

EL IMPACTO DE LA NUEVA REFORMA LABORAL SOBRE LA FIGURA DEL CONTRATISTA INDEPENDIENTE Y LA PRESUNCIÓN INCONTROVERTIBLE

*Mariely Colón Cortés**

Resumen

Con la aprobación de la *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*, Ley Núm. 4-2017, hubo cambios dramáticos al derecho laboral puertorriqueño. Antes de esta ley, la figura del contratista independiente se regía mediante unos criterios jurisprudenciales desarrollados por el Tribunal Supremo de Puerto Rico. Desde el 26 de enero de 2017, cualquier controversia relacionada a contratista independiente, debe evaluarse conforme a los criterios que se establecieron en la Ley Núm. 4-2017. Estos criterios vienen acompañados de una presunción incontrovertible de que una persona es contratista independiente si se cumple con unos criterios distintos a los que había desarrollado el Tribunal Supremo de Puerto Rico. Este artículo provee un análisis de cómo se trataba la figura del contratista independiente antes y después de la Ley Núm. 4-2017 con el objetivo de poner en contexto la problemática que trae consigo la presunción incontrovertible de la Ley Núm. 4-2017.

Abstract

The approval of the Labor Transformation and Flexibility Act, Law No. 4-2017, created significant changes to Puerto Rico's labor laws. Before this law, the independent contractor was governed by the judicial criterion developed by the Supreme Court of Puerto Rico. However, since January 26, 2017, any controversy related to the figure of independent contractors should be evaluated according to the criterion established in Law No. 4-2017. With these criteria comes an incontrovertible presumption that a person classifies as an independent contractor if they meet some criteria different from those

* Estudiante de tercer año en la Facultad de Derecho de la Universidad Interamericana de Puerto Rico. Dedico este trabajo a mi esposo, Luis O. García, a mis padres William y Madeleine, y a Littman A. y Alanna V. Agradezco a mis mentores, Aracelis Burgos Reyes y el profesor Charles Zeno por ser mi guía en todo este proceso.

developed by the Supreme Court of Puerto Rico. This article provides an analysis of how the figure of the independent contractor is treated before and after the Law No. 4-2017 with the goal of contextualizing the problems that the incontrovertible presumptions of the law brings forth.

I.	Introducción.....	570
II.	Reforma Laboral.....	572
III.	Exposición de Jurisprudencia: Estados Unidos y Puerto Rico	582
IV.	¿Qué queda de lo que era la figura del contratista independiente previo a la Ley 4 del 26 de enero de 2017	600
V.	Conclusión.....	602

I. Introducción

Para el Tribunal Supremo de Puerto Rico (en adelante, *TSPR*) un empleado es “aquella persona que rinde servicios a un patrono y a cambio recibe de este un sueldo, salario, jornal, comisión, bono, o cualquier otra forma de compensación”.¹ De igual forma, ha resuelto que un contratista independiente es aquella persona que “dada la naturaleza de su función y la forma en que presta servicios, resulta ser su propio patrono”.² De una forma consistente, el TSPR se ha expresado a favor de la existencia de una relación empleado-patrono en las controversias sobre la figura del contratista independiente.³ A esos efectos, en *Whittenburg v. Col. Ntra Sra. Del Carmen*, el TSPR determinó que en los casos en que existiera una controversia relacionada a si una persona es empleado o contratista independiente, el enfoque no debe ser en el título del contrato entre las partes, sino que se deben ponderar las circunstancias en las que se lleva a cabo el trabajo.⁴

A través de los años, el TSPR ha establecido una serie de criterios que facilitan el ejercicio que deben llevar a cabo los tribunales para distinguir entre un emplea-

¹ *Romero v. Cabrer Roig*, 191 DPR 643, 658-59 (2014) (citando a Acevedo Colom, *Legislación protectora del trabajo comentada*, 8va ed. REV. SAN JUAN, 2005, en la pág. 7).

² *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen*, 182 DPR 937 (2011) (citando a Acevedo Colom, *Legislación protectora del trabajo comentada*, 8va ed. REV. SAN JUAN, 2005, en las págs. 7-8).

³ *Id.* en la pág. 953.

⁴ *Id.*

do y un contratista independiente.⁵ El uso de estos criterios se debe a que, por lo general, en este tipo de controversias se reúnen rasgos característicos, tanto de empleados como de contratistas independientes,⁶ y en raras ocasiones encontramos situaciones en las que exista una tajante distinción entre ambos.⁷ Por ello, es preciso recurrir al análisis de todas las circunstancias para lograr formar un juicio que se acerque más a la realidad de cada caso.⁸

La *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*,⁹ (en adelante, *Ley Núm. 4-2017*), mejor conocida como la *Reforma Laboral*, cambió totalmente la figura del contratista independiente y, consecuentemente, el tratamiento que le había otorgado el TSPR a esta. Con la aprobación de la Reforma Laboral, ahora existe una *presunción incontrovertible* de que una persona es contratista independiente si se cumplen ciertos *requisitos distintos a los que evaluaban los tribunales antes de la aprobación de dicha ley*. De no cumplirse con estos requisitos, la determinación de si es un empleado o contratista independiente se evaluará según lo pactado por las partes en el contrato de trabajo, así como por el grado de control directo que se mantenga sobre las labores que realiza el empleado, salvo que se disponga de otra manera en una ley especial.¹⁰

La Reforma Laboral entró en vigor el 26 de enero de 2017. Desde entonces, el TSPR, no ha tenido la oportunidad de expresarse sobre la figura del contratista independiente. Ciertamente, la legislación laboral es un tema de alto interés jurídico y social, por lo que no pasará mucho tiempo sin que se presente una controversia a estos fines y los tribunales tengan que expresarse en cuanto a ello.

En el presente artículo se analizará la jurisprudencia previa a la aprobación de la Ley Núm. 4-2017, así como la figura del contratista independiente en la nueva reforma laboral. Como se trata de un tema poco discutido hasta este momento, es importante discutir las repercusiones que tendrá la aplicación de la Ley Núm. 4-2017 sobre la figura del contratista independiente. De igual forma, se expondrá el cambio en los criterios para evaluar si la persona es contratista independiente y la nueva dificultad de probar quién es empleado y quién es contratista independiente.

Para lograr estos objetivos, se analizarán los siguientes temas: en la parte II se discutirá la Reforma Laboral del 2017, incluyendo la exposición de motivos, la figura del contratista independiente, las Guías Laborales Interpretativas y el

⁵ *Id.*

⁶ Hernández v. TOLIC, 151 DPR 754, 768 (2000).

⁷ Nazario v. Antilles Electric Corp., 101 DPR 569, 572 (1973).

⁸ Landrón v. J.R.T., 87 DPR 94, 102 (1963).

⁹ Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 LPRÁ § 122b (2017).

¹⁰ *Id.*

significado de presunción incontrovertible. En la parte III se discutirá parte de la jurisprudencia de Estados Unidos y Puerto Rico concernientes al contratista independiente. En la parte IV se discutirá qué queda de lo que era la figura del contratista independiente posterior a la Ley Núm. 4-2017. En la parte IV también se analizará si la nueva presunción de contratista independiente se inclina a favor de una sola parte, ya sea patrono o empleado y se realizarán recomendaciones en cuanto a los criterios que debe utilizar un tribunal a la hora de resolver una controversia sobre la figura del contratista independiente de la Ley Núm. 4-2017. Finalmente, en la parte V de este escrito, discutiremos si la nueva presunción de contratista independiente de la Ley Núm. 4-2017, revoca la jurisprudencia previa a esta ley, en relación con la figura del contratista independiente.

II. Reforma Laboral

A. Exposición de Motivos

El objetivo principal de la Ley Núm. 4-2017,¹¹ fue crear una reforma laboral que hiciera de Puerto Rico una jurisdicción más competitiva, sin menoscabar los derechos esenciales de los trabajadores.¹² Nuestros legisladores entendían que algunos aspectos de la legislación laboral vigente, antes de la aprobación de la Ley Núm. 4-2017, afectaban adversamente el alcance de dichos objetivos; creaban obstáculos a la creación de oportunidades de empleo o dificultaba que los patronos y empleados pactaran sus propias condiciones de trabajo a beneficio de ambos.¹³ Con la aprobación de esta ley se buscaba además, hacer un balance entre las necesidades del sector empresarial y las de los empleados, para fomentar un ambiente laboral saludable, estable y próspero que mejorara nuestra competitividad; pero manteniendo normativas consistentes con la protección necesaria de nuestros trabajadores.¹⁴

Tres años después de la aprobación de la Ley Núm. 4-2017, es preciso preguntarse: ¿se cumplió con sus propósitos? ¿Acaso la Reforma Laboral en lugar de hacer un balance equilibrado entre los intereses de los patronos y de los empleados, favorece a los patronos, y coloca a los empleados en una posición desventajada? ¿Será correcto decir que las nuevas relaciones laborales se ajustan a la lógica del capital por incluir limitadas garantías para el trabajador?¹⁵ Para poder contestar estas interro-

¹¹ *Id.*

¹² Exposición de motivos, Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, 2017 LPR 4.

¹³ *Id.*

¹⁴ *Id.*

¹⁵ CARLOS ALÁ SANTIAGO RIVERA, COMENTARIOS A LA REFORMA LABORAL 77 (2017).

gantes, es necesario discutir la figura del contratista independiente. Como veremos, la Ley Núm. 4-2017 cambió la manera en que se analizaba jurídicamente esta figura. Antes de la aprobación de esta ley, cuando el TSPR tenía ante sí una controversia de si una persona era empleada o contratista independiente, existía una presunción de que la persona era empleada. Esto quiere decir que la balanza se inclinaba a favor del presunto empleado.

Según la exposición de motivos de la Ley Núm. 4-2017, se buscaba crear una reforma laboral que favoreciera de igual manera, tanto al empleado, como al patrono.¹⁶ No obstante, cabe cuestionarse si este propósito verdaderamente se cumplió con la aprobación de la Ley Núm. 4-2017. A continuación, se discutirá cómo la Reforma Laboral cambió la forma de tratar las controversias en cuanto a empleado vs. contratista independiente.

B. Figura del Contratista Independiente

En cuanto a la figura del contratista independiente, la Ley Núm. 4-2017, en su artículo 2.3, establece que existirá una presunción incontrovertible de que una persona es contratista independiente si se cumplen unos requisitos en particular. En cuanto a esos requisitos, algunos están relacionados directamente a la relación obrero patronal, conocidos como los requisitos sustantivos. Hay otros requisitos que son de forma, por lo que no tienen que ver con la relación entre las partes. En cuanto a los requisitos sustantivos, para que se establezca la presunción incontrovertible, es necesario que la relación entre las partes se haya establecido mediante un contrato escrito. Además, se debe evaluar si la persona que realiza el trabajo mantiene control y discreción sobre la manera y el momento en que ha de realizar el trabajo, a menos que se haya pactado algo diferente.¹⁷ De igual forma, es

¹⁶ Exposición de motivos, 2017 LPR 4.

