
- a) Proveer tratamiento en la sala de emergencias del Hospital San Francisco y/o CDT, garantizando un cernimiento (screening) adecuado y oportuno.
 - b) Reevaluar a pacientes, los cuales no deberán permanecer más de seis (6) horas en sala de emergencia, sin ser dados de alta o admitirlos.
 - c) Darle seguimiento a los laboratorios, y radiologías ordenadas. Notificar al paciente los valores críticos, en persona o vía telefónica de éste no estar en la sala de emergencia.
 - d) No dar de alta hasta que todas las órdenes hayan sido completadas y evaluadas.
 - e) Proveer órdenes claras y precisas de los procedimientos o medicamentos ordenados al personal de enfermería, laboratorios y farmacia, de forma tal que se eviten errores. Estar disponible para aclarar dudas a estos efectos.
 - f) Cumplir con las normas sobre recibo y transferencia de pacientes en cumplimiento con la Ley EMTALA, incluyendo pero sin limitarse a acompañar dicho paciente en la ambulancia, de entenderse necesario.
 - g) Asistir de forma compulsoria a las reuniones convocadas por el Hospital San Francisco y/o CDT, proveer

²⁸ *Íd.*, pág. 226.

cualquier reporte o información solicitada.

- h) Examinar físicamente y documentar en el expediente clínico el progreso de cada paciente en el Hospital San Francisco y/o CDT hasta la fecha de su alta al paciente, su encargado, o los familiares o encargados del menor, lo cual deberá quedar documentado de tal forma.
- i) Ser responsable de obtener la firma del paciente que abandona en contra de la opinión médica (Against Medical Advice) tras efectuarle las advertencias de rigor.
- j) Asistir en casos de Arresto Cardiorespiratorio (Cardiorespiratory Arrest) que surjan dentro del CDT.
- k) Mantener una conducta servicial hacia el paciente manteniéndole informado de su condición y tratamiento ordenado.
- l) Utilizar sus batas blancas y atuendo profesional debajo de estas, al igual que manten[er] una apariencia profesional.
- m) En el cambio de turno, ambos médicos discutirán los casos y los procedimientos u órdenes pendientes y se entregarán formalmente los pacientes y le brindarán seguimiento.²⁹

23. El anejo intitulado "Addendum C" del *Service Agreement*, establece el pago que recibiría la doctora Rodríguez por sus servicios:

The Physician [doctora Rodríguez] will received (sic.) payment for medical services exclusively at stated (sic.) herein.

1) Per hour rate: \$65/hr. for "am" hour services

2) [...] ³⁰

24. La doctora Rodríguez admitió que el *Service Agreement* que suscribió con SB Medical Group, estableció que las deducciones de contribuciones sobre su ingreso y su seguro las pagaría ella y no SB Medical Group.³¹

²⁹ Apéndice de *Petición de Certiorari*, págs. 231-233.

³⁰ *Íd.*, pág. 234.

³¹ *Íd.*, pág. 182.

25. La doctora Rodríguez admitió que, a partir del 1^{ro} de junio de 2015, SB ER Services le pagaba los turnos que realizaba en las salas de emergencias, mientras que SB Medical Group le pagaba por los servicios administrativos que rendía.³²
26. La doctora Rodríguez admitió que SB Medical Group le pagó \$1,750.00 bisemanales por sus servicios administrativos desde el 22 de enero de 2015 hasta el 28 de octubre de 2016, fecha en la cual SB Medical Group rescindió el *Service Agreement*, aun cuando --de acuerdo a su curriculum vitae-- cesó de proveer dichos servicios en una fecha anterior, a saber, el 31 de mayo de 2015.³³
27. La doctora Rodríguez reconoció que SB ER Services le retenía el 7% de sus ingresos, requerido por ley a contratistas independientes.³⁴
28. La doctora Rodríguez admitió que SB Medical Group y SB ER Services nunca le entregaron el formulario W-2, el cual conocía aplicaba a toda persona empleada.³⁵
29. SB Medical Group y SB ER Services le enviaron a la doctora Rodríguez el formulario 480 para los años contributivos 2015 y 2016, en concepto de contratista independiente.³⁶
30. La doctora Rodríguez admitió conocer que el formulario 480 es el que corresponde entregar a las personas que operan en concepto de contratista independiente.³⁷
31. La doctora Rodríguez admitió que radicó sus planillas de contribución sobre ingreso en los años 2015 y 2016, años en que rindió servicios para SB Medical Group y SB ER Services, como contratista independiente.³⁸
32. A partir de que la doctora Rodríguez firmó el *Service Agreement*, el cual cobró vigencia el 1 de junio de 2015, la doctora Rodríguez comenzó a trabajar de lunes a jueves, en los turnos de

³² Apéndice de *Petición de Certiorari*, pág. 185.

