

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO

DT

Lcdo. Hiram A. Meléndez Rivera
Procurador del Trabajo

Lcda. Lourdes V. Gandarilla Trabal
Lcda. Taína E. Matos Santos
Asesoras Legales

10 de mayo de 2004

Consulta Núm. 15271

Nos referimos a su comunicación del 26 de abril de 2004, la cual lee como sigue:

"Recientemente inauguramos (Sic) nuestra empresa MSE Air Group Inc., la cual ofrece varios servicios de transportación aérea. Dentro de éstos y como actividad principal se atienden (Sic) emergencias médicas en naves preparadas especialmente para transportar pacientes. Este trabajo lo realiza personal paramédico especializado en manejo de emergencias desde el aire, para lo cual necesitan licencia del Estado Libre Asociado de Puerto Rico; además de licencia de paramédico terrestre en Puerto Rico. Este profesional de la salud está escaso, por lo que muchos de ellos tienen su empleo permanente y ofrecen a otras instituciones sus servicios profesionales a base del tiempo disponible luego de cumplir con su patrono. En estos momentos contamos con la solicitud de personas interesadas en contratar con nuestra empresas sus servicios de paramédico como contratista independiente según el tiempo (Sic) disponible. Por ser nuestra empresa negocio nuevo tenemos las siguientes interrogantes las cuales nos gustaría respetuosamente se nos aclarara.

¿Puede nuestra empresa contratar paramédicos como contratistas independientes?

Si la contestación es en la afirmativa, ¿Hay algún límite de horas de servicios bajo este tipo de contrato?

¿Qué responsabilidad tenemos como patrono con este profesional?

¿Cómo clasifica el Departamento del Trabajo a este profesional de la salud?

Aclaremos que el servicio de ambulancia aérea no es tan frecuente como la terrestre pero, hay que tener el persona (Sic) "On call", en las facilidades para cuando surja la emergencia. Esperamos su pronta atención"

Nos solicita que le brindemos información detallada de los derechos, normas de trabajo, cumplimientos de horario de un Contratista Independiente en el sector privado.

La función de la Oficina del Procurador del Trabajo es la de emitir opiniones sobre cuestiones de interpretación o aplicación relacionadas a las leyes y reglamentos que administra el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. 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.

No obstante lo antes dicho, y con el propósito de ofrecerle alguna información que pueda ser de utilidad, le informo que el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido los siguientes criterios para realizar el análisis de si una persona es Empleado o Contratista Independiente, y que enumeramos a continuación:

- 1. La naturaleza, extensión y grado de control que ejerce el patrono 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 reemplazar y el derecho de 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 del 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 mismos.

Además, su consulta ha sido planteada con anterioridad a esta Procuraduría, por lo que, le estamos enviando copia de la consulta número 15263, que versa, en parte, sobre este aspecto.

Asimismo, esta Procuraduría ha seguido siempre la norma de abstenerse de emitir opiniones categóricas en situaciones que envuelvan 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 la persona que presta el servicio es empleada o contratista independiente. Por lo que, no podemos emitir una opinión sobre la interrogante planteada.

Sin embargo, le exhortamos a que consulte a la Oficina de Normas del Trabajo, a los siguientes teléfonos (787) 754-2100 a 2106 o mediante visita personal a los fines de que se le oriente si bajo los hechos presentes se cumple con los criterios de contratista independiente antes mencionados.

Finalmente, esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados en la consulta. De existir hechos, circunstancias distintas o alguna variable no incluida en su consulta requerirá una opinión distinta.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,

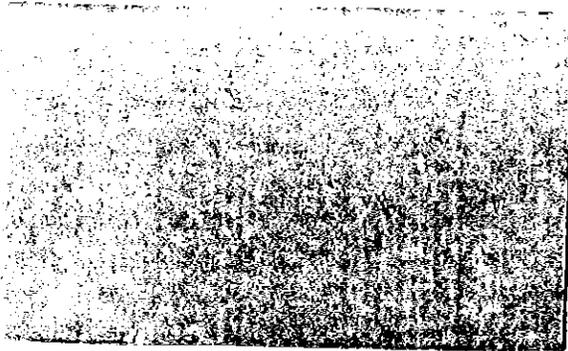

Lcdo. Hiram A. Meléndez Rivera
Procurador del Trabajo

Anejo

TM

Lcdo. Hiram A. Meléndez Rivera
Procurador del Trabajo

Lcda. Lourdes V. Gandarilla Trabal
Lcda. Taína E. Matos Santos
Asesoras Legales



Consulta Núm. 15263

Nos referimos a su comunicación del 26 de marzo de 2004, la cual fue recibida en nuestra Oficina el 20 de abril de 2004, y lee como sigue:

“La profesión de optometría en Puerto Rico se encuentra en estos momentos en el momento más crucial de su historia, al presentar ante nuestra legislatura el Proyecto de la Cámara 4476. El PC 4476 pretende otorgarnos por fin el privilegio de utilizar medicamentos en nuestros pacientes como en todas las demás jurisdicciones de los Estados Unidos.

