



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

Hon. Román M. Velasco González  
Secretario

28 de agosto de 2008

Consulta Núm. 15643

Hacemos referencia a su consulta recibida el miércoles, 13 de agosto de 2008. En la misma, usted nos indica lo siguiente:

"La comunidad donde resido está organizada con un reglamento y registrada en el Departamento de Estado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, bajo la Ley General de Corporaciones de Puerto Rico, organización sin fines de lucro.

Los titulares dueños de cada solar eligen una Junta de Directores, responsable de cumplir y hacer cumplir el Reglamento, cobrar una cuota para la limpieza, reparaciones y mantenimiento de áreas comunales y facilidades recreativas.

La jardinería, limpieza y mantenimiento de todas las áreas comunales estará a cargo de una persona que periódicamente (más de una vez al mes) vendrá al Proyecto a realizar las tareas antes indicadas.

En adición a esta persona, se nombrará otra que será responsable de velar por el cumplimiento del reglamento, la limpieza y mantenimiento de áreas comunales y recreativas, hacer diligencias fuera del Proyecto en su automóvil a correo, bancos y otros destinos que le sean ordenados.


Se le solicitará que firme un Contrato de Servicio como Administrador, con un horario específico estipulado por un miembro de la Junta de Directores de 24 horas de trabajo (de martes a domingo) cada semana.

En el Contrato de Servicio se le indica a esta persona que es responsable de cumplir con todos los requerimientos que exige la Ley a personas que trabajan por cuenta propia y sin derecho a licencia por enfermedad ni a vacaciones.

¿Se cumple con la Ley Laboral al contratar a estas dos personas bajo las condiciones antes expuestas? De lo contrario, favor explicar. Gracias."

Nos solicita que le brindemos información detallada de los derechos y normas de trabajo aplicables a las personas que laborarán en su comunidad conforme a la descripción de trabajo que nos ofrece.

La legislación protectora del trabajo es de aplicación únicamente a aquellas personas que caen bajo la clasificación de empleados. En el caso de los contratistas independientes sus relaciones con la persona o personas para las que realizan trabajo se rigen por las disposiciones generales sobre contratos del Código Civil. No obstante, puede darse el caso de que en circunstancias particulares, algunas leyes de carácter especial que aplican a empleados, puedan cobijarlos, ésto resulta ser la excepción.

 Debemos indicar, que la función de la Oficina de la Procuradora 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 información que pueda ser de utilidad, indicamos que el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha sido consistente en señalar que para determinar si una persona es un empleado o un contratista independiente no existe una fórmula rígida y uniforme, sino que es

preciso escrutar cuidadosamente el cuadro general de los hechos<sup>1</sup>. Hay dos factores que se utilizan por los tribunales para determinar si un trabajador constituye un empleado o un contratista independiente. Estos factores son los siguientes:

1. Grado de control que se ejerce sobre la forma en que se realiza el trabajo y sobre la forma en que se manufactura el producto o se presta el servicio.
2. La realidad económica o el nivel de dependencia económica.

Asimismo, el Tribunal Supremo ha manifestado que deben considerarse los siguientes criterios:<sup>2</sup>

1. La naturaleza, extensión y grado de control que ejerce el patrono sobre la persona en la ejecución de la obra de trabajo.
2. El grado de juicio que despliega la persona.
3. La forma de compensación.
4. La facultad para 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 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 mismos.

De otra parte, la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, conocida como **Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico** fue derogado y se reemplazó por la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada, conocida bajo el nombre de **Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico**. La Ley Núm. 96, antes citada, atendía el salario mínimo estatal, así como los beneficios de vacaciones y licencia por

<sup>1</sup> Sierra vs. Pizá, Inc. 86 D.P.R. 447, Nazario vs. Vélez, 97 D.P.R. 458, y Nazario vs. González, 101 D.P.R. 569 y Hernández vs. Trans Oceanic Life Insurance Co., 2000.