³³ *Íd.*, págs. 211-212; 235-268.

³⁴ *Íd.*, pág. 182.

³⁵ *Íd.*

³⁶ *Íd.*

³⁷ *Íd.*, págs. 182-183.

³⁸ *Íd.*, pág. 197.

7:00 a.m. a 3:00 p.m., en Metro Pavía Clinic, Cupey.³⁹

33. En sus turnos de lunes a jueves en Metro Pavía, conforme se acordó en el *Service Agreement*, la doctora Rodríguez: evaluaba a todo paciente que llegaba al Hospital; lo diagnosticaba; decidía el tratamiento a seguir; y le daba de alta o lo que procediere.⁴⁰
34. El Hospital proveía la mayoría del equipo que la doctora Rodríguez utilizaba, por ejemplo: el récord electrónico, los depresores de lengua, jeringuillas, gasas, hilo para sutura, así como una enfermera que le asistía para atender y diagnosticar los pacientes.⁴¹
35. La doctora Rodríguez proveía, además, servicios administrativos: preparaba los turnos de los doctores, lo que incluía sus propios turnos para las salas de emergencia en los hospitales Metro Pavía Clinic y San Francisco.⁴²
36. Si a algún médico le surgía algún imprevisto y no podía llegar a su turno, o quería tomar vacaciones, se lo comunicaba a la doctora Rodríguez.⁴³
37. Los médicos no ponchaban, o registraban electrónicamente, sus horas de entrada y de salida.⁴⁴
38. La doctora Rodríguez verificaba si los médicos trabajaban las ocho horas del turno.⁴⁵
39. La doctora Rodríguez admitió que si un médico llegaba tarde al hospital, o si trabajaba siete horas, instruía a que se le pagara el turno completo de ocho horas.⁴⁶
40. La doctora Rodríguez admitió que mientras prestó servicios profesionales a SB Medical Group también trabajó, como contratista independiente, para otras entidades, tales como Special Care Infusion.⁴⁷
41. La doctora Rodríguez admitió que alegó incorrectamente en su *Querrela* que SB

³⁹ *Íd.*, pág. 167.

⁴⁰ *Íd.*, pág. 171.

⁴¹ Apéndice de *Petición de Certiorari*, pág. 174.

⁴² *Íd.*, pág. 175.

⁴³ *Íd.*, pág. 212.

⁴⁴ *Íd.*, pág. 188.

⁴⁵ *Íd.*, pág. 189.

⁴⁶ *Íd.*, pág. 189-190.

⁴⁷ Apéndice de *Petición de Certiorari*, págs. 176-178.

Medical Group no le permitía prestar sus servicios a otras empresas.⁴⁸

42. La doctora Rodríguez admitió que radicó sus planillas de 2015 y 2016 y que en ambas afirmó, bajo juramento, que era una contratista independiente.⁴⁹
43. En la Planilla de Contribución Sobre Ingresos de Individuos, del año contributivo 2015, la doctora Rodríguez declaró, bajo penalidad de perjurio, que la información que incluyó en la planilla, así como los anejos y documentos que la acompañaron, fue examinada por ella y que era cierta, correcta y completa.⁵⁰
44. La doctora Rodríguez admitió que, en el año contributivo 2015, generó un ingreso de \$51,775.00 por los servicios provistos a SB Medical Group, quien le retuvo \$3,379.25 por concepto de contribuciones sobre ingresos, como contratista independiente, y que esto surge del formulario 480.6B que SB Medical Group le envió.⁵¹
45. La doctora Rodríguez admitió que, en el año contributivo 2015, generó un ingreso de \$43,500.00 de parte de SB ER Services, quien le retuvo \$2,940.00 por concepto de contribuciones sobre ingresos, y que esto surge del formulario 480.6B que SB ER Services le envió.⁵²
46. La doctora Rodríguez admitió que, en el año contributivo 2015, generó un ingreso de \$20,408.42 por los servicios provistos a Special Care Infusion, quien le retuvo \$1,378.47 por concepto de contribuciones sobre ingresos, y que esto surge del formulario 480.6B, que Special Care Infusion le envió.⁵³
47. Para el año contributivo 2015, la doctora Rodríguez reportó en su Planilla de Contribución sobre Ingresos de Individuos, como contratista independiente, deducciones por concepto de gastos de operación y otros, un total de \$67,900.00.⁵⁴
48. En la Planilla de Contribución Sobre Ingresos de Individuos, del año

⁴⁸ *Íd.*, pág. 180.