Además el PC 4476 pretende definir claramente en la Ley que solo la profesión de optometría será practicada por licenciados en esta, o corporaciones profesionales de estos. A estos efectos escribimos esta petición a su oficina para que nos aclare un punto de controversia.

Según entendemos cuando un trabajador es clasificado como “empleado”, a si sea “empleado”, a si sea empleado “regular” u empleado “profesional”, el patrono se entiende que es responsable de los actos de ese empleado por la “responsabilidad vicaria”. También entendemos que una empresa que emplea a un trabajador, y dicha empresa provee los servicios de ese trabajador al público en general a nombre de la empresa, entonces dicha empresa se sobrentiende que es proveedora de los servicios de dicho trabajadores. Por ejemplo, una empresa que emplea un licenciado en refrigeración para proveer el servicio de refrigeración al público en general se sobrentiende que es una empresa de “refrigeración”, así también si es una empresa que

emplea fumigadores, [u] una empresa de plomería, estas empresas son proveedoras de dichos servicios. Así mismo una empresa que emplea abogados para que estos presten sus servicios al p[ú]blico en general es pues un "bufete de abogados"; una empresa que contrata contadores públicos autorizados para que dichos CPA's presten sus servicios a nombre de la empresa es pues una oficina de CPA's. Dichas empresas "especializadas" en un oficio o profesión se sobrentiende que son creadas para provéer al público en general dicho oficio o profesión y acorde son reconocidas, en su mayoría, por la ley que regula estos profesionales o trabajadores especializados.

Es entonces nuestra pregunta es: ¿Qué son las tiendas Pearle Vision y LensCrafters, cuando estas emplean optómetras para que estos provean sus servicios a nombre de estas tiendas al público en general?

Estas tiendas están clasificadas en el Registro de Corporaciones como "corporaciones no-profesionales para lucro". Argumentativamente estas tiendas siempre han rechazado la clasificación de ser "pr[a]cticas de optometría" para así no estar bajo las regulaciones de las agencias reguladoras de la salud en Puerto Rico y también para protegerse de demandas por impericia por los actos de sus "empleados". Sabiamente han encontrado un "loop-hole" en las leyes de Puerto Rico donde proveen un servicio de salud al p[u]blico en general, cobran por dichos servicios, son clasificados por el Comisionado de Seguros de Puerto Rico como "proveedores" para cobrar planes médicos, son publicados en los manuales de proveedores de planes médicos bajo "optómetras", anuncian los servicios de optometría como parte integra[r] de su negocio, son dueños de los expedientes médicos de los pacientes que se atienden en sus tiendas y son dueños de todo el equipo de diagn[o]stico optométrico dentro de sus tiendas.

Deseamos pues una definición/clasificación oficial de su departamento de lo que son las tiendas Pearle Vision y LensCrafters para propósitos de contratación/empleomanía profesional así como todas las tiendas y departamento de tiendas, donde un optómetra empleado practique la profesión bajo el nombre corporativo de dichas tiendas al p[u]blico en general. ¿Son comercios o son prácticas de optometría? Si soy empleado de una de estas tiendas y anuncian mis servicios y son proveedores de mis servicios en planes médicos, son dueños de un cuarto con todo el equipo diagn[o]stico, y

son dueños de los expedientes médicos de “sus” pacientes, pues ¿en donde trabajo yo, en una “tienda comercial” o en una “pr[actica] de optometría”?

Queremos también informarle que el Departamento de Asuntos del Consumidor (DACO) no acepta querellas de “clientes” de dichas tiendas y las dirige al Colegio de Optómetras de Puerto Rico o a la Junta Examinadora de Optómetras.

Deseamos esta definición lo [e]ntes p[os]ible para que también su departamento participe en las vistas p[ub]licas de este Proyecto de Ley.”

...

Solicita de nuestra Oficina, en su consulta, una definición o clasificación oficial con el propósito de “contratación/empleomanía profesional” así como la de todas las tiendas y departamento de tiendas, donde un “óptometra empleado” practique la profesión de optometría bajo el nombre corporativo de dichas tiendas.

La Oficina del Procurador del Trabajo tiene como norma abstenerse de emitir opiniones categóricas en cuanto a las controversias de “empleado vs. contratista independiente”. No obstante y sin adjudicar la situación que nos presenta en su comunicación, nos limitaremos a brindarle información relacionada a su preocupación sobre las leyes laborales que administra este Departamento.

