

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL IV

MARIANA LÓPEZ
VÁZQUEZ

Parte Apelante

v.

MENNONITE GENERAL
HOSPITAL, INC. T/C/ C
HOSPITAL MENONITA

Parte Apelada

KLAN202300444

Apelación
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de Caguas

Civil Núm.
CG2020CV01483

Sobre:

Daños y Perjuicios,
Discrimen por razón
de raza y género,
Represalias,
Incumplimiento de
Contrato

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Cintrón Cintrón, la Juez Barresi Ramos y la Jueza Rivera Pérez.

Rivera Pérez, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 17 de julio de 2023.

Comparece la Dra. Mariana López Vázquez (en adelante, Dra. López Vázquez) y nos solicita que revisemos la *Sentencia Parcial* dictada el 8 de febrero de 2023 y notificada el 14 de febrero de 2023 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Caguas (en adelante, TPI), mediante la cual se declaró Ha Lugar la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada el 26 de abril de 2021 por Mennonite General Hospital, Inc. t/c/c Hospital Menonita (en adelante, Hospital Menonita).

Por los fundamentos que exponaremos, se revoca la *Sentencia Parcial* apelada.

I

Según surge del expediente, el 23 de julio de 2020, la Dra. López Vázquez presentó una *Demanda* sobre discrimen, despido, represalia, incumplimiento de contrato, y daños y perjuicios en contra del Hospital Menonita y varias compañías aseguradoras de

nombres desconocidos.¹ En la demanda, la Dra. López Vázquez alegó que era médico especialista en pediatría; que trabajó como médico pediatra hospitalista y proveedora de servicios de pediatría en la sala de emergencia para el codemandado Hospital Menonita bajo un contrato laboral; que en el contrato laboral se pactó un salario básico de \$1,000.00 por cada turno de veinticuatro (24) horas y pagos adicionales por cada servicio dado en la clínica de cuidado a infantes; y que el trabajo requería que estuviera disponible veinticuatro (24) horas al día y siete (7) días a la semana para servicios y consultas.

En cuanto a las causas de acción sobre discrimen y represalias, en la demanda se alegó, en síntesis, que la Dra. López Vázquez fue discriminada por su patrono por razón de su raza y género; y despedida en represalia por haber reportado una actuación de mala praxis médica.² La Dra. López Vázquez solicitó los remedios que proveen la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como la “*Ley Contra el Discrimen en el Empleo*”, 29 LPRA sec. 146 *et seq.*; y la Ley Núm. 115-1991, según enmendada, conocida como “*Ley de Represalias*”, 29 LPRA sec. 194 *et seq.*

En lo pertinente a la controversia ante nuestra consideración, en la demanda la Dra. López Vázquez alegó, además, que contrario a lo dispuesto en el contrato laboral, entre las partes existió una relación de patrono y empleado. Argumentó que era una empleada y el Hospital Menonita un patrono, según se definen estas figuras en los incisos (a) y (b) del Artículo 1 de la Ley Núm. 115-1991, *supra*.

El 22 de octubre de 2020, el Hospital Menonita presentó su *Contestación a Demanda*, en la cual, en síntesis, negó las

¹ Apéndice 3, *Apelación*, págs. 6-15.

² En la demanda se incluyó, además, una causa de acción de cobro de dinero por ciertos servicios prestados en el área de cuidado a infantes (“*nursery*”). Véase, párrafos 35-42 de la Demanda. *Íd.*, págs. 12-13.

alegaciones hechas en su contra y levantó varias defensas afirmativas.³

Luego de varios trámites procesales, el 26 de abril de 2021, el Hospital Menonita presentó una *Solicitud de Sentencia Sumaria* alegando la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes para que el tribunal dictara sentencia sumariamente a su favor desestimando la totalidad de la reclamación presentada en su contra.⁴ En síntesis, el Hospital Menonita argumentó que entre las partes no existió una relación de patrono y empleado, por lo que la Dra. López Vázquez no era acreedora de la protección de la legislación laboral bajo la cual presentó su reclamación. En específico, en cuanto a la relación laboral entre las partes, el Hospital Menonita alegó lo siguiente:

“Mediante contrato suscrito el 1 de julio de 2018 la parte demandante acordó prestar servicios profesionales de pediatría en el Hospital, en particular, contestar consultas y admitir pacientes “unattached”. El contrato del 1 de julio de 2018 fue el único contrato que existió entre la demandante y el Hospital y el mismo contenía la totalidad de los acuerdos alcanzados entre dichas partes. La demandante fue asesorada por su abogado en torno al contrato y como consecuencia de dicho asesoramiento, firmó de forma libre y voluntaria el mismo.

