

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA  
SALA SUPERIOR DE BAYAMÓN

OMAR E. ROMERO ACOSTA. Querellante	CIVIL NUM.
Vs.	<b>SOBRE:</b> RECLAMACIÓN DE SALARIO LEY NÚM. 2 DE 17 OCTUBRE DE 1961 LEY DE PROCEDIMIENTO SUMARIO DE RECLAMACIONES LABORALES
BOTTLES, KINDRED SPIRITS INC. y RICHARD GONSALVES. Querellada	

**QUERELLA**

**AL HONORABLE TRIBUNAL:**

Comparece la parte querellante por conducto de la representación legal que suscribe y muy respetuosamente **expone, asevera y solicita:**

1. Que el querellante es mayor de edad, soltero, propietario y residente de una casa ubicada en la siguiente dirección:  
Teléfono
2. La querellada, Kindred Spirits Inc. es una Corporación establecida bajo la Ley de Corporaciones del Estado Libre Asociado de Puerto Rico con capacidad de demandar y ser demandada al amparo de dicha Ley y su relación con la parte querellante lo es de patrono en una relación obrero patronal que comenzó durante la primera semana de marzo de 2022 y culminó en la segunda semana de octubre de 2022.
3. El querellante trabajó como mesero a tiempo indeterminado para la querellada en el restaurante llamado *Bottles*.
4. *Bottles* es una empresa que le pertenece a *Kindred Spritis Inc.* cuyo agente residente y dueño es el Sr. Richard Gonsalves.
5. La sección 2.02 de la Ley Núm. 47 de 21 de septiembre de 2021 conocida como Ley de Salario Mínimo en Puerto Rico establece que los(as) empleados(as) que reciben propinas tendrán derecho al salario mínimo federal vigente para dichos(as) trabajadores(as) que, sumado a las propinas, deberá alcanzar al menos el salario mínimo que se establece en esta ley o el decreto mandatorio que sea aprobado.
6. La Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo en la sección 203(m) crea una excepción al pago del salario mínimo en el caso de empleados que trabajan a base de propinas, pero para que patrono goce del conocido "tip credit" debe cumplir con varios requisitos.
7. Según la Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo, para que un patrono sea exento de pagar el salario mínimo aplicable según establecido en 29 U.S.C. Sección 206 (a) (1)(C) y gozar de la excepción de la Sección 203 (m) debe: (1) pagar un salario mínimo en efecto de al

menos \$2.13 por hora; (2) Informar a sus empleados de la provisión del *crédito por propinas* de la Ley Federal de Normas Razonable de Trabajo; (3) le permite a sus empleados retener todas sus propinas (excepto las agrupaciones de propinas permitidas) (4). Se asegura que el salario en efectivo más el crédito por propinas sea igual al menos al salario mínimo cada semana. (traducción nuestra).

8. Según el patrono, la relación obrero patronal, iba a ser configurada bajo la figura del Contratista Independiente y por tal razón la querellada no le pagó el sub-salario fijado por la Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo de 1938.
9. La querellada mantiene un sistema en el cual, a los empleados en la misma posición del querellante, pero de mayor antigüedad les paga un sub-salario de \$3.70 por hora más propinas.
10. El querellante trabajó por espacio de 7 meses y su salario fue uno a base de comisión (no recibió salario directo del patrono) y sus ingresos ascendían a \$850 semanales sin incluir el pago de sub-salario mínimo por hora al cual tiene derecho, sin embargo, patrono incumplió con la obligación legal de pagar un sub-salario mínimo de \$2.13 por hora
11. Que patrono le debe a su empleado el pago total por las horas que trabajó durante el periodo de 7 meses el cual asciende a un total de \$3,729.6 más el interés legal de 7% aplicable a los casos de reclamaciones salariales lo cual equivale a \$261.072 para un total de \$3,990.672.
12. Que el patrono mantiene un sistema en el cual le incluye a cada mesa un cargo obligatorio por servicio de 18% pero en realidad se trata de una propina escondida, sin embargo, la querellada se queda con la mitad de la cifra a pesar de que por ley la totalidad de dicha cuantía le corresponde al empleado. Véase, *Departamento de Asuntos del Consumidor v. Kindred Spirits Inc.*, 2016 WL 8452990.
13. Debe haber una distinción cuando un cliente hace un pago de una suma de dinero por concepto de regalo o gratificación en reconocimiento por el servicio que recibió del cliente vis a vis a un pago obligatorio por servicio. Véase 29 C.F.R. §531.52
14. La querellada ha prohibido a los clientes dejarles propinas a los meseros(as) en el restaurante, por lo tanto, al no haber distinción los clientes no tienen otra alternativa que hacer el pago por gratificación por el servicio dentro del mal llamado cargo por servicio.
15. Que cuando un cliente no está de acuerdo con el cargo por servicio la querellada opta por eliminar dicho cargo por lo tanto en la práctica no se trata de un cargo obligatorio si no que se trata de una propina escondida y por lo tanto el patrono está proscrito por ley de retener cualquier porción del mal llamado cargo por servicio.
16. Que patrono se aprovecha del "tip credit" ya que paga a sus empleados de mayor antigüedad un salario mínimo menor al inferior y para ello debe cumplir con los requisitos de la Ley Federal de Normas Razonables de trabajo de 1938, sin embargo, incorrectamente ha establecido