El determinar si una persona es empleado o contratista independiente depende de los hechos particulares de cada caso. De acuerdo a la jurisprudencia vigente, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido, reiteradamente, los siguientes criterios como una guía para hacer tal 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

En Hernández v. Transoceanic, 2000 T.S.P.R. 115, el Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico dispuso lo siguiente con relación a la figura del **contratista independiente**:

“Reiteradamente hemos expresado que al interpretar el texto de una ley, los tribunales debemos respetar la voluntad legislativa y atribuirle un sentido que asegure el resultado que el legislador quiso obtener originalmente. Piñero v. A.A.A., res. el 23 de octubre de 1998, 98 T.S.P.R. 141; Col. Ópticos P.R. v. Pearle Vision Center, res. de 10 de enero de 1997, 142 D.P.R. ___, 97 J.T.S. 1. Es norma reconocida, además, que las diferentes secciones, artículos y apartados de una ley, no deben interpretarse aisladamente sino en conjunto, buscando la intención legislativa. Mun. San Juan v. Banco Gub. Fomento, res. el 21 de mayo de 1996, 140 D.P.R. __; 96 J.T.S. 73; Ojeda v. El Vocero, 137 D.P.R. 315 (1994).

. . .

Procedemos, por lo tanto, a analizar lo que dispone nuestra jurisprudencia sobre el contratista independiente. Repetidamente hemos examinado la figura del contratista independiente, en específico, en el ámbito de la responsabilidad

extracontractual y en el laboral. Hemos resuelto que para determinar si existe una relación entre patrono y empleado o contratista independiente y principal, **“la caracterización o denominación que hagan las partes respecto a la naturaleza de sus relaciones no es decisiva”**. Bengochea v. Ruiz Torres, 103 D.P.R. 68, 71 (1974); Nazario v. Vélez, 97 D.P.R. 458, 463 (1969). En otras palabras, lo que disponga el contrato laboral no es determinante ni decisivo en el momento de definir la relación entre las partes.

Para determinar si estamos ante un contratista independiente es preciso examinar los hechos que originaron la controversia tomando en cuenta, a su vez, una serie de factores señalados por nuestra jurisprudencia. Esto se debe a que, por lo general, en este tipo de controversias se reúnen rasgos característicos tanto de empleado como de contratista independiente. En consecuencia, en raras ocasiones encontramos situaciones donde exista una tajante distinción entre ambos. Fernández v. A.T.P.R., 104 D.P.R. 464, 465 (1975); Nazario v. González, 101 D.P.R. 569, 572 (1973); Pérez v. Hato Rey Bldg. Co., 100 D.P.R. 882, 888 (1972); Landrón v. J.R.T., 87 D.P.R. 94, 102 (1963).

El foro de instancia utilizó el **factor de retención de control** como criterio rector para determinar la naturaleza de la relación entre las partes. TOLIC, por el contrario alega que, de acuerdo con nuestra decisión en Avon Products, Inc. v. Srio. del Trabajo, 105 D.P.R. 803 (1977), el examen apropiado para ello es el de realidad económica. No le asiste la razón. Veamos.

En Nazario v. Vélez, 97 D.P.R. 458 (1969), expresamos que debe atenderse principalmente al factor de realidad económica, cuando el recurrir a las clasificaciones técnicas que puedan prevalecer en otras áreas del derecho, conduzca a una solución injusta al interpretar estatutos reparadores como la Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico, 29 L.P.R.A. sec. 702 y ss y la Ley de Salario Mínimo, 29 L.P.R.A. sec. 245 y ss. Posteriormente, en Avon Products, Inc. v. Srio. del Trabajo, 105 D.P.R. 803 (1977), indicamos que dicho factor ayuda a lograr protección para un mayor número de empleados y, en casos específicos, a lograr soluciones compatibles con los propósitos de los estatutos reparadores. También señalamos que el factor de **realidad económica requiere la consideración, a su vez, de varios criterios, como el grado de control, las oportunidades de pérdida e inversión en facilidades, pero que ninguno de éstos es, por sí solo,**

determinante. En consecuencia, nuestra decisión en Avon Products, Inc. v. Srio. del Trabajo, 105 D.P.R. 803 (1977), no tiene el alcance que pretende TOLIC, de imponer el estándar de realidad económica como el criterio rector para determinar si estamos ante un contratista independiente o un empleado.⁴

De otra parte, en Mariani v. Christy, 73 D.P.R. 782 (1952), dispusimos 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. Es menester señalar, no obstante, que se trataba de un caso de daños y perjuicios, no de índole laboral⁵. También hemos sido enfáticos y consistentes al indicar que **la determinación de quién es un contratista independiente no depende de factor aislado alguno, sino que hay que examinar el conjunto de circunstancias en que se desenvuelve la relación laboral.** Fernández v. A.T.P.R., 104 D.P.R. 464, 465 (1975). Hemos expresado, además, que para dicha determinación **no existe una regla absoluta, sino que depende de la importancia que se le atribuya a cada uno de los factores.** Nazario v. Vélez, 97 D.P.R. 458, 465 (1969).