Según los términos del Contrato de Servicios Profesionales, cualquiera de las partes podía darlo por terminado, con o sin causa, mediante notificación escrita a dichos efectos. La demandante era la responsable de pagar las contribuciones aplicables. Por otro lado, la demandante podía ejercer su práctica privada y prestar sus servicios a otras instituciones hospitalarias, siempre y cuando, no conflagrara con las horas y días con los cuales ya se hubiese comprometido con el Hospital. El Hospital no ejercía control alguno sobre la forma y manera en que la demandante brindaba sus servicios, solo interesaba que sus pacientes tuvieran acceso a servicios médicos de pediatría las 24 horas del día los siete días de la semana. No obstante, como mencionáramos anteriormente, el hecho de que se establecieran medidas razonables para asegurar la seguridad y la calidad de los servicios a los pacientes en el Hospital no convierte a la demandante en empleada del Hospital.”⁵

³ Apéndice 4, *Apelación*, págs. 16-22.

⁴ Apéndice 5, *Apelación*, págs. 23-30.

⁵ *Íd.*, págs. 29-30.

El Hospital Menonita acompañó su moción de sentencia sumaria con una declaración jurada suscrita el 23 de abril de 2021 por la Sra. Maribel Toro Colón, Administradora del Hospital Menonita de Aibonito;⁶ y la carta con fecha de 15 de mayo de 2019, mediante la cual el Hospital Menonita canceló el contrato de la Dra. López Vázquez.⁷

El 25 de mayo de 2023, la Dra. López Vázquez presentó *Oposición a Sentencia Sumaria*.⁸ En síntesis, la Dra. López Vázquez argumentó que la moción de sentencia sumaria se basó en el contrato laboral suscrito entre las partes, el cual no es decisivo en estos casos; que el Hospital Menonita, más allá de sus alegaciones, no demostró la concurrencia de los criterios establecidos jurisprudencialmente para determinar si una persona es un contratista independiente; y que tampoco cumplió con establecer los hechos bases que dan lugar a la presunción incontrovertible que establece el Artículo 2.3 de la Ley Núm. 4-2017, *infra*. La Dra. López Vázquez acompañó su moción en oposición con, entre otros

⁶ En la declaración jurada, la Sra. Maribel Toro Colón declaró, entre otras cosas, lo siguiente:

“3. Que como Administradora del Hospital soy la persona encargada de todas las operaciones administrativas del mismo, incluyendo, la contratación de facultativos.

4. Que tengo propio y personal conocimiento del Contrato de Servicios Profesionales existente entre el Hospital y la demandante y el cual se incluye como **ANEJO A** de esta Declaración Jurada.

5. Que mi conocimiento personal se debe a que era la persona encargada de la administración de dicho contrato, incluyendo la aprobación de los pagos a la demandante.” Véase, la entrada Núm. 24 del expediente digital del Caso Núm. CG2020CV01483 en el Sistema Unificado de Manejo y Administración de Casos (SUMAC).

⁷ El 17 de mayo de 2022, el TPI emitió *Orden*, mediante la cual le ordenó al Hospital Menonita presentar el Anejo A al cual se hizo referencia en la declaración jurada de la Sra. Maribel Toro Colón. En cumplimiento con lo ordenado, el 24 de mayo de 2022, el Hospital Menonita presentó una *Moción en Cumplimiento de Orden* acompañada con el *Contrato de Servicios Profesionales* suscrito entre las partes el 1 de julio de 2018. Véase, Apéndice 6, *Apelación*, pág. 31; y entradas Núm. 32 y 33 del expediente digital del Caso Núm. CG2020CV01483 en el SUMAC.