prohibiciones a sus clientes de dejar propinas lo cual nos lleva a concluir que el alegado Cargo por servicio es en realidad una propina escondida. Ver, **Exhibit 1**.

17. Que el querellante recibió el pago de \$28,178.38 por concepto de gratificación por parte de los clientes a los cuales atendió, sin embargo, dicha cuantía representa la mitad del total ya que patrono se apropió ilegalmente del restante de la suma que corresponde al empleado por el pago de sus propinas. Ver, **Exhibit #2**.
18. Que el patrono utilizó como subterfugio la figura de contratista independiente pese a que el empleado no cumplía con los requisitos de los Arts. 2.2, 2.3 de la Ley de Transformación y Flexibilidad laboral, Ley 4 del 26 de enero de 2017 para la aplicación de la presunción que establece la ley.
19. A saber, los requisitos de la Ley de Transformación y Flexibilidad para establecer la presunción de que un trabajador es un contratista independiente son los siguientes:
  - (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.
20. Que el querellante no posee ni poseía un número de identificación patronal o número de seguro patronal y tampoco ha radicado planillas de contribuciones sobre ingresos reclamando tener negocio propio.
21. La relación obrero patronal fue configurada por escrito, pero ese hecho por sí solo no es suficiente para establecer los requisitos para que sea de aplicación la presunción de la Ley de Transformación y Flexibilidad.
22. Que ni si quiera el hecho que el contrato escrito haya denominado la relación como una de contratista independiente hace que esto sea un hecho cierto ya que no es el nombre con el que se denomina un acto, el que determina su contenido, según éste surge de un análisis del mismo y de todas las circunstancias que lo rodean. Véase, *Pueblo International Inc., v. Rivera Cruz* 117 DPR 230, 252 (1986).

23. El querellante tenía un horario fijo para prestar sus servicios a la querellada y, si incumplía con el horario pautado por su patrono, debía pagar una multa de \$25.00 dólares por tardanza que se descontarían de sus comisiones.
24. El querellante no podía trabajar en otro lugar ya que la querellada no hacía acuerdos razonables referente a su horario de trabajo para que el primero pudiera cumplir con ambas obligaciones laborales.
25. El querellante recibió un entrenamiento de aproximadamente una semana para conocer el menú del Restaurante y saber cómo funcionaba el sistema establecido por el patrono.
26. Que la manera en que se retenían impuestos era a través de una forma de W2 que son las aplicables en casos de empleados y no así una forma 480.6 A que son las correspondientes a los contratistas independientes.  
**Ver Exhibit # 2.**
27. Que al querellante se le deducían de sus comisiones cantidades por concepto de seguro social y se le pagó una suma por bono de navidad lo cual ocurre en casos de que haya una relación de empleado y patrono.  
**Ver Exhibit #3.**
28. La ley de Transformación Laboral y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4 2017, 29 L.P.R.A. § 122b (2017) establece que, 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.
29. Que ante la inaplicabilidad de la presunción establecida en la Ley de Transformación y Flexibilidad es necesario ponderar todas las circunstancias que rodean la relación. Véase, *Hernández v. TOLIC*, 151 D.P.R. 759 (2000).
30. El mero hecho de que una persona, como en el caso ante nuestra consideración, suscriba un contrato como contratista no le priva de los Derechos de los que goza un empleado, así lo resolvió el Tribunal Supremo en *Whittenburg v. Iglesia Católica de P.R.*, 182 D.P.R. 2017.
31. Que uno de los criterios que utilizó el Tribunal en *Whittenburg v. Iglesia Católica de PR*, *supra* para determinar si se trataba de un contratista independiente o un empleado fue el hecho que, similar al caso ante nuestra consideración, a Whittenburg se le exigía cumplir con horario y su patrono concedía ciertos beneficios que se le conceden normalmente a los empleados.
32. El Tribunal Supremo, en *Nazario v. Antilles Electric Corp.*, 101 DPR 569, 572 (1973), consideró el hecho que a Nazario le hacían descuentos para el seguro social e inclinar la balanza en su determinación que la controversia se trataba de un empleado y no de un contratista independiente como alegó su patrono.

