



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Oficina del Procurador del Trabajo

Hon. Román M. Velasco González  
Secretario del Trabajo

8 de enero de 2008

Consulta Núm. 15614

]

Acuso recibo de su consulta con fecha del 12 de diciembre de 2007. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

*“La presente es para solicitarle una opinión concerniente a la Ley 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, relacionada a unas interrogantes que nos surgen debido a la forma en que operamos. Quiero dejarle saber que nosotros ya hemos acudido al Negociado de Normas del Trabajo y ellos nos refirieron a donde usted. Antes de entrar en exponer nuestras interrogantes quiero darles una introducción de quienes somos, que hacemos y como estamos organizados. Esperamos que con esta información tenga un panorama mas completo y así poder emitir su opinión.*

*SNC Telecommunications LLC (SNCT), empezó operaciones en PR en Septiembre del 2003, operando una planta de manufactura de la industria de la aguja en el pueblo de Orocovis para suplir las necesidades del Departamento de la Defensa de los EU. Dado el tremendo desempeño de nuestra operación, de nuestros empleados y dado la exigencia del Gobierno Federal, hemos estado en los últimos años expandiendo nuestras operaciones en la isla. Durante este proceso de expansión se ha logrado la creación de nuevas compañías para suplir la necesidad de SNCT que es la que maneja la mayoría de los contratos con el Gobierno Federal, la creación de estas compañías se realiza con el propósito de*

*mantener el "status" de "Small Business" de SNCT y así maximizar las oportunidades de negocios que redundan en creación y mantenimiento de nuevos empleos en el centro y norte de la isla. Creando 4 compañías adicionales y a través de un proceso de subcontratación por parte de una de las compañías hermanas, SNCT, es que hemos podido crear en PR al día de hoy más de 1,300 empleos en Orocovis, Comerio y Camuy en los últimos dos años.*

*Somos 5 entidades jurídicamente separadas, ubicadas físicamente en tres diferentes municipios, con nóminas separado, estados, financieros separados, etc. Debido a la forma que hacemos negocios, nos surgen dos interrogantes, los cuales queremos compartir con usted para que nos den una opinión*

*Situación 1:*

*Empleado X, trabaja en una de nuestras compañías y para propósitos del bono de navidad acumuló 300 horas. Luego se transfiere a otra de nuestras compañías y acumula 450 horas. Esta es una práctica común.*

*Se suman ambas horas acumuladas para cualificar para el bono o es que el empleado no cualifica para el mismo?*

*Situación 2:*

*Empleado Y, trabaja para una de nuestras compañías y para propósitos del bono de navidad acumuló 800 horas. Luego se transfiere a otra de nuestras las compañías localizada en el mismo edificio y haciendo el mismo trabajo y acumula 750 horas. Se paga un solo bono o hay que considerar cada compañía en forma independiente para propósitos del bono y entonces el empleado recibiría dos bonos?*

*Quiero enfatizar que nuestro interés es cumplir con la ley y es con este animo que le hacemos esta solicitud y nos provea con su opinión a la mayor brevedad que le sea posible.*

Nos solicita en su consulta que emitamos opinión acerca del pago de Bono de Navidad a empleados que son transferidos a trabajar en distintas compañías creadas como entidades jurídicamente separadas, creadas como resultado de la expansión de las operaciones de SNCT Telecommunications, LLC. Nos indica que dichas compañías comparten la fuerza laboral al transferir empleados de una a otra compañía e interesa saber si las horas trabajadas en cada una de ellas deben considerarse conjunta o separadamente para efectos del pago de Bono de Navidad.

La Oficina del Procurador del Trabajo se abstiene de emitir opiniones en aquellas circunstancias que estén o puedan ser objeto de investigación, en cualquier momento por el DTRH, o ante la consideración de un organismo administrativo o escrutinio judicial. Su consulta fue recibida en nuestras oficinas a finales del mes de diciembre, con posterioridad a la fecha en que por ley y reglamento se requiere

Consulta Núm. 15614  
8 de enero de 2008  
Página 3

emitir el pago de bono de Navidad. Por lo que no podemos emitir una opinión basándonos en asumir hechos o que podrían estar bajo consideración de alguna de nuestras oficinas o inclusive, ante los tribunales de justicia.

No obstante, procedemos a atender la misma haciendo referencia a la consulta número 15495 por entender que serían igualmente aplicables las normas allí expuestas a la situación que nos plantea en su consulta. Reiteramos que la determinación respecto a si varias entidades se pueden o no considerar un solo patrono depende de un análisis de todas las circunstancias del caso, con el objetivo de determinar si existe un control general de los asuntos críticos en los niveles de política laboral de las compañías. Acompañamos copia de la consulta antes relacionada.

Por coincidir con una serie de días festivos y cierre administrativo de la agencia, excusamos cualquier demora en que hayamos podido incurrir en contestar la misma, y esperamos que la información ofrecida sea de su utilidad. .