⁸ Véase, entrada Núm. 26 del expediente digital del Caso Núm. CG2020CV01483 en el SUMAC.

documentos, una declaración jurada suscrita por ella el 24 de mayo de 2021.⁹

El 8 de febrero de 2023, notificada el 14 de febrero de 2023, el TPI dictó la *Sentencia Parcial* apelada, mediante la cual declaró Ha Lugar la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por el Hospital Menonita.¹⁰ En consecuencia, se desestimaron las causas de acción bajo la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, *supra*; la Ley Núm. 115-1991, *supra*; y la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como “*Ley de Despido Injustificado*”, 29 LPRA sec. 185a *et seq.* En su dictamen, el TPI concluyó lo siguiente:

“En el presente caso concluimos que la parte demandada no fue patrono de la demandante y que la relación que existió fue como contratista independiente por lo que procede la desestimación de las causas de acción de discrimen por razón de raza y de género, represalias y despido injustificado.”¹¹

El 1 de marzo de 2023, la Dra. López Vázquez presentó una *Moción de Reconsideración*.¹² El 18 de abril de 2023, la Dra. López Vázquez presentó, además, una moción titulada *Solicitud de Adjudicación por las Alegaciones en Reconsideración*.¹³

Finalmente, el 19 de abril de 2023, el TPI emitió y notificó una Orden, mediante la cual declaró No Ha Lugar la *Moción de Reconsideración*.¹⁴

Inconforme con dicha determinación, el 18 de mayo de 2023, la Dra. López Vázquez acudió ante nos mediante el presente recurso de *Apelación*,¹⁵ en el cual señaló el error siguiente:

⁹ *Íd.*

¹⁰ Apéndice 1, *Apelación*, págs. 1-4.

¹¹ *Íd.*, pág. 2.

¹² Apéndice 10, *Apelación*, págs. 36-41; y entrada Núm. 48 del expediente digital del Caso Núm. CG2020CV01483 en el SUMAC.

¹³ Apéndice 7, *Apelación*, pág. 32.

¹⁴ Apéndice 2, *Apelación*, pág. 5.

¹⁵ En el último párrafo de este escrito, se incluyó una petición de *Mandamus* dirigida al TPI para que dicho foro cumpliera con resolver la *Moción de Reconsideración* presentada el 1 de marzo de 2023. La Dra. López Vázquez entiende que, mediante la Orden de 19 de abril de 2023, el TPI resolvió la moción titulada *Solicitud de Adjudicación por las Alegaciones en Reconsideración* presentada por ella el 18 de abril de 2023. Sin embargo, examinado el expediente del caso, encontramos que, mediante la Orden de 19 de abril de 2023, el TPI resolvió la *Moción de Reconsideración* presentada el 1 de marzo de 2023 y no la moción presentada el 18 de abril de 2023.

El ordenamiento jurídico actual, luego de la Ley 4-2017, es uno incierto para los Contratistas Independientes, dado que el mismo no ha sido interpretado aún por el Tribunal Supremo. Dicho lo anterior, el Tribunal de Primera Instancia debió haber leído de forma precisa lo que dispone el Artículo 2.3 de la Ley 4-2017, y examinarlo al crisol del contrato de servicios profesionales estipulado entre las partes, para comprobar que, pese a que la Parte Demandante fue definida como "contratista independiente", de facto se trataba de una relación de empleada-patrono, la cual le confería todos los beneficios que el ordenamiento constitucional y jurídico provee en Puerto Rico.

El 26 de junio de 2023, el Hospital Menonita presentó su *Alegato en Oposición*.

Contando con el beneficio de la comparecencia de las partes, procedemos a resolver.

II

A.