⁴⁹ *Íd.*, pág. 197.

⁵⁰ *Íd.*, pág. 270.

⁵¹ *Íd.*, págs. 198 y 287

⁵² *Íd.*, pág. 286.

⁵³ *Íd.*, pág. 288.

⁵⁴ *Íd.*, pág. 281.

contributivo 2016, la doctora Rodríguez declaró, bajo penalidad de perjurio, que la información que incluyó en la planilla, así como los anejos y documentos que la acompañaron, fue examinada por ella y que era cierta, correcta y completa.⁵⁵

49. La doctora Rodríguez, en el año contributivo 2016, generó un ingreso de \$70,360.00 de parte de SB ER Services, quien le retuvo \$4,820.00 por concepto de contribuciones sobre ingresos, como contratista independiente, lo que surge del formulario 480 que SB ER Services le envió a la doctora Rodríguez.⁵⁶
50. La doctora Rodríguez, en el año contributivo 2016, generó un ingreso de \$35,000.00 por los servicios provistos a SB Medical Group, quien le retuvo \$2,450.00 por concepto de contribuciones sobre ingresos, como contratista independiente, lo que surge del formulario 480-6B que SB Medical Group le envió a la doctora Rodríguez.⁵⁷
51. La doctora Rodríguez, en el año contributivo 2016, generó un ingreso de \$18,000.00, por los servicios provistos a Special Care Infusion Center I, quien le retuvo \$1,155.00 por concepto de contribuciones sobre ingresos, como contratista independiente, lo que surge del formulario 480-6B que Special Care Infusion Center I le envió a la doctora Rodríguez.⁵⁸
52. Para el año contributivo 2016, la doctora Rodríguez reportó en su Planilla de Contribución sobre Ingresos de Individuos, como contratista independiente, deducciones por concepto de gastos de operación y otros, un total de \$92,405.00.⁵⁹
53. La doctora Rodríguez admitió que, en conjunto con el doctor Ramos, creó una corporación que llamó R&R Emergency Services, PSC (R&R), cuya fecha de incorporación fue el 17 de agosto de 2016.⁶⁰
54. La doctora Rodríguez admitió que R&R se creó para proveer servicios médicos y

⁵⁵ Apéndice de *Petición de Certiorari*, pág. 270.

⁵⁶ *Íd.*, pág. 306.

⁵⁷ *Íd.*, pág. 307.

⁵⁸ *Íd.*, pág. 308.

⁵⁹ *Íd.*, pág. 299.

⁶⁰ *Íd.*, pág. 342.

administrativos de salas de emergencias.⁶¹

55. La doctora Rodríguez era la Presidenta de R&R y el doctor Ramos su vicepresidente.⁶²

56. Entre el 29 y 30 de octubre de 2016, el doctor Santiago advino en conocimiento que la doctora Rodríguez y el doctor Ramos tenían la intención de cesar de proveer sus servicios en SB Medical Group y SB ER Services.⁶³

57. El doctor Santiago dirigió una carta a la doctora Rodríguez con fecha de 31 de octubre de 2016, en la cual le comunicó:

Sirva la presente para notificarle que con efectividad inmediata nuestra corporación [SB Medical Group] ha decidido prescindir de sus servicios profesionales relacionados con la cobertura de turnos médicos en Metro Clinic Cupey y Hospital San Francisco en Río Piedras además de cualquier otra función asignada durante la vigencia de su contrato.⁶⁴

58. El 2 de noviembre de 2016, posterior a recibir la carta prescindiendo de sus servicios la doctora Rodríguez redactó un informe sobre su versión de los eventos en la reunión del 31 octubre de 2016, con el doctor Santiago. En este, alegó que el doctor Santiago quería que el doctor Ramos firmara un acuerdo de exclusividad y que el último se negó. Luego de ello, la doctora Rodríguez expuso que:

Procedo a decirle "[doctor Santiago] es que tú no puedes hacer esto" nosotros trabajamos por servicios profesionales, tendrías que hacerlo tu empleado con beneficios marginales.⁶⁵

59. Durante los años que proveyó sus servicios, SB ER Services y SB Medical Group no le pagó vacaciones o Bono de Navidad a la doctora Rodríguez.⁶⁶

En tercer lugar, corresponde que este Tribunal examine si el TPI aplicó correctamente el derecho. Veamos.