¹⁷ Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 LPRA § 122b (2017). Los requisitos del artículo 2.3 son:

- (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.

necesario que la persona que realiza la obra tenga libertad de contratar empleados para que lo asistan y que no se le requiera trabajar de manera exclusiva para el contratante, a menos que esté justificado por una ley.¹⁸

Por otro lado, en los casos en que no sea de aplicación la presunción previamente explicada, 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*).¹⁹ Esta determinación se producirá luego de evaluar la relación establecida por las partes en su contrato. Igualmente, se analizará el grado de control directo que se mantenga sobre las labores que realiza la persona, salvo que se disponga de otra manera en una ley especial.²⁰ Los criterios comúnmente aceptados (*common law test*) están relacionados a si la parte contratante tiene control sobre la manera, los medios, cuándo y cómo la parte contratada debe hacer el trabajo para el cual se le contrató.²¹ Además de los criterios que envuelven el grado de control del contratante sobre el contratista, se evaluarán criterios como: la habilidad requerida para hacer el trabajo, el lugar donde se va a hacer el trabajo

(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:

(A) La compra o alquiler de herramientas, equipo o materiales;

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

(C) alquilar un espacio o equipo de trabajo del principal para poder realizar el trabajo acordado.

¹⁸ *Id.*

¹⁹ *Id.*

²⁰ *Id.*

²¹ Véase *Nationwide Mut. Ins. Co. v. Darden*, 503 U.S. 318 (1992). Los criterios del *common law test* son:

el derecho de la parte contratante a controlar la manera y los medios por los cuales se realiza el trabajo; la habilidad requerida; la fuente de los instrumentos y herramientas; la ubicación del trabajo; la duración de la relación entre las partes; si la parte contratante tiene el derecho de asignar proyectos adicionales a la parte contratada; el alcance de la discreción de la parte contratada sobre cuándo y cómo va a trabajar; el método de pago; si la parte contratada puede contratar y pagarle a asistentes; si el trabajo es parte del negocio habitual de la parte contratante; si la parte contratante está en el negocio; la provisión de beneficios a los empleados; y si el patrono le retiene impuestos a la parte contratada.

y si el trabajo es parte del negocio habitual de la parte contratante.²² No obstante, es importante señalar que estos no son los únicos requisitos que deben evaluarse bajo la doctrina del *common law test*.

Como podemos colegir, la Ley Núm. 4-2017 inclinó la balanza a favor del patrono al establecer que habrá una presunción incontrovertible de que una persona es contratista independiente si se reúnen los criterios mencionados. La forma en que se trató esta figura antes y después de la aprobación de la Ley Núm. 4-2017, no posicionó en igual ventaja al empleado y al patrono. De forma que, ahora, es más fácil para el patrono contratar a una persona como contratista independiente, y más difícil para la persona contratada demostrar que la relación entre las partes es una de patrono-empleado. Este es el efecto que trajo la presunción incontrovertible.

Somos del criterio de que se debió aprobar una ley que realmente salvaguardara los derechos de los empleados, al igual que los derechos de los patronos. De esta forma se hubiera cumplido el propósito de la Reforma Laboral. Ninguna de las dos figuras debe ser tratada de forma que perjudique la otra. Es por esta razón que entendemos no pasará mucho tiempo para que el TSPR resuelva una controversia sobre la figura del contratista independiente. Si esto ocurre, el TSPR tiene a su disposición las *Guías Laborales Interpretativas* para resolver la controversia.²³ Por ello, es preciso discutir qué son las Guías Laborales Interpretativas y su efecto en la figura de la presunción incontrovertible.

C. Guías Laborales Interpretativas

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante, *DTRH*) es la agencia gubernamental encargada de estudiar, codificar y publicar la legislación laboral en Puerto Rico con el fin de fomentar la paz laboral y mejorar las relaciones entre patronos y empleados en la isla.²⁴ A través de los años, el DTRH ha publicado una gran cantidad de documentos interpretativos sobre la legislación que regula el lugar de empleo en Puerto Rico. Estos documentos interpretativos han sido de gran utilidad para empleados de la agencia, tribunales, foros administrativos, abogados y patronos al momento de tomar decisiones en casos laborales o en la manera de administrar un taller de empleo en nuestra jurisdicción.²⁵ Con la aprobación de la Ley Núm. 4-2017, el DTRH se dio a la tarea de crear unas *Guías*

²² *Id.*

²³ Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, *Guías para la interpretación de la legislación laboral de Puerto Rico* (8 de mayo de 2019), https://www.trabajo.pr.gov/docs/Boletines/Guias_Legislacion_Laboral.pdf.

²⁴ *Id.*

²⁵ *Id.*

Laborales Interpretativas, como sugiere su nombre, para ayudar a interpretar los cambios que trajo esta ley. Es importante destacar que las guías laborales interpretativas son opiniones del secretario del DTRH.²⁶ Aunque estas pueden ayudar en la resolución de una controversia, no son obligatorias.²⁷ A continuación se expone la interpretación de estas guías en cuanto a la figura del contratista independiente discutida en la Ley Núm. 4-2017.²⁸

En las *Guías Laborales Interpretativas*, se enfatiza que la *presunción incontrovertible* se activa únicamente cuando están presentes todos los hechos básicos enumerados en los incisos (a) al (d) del artículo 2.3 de la Ley Núm. 4-2017.²⁹ Ade-

²⁶ Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico, Ley Núm. 38 de 30 de junio de 2017, 3 LPRA § 9603(c).

²⁷ *Id.* (en relación a que el significado de mandatorias es que es requerido por ley y no es discrecional).

²⁸ DTRH, *Guías para la interpretación de la legislación laboral de Puerto Rico*, en la pág. 26.

²⁹ Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 LPRA § 122b (2017).

Los requisitos del artículo 2.3 son:

- (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:
 - (A) La compra o alquiler de herramientas, equipo o materiales;
 - (B) la obtención de una licencia o permiso del principal para acceder al lugar de trabajo del principal para realizar el trabajo acordado; y
 - (C) alquilar un espacio o equipo de trabajo del principal para poder realizar el trabajo acordado.

más, para activar la presunción se deben cumplir al menos tres de los enlistados en el inciso (e) del mismo articulado.³⁰ Asimismo, si se demuestra la concurrencia de estos hechos básicos, entonces la parte contraria estará vedada de presentar evidencia posterior para destruir o rebatir la existencia de la figura del contratista independiente.³¹ Esto permitirá pasar, sin ulterior trámite, a la adjudicación de cualquier controversia tomando en consideración que no existe una relación de empleado-patrono.³² En cambio, si no están presentes los hechos básicos requeridos, no se activará la presunción legal,³³ y se hará la determinación a base de los criterios del *common law test*.³⁴ Por último, se evaluará el contrato y el grado de control sobre las labores.³⁵

Las guías laborales interpretativas reconocen que la Ley Núm. 4-2017 introdujo un cambio significativo al añadir una presunción incontrovertible para determinar si se está ante un empleado o un contratista independiente.³⁶ A su vez, ponen en contexto la problemática que trajo consigo esta ley, pues deja claro que de cumplirse con los criterios que estableció la ley en su artículo 2.3, el presunto empleado no tendrá la más mínima oportunidad de presentar prueba a su favor.³⁷ Como vemos, el gran problema de la Ley Núm. 4-2017 es que la presunción incontrovertible priva al tribunal de evaluar las circunstancias particulares de cada caso, si se cumplen los requisitos del artículo 2.3 de la ley. Por esta razón, es imperativo conocer el significado y las consecuencias que supone una presunción incontrovertible.

³⁰ *Id.*

³¹ DTRH, *Guías para la interpretación de la legislación laboral de Puerto Rico*, en la pág. 28.

³² *Id.*

³³ *Id.* en la pág. 29.

³⁴ Véase *Nationwide Mut. Ins. Co. v. Darden*, 503 U.S. 318 (1992). Los criterios del *common law test* son:

el derecho de la parte contratante a controlar la manera y los medios por los cuales se realiza el trabajo; la habilidad requerida; la fuente de los instrumentos y herramientas; la ubicación del trabajo; la duración de la relación entre las partes; si la parte contratante tiene el derecho de asignar proyectos adicionales a la parte contratada; el alcance de la discreción de la parte contratada sobre cuándo y cómo va a trabajar; el método de pago; si la parte contratada puede contratar y pagarle a asistentes; si el trabajo es parte del negocio habitual de la parte contratante; si la parte contratante está en el negocio; la provisión de beneficios a los empleados; y si el patrono le retiene impuestos a la parte contratada.

³⁵ DTRH, *Guías para la interpretación de la legislación laboral de Puerto Rico*, en la pág. 29.

³⁶ *Id.* en la pág. 26.

³⁷ *Id.* en la pág. 28.

D. La Presunción Incontrovertible

Una presunción es una deducción de un hecho que la ley autoriza a hacer o requiere que se haga de otro hecho o grupo de hechos previamente establecidos en la acción.³⁸ A ese hecho previamente establecido se le denomina como hecho básico.³⁹ En cambio, al hecho deducido mediante la presunción, se le denomina hecho presumido.⁴⁰ Por otro lado, la presunción incontrovertible es aquella que la ley no permite presentar evidencia para destruirla o rebatirla.⁴¹ Como no puede ser rebatida, el efecto es que el hecho base obliga a hacer la inferencia del hecho presumido sin que la parte contra quien se aplica la presunción pueda presentar prueba sobre la inexistencia del hecho presumido.⁴² De poderse rebatir, es decir, si existiera la posibilidad de presentar evidencia para demostrar la inexistencia del hecho presumido, entonces estaríamos ante una presunción controvertible.⁴³

El hecho de que exista una presunción en un caso civil, tiene como resultado que a la parte contra la cual se establece la presunción, debe presentar prueba para demostrar la inexistencia del hecho presumido.⁴⁴ Si no lo hace, el juzgador debe aceptar la existencia de tal hecho y si se presenta evidencia en apoyo de la inexistencia de tal hecho, la parte que interesa rebatir la presunción, debe persuadir al juzgador de que es más probable la inexistencia, que la existencia del hecho presumido.⁴⁵ Se puede inferir que la parte que pretende beneficiarse de una presunción incontrovertible no tiene que realizar el segundo paso, pues basta con presentar los hechos básicos, para que quede establecido el hecho presumido.⁴⁶ El problema con la presunción incontrovertible de la Ley Núm. 4-2017, es, precisamente, que la parte que alegue ser empleado, una vez se cumplan con los requisitos mínimos, no tendría oportunidad de presentar prueba que demuestre su causa de acción.

