

traer como consecuencia posible desacuerdos de condiciones pre-existentes y actuales.

En segundo lugar, el encargado no está sujeto a un horario fijo. Dicha persona dispone de su tiempo a su mejor discreción. En último lugar, el encargado nunca se ha declarado en nómina y en nunca ocasión se le ha preparado una declaración informativa.

La inquietud que le agradecería me aclare es, ¿cómo debo de tratar el encargado? ¿cómo empleado regular o por servicios prestados y qué determinación tomo con respecto al contrato?"

En lo que respecta a la aplicación de la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento, el factor determinante es si existe o no una relación obrero-patronal entre el encargado y la junta de consejo de titulares. A base de la información limitada que se nos suministra, debemos concluir que existe tal relación. Siendo éste el caso, resulta inmaterial si existe o no un contrato escrito entre las partes. Ciertamente existe un contrato verbal, lo cual basta para que el empleado tenga derecho a la protección de la citada legislación.

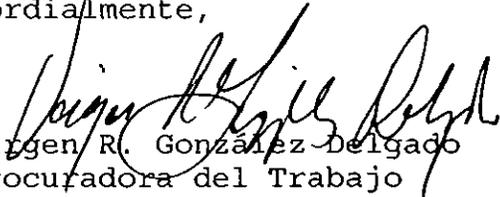
Para propósitos de la aplicación de dichas leyes, resulta igualmente inmaterial si la junta decide tratarlo como empleado regular o por servicios prestados. Una vez que se determina la existencia de una relación obrero-patronal, el hecho de que se le haya pagado a base de servicios prestados no le privará de los derechos que como empleado le concede la ley.

Tampoco es pertinente el hecho de que el encargado no está sujeto a un horario fijo. Existen innumerables situaciones en las cuales empleados que se reconocen como tales no tienen un horario fijo, sin que esto afecte sus derechos a tenor con la legislación laboral aplicable.

Conforme a lo anterior, nuestra recomendación es que se incluya a este empleado en nómina y se hagan todos los descuentos y aportaciones patronales que disponen las leyes aplicables, incluyendo las que corresponden a Seguro Social, desempleo, incapacidad, etc., con los ajustes retroactivos que sean necesarios. Queda a discreción del patrono la decisión de hacer un contrato escrito, lo cual no lo requiere la ley.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Virgen R. González-Delgado
Procuradora del Trabajo