⁶¹ Apéndice de *Petición de Certiorari*, pág. 342.

⁶² *Íd.*, págs. 194-195.

⁶³ *Íd.*, pág. 155.

⁶⁴ *Íd.*, pág. 324.

⁶⁵ *Íd.*, págs. 322-323. (Énfasis suplido).

⁶⁶ *Íd.*, págs. 235-268.

Conforme se expuso en la Sección II(C) de esta *Sentencia*, una persona se considera un contratista independiente si, en virtud de la naturaleza de su función y la manera en que rinde sus servicios, resulta que es su propio patrono. Para alcanzar una conclusión a esos fines, procede que los tribunales efectúen un análisis integral de criterios múltiples dentro de las circunstancias particulares del caso. Estos criterios son: (1) el grado de control que se ejerza sobre la persona; (2) el grado de juicio o iniciativa que despliega la persona; (3) la forma de compensación; (4) la facultad de emplear y derecho a despedir obreros; (5) la oportunidad de incurrir en ganancias y el riesgo de pérdidas; (6) la titularidad del equipo y de las instalaciones físicas provistas; (7) la retención de contribuciones; (8) si, como cuestión de realidad económica, la persona que presta el servicio depende de la empresa para la cual trabaja; (9) la permanencia de la relación del trabajo; (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; y (11) quién tiene el poder de terminar el contrato.⁶⁷

De entrada, este Tribunal debe atender el señalamiento de error sobre la aplicabilidad de la Ley de Flexibilidad Laboral, *supra*. SB Medical Group y SB ER Services insisten en que esta ley controla los hechos del caso, por lo que se debe aplicar la presunción incontrovertible de contratista independiente que

⁶⁷ *Íd.*; *Hernandez v. Trans Oceanic Life Ins. Co.*, *supra*; *Martínez Pérez v. UCB*, *supra*; *Fernández v. ATPR*, *supra*; *Bengochea v. Ruiz Torres*, *supra*; *Admor.*, *FSE v. Comisión Industrial*, *supra*; *Landrón v. JRT*, *supra*.

dispone el Art. 2.3 de la Ley de Flexibilidad Laboral, 29 LPRA sec. 122b. No tienen razón.

Como se sabe, las leyes no aplican de manera retroactiva a no ser que así se desprenda de manera evidente. Esto no sucede aquí.⁶⁸ No existen circunstancias extraordinarias para que este Tribunal deje inoperante el principio de irretroactividad de las normas jurídicas.⁶⁹ El TPI no cometió este error, esto es, la Ley de Flexibilidad Laboral, *supra*, no aplica a hechos que precedieron su aprobación.

Ahora bien, este Tribunal identifica circunstancias múltiples las cuales, a raíz de los criterios jurisprudenciales que se desglosan arriba, establecen que la doctora Rodríguez trabajó con SB Medical Group en calidad de contratista independiente, i.e., nunca fue empleada de SB Medical Group por lo cual no prevalecen sus reclamaciones laborales.

Al examinar el *Service Agreement*, queda claro que las condiciones en las que la doctora Rodríguez pactó de manera libre, voluntaria e inteligente denotan que esta asumió sus responsabilidades profesionales como contratista independiente. De hecho, en la sección en la que precisamente ubica su firma, se indica de manera contundente e inequívoca:

The undersigned Physician is an independent contractor of "[SB Medical Group]". For said

⁶⁸ Véase, *Asoc. Maestros v. Depto. Educación*, 171 DPR 640, 650-651 (2007); *Nieves Cruz. v. UPR*, 151 DPR 150, 157-159 (2000).