Actualmente, en Puerto Rico existe legislación que brinda beneficios a personas que son clasificadas como empleados; beneficios a los que un contratista independiente no tiene derecho. Estos beneficios son: pago por horas extras,⁴⁷ licencia

³⁸ R. EVID. 301, 32 LPRA Ap. VI (2009).

³⁹ *Id.*

⁴⁰ *Id.*

⁴¹ *Id.*

⁴² *Id.*

⁴³ *Id.*

⁴⁴ Emmalind García, *El legado e implicaciones de la Reforma Laboral de 2017*, 86 REV. JUR. UPR 1087, 1099 (2017).

⁴⁵ *Id.* en las págs. 1099-00.

⁴⁶ *Id.* en la pág. 1100.

⁴⁷ Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico, Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, 29 LPRA §§ 271-299 (2018).

de vacaciones y de enfermedad,⁴⁸ bono de Navidad,⁴⁹ compensación por despido injustificado,⁵⁰ licencia por maternidad,⁵¹ beneficio por desempleo,⁵² mesada de la compensación y la indemnización progresiva por cesantía sin justa causa,⁵³ beneficios por incapacidad debido a algún accidente mientras se encontraba trabajando y derecho a la reserva de empleo que desempeñaba el obrero o empleado al momento de ocurrir el accidente,⁵⁴ derecho a compensación por discriminación o represalia en el empleo,⁵⁵ y beneficios por incapacidad a un trabajador asegurado que sufra la pérdida de salarios como consecuencia de incapacidad debido a enfermedad no ocupacional o accidentes no relacionados con el empleo (SINOT).⁵⁶ El rol de la presunción incontrovertible en la figura del contratista independiente tiene como efecto que muchas personas que podrían ser empleados, ahora se consideran contratistas independientes sin derecho a reclamar ninguno de los beneficios antes mencionados. Parecería ser que los legisladores establecieron la presunción incontrovertible para privar a posibles empleados de las protecciones a las que tendrían derecho si no fueran considerados contratistas independientes.

Para ilustrar la problemática, supongamos que una persona fue contratada por servicios profesionales el día 2 de abril de 2019 para ocupar el puesto de asistente de reclutamiento. El trabajo consiste en realizar 100 llamadas diarias y reclutar la mayor cantidad de personas. Dicha relación fue establecida mediante un contrato escrito y la duración del contrato es de un año, con la posibilidad de ser renovado por un año adicional. En el contrato, la parte contratante requirió a la persona conseguir un número de identificación patronal y un registro de comerciante.⁵⁷ Además el contrato establece que la persona puede controlar sus horas de trabajo, pero debe cumplir con 8 horas de trabajo diarias de lunes a viernes dentro del

⁴⁸ Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, Ley Núm. 180-1998, 29 LPRÁ §§ 250-250j (2020).

⁴⁹ Ley de Bono de Navidad, Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, 29 LPRÁ §§ 501-507 (2018).

⁵⁰ Ley de Despido Injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRÁ §§ 185-185m (2018).

⁵¹ Ley de Protección de Madres Obreras, Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, 29 LPRÁ §§ 467-474 (2019).

⁵² Ley de Seguridad en el Empleo, Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada, 24 LPRÁ §§ 701-717 (2019).

⁵³ 29 LPRÁ §§ 185-185m.

⁵⁴ Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, 11 LPRÁ §§ 2-41 (2017).

⁵⁵ Ley contra el Discrimen en el Empleo, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRÁ §§ 146-152 (2018).

⁵⁶ 11 LPRÁ § 203.

⁵⁷ Esto se transmite por el programa del Departamento de Hacienda llamado SURI.

horario de 8:00 a.m. a 6:00 p.m., debido a que ese es el horario en que opera el edificio donde se encuentra la oficina. Asimismo, la persona ha invertido dinero en la compra de materiales de trabajo, paga \$8.00 diario por concepto de estacionamiento en el lugar de trabajo y paga \$1.00 diario para poder utilizar un escritorio dentro de la oficina. La parte contratante no le requirió a la persona trabajar de manera exclusiva para su empresa. Un año después, el contrato es renovado por un año adicional y este, a su vez, contiene la cláusula de que puede ser extendido al cumplirse ese año. El 6 de abril de 2020 la persona visita a su contador para que le radique su planilla de contribuciones sobre ingreso. Asimismo, le informó a su contador que tiene negocio propio. Tres meses después, le terminan su contrato por escasez de trabajo. A causa de la terminación del contrato, esta persona solicitó los beneficios de desempleo, los cuales fueron negados por ser un contratista independiente.

Si evaluamos esta situación de hechos bajo la Ley Núm. 4-2017, es obligatorio concluir que la persona es contratista independiente, pues cumple con todos los requisitos requeridos para que se establezca la presunción incontrovertible de contratista independiente. Sin embargo, debemos preguntarnos si realmente esta persona es contratista independiente y no un empleado. Al repasar el ejemplo presentado, podría parecer que el contratista mantiene control sobre la manera y el momento en que realiza su trabajo; pero realmente no es así. En este ejemplo, se controla la forma en que el contratista realiza su trabajo, pues se le requiere que reclute candidatos solamente a través de llamadas telefónicas, aunque se le pudo haber permitido otros medios para realizar su trabajo.

Por ejemplo, se le podría permitir al contratista reclutar candidatos a través de redes sociales como *LinkedIn*, que es precisamente un red social diseñada para que usuarios y reclutadores puedan ponerse en contacto con el fin de que usuarios obtengan oportunidades económicas en la fuerza laboral global.⁵⁸ Si realmente el patrono no controlara la forma en que el contratista realiza su trabajo, permitiría que este reclute candidatos por diferentes medios, y no solo a través de llamadas telefónicas. De igual forma, se controla el horario en que el contratista puede realizar su trabajo, con la justificación de que es el horario en que opera el edificio donde se encuentra la oficina. Claramente, el patrono ejerce un amplio grado de control sobre el trabajo que realiza el contratista independiente.

Por consiguiente, si se analiza este ejemplo con los requisitos jurisprudenciales que existían *previo* a la Ley Núm. 4-2017, se hubiese interpretado que esta persona realmente era un empleado. Esto así, debido a que el TSPR *antes* de la Ley

⁵⁸ Aracelis Burgos Reyes, *El uso del cybervetting en el reclutamiento laboral: el riesgo de incurrir en prácticas prohibidas de discriminación u otras violaciones contra los solicitantes de empleo*, 53 REV. JUR. UIPR 307, 312 (2019).

Núm. 4-2017, consideraba que el criterio más importante para definir si se trataba de un empleado o de un contratista independiente, *es el grado de control que se puede reservar el principal sobre el trabajo u obra realizada*.⁵⁹ El grado de control puede ser ejercitado en distintas formas. Por ello, la relación entre las partes se debía determinar a la luz de las circunstancias de cada caso.⁶⁰

Esa autoridad o grado de control es lo que convierte a la persona en empleado y no en un contratista independiente.⁶¹ No obstante, en esta situación de hechos, con la Ley Núm. 4-2017, se presume automáticamente que la persona es contratista independiente. Esta persona no tiene la oportunidad de presentar prueba para probar que su relación con el contratante contiene elementos de empleado y de contratista independiente. Por lo tanto, en tales circunstancias, el tribunal estará obligado a resolver en contra del presunto empleado. Lo anterior, hace imperativo que se elimine la *presunción incontrovertible* de la Ley Núm. 4-2017.

No debe pasarse por alto el hecho de que, en estos momentos, Puerto Rico y el mundo entero atraviesa una crisis de salud por la pandemia del COVID-19.⁶² Esto ha ocasionado que miles de comercios hayan cesado labores, temporera o de forma permanente, por estar imposibilitados para operar. Por esta razón, miles de trabajadores han solicitado el beneficio del desempleo para poder subsistir en lo que pueden volver a trabajar. Como discutimos anteriormente, el beneficio del desempleo es uno al que, por ley, tienen derecho solo los empleados, mas no los contratistas independientes.

Ciertamente, se ha legislado para que, a manera de excepción y durante esta crisis, los contratistas independientes puedan recibir el beneficio por desempleo.⁶³ Pero, si no se hubiera legislado con este propósito, ¿qué harían aquellas personas que son contratadas por servicios profesionales, y que se han visto afectadas por la situación del COVID-19? Evidentemente, muchas de estas personas realmente pudieran ser empleados y no contratistas independientes si no existiera la Ley Núm. 4-2017. ¿Sería justo para ellos no recibir los beneficios de los que disfrutaban los empleados por ser considerados como contratistas independientes? Vale la pena reflexionar en cuanto a esto. Entendemos que es necesario que el ejercicio

⁵⁹ CHARLES ZENO SANTIAGO, LA RESPONSABILIDAD CIVIL EXTRA CONTRACTUAL DE LOS EMPRESARIOS: ESTUDIO COMPARADO ENTRE ESPAÑA Y PUERTO RICO 143 (2015).

⁶⁰ *Id.*

⁶¹ *Id.*

⁶² *Lo que usted debe saber acerca del COVID-19 para protegerse y proteger a los demás*, (27 de abril de 2020), (*disponible en*: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/downloads/2019-ncov-factsheet-sp.pdf>.) (última visita, 25 de mayo de 2020).

⁶³ *El beneficio de desempleo para quienes trabajen por cuenta propia estará disponible desde el próximo martes*, ELNUEVODIA (24 de abril de 2020), <https://www.elnuevodia.com/negocios/economia/nota/elbeneficiodesempleoparaquienestrabajenporcuentapropiaestardisponibledesdeelpromoximomartes-2563784/>.

legislativo atienda distintos escenarios como este, de forma que se evite el surgimiento de controversias que al final tengan que ser resueltas por los tribunales. En la próxima sección se discutirá cómo la jurisprudencia de Estados Unidos y Puerto Rico ha atendido la figura del contratista independiente, previo a la aprobación de la Ley Núm. 4-2017.

III. Exposición de Jurisprudencia: Estados Unidos y Puerto Rico

A. Jurisprudencia de Estados Unidos

En esta parte se discutirá jurisprudencia de Estados Unidos para explicar el tratamiento de la figura del contratista independiente en esta jurisdicción. En cuanto a ello, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos (en adelante, *TSEU*) ha discutido los criterios del *common law test*, mencionados anteriormente. Veamos.⁶⁴

En el caso *U.S. v. Silk*,⁶⁵ el demandado vendía carbón al por menor en el estado de Kansas. Con este propósito, tenía un almacén de carbón que constaba de dos edificios.⁶⁶ Uno de ellos funcionaba como oficina y el otro era utilizado para guardar vagones de ferrocarril.⁶⁷ En el curso de su negocio, el demandado necesitaba personas que descargaran el carbón de los vagones de ferrocarril y para transportar la mercancía.⁶⁸ El TSEU determinó que los descargadores de mercancía eran empleados del demandado y que los camioneros que transportaban el carbón eran contratistas independientes.⁶⁹

Al evaluar el trabajo que realizaban los descargadores, el TSEU dio por cierto que, aunque estos trabajaban con sus herramientas,⁷⁰ dependían económicamente del trabajo que realizaban para la compañía.⁷¹ El TSEU determinó que no era significativo el hecho de que los descargadores no trabajaban regularmente.⁷² Por lo cual, tuvo más peso el hecho de que trabajaron en el curso del oficio o negocio del patrono.⁷³

⁶⁴ Es importante destacar que son los mismos criterios que deberá utilizar el TSPR a partir de la Ley. Núm. 4-2017, en los casos en que no sea de aplicación la presunción incontrovertible sobre la figura del contratista independiente. 29 LPRA § 122b.