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Félix J. Bartolomei Rodríguez  
Procurador del Trabajo



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

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

*Asesora: Leda. Taina E. Matos Santos*

1 de diciembre 2005

Consulta Núm. 15395

Estimadas señoras:

Nos referimos a su comunicación del 5 de octubre de 2005, la cual lee como sigue:

*“Surge nuestra consulta a raíz de una inquietud expresada por un patrono, como consecuencia de una intervención que le realizara el Departamento del Trabajo Federal, División de Horas y Salario. Según se informa, el patrono posee dos corporaciones con nombres jurídicos y comerciales distintos. Se indica que cada entidad jurídica posee su propia nómina de horas trabajadas y realiza los pagos en cheques de forma separada. Ambas corporaciones se dedican a la venta al detal, posee un mismo Presidente y una misma Junta Directiva como también un solo Director de Recursos Humanos. La representación patronal nos explica que ellos cuentan con algunos empleados que laboran a tiempo parcial para ambas corporaciones. Según se expresó, el Departamento de Horas y Salario Federal les*

*señala que estos empleados adquieren el derecho al cobro de horas extras, si al unir las horas trabajadas en cada corporación se excediesen de la jornada regular de trabajo. La razón ofrecida es porque a los fines de la "Federal Labor Standard Act", resulta ser un mismo patrono.*

*Con el fin de ilustrar lo antes mencionado, se proporciona el siguiente ejemplo: un empleado que en la misma semana de trabajo laboró 20 horas regulares en la Corporación X y 25 horas regulares para los efectos de la Corporación Z. Ambas corporaciones pagaron de forma independiente y conforme a las horas trabajadas. De acuerdo a la interpretación federal, dicho trabajador tiene el derecho al cobro de 5 horas extras que se le pagarían a tiempo y medio del salario por hora establecido.*

*Ante tal situación, surge nuestra interrogante si en consideración a esta interpretación, al unir las horas trabajadas para ambas corporaciones, asiste el derecho al trabajador el reclamar vacaciones, enfermedad, pago de horas extras, etc, al amparo de nuestras leyes estatales.*

*Nos gustaría que se aclare, si es correcta tal interpretación, y de ser así, al amparo de cuál Ley o Reglamento. Por otro lado, si esta interpretación es de aplicación en industrias no cubiertas por la Ley Federal. De aplicar, nos gustaría que nos aclare, tomando en consideración los factores que se enumeran a continuación:*

- 1. Nombre jurídicos distintos, con actividades industriales diferentes, un mismo presidente, una junta directiva en común y empleados realizando la misma función para ambos negocios. ¿Cómo determinar si adquieren derechos de las mencionadas licencias, a pesar de pagar las horas en nóminas distintas?*
- 2. En casos donde son corporaciones distintas, presidentes diferentes una misma junta directiva, que cuenta con un mismo personal gerencial en función de ambas entidades.*
- 3. La reclamación de los derechos mencionados, ante la situación de que un empleado trabaje para una de las corporaciones y para otro negocio no incorporado, operados por el mismo dueño, siendo una misma actividad industrial. Ejemplo: Juan del Pueblo es Presidente de ABC Inc., dedicada a la venta de accesorios para damas, pero también posee una tienda de ropa y la misma no forma parte de la corporación. Cuenta con una empleada que labora para ambos negocios.*

En su consulta, usted nos solicita que opinemos sobre la licencia de vacaciones conforme las disposiciones de la Ley estatal.

La Oficina del Procurador del Trabajo se abstiene de emitir opiniones en aquellas circunstancias que estén o puedan ser objeto de investigación, en cualquier momento por el DTRH, o ante la consideración de un organismo administrativo o ante el escrutinio judicial. Por lo que, no podemos emitir una opinión basándonos en asumir hechos o que podrían estar bajo consideración de alguna de nuestras oficinas o, inclusive ante los tribunales de justicia.

No obstante lo antes dicho, y a manera ilustrativa le informamos que nuestro más Alto Foro determinó en *Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico vs. Asociación Condóminos Playa Azul*, 117 D.P.R. 20, establece:

"A tono con este enfoque se ha determinado que la doctrina de un solo patrono aplica cuando dos o más patronos cumplen los siguientes criterios: 1) operaciones interrelacionadas; 2) control centralizado de las relaciones laborales; 3) administración común, y 4) propiedad común... Ninguno de estos factores es determinante, y no es necesario que concurren todos; si varias entidades se pueden o no considerar un solo patrono depende de un análisis de todas las circunstancias el caso. Lo fundamental es determinar si existe un control general de los asuntos críticos en los niveles de política laboral de las compañías."

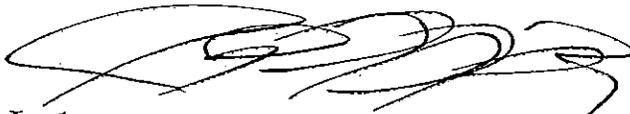
El Tribunal Supremo dispone además que:

"La doctrina de un solo patrono se usa generalmente cuando se trata de compañías que coexisten, mientras que las doctrinas de descorrer el velo corporativo (alter ego) y del patrono sucesor (successorship) se utilizan cuando una compañía sustituye a otra. En lo que respecta a la doctrina de descorrer el velo corporativo (alter ego) la determinación es subjetiva, se investigan los propósitos de las compañías al realizar su reestructuración; bajo la doctrina de un solo patrono la determinación es objetiva, se examinan los cuatro criterios antes mencionados para determinar si existe el control general de los asuntos críticos en los niveles de política laboral necesario."

Es de nuestro conocimiento que el Departamento del Trabajo Federal al evaluar este caso lo determinó utilizando la doctrina de "joint employment" también conocida como co-patrono. Por ello, le exhortamos que al hacer su análisis en el presente caso utilice los criterios antes establecidos en esta consulta para determinar si a estos empleados les corresponde el derecho al disfrute de licencia por vacaciones y licencia por enfermedad otorgadas por la ley estatal, horas extras, entre otros beneficios. Le exhortamos además, se reúnan con la Directora del Negociado de Normas del Trabajo para que determinen el curso a seguir con esta situación en particular.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Lcdo. Félix J. Bartolomei Rodríguez  
Procurador del Trabajo