Entre los factores que se deben tomar en consideración para dilucidar si una persona se desempeña como un contratista independiente están los siguientes: (i) la naturaleza, extensión y grado de control por parte del principal; (ii) el grado de iniciativa o juicio que despliega el empleado; (iii) la propiedad del equipo; (iv) la facultad de emplear y el derecho a despedir; (v) la forma de compensación; (vi) la oportunidad de beneficio y el riesgo de pérdida y (vii) la retención de contribuciones. Martínez v. U.C.B., res. el 11 de junio de 1997, 143 D.P.R. __ (1997); 97 J.T.S. 98, pág. 1225; Fernández v. A.T.P.R., 104 D.P.R. 464, 465 (1975); Bengochea v. Ruiz Torres, 103 D.P.R. 68, 71 (1974); Admor., F.S.E. v. Comisión Industrial, 101 D.P.R. 6, 8 (1973); Nazario v. Vélez, 97 D.P.R. 458, 460 (1969).

Procedemos a examinar el conjunto de circunstancias presentes en la relación de trabajo entre la señora Hernández y TOLIC, ponderando cada uno de los factores enumerados anteriormente, para determinar si entre éstos existía una relación de empleado y patrono o de principal y contratista independiente. Según ya expresáramos, el contrato suscrito entre las partes disponía expresamente que la señora Hernández era

una contratista independiente,⁶ sin embargo, dicha clasificación no dispone de la controversia ante nos.

Respecto al factor naturaleza, extensión y grado de control, hemos expresado que: es natural que en todo contrato de servicios, bien se rindan éstos en calidad de contratista independiente, el patrono siempre se reserve cierto grado de control a fin de asegurarse de que el servicio se lleva a cabo debidamente y en coordinación con las demás actividades del patrono. Fernández v. A.T.P.R., 104 D.P.R. 464, 467 (1975).

Es decir, que el hecho de que el principal ejerza algún grado de control sobre el trabajo del contratista independiente para asegurarse de que los servicios se presten de forma eficiente, no significa, por sí solo, que estemos ante una relación entre patrono y empleado.

Al examinar el grado de control que ejercía TOLIC sobre las labores de la señora Hernández, el foro de instancia prestó especial atención a dos (2) cláusulas contractuales: la tercera, relacionada con la autoridad de la señora Hernández sobre los agentes de seguros, y la décimo séptima. Examinaremos primeramente la cláusula diecisiete. Esta versaba sobre la terminación del contrato suscrito por las partes y dispone en su parte pertinente, lo siguiente:

TERMINATION: Powers of General Agent, shall cease upon termination of this Contract which may be terminated at any time by either party upon written notice to the other, mailed to the last known address, stating the date when such termination shall be effective. Notwithstanding anything contained herein to the contrary, either party may terminate this Contract forthwith, for cause, in the event that the other party has failed to comply with the provisions of this Contract.
(Énfasis nuestro.)

De la lectura de la cláusula citada se desprende que ésta no es determinante para concluir que la relación entre las partes era de patrono y empleado, ni dispone de la controversia ante nuestra consideración. En la misma se establece que si bien TOLIC se reservaba el derecho de terminar el contrato de agencia en cualquier momento, la señora Hernández poseía igual prerrogativa. Examinaremos los factores de control, iniciativa o juicio. La señora

Hernández tenía una oficina independiente de TOLIC y de la exposición narrativa surge que poseía exclusiva potestad sobre el manejo de la misma. Sufragó todos los gastos que conllevó el establecimiento de su oficina. Además, al comienzo de sus relaciones con TOLIC, adiestraba a los agentes en cuanto a cómo mercadear los productos de TOLIC y los preparaba para el examen de licencia. La señora Hernández 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. Esto, sin embargo, era una reserva de control razonable, mediante la cual la compañía se aseguraba que la venta y mercadeo de sus productos se realizasen de forma ordenada y uniforme. De otra parte, a tenor con el contrato de agencia, la señora Hernández podía dedicarse a vender artículos que no compitiesen con los de TOLIC.

Luego de evaluar la evidencia que le fuera presentada, el foro de instancia encontró probado que una vez el señor Touma comenzó como Director de Agencias, hubo cambios sustanciales en la relación entre las partes. Este empezó a intervenir cada vez más en los asuntos internos de la agencia de la señora Hernández. Comenzó a adiestrar a los agentes, dictar pautas de mercadeo y presidir las reuniones mensuales con los agentes. El puesto de Director de Agencias estaba adscrito a TOLIC, por lo tanto, la intervención del señor Touma con la agencia de la señora Hernández y el trabajo de ésta, constituía un ejercicio de mayor control por parte de la compañía.

Otro de los factores señalados por la jurisprudencia es 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 que TOLIC ejercía sobre la señora Hernández. 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 señora Hernández.⁷ Ésta sólo tenía facultad para reclutar y recomendar a TOLIC.