⁶⁵ 331 U.S. 704, 706 (1947).

⁶⁶ *Id.*

⁶⁷ *Id.*

⁶⁸ *Id.*

⁶⁹ *Id.* en la pág. 716-17.

⁷⁰ *Id.* en la pág. 717.

⁷¹ *Id.* en las págs. 717-18.

⁷² *Id.* en la pág. 718.

⁷³ *Id.*

En cuanto a los camioneros, estos no recibían instrucciones sobre cómo hacer su trabajo, sino que solo se les indicaba el lugar de entrega del carbón y si debían cobrar un cargo o no.⁷⁴ Cualquier daño que los camioneros ocasionaran a terceros, sería pagado por la empresa.⁷⁵ Además, los camioneros tenían la libertad de negarse a hacer entregas sin ser penalizados por el patrono.⁷⁶ Del mismo modo, podían ir y venir a su antojo y, con frecuencia, salían de las instalaciones sin permiso.⁷⁷ Por otra parte, pagaban todos los gastos de operación de sus camiones y brindaban la ayuda adicional necesaria para la entrega del carbón y todo el equipo, excepto los contenedores de almacenamiento de carbón.⁷⁸ Tampoco mantenían registro de su tiempo y se les pagaba después de cada viaje, al final del día o al final de la semana, según lo solicitaran.⁷⁹ Por estas razones el TSEU concluyó que los camioneros, a diferencia de los descargadores de mercancía, eran contratistas independientes.

Por otro lado, en *Community for Creative Non Violence v. Reid*,⁸⁰ el TSEU determinó que un escultor al que se le pagó para que realizara una obra, no era empleado, sino contratista independiente. En este caso el TSEU explicó la parte contratante dirigió al escultor para garantizar que la escultura cumpliera con sus especificaciones.⁸¹ Todas las demás circunstancias relevantes demostraron que no era una relación laboral.⁸² El escultor suministró sus propias herramientas, trabajó sin supervisión diaria de la parte que lo contrató, tenía absoluta libertad para decidir cuándo y cuánto tiempo debía trabajar para cumplir con su fecha límite y tenía total discreción en la contratación y el pago de asistentes.⁸³ Además, la parte contratante no tenía derecho a asignar proyectos adicionales al escultor.⁸⁴ Por otra parte, la forma de pago que se utilizó para pagarle al escultor es la que los contratistas independientes a menudo son compensados.⁸⁵ El contratante no participaba regularmente en el negocio de crear esculturas, no pagaba impuestos sobre la nómina o seguro social de ningún escultor y no brindaba beneficios a empleados ni

⁷⁴ *Id.* en la pág. 707.

⁷⁵ *Id.*

⁷⁶ *Id.*

⁷⁷ *Id.*

⁷⁸ *Id.*

⁷⁹ *Id.*

⁸⁰ 490 U.S. 730, 753 (1989).

⁸¹ *Id.* en la pág. 732.

⁸² *Id.*

⁸³ *Id.*

⁸⁴ *Id.*

⁸⁵ *Id.*

contribuía al seguro de desempleo ni a los fondos de compensación para trabajadores.⁸⁶ Por lo cual, la parte contratante no era patrono del escultor.

Posteriormente en *Nationwide Mutual Insurance Co. v. Darden*,⁸⁷ el TSEU debía resolver si una persona que vendía pólizas de seguros era empleado o contratista independiente según la *Ley ERISA*,⁸⁸ o el *common law of agency*. Según el *common law of agency*, a la hora de determinar si una persona es empleado o contratista independiente, se debe considerar el grado de control que tiene la persona que contrata a otra para hacer un trabajo.⁸⁹ En otras palabras, se refiere al grado de control que tiene el contratante sobre la manera y forma en que el contratado realiza su trabajo.⁹⁰ Otros factores que se deben considerar para determinar si es empleado o contratista independiente son: la habilidad requerida, la fuente de los instrumentos y herramientas a utilizarse, la ubicación del trabajo y la duración de la relación entre las partes. De la misma forma, se debe analizar si la parte contratante tiene derecho a asignar proyectos adicionales a la parte contratada, el alcance de la discreción de la parte contratada sobre cuándo y cuánto tiempo trabajar, la forma de pago, el papel que va a desempeñar la parte contratada y el pago de asistentes.⁹¹ Además, se debe evaluar si el trabajo es parte del negocio habitual de la parte contratante, si la parte contratante está en el negocio, si se provee beneficios para empleados y si la parte contratante le deduce impuestos a la parte contratada.⁹² El TSEU estableció que ninguno de estos criterios tiene mayor peso que otro.⁹³

Por otra parte, bajo el análisis de la *Ley ERISA*,⁹⁴ se definía el término empleado como una persona empleada por un patrono.⁹⁵ Al ser esta una definición sumamente vaga, la Corte de Apelaciones determinó que bajo esta ley, una persona podría considerarse empleado si tiene una expectativa razonable de que recibiría beneficios de pensiones, si confiaba en esta expectativa, y si carecía del poder de negociación económica para contratar las disposiciones de confiscación del plan de beneficios.⁹⁶ Por esta razón, el TSEU devolvió el caso a la Corte de Apelaciones, ya que esta última, erró en el fundamento de su decisión al aplicar los criterios

⁸⁶ *Id.*

⁸⁷ 503 U.S. 318 (1992).

⁸⁸ 29 U.S.C.S § 1002 (2020).

⁸⁹ *Id.* en la pág. 323.

⁹⁰ *Id.*

⁹¹ *Id.* en las págs. 323-24.

⁹² *Id.* en la pág. 324.

⁹³ *Id.*

⁹⁴ 29 U.S.C.S § 1002 (1974).

⁹⁵ *Nationwide Mutual Insurance Co.*, 503 U.S. en la pág. 321.

⁹⁶ *Id.*

de la *Ley ERISA*, en lugar de aplicar el *common law of agency* para determinar si era empleado o contratista independiente.⁹⁷

Como podemos ver en los casos resumidos, el TSEU se inclina en darle mayor peso e importancia al grado de control y la supervisión que un patrono ejerce sobre la otra parte, para determinar si se trata de una relación patrono-contratista o patrono-empleado. Además, el TSEU enfatiza en su análisis los siguientes criterios: la oportunidad de ganar o perder económicamente, quién provee los materiales necesarios para realizar un trabajo, la forma de pago y si la persona puede contratar asistentes. En contraste, el TSEU no le otorga gran importancia al criterio de la regularidad del trabajo. Sin embargo, es importante mencionar que el peso que el TSEU le da a cada uno de estos criterios depende de los hechos de cada caso.

B. Jurisprudencia de Puerto Rico

Con el propósito de establecer cómo se trataba la figura del contratista independiente antes de la Ley Núm. 4-2017, en esta parte se discutirá la jurisprudencia de Puerto Rico sobre este tema. Veremos como el TSPR, en caso de dudas, consideró a la persona como empleado y no como contratista independiente. Se pretende que, al discutir esta jurisprudencia, se pueda comprender el cambio entre la forma de evaluar la figura del contratista independiente antes y después del 26 de enero de 2017.

El TSPR en *Atiles v. Comisión Industrial*,⁹⁸ debía resolver si los vendedores ambulantes de mantecados Payco eran empleados o contratistas independientes de la fábrica de mantecados. Los hechos que el Tribunal evaluó para dilucidar la controversia se exponen a continuación. Dichos vendedores estaban obligados a recibir la mercancía en un horario fijo, transportándola en unos carritos que eran propiedad del fabricante.⁹⁹ Debían rendir cuentas de las ventas realizadas durante un día determinado, antes de las 9:30 p.m. de ese mismo día.¹⁰⁰ En cuanto a la mercancía, los vendedores debían aceptar la clase y cantidad de productos que la fábrica quisiera entregarles.¹⁰¹ Se les requería vender dichos productos al precio fijado por la fábrica y no podían realizar ventas fuera de la ruta asignada por la fábrica.¹⁰² Además, no podían ingerir bebidas alcohólicas ni participar en juegos al azar durante su jornada de trabajo.¹⁰³ Respecto a la compensación, los vendedo-

⁹⁷ *Id.* en la pág. 328.

⁹⁸ 68 DPR 115 (1948).

⁹⁹ *Id.* en la pág. 119.

¹⁰⁰ *Id.*

¹⁰¹ *Id.*

¹⁰² *Id.*

¹⁰³ *Id.*

res ambulantes no recibían un salario fijo.¹⁰⁴ El dinero que recibían por su trabajo era equivalente al treinta por ciento del precio de venta de los productos vendidos durante un día determinado.¹⁰⁵

Para resolver la controversia que tenía ante sí, el TSPR estudió la obra Schneider *Workmen's Compensation Law*, la cual enumera las normas a seguir para determinar si una persona es contratista independiente.¹⁰⁶ Estas normas se relacionan al grado de control que ejerce el patrono, la naturaleza del trabajo realizado, las herramientas para realizar el trabajo y si se puede delegar el trabajo a otra persona.¹⁰⁷ El TSPR aplicó las reglas de Schneider a los hechos del caso y concluyó que los vendedores ambulantes eran empleados de la fábrica Payco.¹⁰⁸ El hecho de que los vendedores fuesen compensados por su trabajo a base de un por ciento del total de las ventas diarias no era suficiente para determinar que estos eran contratistas independientes.¹⁰⁹ Como vimos, hay otros criterios que debían ser evaluados.

Más adelante, el TSPR tuvo la interrogante en *Mariani Bartoly v. Christy Guenard*,¹¹⁰ de si una persona que sea maestro de obras implicaría necesariamente que sea un contratista independiente. En este caso, la demandante Mariani Bartoly radicó una demanda por daños y perjuicios en contra de Christy Guenard. El señor Guenard tenía un negocio de alquiler de casas y solares y en el desarrollo de su negocio, contrató unos trabajadores para que realizaran una excavación en un terrero de su propiedad que colindaba con el de la señora Bartoly. Cuando se realizó la excavación, los trabajadores del señor Guenard destruyeron un muro que servía de sostén a parte de la casa que habitaba la señora Bartoly. Esto provocó que la casa se hundiera parcialmente, y como resultado de tal hundimiento, la señora Bartoly, sufrió una caída. Una vez se radicó la demanda, con el fin de resolver si el señor Guenard era responsable por los daños sufridos por la señora Bartoly, el tribunal tuvo que analizar si los trabajadores contratados por el señor Guenard eran sus empleados, o si, por el contrario, eran contratistas independientes.