La moción de sentencia sumaria es un mecanismo procesal que provee nuestro ordenamiento para propiciar la solución justa, rápida y económica de controversias en las cuales resulta innecesario celebrar un juicio plenario. Procede en aquellos casos en los que no existen controversias reales y sustanciales en cuanto los hechos materiales del caso, por lo que lo único que queda por parte del poder judicial es aplicar el Derecho. *Acevedo Arocho v. Departamento de Hacienda de P.R.*, 2023 TSPR 80, 212 DPR ____ (2023); *Alicea Pérez v. Seguros Múltiples*, 210 DPR 71 (2022); *SLG Fernández-Bernal v. RAD-MAN et al.*, 208 DPR 310, 334 (2021); *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20, 41 (2020); *Rodríguez García v. UCA*, 200 DPR 929, 940 (2018); *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 DPR 209 (2015); *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015). *Oriental Bank & Trust v. Perapi S.E.*, 192 DPR 7 (2014); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013); *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820, 847 (2010).

En nuestro ordenamiento jurídico, el mecanismo de sentencia sumaria está regido por la Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA

Ap. V, R. 36. En esencia, esta Regla dispone que para emitir una adjudicación de forma sumaria es necesario que, de las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas, si las hubiere, y alguna otra evidencia, surja que no existe controversia real y sustancial en cuanto a ningún hecho esencial y pertinente y que, como cuestión de derecho, se debe dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente. Regla 36.3(e) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(e). Véanse, además, *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra, pág. 430; *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113, 128 (2012).

Solo procede dictar sentencia sumaria cuando surge de manera clara que, ante los hechos materiales no controvertidos, el promovido no puede prevalecer ante el Derecho aplicable y el Tribunal cuenta con la verdad de todos los hechos necesarios para poder resolver la controversia. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, supra, págs. 109-110; *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, supra, pág. 129; *Nieves Díaz v. González Massas*, supra, pág. 848.

La parte que promueve la moción de sentencia sumaria debe establecer su derecho con claridad y, además, como vimos, debe demostrar que no existe controversia sustancial o real en cuanto a algún hecho material, es decir, en cuanto a ningún componente de la causa de acción. *Mun. de Añasco v. ASES et al.*, 188 DPR 307, 326 (2013); *Nieves Díaz v. González Massas*, supra, pág. 848; *González Aristud v. Hosp. Pavía*, 168 DPR 127, 137 (2006). El Tribunal Supremo ha establecido que un hecho material es 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), citando a J.A. Cuevas Segarra, *Tratado de Derecho Procesal Civil*, San Juan, Pubs. J.T.S., 2000, T. I, pág. 609; *Mun. de Añasco v. ASES et al.*, supra, págs. 326-327. La Regla 36.1 de Procedimiento

Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1, se refiere a estos hechos como “esenciales y pertinentes”.

La controversia en cuanto al hecho material tiene que ser real, por lo que cualquier duda es insuficiente para derrotar una Solicitud de Sentencia Sumaria. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, supra, pág. 110; *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, págs. 213-214. La duda debe ser de naturaleza tal que permita concluir que existe una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes. *Íd.*

Por otro lado, la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, también regula de manera específica los requisitos de forma que debe cumplir la parte promovente de la moción de sentencia sumaria, así como la parte que se opone a esta. En cuanto al listado de hechos no controvertidos que la parte promovente debe exponer en su solicitud, esta tiene que desglosarlos en párrafos debidamente numerados y, para cada uno de ellos, especificar la página o el párrafo de la declaración jurada y otra prueba admisible que lo apoya. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra, pág. 432. A su vez, la parte que se opone a la moción de sentencia sumaria está obligada a citar específicamente los párrafos según enumerados por el promovente que entiende están en controversia y, para cada uno de los que pretende controvertir, detallar la evidencia admisible que sostiene su impugnación con cita a la página o sección pertinente. *Íd.*

Vemos que, según nuestro ordenamiento procesal civil, se les exige tanto al promovente como al opositor de una moción de sentencia sumaria que cumplan con unos requisitos de forma específicos para que pueda considerarse su solicitud. El incumplimiento con estos requisitos tiene repercusiones distintas para cada parte.