Sobre este particular TOLIC argumenta, en síntesis, que se reservó dicha facultad porque así lo dispone el Código de Seguros, supra. De acuerdo con su interpretación, los agentes no pueden ser contratados directamente por el agente general ya que el asegurador tiene una responsabilidad indelegable en cuanto a las actuaciones de éstos. No le asiste la razón.

El Art. 9.010 del Código de Seguros, supra, 26 L.P.R.A. sec. 901,

establece que un agente de seguros es "la persona, razón social o corporación nombrada por un asegurador para gestionar solicitudes de seguros en su nombre". No obstante, el Art. 3.334, anteriormente citado, indica que el agente general tendrá facultad para "nombrar agentes para el asegurador". (Énfasis suplido.) De lo anterior se puede colegir que el Código de Seguros no prohíbe que el agente general nombre agentes de seguros, ni impone la obligación de que éstos sean nombrados por el asegurador. Es decir, un agente general podría tener o no dicha prerrogativa.

En torno a la forma de compensación, la señora Hernández cobraba exclusivamente a base de comisiones por las ventas, lo cual, por sí solo, no impide el que una persona sea considerada empleada. Nazario v. González, 101 D.P.R. 569, 573 (1973).

En torno a la **oportunidad de beneficio y el riesgo de pérdida** de la señora Hernández, ambas dependían del volumen de las ventas de su agencia. **TOLIC no le pagaba un salario**, simplemente le adelantaba dos mil (\$2,000) dólares de comisiones mensuales para las operaciones de la oficina. Por último, **TOLIC tampoco efectuaba descuentos en concepto de contribuciones sobre ingresos ni de seguro social** a la señora Hernández.

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, tomando en cuenta los factores previamente analizados.** De la totalidad de los hechos en este caso, surge que la señora Hernández 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. **La presencia de algunos factores característicos de un contratista independiente, por sí sola, no determina la condición de una persona como tal, si de una ponderación de la totalidad de las circunstancias surge que ésta en realidad se desempeñaba como empleada. Nazario v. González, 101 D.P.R. 569, 574 (1973).**" (Énfasis nuestro.)

En la Consulta Núm. 15139, la entonces Procuradora del Trabajo, la licenciada Grissell Rodríguez Padua, expresó lo siguiente con relación a la

situación de **“empleado vs. contratista independiente”**, en su parte pertinente lee como sigue:

“Las leyes que administra nuestro Departamento del Trabajo y Recursos Humanos solamente aplican cuando existe una relación entre obrero y patrono. **Cuando una persona es según la ley un “contratista independiente” es completamente legal que se le pague por “servicios profesionales”**. A pesar de lo antes expresado, los tribunales han dispuesto que el determinar que es un “contratista independiente” cuando, en realidad, es un empleado, sería un subterfugio para no cumplir con el deber impuesto por las leyes laborales.” (Énfasis nuestro.)

Precisamente, con relación a **“servicios profesionales”**, el **Decreto Mandatorio Núm. 90, Aplicable a la Industria de Servicios Profesionales, Tercera Revisión (1993)**, en su Artículo I define de la siguiente manera en su parte pertinente:

“Artículo I – Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a los empleados cubiertos por la Industria de Servicios Profesionales, según se define a continuación:
La Industria de Servicios Profesionales comprenderá los establecimientos dedicados a prestar servicios profesionales tales como: bufetes u oficinas de abogados, consultorios, laboratorios médicos (cualquiera que sea su especialidad), clínicas y laboratorios dentales, servicios radiológicos, **oficinas de optómetras**, quiroprácticos, quiropodistas, veterinarios, ingenieros, arquitectos, agrimensores, químicos, contadores, interventores de cuentas, tenedores de libros, sicólogos, trabajadores sociales, economistas o administradores de negocios; firmas consultoras de gerencia y de estudios científicos y técnicos, centros de suministro de enfermeras y centros de servicios de veterinaria.

Se excluyen de la presente definición los establecimientos dedicados a actividades o servicios a los cuales les sea aplicable actualmente o les

fuere aplicable en el futuro cualquier otro decreto mandatorio de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico.” (Énfasis nuestro.)

De igual modo, el “Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo” con relación al “Profesional” lo define, en su Artículo V, como sigue:

“A los fines de la Sección 30 (b) de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico (Ley 96 de 26 de junio de 1956, enmendada) el término “profesional” significa:

(a) Cualquier empleado cuyo deber primordial consista en realizar trabajo:

- 1- Que requiera conocimiento de tipo avanzado en el campo de la ciencia o del saber, usualmente adquirido a través de un curso prolongado de instrucción y de estudio intelectual especializado, a diferencia de una educación académica general, de un aprendizaje y de entrenamiento en el desempeño de procesos mentales, manuales o físicos rutinarios; o
- 2- de carácter original y creador en un campo reconocido de esfuerzo artístico (en contraposición a trabajo que pueda ser realizado por una persona que posea habilidad y entrenamiento general de naturaleza manual o intelectual), y cuyo resultado dependa primordialmente de la inventiva, imaginación, o talento del empleado; y