¹⁰⁴ *Id.*

¹⁰⁵ *Id.*

¹⁰⁶ *Id.* en la pág. 120.

¹⁰⁷ *Id.* Las normas son:

- A. Cuando el patrono tiene el derecho, aun cuando no lo ejercite, de la dirección o control del trabajador.
- B. Cuando el trabajo realizado por el trabajador está comprendido dentro del negocio del patrono y no es de naturaleza distinta.
- C. Cuando ambas partes están en libertad de terminar sus relaciones en cualquier momento.
- D. Inexistencia del derecho del trabajador a delegar en otra persona para realizar su labor.
- E. Provisión de equipo, material o ayuda necesaria al negocio por parte del patrono.

¹⁰⁸ *Id.* en la pág. 121.

¹⁰⁹ *Id.*

¹¹⁰ 73 DPR 782, 797 (1952).

Allí se definió al contratista independiente como aquél que se contrata para ejecutar un trabajo, y este emplea obreros para llevarlo a cabo.¹¹¹ Se resaltó que para que se concluya que la persona es contratista independiente, deben evaluarse los hechos de cada caso en particular.¹¹² Según el TSPR, el criterio más importante se refiere al control que se pueda reservar al patrono sobre el trabajo.¹¹³ Independientemente de si se ejercita o no, lo importante es la existencia del derecho o la autoridad para intervenir o controlar.¹¹⁴ Esto convertiría a la otra persona en empleado y no en un contratista independiente.¹¹⁵ En cuanto a este punto, también es importante determinar si las instrucciones dadas tendrían que ser obedecidas.¹¹⁶ Es decir, si se controlan los medios y la manera de hacer el trabajo, la persona a cargo de la labor sería un empleado.¹¹⁷ Por otra parte, cuando una persona es contratada para hacer una obra, el dueño de la obra tiene derecho de inspeccionar y supervisar el trabajo realizado, lo cual inclina la relación entre las partes a una de contratista independiente.¹¹⁸ De forma análoga, si el dueño se reserva el derecho para despedir a los empleados de un supuesto contratista, ello implicaría que este último no es independiente.¹¹⁹

En cuanto a la compensación, indicó el TSPR que surge la relación de contratista independiente cuando el contratista se obliga a hacer el trabajo en su totalidad a base de una suma específica, y cuando su remuneración se computa con referencia a la cantidad de trabajo realizado por él.¹²⁰ Otro elemento importante es el poder de terminar el contrato en cualquier momento, ya que se determinó que de existir tal poder la persona que realizó el trabajo, no sería un contratista independiente.¹²¹ En el caso de *Mariani Bartoly v. Christy Guenard*, de la prueba que presentó la señora Bartoly no surgieron los elementos que permitieran al juzgador formular una determinación en cuanto a los límites y contornos de la autonomía o independencia del supuesto contratista independiente.¹²²

Por otra parte, en el caso de *Sierra Berdecía v. Pedro A. Pizá Inc.*,¹²³ el TSPR debía evaluar si unos vendedores de automóviles eran empleados y no contratistas

¹¹¹ *Id.* (citando a *Atilés v. Comisión Industrial*, 63 DPR 597, 601 (1944)).

¹¹² *Mariani Bartoly*, 73 DPR en la pág. 797.

¹¹³ *Id.* en la pág. 798.

¹¹⁴ *Id.*

¹¹⁵ *Id.*

¹¹⁶ *Id.*

¹¹⁷ *Id.*

¹¹⁸ *Id.*

¹¹⁹ *Id.*

¹²⁰ *Id.*

¹²¹ *Id.*

¹²² *Id.* en la pág. 799.

¹²³ 86 DPR 447 (1962).

independientes. Con el propósito de llegar a una determinación, el Tribunal consideró los siguientes factores:

La naturaleza, extensión y grado de control por parte del principal; el grado de iniciativa o juicio que despliega el vendedor en sus gestiones; la inversión que hace el vendedor en equipo y facilidades para poder realizar la labor, y si para ello es necesario establecer una organización de negocios independiente; y la posibilidad de ganancias o pérdidas en las operaciones de venta.¹²⁴

De los hechos de *Sierra Berdecia* surgió que la empresa conservó un extenso grado de control sobre las actividades de sus vendedores.¹²⁵ Sus vendedores no tenían discreción para concertar los negocios, sino que se requería la previa aprobación del gerente de ventas y bajo las condiciones por él prescritas.¹²⁶ Además, los vendedores no hacían inversión alguna en equipo y facilidades, ya que estas eran proporcionadas por la empresa.¹²⁷ Del mismo modo, los vendedores no tenían una organización independiente para la realización de sus gestiones.¹²⁸ Por último, los vendedores no incurrían en riesgo alguno de pérdidas, pues su compensación se medía por su propia actividad y el éxito de sus gestiones.¹²⁹

En este caso, es evidente que la empresa intervenía en la forma en que los vendedores realizaban su trabajo.¹³⁰ La prueba señaló que se les adiestraba especialmente para ofrecer técnicas de ventas, se supervisaba la actividad individual y se auscultaba el resultado de las labores que efectuaban sus vendedores.¹³¹ Además, la empresa tenía control sobre el horario de sus vendedores.¹³² Al examinarse todos estos hechos en conjunto, el TSPR llegó a la conclusión de que los vendedores a comisión de la empresa eran empleados de ésta.

Al igual que en el caso anterior, en *Nazario v. Vélez*,¹³³ se resolvió a favor del empleado. Aquí, la concesionaria de una franquicia otorgada por la Comisión de Servicio Público para operar taxis cedió la operación de una de las franquicias al taxista demandante. El TSPR determinó que se trataba de una relación patrono-

¹²⁴ *Id.* en la pág. 455.

¹²⁵ *Id.*

¹²⁶ *Id.*

¹²⁷ *Id.*

¹²⁸ *Id.*

¹²⁹ *Id.*

¹³⁰ *Id.*

¹³¹ *Id.*

¹³² *Id.*

¹³³ 97 DPR 458, 461-62 (1969).

empleado.¹³⁴ Para llegar a esa conclusión, el TSPR consideró que, el taxista dependía casi exclusivamente del concesionario para el ejercicio de su labor, ya que era la empresa tenedora de la franquicia.¹³⁵ Además, el taxista estaba sujeto a las exigencias y condiciones que le imponía el concesionario.¹³⁶ La forma de compensación requería que el producto inicial del trabajo se entregara al concesionario.¹³⁷ Esto demostró el grado de control que ejercía el concesionario sobre el taxista.¹³⁸ Por otra parte, el contrato era por día y esto colocaba al taxista a merced del empresario, quien podía darlo por terminado en el plazo más breve concebible.¹³⁹ También, tuvo importancia el que se incluyera a los taxistas como obreros a los fines del Seguro de desempleo.¹⁴⁰

De forma análoga, el TSPR en *Nazario v. Antilles Electric Corp.*,¹⁴¹ determinó que el demandante era empleado de la empresa a pesar de que tenía funciones, tanto de empleado, como de contratista independiente. Para llegar a esa conclusión el TSPR enumeró las distintas circunstancias relacionadas a la relación entre las partes. Primero, Nazario dependía, en gran medida, de la empresa para realizar su labor.¹⁴² Por otra parte, Nazario percibía una remuneración que consistía en una comisión del veinte por ciento de las ventas que se hicieran en su zona.¹⁴³ Sin embargo, el TSPR aclaró que la forma de pago, por sí sola, no le resta de la condición de empleado.¹⁴⁴

A Nazario, la empresa le asignó una ruta, de la cual no podía salirse.¹⁴⁵ Además, tenía prohibido vender otros artículos o dedicarse a otras actividades que la de agente vendedor de la empresa.¹⁴⁶ No tenía horario fijo de trabajo, pero tenía que presentarse diariamente a la oficina de su supervisor inmediato para entregarle las facturas de las ventas e informarle de las gestiones realizadas.¹⁴⁷ Nazario recibió orientación y adiestramiento para estimular a los vendedores, por lo que conservó así cierto control sobre estos.¹⁴⁸ Además, la empresa celebró concursos y

¹³⁴ *Id.* en la pág. 466.

¹³⁵ *Id.* en la pág. 465.

¹³⁶ *Id.* en la pág. 466.

¹³⁷ *Id.*

¹³⁸ *Id.*

¹³⁹ *Id.*

¹⁴⁰ *Id.*

¹⁴¹ *Nazario v. Antilles Electric Corp.*, 101 DPR 569, 572 (1973).

¹⁴² *Id.* en la pág. 574.

¹⁴³ *Id.*

¹⁴⁴ *Id.*

¹⁴⁵ *Id.*

¹⁴⁶ *Id.*

¹⁴⁷ *Id.*

¹⁴⁸ *Id.*

premió a aquellos que sobrepasaron las cuotas.¹⁴⁹ Por último, la empresa le hacía los descuentos de seguro social y contribución sobre ingresos.¹⁵⁰ Por todas estas características, el TSPR descartó que Nazario fuera un contratista, y determinó que era un empleado.

Posteriormente, en *Avon Products v. Secretario*,¹⁵¹ el TSPR resolvió que unas vendedoras de casa en casa de los productos Avon, eran empleadas de la compañía, según la *Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico*.¹⁵² La mencionada ley se creó basada en el modelo de la *Ley de Seguridad Social de los Estados Unidos*, la cual no contiene una definición específica del término *empleo*.¹⁵³ Por ese motivo, los tribunales en Estados Unidos han optado por interpretar liberalmente el ámbito de estatutos remediales,¹⁵⁴ como es la *Ley de Seguridad de Empleo*.¹⁵⁵ Es decir, como la *Ley de Seguridad de Empleo* no contiene la definición de *empleo* y su fin es proteger los derechos de los empleados, si llega una controversia al tribunal en la que se tenga que resolver si una persona es empleado o contratista independiente, el tribunal se inclinará en resolver a favor del presunto empleado. Por consiguiente, el tribunal descartaría que la persona es un contratista independiente. La *Ley de Seguridad de Empleo* dispone que el servicio prestado por una persona será considerado como empleo, independientemente de si existe o no una relación obrero-patronal, a menos y hasta que se demuestre, a satisfacción del secretario del DTRH, ciertos criterios.¹⁵⁶

En el caso de las vendedoras de Avon, se probó el criterio A y B. Sin embargo, la prueba fue insuficiente para demostrar que se cumplía el criterio C.¹⁵⁷ En otras

¹⁴⁹ *Id.* en las págs. 573-74.

¹⁵⁰ *Id.* en la pág. 574.

¹⁵¹ *Avon Products v. Secretario*, 105 DPR 803, 813 (1977).