De un lado, si el promovente de la moción incumple con los requisitos de forma, el tribunal no estará obligado a considerar su pedido. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, supra, pág. 111. A *contrario sensu*, si la parte opositora no cumple con los requisitos, el tribunal puede dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente, si procede en Derecho. *Íd.* Incluso, si la parte opositora se aparta de las directrices consignadas en esta Regla el tribunal podrá no tomar en consideración su intento de impugnación de los hechos ofrecidos por el promovente. *Íd.*; *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra, pág. 433.

En resumen, en *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra, el Tribunal Supremo señaló que el ordenamiento procesal civil de nuestra jurisdicción:

“coloca sobre las partes, quienes conocen de primera mano sus respectivas posiciones, así como la evidencia disponible en el caso, el deber de identificar cada uno de los hechos que estiman relevantes, al igual que la prueba admisible que los sostiene. Se facilita, por lo tanto, el proceso adjudicativo al poner al tribunal en posición de evaluar conjuntamente las versiones encontradas para cada uno de los hechos refutados a la luz de las referencias a la prueba que alegadamente los apoya. Este sistema claramente agiliza la labor de los jueces de instancia y propende la disposición expedita de aquellas disputas que no necesitan de un juicio para su adjudicación.” *Íd.*, págs. 433-434.

En cuanto al estándar aplicable al Tribunal de Apelaciones al momento de revisar las determinaciones del foro primario de conceder o denegar mociones de sentencia sumaria, se ha establecido que debemos realizar una evaluación *de novo* de la controversia. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, supra, pág. 116. En ese análisis estamos facultados a: considerar los documentos que se presentaron ante el foro primario; determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales; y revisar si se aplicó el Derecho de forma correcta. *Íd.*, Véase, también, *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 335 (2004).

B.

La legislación protectora del derecho al trabajo solo aplica a aquellas personas que están incluidas bajo la clasificación de empleado. *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen*, 182 DPR 937, 952 (2011). El término “empleado” ha sido 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”. *Íd.*, citando a A. Acevedo Colom, *Legislación protectora del trabajo comentada*, 8va ed., San Juan, Ed. Ramallo Printing Bros., 2005, págs. 7-8, citando a I. Rivera García, *Diccionario de Términos Jurídicos*, Equity Publishing Corporation, Segunda Edición. Por otra parte, estamos ante un contratista independiente, si “dada la naturaleza de su función y la forma en que presta servicios resulta ser su propio patrono”. *Íd.*

El Artículo 2.2 de la Ley Núm. 4-2017, según enmendada, conocida como “*Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*”, 29 LPRA sec. 122a, excluye de las “relaciones de empleo” y de la definición de “empleado”, entre otros, a los contratistas independientes. El Artículo 2.3 de esta Ley establece una presunción incontrovertible de que una persona es contratista independiente si:

“(a) posee o ha solicitado un número de identificación patronal o número de seguro social patronal;

(b) ha radicado planillas de contribuciones sobre ingresos reclamando tener negocio propio;

(c) la relación se ha establecido mediante contrato escrito;

(d) se le ha requerido contractualmente tener las licencias o permisos requeridos por el gobierno para operar su negocio y cualquier licencia u autorización requerida por ley para prestar los servicios acordados;

y

(e) cumple con tres (3) o más de los siguientes criterios:

(1) Mantiene control y discreción sobre la manera en que realizará los trabajos acordados, excepto por el ejercicio del control necesario por parte del principal

para asegurar el cumplimiento con cualquier obligación legal o contractual.

(2) Mantiene control sobre el momento en que se realizará el trabajo acordado, a menos que exista un acuerdo con el principal sobre el itinerario para completar los trabajos acordados, parámetros sobre los horarios para realizar los trabajos, y en los casos de adiestramiento, el momento en que el adiestramiento se realizará.

(3) No se le requiere trabajar de manera exclusiva para el principal, a menos que alguna ley prohíba que preste servicios a más de un principal o el acuerdo de exclusividad es por un tiempo limitado;

(4) Tiene libertad para contratar empleados para asistir en la prestación de los servicios acordados;

(5) Ha realizado una inversión en su negocio para prestar los servicios acordados, incluyendo entre otros:

(i) la compra o alquiler de herramientas, equipo o materiales;

(ii) la obtención de una licencia o permiso del principal para acceder al lugar de trabajo del principal para realizar el trabajo acordado; y

(iii) alquilar un espacio o equipo de trabajo del principal para poder realizar el trabajo acordado.” (énfasis suplido) Artículo 2.3 de la Ley 4-2017, *supra*.