(b) cuyo trabajo requiera el uso de discreción y juicio para llevarlo a cabo; y

(c) cuyo trabajo sea de carácter predominantemente intelectual y variable (en contraposición a trabajo rutinario de carácter mental, manual, mecánico o físico) y de tal naturaleza que la producción total o el resultado obtenido no pueda ser medido en relación con determinado periodo de tiempo; y

- (d) que no dedique más del 20% de las horas trabajadas en la semana de trabajo a actividades que no sean parte esencial y necesariamente incidental al trabajo descrito en los Apartado (a) al (c) inclusive de este Artículo V; y
- (e) que reciba por sus servicios una compensación fija o a base de por ciento u honorarios, equivalente a un sueldo semanal no menor de doscientos cincuenta (250), excluyendo alimentos, vivienda y otros servicios; disponiéndose que este Apartado (e) no será aplicable en el caso de un empleado que tenga una licencia o certificado válido que le permita dedicarse a la práctica de la abogacía o de la medicina o de cualquiera de sus ramas, y cuyo trabajo consista en la práctica activa de una de tales profesiones.
- (f) también significa cualquier empleado cuyo trabajo cumpla con los requisitos dispuestos en el Apartado (a), Inciso 1 ó 2 de este Artículo V, y que reciba por sus servicios una compensación fija o a base de por ciento u honorarios, que equivalga a un salario semanal no menor de doscientos noventa y cinco (\$295), excluyendo alimentos, vivienda u otros servicios.”

Con relación a la **responsabilidad vicaria de los patronos por las actuaciones de sus empleados**, el Artículo 1803 del Código Civil de Puerto Rico dispone lo siguiente:

“Art. 1803.- Responsabilidad por daños causados por un menor, por persona incapacitada, por dependientes, por agente, por alumnos o por aprendices; responsabilidad del Estado.

La obligación que impone la sec. 5141 de este título es exigible, no sólo por los actos u omisiones propios, sino por los de aquellas personas de quienes se debe responder.

El padre y por muerte o incapacidad de éste, la madre, son responsables de los perjuicios causados por los hijos menores de edad que viven en su compañía.

Los tutores lo son de los perjuicios causados por los menores o incapacitados que están bajo su autoridad y habitan en su compañía.

Lo son igualmente los dueños o directores de un establecimiento o empresa respecto de los perjuicios causados por sus dependientes en el servicio de los ramos en que los tuvieran empleados, o con ocasión de sus funciones.

El Estado es responsable en este concepto en las mismas circunstancias y condiciones en que sería responsable un ciudadano particular.

Son, por último, responsables los maestros o directores de artes y oficios respecto a los perjuicios causados por sus alumnos o aprendices, mientras permanezcan bajo su custodia.

La responsabilidad de que trata esta sección cesará cuando las personas en ella mencionadas prueben que emplearon toda la diligencia de un buen padre de familia para prevenir el daño.”
(Énfasis nuestro.)

El Tribunal Supremo de Puerto Rico en cuanto a la **responsabilidad vicaria del patrono**, en el caso de Valle Izquierdo, Valle Ortiz v. Estado Libre Asociado de Puerto Rico, 2002 TSPR 64, expresó lo siguiente:

“De otra parte, el Artículo 1803, 31 L.P.R.A sec. 5142, dispone, en lo aquí pertinente, que la obligación que impone el Artículo 1802, ante, es exigible, no sólo por los actos u omisiones propios, sino que por los de aquellas personas de quienes se debe responder; ello, si existe un nexo jurídico previo entre el causante del daño y el que viene obligado a repararlo. Sánchez Soto v. E.L.A., 128 D.P.R. 497 (1991). Así, entre otros, es responsable el Estado por los perjuicios causados por sus empleados en ocasión de sus funciones, siendo responsable, además, en ese concepto, en las mismas circunstancias y condiciones en que sería responsable un ciudadano particular. Artículo 1803, ante. De esa manera, se reconoce la responsabilidad del Estado a base de la doctrina de la responsabilidad vicaria. Señala la propia disposición de ley que la responsabilidad de que trata este artículo cesará cuando las

personas en él mencionadas prueben que emplearon toda la diligencia de un buen padre de familia para prevenir el daño.” (Énfasis nuestro.)

También expresó, el Honorable Tribunal Supremo, con relación a la **responsabilidad del patrono respecto a sus empleados**, lo siguiente:

“Un patrono responde de los actos negligentes de su empleado que actúa dentro de las atribuciones de su empleo, aunque le haya prohibido a realizar los actos específicos en cuestión.” Lloréns v. Lozada, 73 D.P.R. 271 (1952).

El dueño (principal) de un establecimiento comercial –tienda de calzado–no es responsable por los actos criminales ejecutados por un dependiente para la venta cuando dichos actos no se realizan en el ejercicio de su empleo o con ocasión de sus funciones. Torres v. J. Lema & Co., 36 D.P.R. 663 (1926).