⁶⁹ "El principio de irretroactividad que recoge el Art. 3 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA sec. 3 referido es uno de los postulados jurídicos fundamentales [...] Conforme a este principio, la retroactividad de una norma se justifica únicamente en casos aislados, 'por determinadas y supremas circunstancias', que hayan sido establecidas concretamente por el legislador. [...] Es por todo lo anterior, que reiteradamente hemos resuelto que la intención de la Asamblea Legislativa de darle efecto retroactivo a una ley, *por ser un acto excepcional*, 'debe aparecer expresamente o surgir claramente del estatuto'. *Vázquez v. Morales*, 114 DPR 822, 831 (1983)." *Nieves Cruz. v. UPR*, *supra*, a las págs. 157-159. (Énfasis suplido). (Citas omitidas).

reason, Physician assumes its payments of social security and payments to Department of Treasury. [Doctora Rodríguez] will proceed tax withholding as established by Law.⁷⁰

Es decir, la doctora Rodríguez se autodenominó --de modo expreso e indiscutible-- como una contratista independiente de SB Medical Group. También, asumió la responsabilidad fiscal antes las agencias del orden público que fiscalizan los ingresos como una contratista independiente. En específico, se comprometió legalmente con efectuar el pago de su seguro social y las contribuciones correspondientes ante el Departamento de Hacienda. No puede ahora renegar de tales acciones y declaraciones, máxime cuando las confirmó --bajo juramento-- durante su deposición.⁷¹

A ello se suma que, al rendir sus planillas sobre ingresos correspondientes a los años contributivos 2015 y 2016, la doctora Rodríguez pagó su seguro social y contribuciones conforme exige el ordenamiento fiscal para un contratista independiente. También surge de los formularios 480-6B que SB Medical Group y SB ER Services le remitieron para los períodos pertinentes que estos le retenían el 7%, esto es, la retención en ley que corresponde a un contratista independiente.⁷² Entiéndase, SB Medical le pagó \$51,775.00, de lo cual le retuvo \$3,379.25 en el 2015 (7%), mientras que en el 2016 le pagó \$35,000.00, de lo cual le retuvo el \$2,450.00 (7%).⁷³ Por su parte, SB ER Services le pagó \$43,500.00, de lo cual le retuvo \$2,940.00 (7%) en el 2015, mientras que en el 2016 le pagó \$70,360.00, de lo

⁷⁰ Apéndice de *Petición de Certiorari*, pág. 226. (Énfasis suplido).

⁷¹ *Íd.*, págs. 181-182.

⁷² *Íd.*, págs. 182, 286-287 y 306-307.

⁷³ *Íd.*, págs. 287 y 307.

cual le retuvo \$4,820.00 (7%).⁷⁴ Es evidente que su trato contributivo fue el correspondiente a una contratista independiente, que la doctora Rodríguez lo aceptó, actuó acorde y nunca lo objetó.

Nótese, además, que la doctora Rodríguez se benefició de este trato contributivo. Así, hizo deducciones cuantiosas por concepto de gastos de operaciones, viajes, carro, etc., las cuales redujeron de manera significativa sus obligaciones contributivas. En el 2015, un año en el que generó un total de \$123,344.00 de ingresos por profesión o comisión, reportó \$67,900.00 por gastos operacionales y otros, que incluyeron gastos relacionados a su automóvil valorados en \$10,800.00 y \$13,536.00 en gastos de viaje.⁷⁵ Es decir, dedujo el 55% de los ingresos generados bajo este renglón. Por ende, solo tributó por los \$55,444.00 restantes. Como cuestión de hecho, la suma total y final de sus ingresos ese año fue \$68,533.00.⁷⁶ Asimismo, en el 2016, un año en el que generó un total de \$161,268.00 de ingresos por profesión o comisión, reportó \$92,405.00 por gastos operacionales y otros. Incluyó, de nuevo, gastos relacionados a su automóvil que valoró en \$12,000.00 y \$17,080.00 en gastos de viaje.⁷⁷ Nuevamente, dedujo el 57% de los ingresos bajo este renglón y solo tributó por los \$68,863.00 restantes, cantidad de su ingreso final este año contributivo.

Igualmente, las planillas de la doctora Rodríguez evidencian que, como es típico para un contratista independiente, esta también prestó servicios para otras

⁷⁴ *Íd.*, págs. 286 y 306.

⁷⁵ *Íd.*, pág. 281.