Aun si una persona no cumple con todos los requisitos anteriores para que exista una presunción incontrovertible, se podrá determinar que una persona es contratista independiente utilizando los criterios que se han desarrollado jurisprudencialmente. Artículo 2.3 de la Ley Núm. 4-2017, *supra*. *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen*, *supra*, pág. 952. Al respecto, el último párrafo del Artículo 2.3 de la Ley Núm. 4-2017, *supra*, dispone lo siguiente:

“En los casos en que no sea de aplicación la presunción establecida en los párrafos precedentes de este Artículo, la determinación de si existe una relación de empleo o una de contratista independiente, se realizará a base de los criterios comúnmente aceptados (*common law test*), reconociendo la importancia de mantener certeza en cuanto a la relación establecida a base de lo expresado por las partes en su contrato y el grado de control directo que se mantenga sobre la manera en que se realizan las labores, salvo que se disponga de otra manera en una ley especial. A los fines de mantener certeza en cuanto a la naturaleza de la relación y fomentar la gestión y espíritu empresarial, no se utilizará la llamada prueba de realidad económica

(*economic reality test*), salvo en aquellas relaciones en que una ley de Puerto Rico o legislación promulgada por el Congreso de los Estados Unidos de América aplicable a Puerto Rico y que reglamenta el mismo asunto, expresamente requiera el uso de la prueba de realidad económica u otra prueba.”¹⁶

Estos criterios desarrollados jurisprudencialmente y que permiten distinguir entre empleados y contratistas *bona fide* son los 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 mismos.” *Íd.*, págs. 952-953; *SLG Hernández-Beltrán v. TOLIC*, 151 DPR 754, 768 (2000); *Fernández v. ATPR*, 104 DPR 464, 465 (1975).

Al realizarse este análisis, se ha establecido que lo determinante es el criterio del grado de control que tiene la persona contratada para llevar a cabo su encomienda de manera verdaderamente independiente en contraposición al control que tiene la persona que contrata y se beneficia de sus servicios. *SLG Hernández-Beltrán v. TOLIC*, *supra*, pág. 768. En relación a los demás criterios se ha señalado que “no necesariamente será

¹⁶ Por su alto valor persuasivo, véase disensión por la Hon. Oronoz Rodríguez en la *Sentencia* emitida en *Vélez Arroyo v. HPM Foundation, Inc.*, 2023 TSPR 38, págs. 20-22.

suficiente con que se cumpla uno de los criterios, como tampoco es necesario que se cumplan todos”. *Romero v. Cabrer Roig*, 191 DPR 643, 661 (2014). Por ello, es necesario considerar el conjunto de circunstancias en cada caso y hacer un análisis integrado de los criterios previamente mencionados. *Íd.*, pág. 660.

III

En su recurso de *Apelación*, la Dra. López Vázquez sostiene que, de un análisis del contrato laboral suscrito entre las partes a la luz de los criterios establecidos en el Artículo 2.3 de la Ley Núm. 4-2017, *supra*, se puede concluir que era una empleada y no una contratista independiente o, en la alternativa, una contratista fungiendo como empleada, por lo que le aplica la protección de la legislación laboral bajo la cual presentó su reclamación.¹⁷ La Dra. López Vázquez añade que la Ley Núm. 4-2017, *supra*, es aplicable al presente caso; que el contrato laboral suscrito entre las partes adolece de no haber sido atemperado a la legislación laboral vigente;

¹⁷ En su recurso de *Apelación*, la Sra. López Vázquez hace el análisis siguiente:

“Por lo tanto, tomando por base el contrato entre las partes firmado el 1 de julio de 2018, y recorriendo lo que dispone el Artículo 2.3 de la Ley 4-2017, vemos lo siguiente:

a. Inciso (a) - La Parte Demandante firmó como persona, y no se le requirió un número de seguro social patronal.