En López v. Cruz Ruiz, 131 D.P.R. 694 (1992), nuestro Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico expresó lo siguiente con relación a la **responsabilidad de los patronos que emplea a contratistas independientes**:

“La persona que emplea un contratista independiente para hacer trabajo que el empleador debe reconocer como propenso a crear, durante su desarrollo, un riesgo peculiar de daño a tercero a menos que se tomen precauciones especiales está sujeta a responsabilidad por el daño causado por razón de no haberse cuidado el contratista de tomar tales precauciones, aun cuando el empleador las hubiese ordenado en el contrato o por cualquier otro medio.

Para que proceda en derecho imponer responsabilidad al empleador de una obra por la culpa o negligencia de un contratista independiente es

condición indispensable que los riesgos o los daños causados en la ejecución de la obra hayan sido previsibles al empleador.”

En términos generales, si un obrero que ocasiona un daño es un agente o empleado de un contratista independiente y no del supuesto patrono, este último no sería responsable. Mariani v. Christy, 73 D. P. R.782 (1952).

En Pons Anca v. Engebretson, 2003 TSPR 150, nuestro Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico, en cuanto a la responsabilidad de un patrono por actos de contratistas independientes, expresó lo siguiente:

“La responsabilidad impuesta a un empleador por los daños ocasionados por un contratista independiente constituye una excepción a la norma a los efectos de que la obligación de reparar daños generalmente emana de un hecho propio. **Nuestro ordenamiento únicamente impone responsabilidad por hechos ajenos de manera excepcional.** Arts. 1802 y 1803 del Código Civil, 31 L.P.R.A. secs. 5141 y 5142.

La condición de contratista independiente, por sí sola, no releva al principal que emplea al contratista de responder por daños que el primero haya causado. López v. Cruz Ruiz, 31 D.P.R. 694, 704 (1992). En Martínez v. Chase Manhattan Bank, 108 D.P.R. 515, 521-523 (1979), expusimos la norma aplicable a estas circunstancias. En lo pertinente, indicamos que:

Un empleador responde por daños que debió anticipar al tiempo de contratar y no puede eludir responsabilidad pasándola al contratista. La excepción a la regla de indemnidad del principal por actos del contratista independiente, se da en trabajo arriesgado en ausencia de precauciones especiales. La persona que emplea un contratista independiente, para hacer trabajo que el empleador debe reconocer como propenso a crear durante su desarrollo un riesgo peculiar de daño a tercero a menos que se tomen precauciones especiales, está sujeta a responsabilidad por el daño causado por razón de no haberse cuidado el contratista de tomar tales precauciones, aun cuando el empleador las hubiese ordenado en el contrato o por cualquier otro medio.

El empleador del contratista no responde por la negligencia corriente de éste que resulte en daño para tercera persona, ni por su inobservancia de precauciones de rutina que un contratista cuidadoso debe usualmente tomar. La responsabilidad del empleador gira en torno a 'riesgos especiales, peculiares al trabajo que deba realizarse y que surgen de su naturaleza o del sitio donde deba realizarse, contra los cuales un hombre razonable reconocería la necesidad de tomar precauciones especiales . . . Peculiar no quiere decir que sea un riesgo anormal en ese tipo de labor o que ha de ser un riesgo anormalmente grande. Se refiere sólo a un peligro especial y conocible que se da en esa clase de trabajo'. (Énfasis suplido y citas omitidas.)

Al interpretar la norma antes citada, en López v. Cruz Ruiz, supra, pág. 706, 131 D.P.R. 694, 704 (1992), señalamos que el empleador solamente responderá por su propia culpa o negligencia en aquellos casos en que deje de tomar medidas de precaución especiales en atención a los riesgos particulares de una obra y tal omisión provoque daños a terceras personas. Además, **será necesario que los daños hayan sido previsibles para el empleador.** *Id.* De hecho, a la luz del criterio de previsibilidad, en la citada decisión de López v. Cruz Ruiz, supra, 131 D.P.R. 694, 704 (1992), rehusamos de imponer responsabilidad al Municipio de Cataño por negligencia del conductor de un camión contratado por éste para realizar labores de limpieza en un solar yermo. El conductor del camión impactó a una menor que iba en una bicicleta. Resolvimos que los daños sufridos por la menor fueron provocados por la negligencia del conductor al no tomar las precauciones necesarias para conducir un vehículo de motor por un área cercana a una escuela elemental y a un parque. El daño provocado se debió a la inobservancia de las precauciones de rutina que debe tomar el conductor de un vehículo de motor. La falta de precaución del conductor no era

previsible para el Municipio, por tanto, desestimamos la demanda en cuanto a éste. *Id.*, págs. 708-709.

