



*Estado Libre Asociado de Puerto Rico*  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**

30 de septiembre de 1997

Re: Consulta Número 14387

Nos referimos a su consulta en relación con la aplicación de la legislación protectora del trabajo a estudiantes del Programa de Mercadeo de una escuela superior. Según nos informa, los estudiantes realizan su práctica, la cual es requisito para graduación, en la farmacia que usted representa. A continuación reproducimos sus preguntas específicas, seguidas de nuestras respuestas a las mismas:

"Durante este tiempo aquí han realizado su práctica decenas de estudiantes, a los cuales les pagamos una remuneración, a base del salario mínimo, por el tiempo que practicaron en nuestra empresa. A esta remuneración se le retiene las respectivas aportaciones al Seguro Social, Medicare y SINOT. Las remuneraciones de los practicantes son informadas, por nosotros, a las agencias conscernientes (sic).

Respetuosamente, solicitamos que nos remita una opinión que nos aclare las siguientes dudas:

1. ¿Cómo debemos considerar esta remuneración pagada a los practicantes? ¿Servicios Profesionales, incentivos, salarios, etc.?"

El concepto de pago por servicios profesionales se usa comúnmente para pagos a contratistas independientes, es

decir, cuando no existe relación obrero-patronal. Sin embargo, el mero hecho de que el pago se haga por servicios profesionales no significa que el que recibe dicho pago sea un contratista independiente si la realidad económica es que existe una relación obrero-patronal entre las partes. Por otro lado, una vez que se determina que existe tal relación, la compensación que reciba el empleado por sus servicios constituirá salarios, no importa cómo lo designe el patrono.

"2. ¿Tenemos que reportar estas remuneraciones pagadas a agencias gubernamentales como: Departamento de Desempleo e Incapacidad (sic), Corporación para el Fondo del Seguro del Estado, Seguro Social, Departamento de Desempleo Federal (sic), etc.?"

En lo que respecta al Seguro por Desempleo, la Ley Núm. 74 dispone en su Sección 2, Inciso 6, que el término "empleo" no incluirá:

"(0) El servicio prestado por una persona que está matriculada en una institución educativa pública o con fines no lucrativos que normalmente mantiene una facultad y un currículo regulares y normalmente tiene organizado un cuerpo de estudiantes presente en el lugar donde sus actividades educativas se llevan a cabo como un estudiante en un programa de tiempo completo aceptado para recibir crédito en dicha institución, que combina la instrucción académica con la experiencia de trabajo, si el servicio es parte integral de dicho programa y dicha institución así lo ha certificado al patrono excepto que este párrafo no se aplicará a servicio realizado en un programa establecido para o a beneficio de un patrono o grupo de patronos."

A tenor con lo anterior, y presumiendo que el Programa de Mercado que se menciona en su consulta cumpla con estos requisitos, no habría obligación de informar los ingresos de los estudiantes para fines de Seguro por Desempleo. En cuanto a la Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal (SINOT), una disposición virtualmente idéntica (Sección 2, Inciso 6), también excluiría las actividades de los practicantes de la definición de "empleo", relevando al patrono de la obligación de informar la compensación pagada a dichos practicantes para estos fines. Sin embargo, no existe ninguna exclusión comparable en la Ley de Seguro por Accidentes y Enfermedades Ocupacionales (Fondo del Seguro del Estado), por lo cual deberán incluirse los practicantes

para esos fines. También deberá informarlos para propósitos de Seguro Social.

"3. ¿Tienen estos practicantes derecho a desempleo, vacaciones, días por enfermedad, u otro tipo de compensación, por el corto tiempo y las condiciones bajo las que se le da la oportunidad de práctica?"

El aspecto de Seguro por Desempleo fue cubierto en nuestra respuesta a su segunda pregunta. En cuanto a vacaciones y licencia por enfermedad, los empleados en la industria de comercio al por menor que comenzaron a trabajar a partir del 1ro. de agosto de 1995 estarán sujetos a las disposiciones de la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995. Dicha ley dispone una acumulación mensual mínima de  $1 \frac{1}{4}$  de día de vacaciones y 1 día de licencia por enfermedad por cada mes en que el empleado trabaje por lo menos 115 horas. Ningún empleado acumulará vacaciones ni licencia por enfermedad en ningún mes en que trabaje menos de 115 horas.

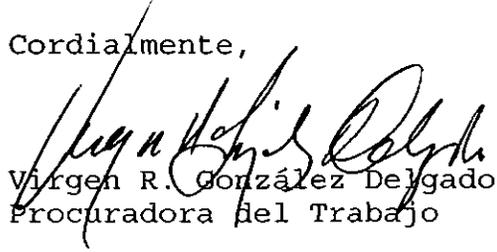
"4. ¿Cree usted que esos convenios con los estudiantes del programa de Mercadeo ... se debe estipular el derecho a desempleo o no?"

5. ¿Cree usted que la rotación constante de practicantes nos afecte al "rate" de pago por desempleo?"

Resulta innecesario entrar en detalles sobre sus últimas dos preguntas a la luz de nuestra respuesta a su segunda pregunta. Finalmente, y en respuesta a su petición, adjunto le enviamos copia del Decreto Mandatorio Núm. 42, aplicable a la Industria de Comercio al Por Menor, de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, al amparo de la cual se emiten los decretos mandatorios, y de la Ley Núm. 84 de 20 de junio de 1995, la cual enmendó la Ley Núm. 96, supra.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,

  
Virginia R. González Delgado  
Procuradora del Trabajo

Anejos