¹⁵² *Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico*, Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, 29 LPRÁ § 702 (2017).

¹⁵³ *Avon Products v. Secretario*, 105 DPR 803, 806 (1977).

¹⁵⁴ Los estatutos remediales son derechos que se interpretan liberalmente a favor del beneficiario a fin de que se cumpla el propósito reparador para el cual fueron aprobadas. 31 LPRÁ § 19.

¹⁵⁵ *Avon Products v. Secretario*, 105 DPR 803, 808 (1977).

¹⁵⁶ 29 LPRÁ § 702(k)(5)(A)(B)(C). Los criterios son:

(A) En relación con la prestación de su servicio, tal persona ha estado y continuará actuando sin sujeción a mando o supervisión, tanto como cuestión de hecho como bajo su contrato de servicios; y

(B) tal servicio es prestado bien fuera del curso usual del negocio para el cual se trabaja o fuera de todos los sitios de negocio de la empresa para la cual se trabaja, y

(C) dicha persona está usualmente ocupada en algún trabajo, profesión o negocio independientemente establecido de la misma naturaleza de aquel comprendido en el servicio prestado.

¹⁵⁷ *Avon Products v. Secretario*, 105 DPR 803, 811 (1977). Véase la nota al calce anterior donde se discuten los criterios que consideró el TSPR.

palabras, no se demostró que las vendedoras se dedicaran habitualmente a un negocio propio e independiente.¹⁵⁸ Al no cumplir con los tres criterios anteriores, se determinó que éstas eran empleadas de Avon Products, Inc.¹⁵⁹

Luego, llegó al TSPR el caso de *Tastee Freeze v. Secretario*, (en adelante, *TF*). *TF* era una empresa que operaba un negocio de comestibles ligeros. Vendía sus productos en dieciocho establecimientos de su propiedad en Puerto Rico.¹⁶⁰ El TSPR determinó que los arrendatarios y empleados de estos establecimientos eran empleados de *TF*, exclusivamente para fines de la *Ley de Seguridad de Empleo*,¹⁶¹ y de la *Ley de Beneficios por Incapacidad*.¹⁶² En la *Ley de Seguridad de Empleo*,¹⁶³ se estableció que el servicio prestado por una persona sería considerado como empleo bajo esta ley, independientemente de si existía o no una relación obrero-patronal, a menos que se demostrara, a satisfacción del Secretario del DTRH, que se cumplen concurrentemente los tres criterios discutidos a continuación.¹⁶⁴

El primer criterio que debía cumplirse era que el supuesto patrono tenía que probar que no tenía derecho alguno a dirigir la conducta del agente.¹⁶⁵ La mera posibilidad de control futuro sería suficiente para convertir al agente en empleado para los fines de las leyes que allí se discutieron.¹⁶⁶ En este caso, *TF* era dueña de todos los establecimientos y únicamente los arrendaba, junto a su plusvalía bajo el nombre *Tastee Freez* o *Carrol's*.¹⁶⁷ En cuanto al contenido del contrato, el término del arrendamiento era técnicamente un año, pero cualquiera de las partes podía cancelarlo unilateralmente, sin necesidad de probar justa causa, mediante notificación por escrito de no menos de treinta días.¹⁶⁸

El arrendatario debía contar con la autorización escrita de *TF* antes de efectuar alteraciones en la propiedad mueble o inmueble.¹⁶⁹ *TF* era quien reemplazaba el equipo deteriorado.¹⁷⁰ El arrendatario estaba obligado a utilizar su nombre en la

¹⁵⁸ *Id.*

¹⁵⁹ *Id.* en la pág. 813.

¹⁶⁰ *Tastee Freeze v. Secretario*, 111 DPR 809, 811 (1981).

¹⁶¹ *Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico*, Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, 29 LPRA § 701 (2017).

¹⁶² *Ley de Beneficios por Incapacidad*, Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, 11 LPRA § 201 (2016).

¹⁶³ 29 LPRA § 702(k)(5).

¹⁶⁴ *Tastee Freeze v. Secretario*, 111 DPR 809, 812 (1981). Esta misma definición se reproduce en la *Ley de Beneficios por Incapacidad*.

¹⁶⁵ *Id.* en la pág. 816.

¹⁶⁶ *Id.*

¹⁶⁷ *Id.*

¹⁶⁸ *Id.*

¹⁶⁹ *Id.*

¹⁷⁰ *Id.*

operación del negocio. Además, obligaba a no usar para la venta ninguna mezcla de mantecado, *syrups*, hamburguesa o cualquier otro producto similar que no fuera autorizado por ellos.¹⁷¹ A su vez, el arrendatario tenía que depositar diariamente el ochenta y un por ciento del producto de sus ventas en la cuenta de TF.¹⁷² El supervisor de TF tenía el derecho en todo momento de entrar al negocio e inspeccionar los productos que se vendían, para asegurarse de su calidad.¹⁷³ De la misma manera, TF podía verificar, dentro del negocio, si se cumplía con otras obligaciones del arrendatario bajo el contrato.¹⁷⁴ Además, se le podía requerir al arrendatario que pintara el edificio, a su costo, cuando fuera necesario, pero nunca menos de dos veces al año.¹⁷⁵ También, se le podía exigir al arrendatario que empleara a más personas con el fin de mejorar el servicio.¹⁷⁶

Por último, el arrendatario, no podía ausentarse del negocio por más de veinticuatro horas sin avisar a su supervisor con al menos setenta y dos horas de anticipación para que este hiciera los arreglos pertinentes.¹⁷⁷ Es evidente que el arrendatario estaba, en términos económicos y prácticos, a la merced de TF.¹⁷⁸ Su contrato podía ser revocado unilateralmente en cualquier momento, y sus ganancias o pérdidas podían ser afectadas decisivamente, por exigencias de TF.¹⁷⁹

En cuanto al segundo criterio, de la *Ley de Seguridad de Empleo en Puerto Rico*,¹⁸⁰ dispone que para que el agente no sea catalogado como empleado, el servicio que ofrece debe ser prestado fuera del curso usual del negocio para el cual se trabaja o fuera de todos los sitios de negocio de la empresa para la cual se trabaja.¹⁸¹ De lo expuesto sobre las cláusulas del contrato, se desprende que TF no cumplió con ninguno de los dos supuestos del segundo criterio.¹⁸² La totalidad del negocio era de TF y los arrendatarios prestaban sus servicios en el curso usual de ese negocio.¹⁸³ Además, los servicios se prestaban en los establecimientos de TF.¹⁸⁴

¹⁷¹ *Id.*

¹⁷² *Id.*

¹⁷³ *Id.*

¹⁷⁴ *Id.* en la pág. 817.

¹⁷⁵ *Id.*

¹⁷⁶ *Id.*

¹⁷⁷ *Id.*

¹⁷⁸ *Id.*

¹⁷⁹ *Id.*

¹⁸⁰ Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico, Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, 29 LPRA § 702(k)(5) (2017).

¹⁸¹ *Tastee Freeze v. Secretario*, 111 DPR 809, 817 (1981).

¹⁸² *Id.* en la pág. 818.

¹⁸³ *Id.*

¹⁸⁴ *Id.*

El tercer criterio exige que la persona, aparte del trabajo que realiza para el presunto patrono, tenga otro trabajo, profesión o negocio independientemente establecido, que sea similar al que realiza para el presunto patrono.¹⁸⁵ Además, para cumplir con este criterio, el trabajo de la persona no puede verse afectado en caso de que la empresa para la que trabaja cierre. De lo contrario, no se satisface el tercer criterio.¹⁸⁶ En el presente caso, el contrato entre las partes reveló que los arrendatarios de TF no tenían un negocio independientemente establecido.¹⁸⁷ De igual manera, la prueba no mostró que la desaparición de TF o la cancelación de los contratos allí envueltos, no afectarían la seguridad en el empleo de sus arrendatarios y la de los empleados de éstos.¹⁸⁸ Es decir, si TF desaparecía o cancelaba los contratos que tenía con los arrendatarios, estos se verían afectados, ya que se quedarían sin empleo. El tercer criterio requiere, precisamente, que de desaparecer el negocio donde trabaje el presunto empleado, el empleo de este no se vea afectado. Por consiguiente, no se cumplió el tercer criterio.

Por otro lado, en *Martínez Pérez v. UCB*,¹⁸⁹ se demostró que la Decana de Asuntos Académicos de la Universidad Central de Bayamón, Inc. era empleada y no contratista independiente. Para llegar a esa conclusión, el TSPR evaluó los criterios enumerados en *Fernández v. A.T.P.R.*¹⁹⁰ En ese caso, el TSPR nuevamente afirmó que, el grado de control que ejerce el patrono sobre un presunto empleado, así como requisitos relacionados a la compensación y la forma de ejercer los trabajos, son los más importantes para determinar si era un empleado o contratista.¹⁹¹

Cuando el TSPR examinó el contrato entre la Decana y la Universidad, concluyó que de sus cláusulas se desprendía que la Universidad regulaba extensamente la ejecución del trabajo asignado a la Decana; todo ello con arreglo a la reglamentación de la institución y a las normas de ley respecto a días libres, vacaciones y enfermedad.¹⁹² Además, se probó que la Universidad le pagaba mensualmente un sueldo fijo el último día del mes, y se reservaba como patrono, el derecho de cum-

¹⁸⁵ *Id.*

¹⁸⁶ *Id.*

¹⁸⁷ *Id.*

¹⁸⁸ *Id.* en las págs. 818-19.

¹⁸⁹ 143 DPR 554, 566 (1997).

¹⁹⁰ *Id.* en la pág. 564 (*citando a* Fernández v. A.T.P.R., 104 DPR 464, 465 (1975)).

¹⁹¹ Véase *Martínez Pérez*, 143 DPR en la pág. 564. Los criterios son:

- 1) la naturaleza, extensión y grado de control por parte del principal; 2) el grado de iniciativa o juicio que despliega el empleado; 3) la propiedad del equipo; 4) la facultad de emplear y el derecho a despedir; 5) la forma de compensación; 6) la oportunidad de beneficio y el riesgo de pérdida; y 7) la retención de contribuciones.

