



*Estado Libre Asociado de Puerto Rico*  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
*Oficina del Procurador del Trabajo*

*Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, LLM*  
*Procurador del Trabajo*

*Asesoras: Lcda. Lourdes V. Gandarilla Trabal*  
*Lcda. Taina E. Matos Santos*

13 de abril de 2004

**Consulta Núm. 15341**

Estimada licenciada Guzmán:

Acusamos recibo de su consulta de 11 de abril de 2005. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

*“Tenemos un cliente que opera una institución de enseñanza post-secundaria técnico vocacional con un volumen de negocios bruto que sobrepasa los \$500,000 al año. La operación de estudios de esta institución de enseñanza está basada en un año escolar con dos semestres. Los semestres están estructurados anualmente de la siguiente manera:*

*-enero a junio*

*-agosto a diciembre*

*-marzo a agosto*

*-octubre a marzo*

*El reclutamiento de los profesores se hace mediante contratos de servicios profesionales por los semestres académicos existentes. Usualmente el profesor que es contratado para el semestre de enero a junio, se contrata posteriormente para el semestre de agosto a diciembre. Por otro lado, el profesor que se contrata para cubrir el semestre de marzo a agosto, se contrata además para el semestre de*

Consulta Número 15261

13 de abril de 2004

Página 2

*octubre a marzo. En ambos escenarios, existe un periodo de aproximadamente dos meses entre el final de un semestre académico y el comienzo del otro. También existe un periodo de una o dos semanas de receso de navidad en uno de los casos y de semana santa en el otro. Esos son los periodos de tiempo que se denominan para vacaciones o receso escolar de los estudiantes en el año académico. En la medida en que la institución de enseñanza no ofrece cursos durante este tiempo, ni se realiza ninguna otra tarea en la que los profesores puedan asistir con sus conocimientos especializados, sus contratos de servicios se limitan a la duración del semestre escolar, y no reciben paga por las horas no trabajadas en los periodos de vacaciones o recesos escolares. En ese sentido, existen cuatro periodos de contratación: enero a junio, agosto a diciembre, marzo a agosto y octubre a marzo.*

...”

Su consulta ha sido planteada con anterioridad a esta Procuraduría, por lo que, le estamos enviando copia de las consultas número 14601 y 14730, que versa, en parte, sobre este aspecto.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Lcdo. Félix J. Bartolomei Rodríguez  
Procurador del Trabajo



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

20 de enero de 1999

Re: Consulta Núm. 14601

Nos referimos a su consulta en relación con los derechos de personas que trabajan bajo contratos de servicios profesionales. Su consulta específica es la siguiente:

El negocio se dedica a dar servicios terapéutico[s], el personal de trabajo está comprendido de empleado[s] y y [sic] personas que prestan servicios profesionales.

Las persona[s] que prestan servicios profesionales ofrece[n] un servicio y luego me facturas [sic] (adjunto copia de factura).

No se le establece cómo hacer las terapia[s], a qué hora hacerla, sólo lo que dice la terapia y facture por ofrecerla, no poncha y no se le restringen [sic] las horas de salida ni de entrada, la persona agrupa los paciente[s] de acuerdo a su criterio, no tiene que reportarse a la oficina, sólo para entregar la factura y recoger su paga y establece el horario o cambia el horario de trabajo sin consultar con la empresa que la contrató.

Además[,] las persona[s] que presta[n] servicios [sic] profesionales llena[n] un contrato, más en la factura se establece que es por servicios profesionales.

Una persona contratada para servicios profesional[es] (que para cobrar me facturaba por servicios profesional[es]), luego de varias facturas por su[s] servicios profesionales, me indica que tengo que retenerle Seguro Social, [SINOT] y que acumula vacaciones y [licencia por] enfermedad, tal persona al momento de su contratación, por la prisa que tenía de contratar persona para ofrecer servicio profesional por la demanda que tenía la empresa, le expliqué y le leí copia del contrato, quedando la persona [en] pasar por la oficina a firmar el contrato, pero

nunca fue, al patrono se le olvid[ó] y ella segu[i]a facturando por servicios profesionales, hasta el momento de solicitar vacaciones y [licencia por] enfermedad, o sea [sic] derechos de empleado.

- Pregunto:
1. ¿Tiene la persona derecho a vacaciones y [licencia por] enfermedad?
  2. ¿Le cobija[n] los derecho[s] de un empleado?
  3. ¿Es empleado o servicio profesional?

En primer lugar, la definición del término "empleado" que contiene la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, incluye a todo empleado, obrero, jornalero, artesano, trabajador, oficinista, dependiente de comercio, y a toda persona empleada mediante salario, sueldo, jornal u otra forma de compensación en cualquier ocupación, establecimiento, negocio o industria. Conforme a lo anterior, el hecho de que a una persona tenga un contrato por servicios profesionales no lo excluye de la categoría de empleado.

Lo que sí puede excluir a una persona de la categoría de empleado es que ésta sea un contratista independiente. Sobre ese particular, los tribunales --tanto en Puerto Rico como en la esfera federal-- han manifestado que no hay ningún factor que por sí solo determine la existencia de la relación obrero-patronal, sino que depende del conjunto de circunstancias que estén presentes en la relación entre las partes, incluyendo la realidad económica que subyace dicha relación. En general, los factores que los tribunales han considerado significativos al hacer esa determinación son, entre otros, los siguientes:

1. naturaleza, extensión y grado de control que se ejerce sobre la persona en la ejecución del trabajo asignado;
2. forma de pago por los servicios;
3. retención de contribuciones;
4. facultad de emplear personal, asignar trabajos y despedir empleados;
5. la oportunidad de obtener ganancias y riesgo de incurrir pérdidas;
6. inversión en el equipo o grado de dependencia en el equipo suministrado por el principal;
7. si los servicios prestados por el alegado contratista son parte íntegra del negocio del principal;
8. la permanencia de la relación de trabajo;
9. si las operaciones del contratista se pueden considerar como un negocio separado o independiente por sí mismo; y
10. grado de iniciativa o juicio independiente que ejerce el alegado contratista en su trabajo.

Si a la luz de los antedichos criterios se determina que existe una relación obrero-patronal entre las partes, el empleado tendrá derecho a todos los beneficios que como tal le corresponden, incluyendo los de vacaciones y licencia por enfermedad. Es pertinente señalar, sin embargo, que los beneficios

de vacaciones y licencia por enfermedad no aplican a empleados exentos como administradores, ejecutivos, o profesionales, según se definen esos términos en el Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo y en el Reglamento 541, Título 29 del Código Federal, en el cual se basa el Reglamento Núm. 13. Por otro lado, la mera existencia de un contrato de servicios profesionales no significa que la persona que presta dichos servicios sea un profesional conforme a la definición de los citados reglamentos. Para colocarse dentro de la exención, es menester que la persona reúna los requisitos que disponen los citados reglamentos para la clasificación que corresponda.

También es pertinente señalar que para fines de la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada, Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal (SINOT), el servicio prestado por una persona puede considerarse empleo, independientemente de si existe o no una relación obrero-patronal, y trátase o no de un empleado exento. Finalmente, aún si se trata de un empleado exento *bona fide*, el patrono viene obligado a hacer la retención de Seguro Social y la correspondiente aportación patronal.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán  
Procuradora de Trabajo