⁷⁶ *Íd.*

⁷⁷ Apéndice de *Petición de Certiorari*, pág. 299.

empresas, las cuales --al igual que SB Medical Group y SB ER Services-- cursaron los correspondientes formularios 480-6B.⁷⁸ A manera de ejemplo, la corporación Special Care Infusion Center le pagó \$20,408.43 por sus servicios en el 2015, de lo cual le retuvo, \$1,378.47 (7%) y \$18,000.00 en el 2016, de lo cual le retuvo \$1,155.00 (7%).⁷⁹ Se evidencia, pues, que la doctora Rodríguez no dependía únicamente de la prestación económica de SB Medical Group y SB ER Services. Esto es, tenía libertad plena para proveer servicios a otras compañías y así lo hizo. La libertad era de tal magnitud que la doctora Rodríguez pudo hasta crear e incorporar su propia corporación, R&R, junto al doctor Ramos, para rendir los mismos servicios que estos rendían a través de SB Medical Group. Nótese que, incluso, también generó ganancias por rendir dichos servicios desde R&R. Si lo anterior no fuera suficiente, las palabras de la doctora Rodríguez revelan que siempre supo que ella y el doctor Ramos eran sendos contratistas independientes. Según narró, el día del incidente en que el doctor Santiago requirió un "acuerdo de exclusividad", esta le respondió que no podía hacerlo, pues "nosotros trabajamos por servicios profesionales" y ese tipo de requerimiento solo era factible con empleados.

Por otro lado, la doctora Rodríguez señala que el equipo médico que utilizaba --récord electrónico, los depresores de lengua, jeringuillas, gasas, hilo para sutura-- era provisto por los hospitales donde prestaba sus servicios (Metro Pavía Clinic y Hospital San

⁷⁸ Entre estas, Doctor House, Inc. Triple S Advantage Solutions I, y Humana Health Plans of PR, Inc., y R&R. *Íd.*, págs. 282-288 y 302-318.

⁷⁹ *Íd.*, págs. 288 y 308.

Francisco). Ello, sin embargo, no lacera la cualidad de contratista independiente de la doctora Rodríguez. Dada la naturaleza del lugar donde brindaba sus servicios, no tendría sentido requerir que la doctora Rodríguez trajera consigo otra cosa que no fuera su estetoscopio.⁸⁰ Lo propio sería, como ocurrió, que el hospital en cuestión fuera quien proveyera a la doctora el equipo. Además, no puede pasar desapercibido que la controversia no versa sobre si la doctora Rodríguez era empleada del hospital, por lo que, incluso, el asunto de los materiales es irrelevante. Mucho menos, se puede extrapolar el que estos hospitales proveyeran materiales para brindar peso al supuesto hecho de que la doctora Rodríguez era empleada de SB Medical Group.

Ocurre lo opuesto. Un estudio acucioso del expediente revela que la doctora Rodríguez desplegaba un grado alto de juicio y un control significativo sobre los servicios que rendía. Conforme se estipuló en el *Service Agreement*, evaluaba a todo paciente que llegara al hospital, le diagnosticaba, decidía el tratamiento a seguir y si correspondía conforme a su opinión clínica, le daba de alta.⁸¹ Todo esto sin intervención alguna de parte de SB Medical Group o SB ER Services.⁸² Se añade, la doctora Rodríguez asignaba los turnos a los demás médicos que contrataba SB Medical Group, organizaba los calendarios y --como si fuera poco-- tenía discreción total para pagarles un turno completo de ocho horas a aun si no lo completaban.⁸³ De hecho, la doctora Rodríguez era responsable --y así lo admitió-- de

⁸⁰ Apéndice de *Petición de Certiorari*, págs. 174-175.

⁸¹ Apéndice de *Petición de Certiorari*, págs. 171-174; 218; 231-233; 334.

⁸² *Íd.*, págs. 183-184.

⁸³ *Íd.*, págs. 186-190; 212.

preparar su propio calendario de turno, es decir, escogía cuándo ella rendiría sus servicios en las salas de emergencia.⁸⁴ Esto no sorprende pues, de otra forma, no hubiera podido calendarizar los servicios que proveía contemporáneamente a otras compañías, incluyendo la que creó con el doctor Ramos.

Ahora bien, este Tribunal reconoce que, aunque conforme al *Service Agreement*, SB Medical Group acordó pagar \$65.00 por hora por los servicios rendidos en las salas de emergencia, también se refirió al pago de un "salario base" de \$1,750.00 bisemanales por razón de los servicios administrativos que efectuaba.⁸⁵ Ello, sin embargo, no cancela el cúmulo de razones de peso que acreditan que la relación entre la doctora Rodríguez y SB Medical Group era una de contratista independiente.