¹⁹² *Id.* en la pág. 565.

plir con la ley de retener las partidas de contribuciones y seguro social.¹⁹³ De igual manera, la demandante no estaba facultada o autorizada a emplear personal y no tenía oportunidad de obtener ganancias más allá a los sueldos pactados.¹⁹⁴ Tampoco tenía riesgo alguno de incurrir en pérdidas en la prestación de sus servicios.¹⁹⁵ Así como no venía obligada a invertir en equipo alguno, por el contrario, desempeñándose como Decana de Asuntos Académicos, todos los equipos, incluyendo la planta física, equipos y materiales, los proveía la Universidad.¹⁹⁶ Por tanto, se determinó que la Decana era empleada de la Universidad.¹⁹⁷

Posteriormente, en *Hernández v. TOLIC*,¹⁹⁸ la demandante y recurrida, fue contratada para trabajar como agente de seguros en la compañía Trans Oceanic Life Insurance Company (en adelante, *TOLIC*) en el 1985. En mayo de 1986, *TOLIC* y la demandante suscribieron un contrato mediante el cual la última fue nombrada agente general.¹⁹⁹ En el contrato se estableció que la demandante sería una contratista independiente y no una empleada de *TOLIC*.²⁰⁰ Una vez surge la controversia en cuanto a si la demandante era empleada o contratista independiente, el TSPR resolvió que ésta era empleada de *TOLIC*.²⁰¹

Para llegar a dicha determinación, se analizaron las circunstancias particulares del caso. Entre ellas, que la demandante tenía una oficina independiente, que poseía exclusiva potestad sobre el manejo y que sufragó todos los gastos que conllevo el establecimiento de su oficina.²⁰² Además, al comienzo de sus relaciones con *TOLIC*, la demandante adiestraba a los agentes sobre cómo mercadear los productos de *TOLIC* y los preparaba para el examen de licencia.²⁰³ La demandante no podía alterar los términos, las tarifas, ni las condiciones de las pólizas de seguros y tampoco podía publicar anuncios sin la previa aprobación de *TOLIC*.²⁰⁴ Esto, sin embargo, fue considerado por el TSPR como una reserva de control razonable, mediante el cual la compañía se aseguraba de que la venta y mercadeo de sus productos se realizaran de forma ordenada y uniforme.²⁰⁵ De otra parte, a tenor con

¹⁹³ *Id.*

¹⁹⁴ *Id.*

¹⁹⁵ *Id.* en las págs. 565-66.

¹⁹⁶ *Id.* en la pág. 566.

¹⁹⁷ *Id.*

¹⁹⁸ *Hernández v. TOLIC*, 151 DPR 754, 759 (2000).

¹⁹⁹ *Id.*

²⁰⁰ *Id.*

²⁰¹ *Id.* en la pág. 781.

²⁰² *Id.* en la pág. 760.

²⁰³ *Id.*

²⁰⁴ *Id.* en la pág. 770.

²⁰⁵ *Id.*

el contrato de la agencia, la demandante podía dedicarse a vender artículos que no compitieran con los de TOLIC.²⁰⁶

Desde el 1988, el señor Touma tomó la posición de Director de Agencias en TOLIC.²⁰⁷ Este empezó a intervenir cada vez más en los asuntos internos de la oficina de la demandante.²⁰⁸ Además, comenzó a adiestrar a los agentes, a dictar pautas de mercadeo y a presidir las reuniones mensuales con los agentes.²⁰⁹ Esto tuvo el efecto de constituir un ejercicio de mayor control de la oficina de la demandante por parte de TOLIC.²¹⁰

Otro de los factores que el TSPR consideró fue la facultad de contratar y el derecho a despedir que tiene el contratista independiente; criterio que, por su naturaleza, está entrelazado con el grado de control.²¹¹ TOLIC se reservó ambas prerrogativas en el contrato de agencia: la facultad de contratar y despedir agentes de seguros que estaban bajo la supervisión de la demandante.²¹² Ésta sólo tenía facultad para reclutar y recomendar a TOLIC agentes de seguros para trabajar bajo su supervisión.²¹³

En torno a la forma de compensación, la demandante cobraba exclusivamente a base de las comisiones por las ventas.²¹⁴ TOLIC no le pagaba un salario, sino que le adelantaba \$2,000 de comisiones mensuales para las operaciones de la oficina.²¹⁵ Por último, TOLIC tampoco efectuaba descuentos por concepto de contribuciones sobre ingresos ni de seguro social a la demandante.²¹⁶ De la totalidad de los hechos en este caso, surge que la demandante comenzó a ejercer su puesto en TOLIC como contratista independiente, pero a partir de 1988 hubo un cambio sustancial en las relaciones entre las partes que la colocaron en la categoría de una empleada de la referida corporación.²¹⁷ La presencia de algunos factores característicos de un contratista independiente, por sí sola, no determina la condición de una persona como tal, pero de una ponderación de la totalidad de las circunstancias surgió que ésta, en realidad, se desempeñaba como empleada.²¹⁸

²⁰⁶ *Id.*

²⁰⁷ *Id.* en la pág. 760.

²⁰⁸ *Id.* en la pág. 770.

²⁰⁹ *Id.* en las págs. 770-71.

²¹⁰ *Id.*

²¹¹ *Id.* en la pág. 771.

²¹² *Id.*

²¹³ *Id.*

²¹⁴ *Id.* en la pág. 772.

²¹⁵ *Id.*

²¹⁶ *Id.*

²¹⁷ *Id.*

²¹⁸ *Id.*

Ahora bien, ¿el simple hecho de que un maestro suscriba un contrato como contratista independiente, le priva de tener derechos que gozaría de ser empleado? En *Whittenburg v. Iglesia Católica de P.R.*, el TSPR resolvió que un maestro contratado por tiempo definido por una escuela privada era realmente un empleado contratado por tiempo indefinido sujeto a las protecciones de la *Ley de Despido Injustificado*.²¹⁹ Además, concluyó el TSPR que una persona así contratada tiene derecho a la reserva de empleo que provee la *Ley de Protección Social por Accidentes de Automóviles*.²²⁰ En este caso, el TSPR analizó la figura del contratista independiente, la *Ley de Despido Injustificado* y la *Ley de Protección Social por Accidentes Automovilísticos*.²²¹

Los criterios que utilizó el Tribunal para distinguir entre empleados y contratistas *bona fide* fueron los desarrollados jurisprudencialmente a través de los años, y que han sido discutidos previamente en este artículo.²²² El TSPR determinó que el demandante tenía un horario fijo de trabajo y no podía ausentarse de la escuela, a no ser con debida notificación, justa causa y con autorización de la escuela privada.²²³ Esto hizo evidente que la naturaleza, extensión y grado de control que ejercía el patrono sobre el trabajador era absoluta.²²⁴ De igual forma, las actividades curriculares y extracurriculares que realizaba la escuela privada eran determinadas y diseñadas por la gerencia, por lo cual, el demandante no tenía el más mínimo grado de juicio o iniciativa sobre las tareas que debía realizar.²²⁵ Del mismo modo, la remuneración del demandante se denominaba salario y se le pagaba en períodos

²¹⁹ *Whittenburg v. Iglesia Católica de P.R.*, 182 DPR 937, 943 (2011).

²²⁰ *Id.* en las págs. 974-75.

²²¹ *Id.* en la pág. 943.

²²² *Id.* en las págs. 952-53. Estos criterios son:

- (1) la naturaleza, extensión y grado de control por parte del principal;
- (2) el grado de iniciativa o juicio que despliega el empleado;
- (3) forma de compensación;
- (4) la facultad de emplear y el derecho a despedir empleados;
- (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) 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) permanencia de la relación de trabajo y
- (10) si los servicios prestados son una parte integral del negocio del principal o se pueden considerar como un negocio separado o independiente por sí mismos.

²²³ *Id.* en la pág. 980.

²²⁴ *Id.*

²²⁵ *Id.*

fijos.²²⁶ Además, recibía un mes de vacaciones con pago y acumulaba días de enfermedad.²²⁷ Por lo tanto, la forma de compensación que se le daba al demandante era la típica de un empleado.²²⁸

Además, el demandante no tenía facultad alguna de emplear o despedir a otros trabajadores, no tenía oportunidad de incurrir en ganancias, ni tenía riesgo de pérdidas al realizar su trabajo.²²⁹ La titularidad del equipo que utilizaba era de la escuela privada y la dependencia de las facilidades suministradas por el principal era total.²³⁰ De igual forma, la escuela privada retenía el pago de contribuciones.²³¹ Como cuestión de realidad económica, el demandante dependía de la empresa para la cual trabajaba.²³² Asimismo, de la propia faz del contrato suscrito, surgía un grado de permanencia de la relación del trabajo que se alejaba de la relación principal-contratista.²³³ Finalmente, el demandante era un maestro de educación física, es decir, sus servicios eran una parte integral del negocio del principal y no se podía considerar como un negocio separado o independiente por sí mismo.²³⁴

En cuanto a la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, (en adelante, *Ley Núm. 80-1976*) mejor conocida como la *Ley de Despido Injustificado*, protege a aquellos empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: estén contratados sin tiempo determinado; reciban una remuneración; y sean despedidos de su cargo, sin que haya mediado justa causa.²³⁵ Según el TSPR, el propósito de la ley es evitar la práctica patronal de contratar empleados por tiempo determinado para que desarrollen funciones de duración indeterminada y así evadir las disposiciones de esta ley.²³⁶ En el caso del maestro y todos los demás empleados de la escuela privada, estos trabajaban bajo contratos de servicios por un periodo determinado y no como empleados por tiempo indefinido.²³⁷ De esta manera, si los despedían, no tenían derecho a reclamar los beneficios de la Ley Núm. 80-1976.²³⁸ Es evidente que se trataba de un

²²⁶ *Id.*

²²⁷ *Id.*

²²⁸ *Id.*

²²⁹ *Id.* en la pág. 980-81.

²³⁰ *Id.* en la pág. 981.

²³¹ *Id.*

²³² *Id.*

²³³ *Id.*

²³⁴ *Id.*

²³⁵ *Id.* en la pág. 950.

²³⁶ *Id.* en la pág. 961.

²³⁷ *Id.* en la pág. 984.

²³⁸ *Id.*

subterfugio para no brindarle a estas personas los beneficios que la ley le concede a los empleados.²³⁹ Al no probarse la justa causa para el despido del demandante, se determinó que este fue injustificado y por consecuencia, estaba cobijado por la Ley Núm. 80-1976.²⁴⁰

En una segunda controversia se discutió que a diferencia de la Ley Núm. 80-1976, la *Ley de Protección Social por Accidentes Automovilísticos* (en adelante, *Ley Núm. 138-1968*), protege tanto a empleados contratados por tiempo indefinido, como a empleados bajo contrato por término cierto, exceptuando únicamente aquellos trabajadores expresamente mencionados en la propia ley.²⁴¹ Para activarse la reserva de empleo bajo la Ley Núm. 138-1968 es imprescindible que: (1) la víctima labore a cambio de remuneración para algún patrono, (2) la incapacidad producto de un accidente vehicular la inhabilite para trabajar, y (3) que se acoja a los beneficios provistos por la Ley Núm. 138-1968.²⁴² El demandante en este caso cumplió con los requisitos antes mencionados. Por lo tanto, le aplicó los beneficios de la Ley Núm. 138-1968.

