



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina de la Procuradora del Trabajo

Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo

22 de mayo de 2002

Re: Consulta Número 15017

Estimada

Nos referimos a su comunicación del 21 de abril de 2002, la cual fue recibida en nuestra Oficina el 7 de mayo y lee como sigue:

"Me refiero a una reclamación de pago de salarios que mediante memorando del 17 de febrero del corriente, cursé a mi patrono, Junta de Directores del Club Isabelino, Inc., Apartado 638 Saint Just, Puerto Rico 00978. (Véase copia adjunta)

El día primero de marzo de 2002, visité el Negociado de Normas, para presentar la querrela, de donde me dirigieron a la División Legal, luego a su oficina.

Debo hacer algunas aclaraciones con respecto a las alegaciones de la Junta de Directores del Club en su carta del 19 de marzo. (Copia adjunta)

Nunca me he reunido con la Junta para discutir asuntos del trabajo ni ningún otro asunto. A mi me reclutó uno solo de los miembros de la Junta sin la intervención de ninguno otro; sin entrar en detalles sobre mis deberes como encargado del Club (sin títulos) a excepción del uso de un apartamento en los altos del edificio del Club,

promoción de los servicios a ofrecerse, atender a los clientes y las llamadas para servicios. Ellos lo admiten.

De haberme yo reunido con la Junta, con respecto al empleo o de cualquier otro asunto, debería haber una minuta de esa reunión. Se debe requerir a la Junta que la someta, igualmente deben presentar algún contrato firmado por mi [Sic]. No existen.

En una ocasión, el socio que me reclutó me señaló; que si yo me ausentaba de los predios del Club, dejara a alguien encargado. Significaba que se me exigía trabajar 24 horas diarias (trabajo esclavo). Apelé a la Junta, que determinó se instalara una máquina contestadora [Sic] de teléfonos, que grabara los mensajes y que yo podría ausentarme del Club las veces que yo estimara necesario.

Yo no puedo ser un contratista independiente como reclama la Junta. El Art. 111 (a) del Reglamento de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico; definición de Administrador: dispone que cae bajo esa definición, cualquier empleado; "que usual y regularmente ejerza discreción y juicio independiente...". Esta situación no se dá [Sic] en mi caso. La propia Junta lo confirma en la última oración del segundo párrafo de su carta. Más adelante, en el primer párrafo de la segunda página dicen: "Su trabajo se limita (énfasis suplido) a mostrar el salón a las pocas personas que pasan por allí". Admiten que no soy ni administrador ni contratista. Lo de administrador y contratista que ellos me aplican, es un subterfugio para no cumplir con las leyes laborales que les aplican, que el Departamento del Trabajo debe confirmar: Póliza del Fondo del Seguro del Estado, Seguro por Desempleo, aportación patronal al Seguro Social Federal, Contribuciones sobre Ingresos y sobre la propiedad.

Quien administra el Club es la propia Junta, yo soy un empleado de la Junta que no ejerzo discreción ni juicio independiente en el funcionamiento del club. El tesorero de la Junta lleva un registro día a día de cada Contrato de Arrendamiento Parcial, con todos los datos, y es esta persona quien autoriza ajustes en los pagos y cualquier otra concesión a los clientes del Club.

Según el Contrato de Arrendamiento, el arrendador es el Club Isabelino. Todas las condiciones que aplican al arrendatario los impone la Junta. Estas no pueden ser modificadas por mi. Es la Junta Es la Junta la que contrata, supervisa y retribuye a la

persona que dá [Sic] mantenimiento a las áreas verdes, quien tiene acceso libre a todas las dependencias del Club, autorizado por la Junta, así como es la Junta la que contrata y supervisa a plomeros, electricistas, carpinteros, pintores, recogido de desperdicios sólidos, con quienes yo no establezco comunicación alguna. La naturaleza de este trabajo requiere que el encargado resida en el lugar de trabajo para poder hacer vigilancia diurna y nocturna de la propiedad del Club.

La Junta interpretó la última oración de mi memorando como mi renuncia. Ellos me despiden en forma ilegal como represalia por mi reclamo del pago de salario que no me han pagado. (Véase la copia adjunta de la carta de la Junta del 8 de marzo de 2002). ¿Es este el tono y el contenido de una carta dirigida a un administrador independiente; o a un empleado?

Estoy a su disposición para comparecer a los foros que corresponda, en defensa de mis derechos."

En su consulta, usted nos solicita que brindemos nuestra opinión con relación a qué determinemos si, de acuerdo a las labores que alega realizar, se configura un contratista independiente o existe una relación obrero patronal.

La función de la Oficina de la Procuradora del Trabajo es la de emitir opiniones sobre cuestiones de interpretación con relación a la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento. Por lo que, no corresponde a esta Oficina pronunciarse sobre lo consultado, ya que el mismo podría, en su día, ser objeto de una controversia ante los tribunales de justicia, quienes son los llamados, en última instancia a interpretar y dilucidar la controversia.

Esta Procuraduría ha seguido siempre la norma de abstenerse de emitir opiniones categóricas sobre situaciones que envuelven la evaluación de hechos que podrían ser objeto de litigio en los tribunales o en los foros administrativos, especialmente en aquellos en que la controversia a dilucidarse es si las personas que prestan los servicios son, a la luz de los hechos, empleados o contratistas independientes. Por tal motivo, no podemos pasar juicio sobre la interrogante planteada, pero esperamos que la información ofrecida ayude a aclarar sus dudas sobre ese particular.

No obstante lo antes dicho, y con el fin de ofrecerle alguna información que pudiera servirle de utilidad, le informo lo siguiente:

La determinación de si una persona es contratista independiente o empleado depende en gran medida de los hechos específicos de cada caso. No obstante, los tribunales de justicia de Puerto Rico han resuelto en varias ocasiones que no existe ninguna regla o prueba que por sí sola determine si ante la ley un individuo es un empleado o un contratista independiente. Las decisiones de los tribunales en estos casos han sido consistentes en que la determinación depende del conjunto de realidades económicas del arreglo entre las partes. Conforme a la jurisprudencia existente, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido los siguientes criterios como guía para hacer la determinación:

1. naturaleza, extensión y grado de control que ejerce el principal sobre la persona en la ejecución de la obra o trabajo
2. el grado de juicio o iniciativa que despliega la persona
3. la forma de compensación
4. la facultad de emplear y el derecho a despedir obreros
5. la oportunidad de ganancias y el riesgo de pérdidas
6. la propiedad del equipo y la dependencia de las facilidades suministradas 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. la permanencia de la relación de trabajo
10. si los servicios prestados son una parte integral del negocio del principal o se pueden considerar como un negocio separado o independiente por sí mismo

La legislación protectora del trabajo que administra este Departamento aplica únicamente cuando existe la relación obrero-patronal. Cuando un individuo es legítimamente un contratista independiente sería perfectamente legal pagarle por servicios profesionales. No obstante, los tribunales han determinado que catalogar un contratista independiente cuando en realidad es un empleado es un subterfugio para evadir las obligaciones que la legislación protectora del trabajo le impone al patrono.

Por las razones antes expresadas, estamos imposibilitados de emitir la opinión solicitada.

Cordialmente,


~~Lcda. María M. Crespo González~~
Procuradora del Trabajo