Se añade que, el *Service Agreement* es claro en cuanto otros dos aspectos cruciales.

The initial term of this Agreement shall be one (1) year commencing on June 1st, 2015. Upon expiration of the initial term, the Service Agreement shall be automatically renewed for an additional one year (1) consecutive-year term, and shall renew from year-to-year thereafter, subject to the termination provisions as specified in the Service Agreement.

Any party hereto may terminate this agreement at the end of the initial term or any subsequent term of this Agreement by providing to the other party to this Agreement written notice of intent not to renew at least thirty (30) days in advance of the end of the initial or any subsequent term.⁸⁶

Primero, no cabe hablar de "permanencia" en un alegado puesto. La relación contractual entre las partes tuvo una vigencia de un año y, aunque se podía renovar, ello no es sinónimo de permanencia en un "puesto" de

⁸⁴ Apéndice de *Petición de Certiorari*, pág. 187.

⁸⁵ *Íd.*, págs. 222 y 234.

⁸⁶ *Íd.*, pág. 226.

trabajo regular. Segundo, la doctora Rodríguez tenía la misma potestad que SB Medical Group para terminar su relación contractual. Lo único que tenía que hacer --al igual que SB Medical Group-- era alertar de tal interés con treinta días de antelación al final del término corriente. Por ende, tampoco se está ante un cuadro fáctico en que un patrono tiene la facultad unilateral de terminar la relación en cualquier momento.⁸⁷

Con los criterios jurisprudenciales atendidos, y a la luz de su análisis integrado, este Tribunal reitera su conclusión de que la doctora Rodríguez era una contratista independiente. No solo gozaba de una independencia notable al momento de rendir sus servicios profesionales, sino que así se condujo en todo momento. Cuatro aspectos, entre muchos otros que se destacan en esta *Sentencia*, pesan de forma marcada para este Tribunal:

1. La doctora Rodríguez rindió servicios para otras compañías, incluso para R&R, la corporación que presidía y la cual rendía, precisamente, los mismos servicios que SB ER Services, es decir, los mismos servicios para los cuales SB Medical Group la contrató;
2. La doctora Rodríguez se autodenominó contratista independiente en el contrato de servicios (*Service Agreement*) que suscribió con SB Medical Group;
3. La doctora Rodríguez tenía la misma facultad que SB Medical Group de rescindir el *Service Agreement*;
4. La doctora Rodríguez se benefició de las deducciones contributivas disponibles en ley para los contratistas independientes;
5. La doctora Rodríguez se autodenominó, bajo juramento, contratista independiente en las planillas de

⁸⁷ De hecho, el *Service Agreement* está redactado de modo que delimita las causas por las cuales SB Medical Group podía terminar la relación contractual. *Íd.*, pág. 226.

contribución sobre ingreso que otorgó ante el Departamento de Hacienda para todos los períodos pertinentes a su reclamación (año contributivo 2015 y año contributivo 2016).

Este cuadro fáctico irrefutable cancela cualquier posibilidad que de paso a reclamaciones de despido injustificado, bono de Navidad y horas extras trabajadas y no pagadas. Estas causas de acción se amparan en legislación laboral y procuran proteger los derechos las personas empleadas. La doctora Rodríguez no era --y nunca fue-- una empleada.⁸⁸

Este Tribunal, pues, concluye que el TPI cometió un error al aplicar el derecho que requiere corrección. Procede declarar Ha lugar la Solicitud de Sentencia Sumaria Parcial que presentaron SB Medical Group y SB ER Services y desestimar las causas de acción de la doctora Rodríguez bajo la Ley Núm. 80, la Ley Núm. 180 y la Ley Núm. 379.

IV.

Por los fundamentos expuestos, se expide el *certiorari* y se revoca la *Resolución* del TPI. Se declara Ha lugar la Solicitud de Sentencia Sumaria Parcial que presentaron SB Medical Group y SB ER Services y se desestiman las causas de acción de la doctora Rodríguez bajo la Ley Núm. 80, la Ley Núm. 180 y la Ley Núm. 379.

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

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

⁸⁸ Por supuesto, este Tribunal nada dispone sobre la causa de acción de incumplimiento contractual, un remedio que la doctora Rodríguez pudiera tener disponible.