33. Los criterios que el Tribunal debe analizar para determinar si una persona se desempeña como contratista independiente o empleado son algunos de los siguientes: (1) la naturaleza, la extensión y el 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. Véase, *Martínez Pérez v. U.C.B* 143 D.P.R. 554, 556 (1997).
34. La querellada tiene un alto grado de control sobre el trabajo del querellante ya que el primero de estos es quien decide el menú el cual debe servir su empleado, el horario, las políticas internas de la empresa y las consecuencias de su incumplimiento y hasta la vestimenta del empleado.
35. El querellante no emplea iniciativa ni juicio ya que la querellada es quien decide el menú y los precios de este, el horario, las políticas internas de la empresa y las consecuencias de su incumplimiento.
36. La querellada posee la propiedad de la totalidad del equipo ya que él es el dueño del lugar donde trabaja el querellante; las herramientas de trabajo que utiliza el querellante, como computadora para tomar y cobrar órdenes, le pertenecen a la querellada, así como es propietaria de la comida que lleva el querellante a las mesas al trabajar como mesero.
37. El querellante no tenía absolutamente ninguna facultad de emplear o despedir, por el contrario, estuvo sujeto órdenes por parte de supervisores quienes a su vez responden a directrices de la querellada.
38. El querellante era compensado bajo un sistema incorrectamente identificado como uno de "comisiones" cuando en realidad su compensación proviene de las propinas que los comensales deciden dar, independientemente del nombre que patrono le haya dado, el empleado recibía sus cheques semanalmente con descuentos por concepto de medicare y seguro social.
39. El riesgo de pérdida del querellante era menor en comparación al grado de pérdidas de la querellada que es la encargada de todos los gastos operacionales del Restaurante.
40. La forma en que se le retenían las contribuciones al querellante era a través de una W2, dicha forma es la que deben utilizar los patronos para informarle al Departamento de Hacienda cuánto le pagó a sus empleados vis a vis un formulario 480.6A mediante el cual una persona o empresa reporta los ingresos que le paga a un contratista independiente y es la forma aplicable en casos que patrono no le retenga ingresos al contratista.
41. Que patrono y parte querellada incumplió con las Normas aplicables de salario mínimo vigente en Puerto Rico según establecidas en la ley de Salario Mínimo de Puerto Rico, Ley núm. 47 de 21 de septiembre de 2021 y la Ley Federal de Normas Razonables de trabajo de 1938.

42. Que el querellante presenta esta reclamación al amparo del Procedimiento Sumario, según establecido en las Secciones 3118 a 3132 del Título 32 L.P.R.A., según la Ley 2 del 17 de octubre 1961.

43. La Ley Núm 2. *supra*, establece un procedimiento sumario para los casos de reclamaciones instadas por obreros y empleados contra sus patronos por servicios prestados. (Véase, *Dávilla v. Antilles*, 147 D.R.R. 483 (1999).

44. El Procedimiento sumario establecido en la Ley Núm. 2, *supra*, puede utilizarse con relación a diversas reclamaciones: (1) cualesquiera derechos o beneficios laborales; (2) cualesquiera sumas en concepto de compensación por trabajo o labor realizado; (3) cualesquiera compensaciones en caso de que dicho obrero o empleado hubiese sido despedido de su empleo sin justa causa, o (4) cuando el Legislador lo haya dispuesto expresamente al aprobar otras leyes protectoras de los trabajadores. (Véase, *Rivera v. Insular Wire Products*, 140 DPR 912, 922 (1996).

**POR TODO LO CUAL**, se solicita de este Honorable Tribunal que declare "**HA LUGAR**" la presente querrela y en su consecuencia condene a la parte querrellada a los pagos de las sumas antes expresadas.

**RESPECTUOSAMENTE SOMETIDA.**

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de marzo de 2023.

**f/VERÓNICA M. BANUCHI PONCE**  
RUA #22,157  
PO BOX 199219  
San Juan Puerto Rico 00919  
Tel. (787) 519-3290  
E-mail: [banuchiveronika@gmail.com](mailto:banuchiveronika@gmail.com)