Tras discutir y evaluar la jurisprudencia relacionada con la figura del contratista independiente previo a la Ley Núm. 4-2017, podemos concluir que uno de los criterios que mayor peso otorgaba el TSPR a la hora de determinar si una persona era empleado o contratista independiente, era el *grado de control ejercido por parte del presunto patrono*. Con la aprobación de la Ley Núm. 4-2017, la evaluación de ese criterio pasó a segundo plano. Esto debido a la presunción incontrovertible de que la persona es contratista independiente. Solo si no se cumplen los criterios necesarios para establecer dicha presunción, es que el TSPR podría evaluar los criterios del *common law test*, entre los cuales se encuentra el grado de control por parte del patrono. Por ende, podemos concluir que la jurisprudencia del TSPR relacionada al contratista independiente, fue revocada una vez entró en vigor la Ley Núm. 4-2017.

C. La Minusvalía de los Criterios de Control y Realidad Económica

Luego de examinar la jurisprudencia de Estados Unidos y la jurisprudencia de Puerto Rico en cuanto a la figura del contratista independiente, vemos que, previo a la aprobación de la Ley Núm. 4-2017, Puerto Rico había seguido el criterio del TSEU a la hora de determinar si una persona era empleada o contratista independiente. Es decir, el TSPR le otorgaba gran importancia a los criterios de

²³⁹ *Id.*

²⁴⁰ *Id.*

²⁴¹ *Id.* en la pág. 978.

²⁴² Whittenburg v. Iglesia Católica de P.R., 182 DPR 937, 978 (2011).

control y realidad económica que ejercía el supuesto patrono sobre el alegado empleado.

En este sentido, la profesora Emmalind García, explicó que, previo a la aprobación de la Ley Núm. 4-2017, el TSPR determinó que en el ámbito laboral la determinación de si una persona se desempeña o no como contratista independiente depende de un análisis ponderado de la totalidad de las circunstancias que rodean la relación.²⁴³ Además, explicó que el grado de control que se pueda reservar el principal sobre la ejecución del trabajo, es el criterio rector para dilucidar si la relación laboral entre los litigantes es de empleado y patrono o de principal y contratista independiente.²⁴⁴ A mayor control del patrono o principal, más se acerca la persona a la definición de empleado.²⁴⁵

Un principio laboral reconocido en la jurisprudencia propone que, solo por excepción, se excluya a un trabajador de la protección que su carácter de empleado le proporciona.²⁴⁶ Esto implica que, en casos de duda, la balanza se debe inclinar a que la relación de trabajo sea una de empleo.²⁴⁷ Una vez aprobada la Ley Núm. 4-2017, esto cambió, pues aunque incorporó factores reconocidos por la jurisprudencia de Puerto Rico para definir la relación de contratista independiente, transformó la tendencia de encontrar una relación de empleo a una de descartar la existencia de esta.²⁴⁸ Conforme a este nuevo paradigma, para un patrono demostrar que la persona es un contratista independiente y no empleado, le bastará demostrar que la relación satisface los requisitos que se enumeran en el artículo 2.3 de la Ley Núm. 4-2017.²⁴⁹ Por lo que somos del criterio de que la presunción incontrovertible, en el artículo 2.3, busca impedir que una persona pueda prevalecer como empleado. En caso de dudas, bastará que el patrono demuestre la existencia de los criterios del art. 2.3 de la Ley. Núm. 4-2017.²⁵⁰ No podemos pasar por alto que la ventaja económica, que en muchas ocasiones se transforma en mayor acceso a probar su caso, la tienen los patronos.

²⁴³ Emmalind García, *El legado e implicaciones de la Reforma Laboral de 2017*, 86 REV. JUR. UPR 1087, 1098 (2017).

²⁴⁴ *Id.*

²⁴⁵ *Id.*

²⁴⁶ *Id.* en la pág. 1099.

²⁴⁷ *Id.*

²⁴⁸ *Id.*

²⁴⁹ *Id.* en la pág. 1100.

²⁵⁰ *Id.* en las págs. 1099-00.

IV. ¿Qué queda de lo que era la figura del contratista independiente previo a la Ley 4 del 26 de enero de 2017?

Antes de la Ley Núm. 4-2017, el TSPR utilizaba ciertos requisitos para determinar si una persona era empleado o contratista independiente.²⁵¹ De esos criterios, luego de la Ley Núm. 4-2017, solamente se consideran algunos, siempre y cuando no aplique la presunción incontrovertible de que alguien es contratista independiente.²⁵² Antes de la Ley Núm. 4-2017 existía una presunción de que la persona era empleado, y el patrono era quien tenía el peso de la prueba para demostrar lo contrario.²⁵³ Como muchas veces ha expresado el TSPR, el enfoque no debe ser únicamente en el título que las partes le han dado a la relación en el contrato de trabajo.²⁵⁴ Más bien, se requiere ponderar las circunstancias en las que se lleva a cabo el trabajo.²⁵⁵ En efecto, no es el nombre con el que se denomina un acto, el que determina su contenido. En otras palabras, debe hacerse un análisis de todas las circunstancias que rodean el acto para determinar si una persona es empleado o contratista independiente.²⁵⁶

Claramente es importante que exista legislación que regule los temas que puedan resultar en controversias jurídicas, pues esto sirve de guía para la adjudicación

²⁵¹ Estos requisitos eran:

- (1) la naturaleza, extensión y grado de control por parte del principal;
- (2) el grado de iniciativa o juicio que despliega el empleado;
- (3) forma de compensación;
- (4) la facultad de emplear y el derecho a despedir empleados;
- (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) 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) permanencia de la relación de trabajo y
- (10) si los servicios prestados son una parte integral del negocio del principal o se pueden considerar como un negocio separado o independiente por sí mismos.

Whittenburg v. Iglesia Católica de P.R., 182 DPR 937, 943 (2011).

²⁵² *Id.* Estos requisitos son:

El grado de control que ejerce el patrono sobre la persona que realiza el trabajo; La facultad de emplear y el derecho de despedir obrero; La oportunidad de incurrir en ganancias y el riesgo de pérdidas y; La titularidad del equipo y de las instalaciones físicas provistas por el principal.

²⁵³ David M. Helfeld, *Derecho Laboral*, 70 REV. JUR. UIPR 447, 460 (2001).

²⁵⁴ Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen, 182 DPR 937, 952 (2011) (*citando a* Pueblo International Inc., v. Rivera Cruz, 117 DPR 230, 252 (1986)).

²⁵⁵ *Id.*

²⁵⁶ *Id.*

en los tribunales. El problema con la Ley Núm. 4-2017 radica en que la presunción incontrovertible sobre la figura del contratista independiente no le permite al presunto empleado rebatir esa presunción, lo que va en contra del razonamiento que utilizaba el TSPR a la hora de resolver una controversia de este tipo. Es evidente que ahora un patrono podría despedir a sus empleados, y luego contratar a terceros como contratistas independientes para burlar las protecciones laborales.

Por último, es importante resaltar que algunas de las protecciones que perderían estos posibles empleados son: su derecho al bono de Navidad, los días de vacaciones, los días de enfermedad con paga, el derecho a mesada por despido injustificado, entre otros. Particularmente, con relación al beneficio de despido injustificado, de este no estar presente en una relación empleado-patrono, estaríamos ante otro tipo de relación cuya ruptura no perfeccionaría un despido y, por lo tanto, no activaría las protecciones de la Ley Núm. 80-1976.²⁵⁷

Por todo ello, recomendamos que se enmiende la legislación para que no exista la presunción ni a favor, ni en contra de las partes, sino que se evalúe conforme a las circunstancias particulares de cada caso. De esta forma se logrará alcanzar un balance justo entre el empleado y el patrono, sin necesidad de menoscabar los derechos del empleado, y a su vez, cumplir con el propósito de la Ley Núm. 4-2017. De esta manera, para determinar ante cuál figura estamos, deben evaluarse todas las circunstancias del caso a base de los requisitos que utilizaban los tribunales, previo a la Ley Núm. 4-2017, y los que se establecieron luego de la aprobación de dicha ley. Sin embargo, entendemos que debe otorgarse especial énfasis a los requisitos que miden el grado de control y los asuntos relacionados al trabajo.²⁵⁸ Con ello, los tribunales podrán llegar a determinaciones justas e imparciales para ambas partes. En la alternativa, se podrían mantener los requisitos establecidos por el Artículo 2.3 de la Ley Núm. 4-2017, siempre que se elimine la presunción incontrovertible. Así el presunto empleado tendrá la oportunidad de presentar prueba que lo ayude a sustentar y probar que es un empleado y no un contratista independiente.

²⁵⁷ Jaime L. Sanabria Montañez & Diego R. Corral González, *Derecho Laboral*, 85 REV. JUR. UIPR 595, 599 (2016).

²⁵⁸ *Whittenburg*, 182 DPR en la pág. 943; 29 LPR § 122b. Estos requisitos pueden ser:

Naturaleza del trabajo que se realiza; si la persona 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; forma de compensación; facultad de emplear y despedir obreros; si como cuestión económica, la persona que realiza el trabajo depende de la empresa para la cual trabaja; 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; si posee o ha solicitado un número de seguro social patronal y; si no se le requiere trabajar de manera exclusiva para el principal.

VI. Conclusión

Antes de aprobarse la Ley Núm. 4-2017, no existía un estatuto que guiara a los tribunales de Puerto Rico para examinar si estaban ante un empleado o un contratista independiente. Sin embargo, sí existían unos criterios para decidir si la persona era empleado o contratista independiente. Estos criterios fueron modificados con la creación de la Ley Núm. 4-2017. Con dicha ley se creó una presunción incontrovertible de que una persona es contratista independiente si cumple con otra serie de criterios. Como se analizó en la discusión de este artículo, el no darle oportunidad a una persona de presentar prueba a su favor, puede llevar al tribunal a resolver de manera incorrecta e injusta. Ciertamente, era necesario legislar en cuanto a la figura del contratista independiente para que se tenga una idea más clara de cómo se interpreta esta figura. El problema de la legislación aprobada radica en la forma en que se realizó. Con la aprobación de la Reforma Laboral una persona que es un empleado *disfrazado* de contratista independiente no tiene la posibilidad de defenderse, ya que, de cumplir los criterios de la presunción, el caso automáticamente se decidirá en su contra.

Eso no es la única repercusión que trajo la Ley Núm. 4-2017 en cuanto al contratista independiente. Como hemos establecido, los criterios que utilizaba antes el TSPR y los que debe utilizar ahora cuando resuelva una controversia de este tipo, son diferentes. Por consiguiente, el TSPR no puede volver a evaluar un caso como lo hacía antes de la Ley Núm. 4-2017. Lo anterior nos lleva a la conclusión de que la jurisprudencia del TSPR relacionada al contratista independiente, fue revocada una vez entró en vigor la Ley Núm. 4-2017. Ahora, solo nos resta esperar a que el TSPR se enfrente a una controversia en la que debe resolver si está ante un empleado o ante un contratista independiente.