b. Inciso (b) - La Parte Demandante radica planillas en su carácter personal y no como corporación o negocio. No se le requirió cumplir con lo que dispone la ley en la cláusula 12 del Contrato.

c. Inciso (c) - La relación de trabajo sí se estableció bajo contrato; no obstante, el mismo es uno defectuoso, que, entre otras cosas, no dispone bajo qué ley laboral se ejecuta el contrato. Por ende, en pleno 2018, el contrato firmado no reconoce la Ley 4-2017.

d. Inciso (d) - No se le requirió bajo contrato a la Parte Demandante cumplir con número de seguro social patronal, CRIM mueble e inmueble, Patente Municipal, tener un registro de comerciante (SURI). Lo único que se requirió en todo el contrato fue tener la licencia de médico pediatra activa. Ver Exponen (Tercero).

e. Inciso (e) - En cuanto a los cinco requisitos establecidos en este inciso, la Parte Demandante no cumple con ninguno: tenía una supervisora inmediata a la cual le reportaba y esta le daba instrucciones, su contrato le requería estar disponible 24/7 (ver Cláusula 2, Naturaleza de los servicios, en general y en particular los incisos c y b), no se determinó trabajar de forma exclusiva al Hospital, pero sí se le requirió estar disponible 24/7; en cuanto a ceder o contratar a terceros, la Cláusula 26 expresamente lo prohíbe; sobre el inciso 5, la Parte Demandante no cumple o no se le requiere ninguno de estos requisitos para ofrecer sus servicios (ni adquirió herramientas para hacer su trabajo, ni alquiló un lugar dentro del hospital para ofrecerlo, ni necesitaba de una licencia especial para poder ofrecer sus servicios). Véase, *Apelación*, pág. 6.

y que la presente controversia es asunto novel, pues aún no ha sido interpretado por el Tribunal Supremo.

Por su parte, el Hospital Menonita en su *Alegato en Oposición* sostiene la corrección de la determinación del dictamen apelado. Argumenta que en este caso no están presentes los hechos bases que dan lugar a la presunción establecida en el Artículo 2.3 de la Ley Núm. 4-2017, *supra*, por lo que, conforme a lo dispuesto en el último párrafo de dicha disposición legal y la interpretación que ha hecho el Tribunal Supremo y el Tribunal Apelativo sobre este, la determinación de si existe una relación de patrono y empleado o una de principal y contratista independiente entre las partes se deberá realizar a base de los criterios comúnmente aceptados (“*common law test*”), los cuales se recogen en *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen*, *supra*, págs. 952-953.¹⁸

¹⁸ En su *Alegato en Oposición*, el Hospital Menonita hace el análisis siguiente:

“En el caso de epígrafe, la Parte Demandante-Apelante firmó contrato asesorada por abogados con la parte Demandada-Apelada libre y voluntariamente. De sus cláusulas contractuales surge:

a. El modo de contratación, ya que explícitamente consta de las palabras de Contratista Independiente y define que sus servicios médico-profesionales no serán entendidos como empleados ni agente ni representante del hospital.

b. La necesidad del Demandante-Apelante de que sus pacientes tengan acceso a servicios médicos hospitalistas 24 horas al día los siete días a la semana para contestar consultas y proveer servicios de Pediatría.

c. Que la Parte Demandante-Apelante está autorizada individual o conjuntamente se asegurará cubrir el horario establecido de 24/7. Por lo cual, la necesidad de tener o no seguro social patronal quedaba bajo la discreción del contratista independiente.

d. Que solo se le solicitaría que proveyera sus servicios de pediatría en coordinación con la Sala de Emergencia, que es operacionalmente quien puede confirmar la necesidad anterior sobre consultas.

e. No se le estableció horario y no debía reportar nada sobre su presencia o ausencia en la facilidad.

f. No se ejerció control de cómo debía ofrecer sus servicios como pediatra. Solo se le requirió reportar asuntos relacionados a la calidad y cuidado de los servicios médicos y cumplir con los estándares de ética profesional.

g. Solo se le exigió cumplir con todas las disposiciones federales y estatales pertinentes al derecho aplicable en la industria de salud.

h. No se le exigió exclusividad.