Entendemos que la adecuada interpretación de la norma de responsabilidad para los empleadores de contratistas independientes, según enunciada en *Martínez v. Chase Manhattan Bank, supra*, 108 D.P.R. 515, 521-523 (1979), y aplicable en *López v. Cruz Ruiz*, 131 D.P.R. 694, 704 (1992), debe ser que **el empleador no debe responder por la negligencia del contratista cuando ésta consista en omitir las medidas de cuidado rutinarias para llevar a cabo la labor que le ha sido encomendada. Tampoco debe imponérsele responsabilidad al empleador cuando la falta de cuidado del contratista independiente no era previsible para el principal.**

De otra parte, cuando se trate de una obra que por su naturaleza implique riesgos particulares, el empleador será responsable por la negligencia del contratista si omite exigirle en el contrato tomar las medidas de seguridad especiales que sean necesarias o, en caso de no incluirlas en el contrato, si el empleador no ejerce la debida diligencia para tomar por sí mismo tales medidas de alguna forma. A manera ilustrativa, este Tribunal ha determinado que las labores relacionadas con la energía eléctrica y con el manejo de sustancias inflamables conllevan riesgos especiales que requieren un alto grado de cuidado. *Pacheco v. A.F.F.*, 112 D.P.R. 296 (1982), *Vda. de Delgado v. Boston Insurance Co.*, 99 D.P.R. 714 (1971). Ahora bien, como no se trata de una norma de responsabilidad absoluta, no es necesario que se prevean todos los riesgos probables que pueda generar la actividad.

...

Finalmente, el empleador no debe responder por la negligencia del contratista independiente cuando ejerza la debida diligencia para asegurarse que la persona contratada cuenta con las destrezas y experiencia suficientes para llevar a cabo el trabajo, por lo que es de esperar que tomará las medidas de precaución necesarias para evitar los riesgos que pueda ocasionar la obra. En tales circunstancias, se entenderá que el empleador ha actuado como un hombre prudente y razonable al delegar las labores en una persona capacitada para llevar a cabo el trabajo. Estimamos que estos principios regirán más justamente la relación entre principal y contratista independiente en reclamaciones por daños y perjuicios ocasionados a terceras personas ya que una aplicación contraria equivaldría a la imposición de responsabilidad absoluta al principal por la negligencia del contratista.

De otra parte, aunque en Puerto Rico la responsabilidad civil extracontractual se rige tanto en su forma como en su contenido por el derecho civil, *Valle v. Amer. Inter. Ins. Co.*, 108 D.P.R. 692, 695 (1979), a manera persuasiva, cabe señalar que en la jurisdicción federal también se ha acogido la limitación de responsabilidad del principal por la negligencia de un contratista independiente. De esta forma se exonera de responsabilidad al principal cuando la negligencia de un contratista independiente consiste en llevar a cabo labores rutinarias de forma descuidada; cuando el riesgo creado no es inherente al trabajo; y cuando la negligencia del contratista no era previsible para el empleador al momento de contratarlo. *Restatement of the Law Second of Torts*, sec. 426 (1965). Además, el empleador será responsable por su propia negligencia cuando el trabajo sea uno que

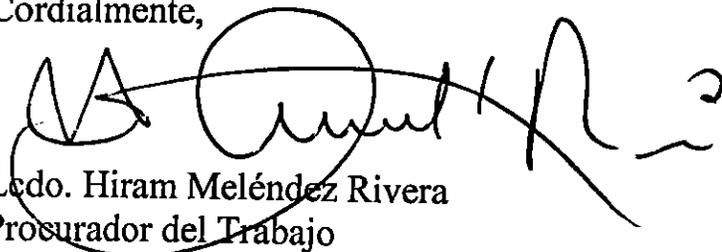
implique riesgos particulares que requiera precauciones especiales y no ejerza su deber de exigirle al contratista tomar tales medidas o deje de tomarlas por sí mismo de alguna forma. *Id.*, sec. 413.”

Como regla general, todo patrono es responsable por las actuaciones de sus empleados mientras éstos se encuentren desempeñando los deberes de su puesto. No obstante, un patrono no responde vicariamente por actos criminales de sus empleados cuando éstos no se realizan en el ejercicio de su empleo o con ocasión de sus funciones. Más sin embargo, “responde de los actos negligentes de su empleado que actúa dentro de las atribuciones de su empleo, aunque se le haya prohibido realizar los actos específicos en cuestión.” Lloréns V. Lozada, 73 D.P.R. 271 (1951).

De otra parte, con relación al resto de sus interrogantes le sugerimos que solicite una **opinión legal** a los siguientes departamentos: Departamento de Asuntos del Consumidor, Departamento de Estado, Departamento de Justicia y al Departamento de Salud; también, podría solicitar una opinión a un consultor privado.

Esperamos que la información antes brindada le sea de utilidad.

Cordialmente,



Ledo. Hiram Meléndez Rivera
Procurador del Trabajo

ep/LVGT