Según expusimos, un empleado es una “persona que rinde servicios a un patrono y a cambio recibe de este un sueldo, salario, jornal, comisión, bono, adehala o cualquier otra cosa de compensación”. *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen*, supra, pág. 952. Por otra parte, estamos ante un contratista independiente si “dada la naturaleza de su función y la forma en que presta servicios resulta ser su propio patrono”. *Íd.*

En nuestro ordenamiento jurídico, existe una presunción incontrovertible de que una persona es un contratista independiente si cumple con todos los requisitos siguientes: (a) posee un número de identificación patronal; (b) ha declarado tener un negocio propio en las planillas de contribución sobre ingreso; (c) la relación se estableció mediante contrato escrito; (d) se le ha requerido por contrato contar con las licencias o permisos necesarios para prestar los servicios, y (e) cumple con tres o más de los requisitos siguientes: (1) mantiene control y discreción sobre la manera en que realizará los trabajos; (2) mantiene control sobre el momento en que realizará los trabajos; (3) no se le requiere exclusividad en la prestación de los servicios; (4) tiene libertad de contratar empleados o (5) ha realizado inversiones en el negocio mediante la adquisición de herramientas, equipos, licencias o espacio de trabajo. Artículo 2.3 de la Ley Núm. 4-2017, *supra*.

Aun si una persona no cumple con todos los requisitos anteriores para que se active esta presunción, se podrá determinar y distinguir si la persona es un empleado o si, por el contrario, es un contratista independiente analizando los factores siguientes: (1) naturaleza, extensión y grado de control que ejerce el patrono sobre

i. Se le exigió mantener por sus propios las licencia[s], diplomas y certificados necesarios que autoricen su práctica.

j. Se le exigió cumplir con su deber legal en torno a las contribuciones sobre ingreso, seguro social, fondo y cualquier otro requerido y aplicable a los contratistas independientes. Véase, *Alegato en Oposición*, pág. 8.

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 mismos. Artículo 2.3 de la Ley Núm. 4-2017, *supra*; *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen*, *supra*, págs. 952-953; *SLG Hernández-Beltrán v. TOLIC*, *supra*; *Fernández v. ATPR*, *supra*. Se ha señalado que el factor de ‘control’ es el más importante al determinar si una persona es un contratista independiente o un empleado. *SLG Hernández-Beltrán v. TOLIC*, *supra*, pág. 768.

Examinada *de novo* la moción de sentencia sumaria y su oposición, así como la *Sentencia Parcial* apelada, concluimos que la resolución sumaria de la controversia no fue apropiada en el presente caso. Las partes coinciden en que no están presentes los requisitos que dan lugar a la presunción establecida en el Artículo 2.3 de la Ley Núm. 4-2017, *supra*. Sin embargo, como expusimos, aun si una persona no cumple con todos los requisitos, se puede hacer una determinación con respecto a este asunto analizando los factores antes enumerados que permiten distinguir entre empleados y contratistas.

En el presente caso, no contamos con todos los hechos necesarios para poder llevar a cabo este análisis minucioso y ponderado de cada uno de los criterios a ser evaluados. La prueba presentada por las partes es insuficiente para poder resolver la controversia de forma sumaria. A nuestro juicio, el presente caso

precisa la celebración de una vista en sus méritos, en la cual las partes tengan la oportunidad de presentar prueba más allá del contrato en apoyo a sus respectivas posiciones con relación a si la Dra. López Vázquez era una empleada o una contratista independiente del Hospital Menonita. De esta forma, el foro adjudicador estará en una mejor posición para realizar un cuidadoso análisis de la relación laboral que existió entre las partes.

IV

Por los fundamentos anteriormente expuestos, se revoca la *Sentencia Parcial* apelada y se devuelve el caso para la continuación de los procedimientos cónsono con lo aquí dispuesto.

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

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