<sup>2</sup> Sierra vs. Pizá, Inc. 86 D.P.R. 447; Landrón vs. J.R.T., 87 D.P.R. 94; Nazario vs. Vélez, 97 D.P.R. 458; Barrientos vs. Gob. de la Capital, 97 D.P.R. 552.

enfermedad mediante la aprobación de decretos mandatarios emitidos por la Junta de Salario Mínimo.

La Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad dispone que todos los trabajadores en Puerto Rico, con excepción de aquellos que la misma específicamente excluye, acumularán vacaciones a razón de uno y un cuarto ( $1\frac{1}{4}$ ) días por cada mes en que trabajan no menos de ciento quince (115) horas. Los trabajadores acumularán un (1) día de licencia por enfermedad en cada mes en que trabajen al mínimo de horas antes expuesto. Debemos indicar además, que el tiempo que el empleado invierte en el disfrute de vacaciones y licencia por enfermedad se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de estas. El tiempo de licencia por vacaciones y enfermedad se acumulará a base del día regular de trabajo en el mes que ocurrió la acumulación. Para empleados cuyos horarios fluctúan, el día regular de trabajo se determinará dividiendo el total de horas regulares trabajadas en el mes entre el total de días trabajados. Para los empleados cuyos horarios de trabajo no se pueden determinar, se computará a base de días de ocho (8) horas.

45  
En la interpretación de las disposiciones de esta Ley, debemos tener en consideración que la intención legislativa de la Ley Núm. 180, antes citada, es mantener los beneficios mayores adquiridos por los empelados antes de que la misma entrara en vigor. Por ejemplo, al presente están vigentes aproximadamente diecinueve (19) decretos mandatarios que atienden tasas de acumulación de licencia de vacaciones con menos horas trabajadas que lo dispuesto en la Ley Núm. 180. Así pues, estos trabajadores que gozan de este beneficio mayor a tenor con el decreto mandatario aplicable, continuarán disfrutando de los beneficios mayores, siempre que cumplan con lo dispuesto en el inciso (b) del Artículo 5 de la Ley Núm. 180, que lee como sigue:

“(b) Aquel empleado que al 1ro. de agosto de 1995 estuviese cubierto por un decreto mandatario que disponía para tasas de acumulación mensual de licencia por vacaciones y enfermedad superiores a lo dispuesto en esta ley o que estuviese derecho a acumularon de

tales beneficios con menos horas de trabajo que lo dispuesto en esta Ley, continuara disfrutando de dichos beneficios bajo los mismos términos existentes antes del 1ro de agosto de 1995. Esta disposiciones será de aplicación mientras trabaje para el mismo patrono”.

No obstante, la Ley Núm. 180 sí fue lo suficientemente clara en cuanto a los beneficios menores los cuales mantendrán así, hasta ser revisados por el Departamento del Trabajo. Al respecto el inciso (c) del Artículo 5, dispone lo siguiente:

“(c) Aquellas industrias que a la fecha de vigencia de esta Ley estuviesen reguladas por decretos mandatorios con tasa de acumulación mensual de licencias por vacaciones y enfermedad menores a los dispuesto en esta Ley, o con requisitos de horas mínimas a trabajarse por ser acreedor de dichas tasas de acumulación mayores a lo dispuesto en esta Ley, continuarán sujetos a lo dispuesto por dicho decreto mandatario en cuando a los extremos. En el menos tiempo posible que de acuerdo con la capacidad económica de cada industria, los beneficios mínimos de licencia por vacaciones y enfermedad establecidos por tales decretos mandatorios serán ajustados a los niveles dispuestos en esta Ley.”

45  
Además, debemos tener en consideración que la licencia de vacaciones es un beneficio marginal de indiscutible interés público. Es reiterada la postura, tanto del Tribunal Supremo, como de este Departamento al interpretar toda legislación protectora del trabajo, tomar en consideración el propósito social que la inspiró. Las licencias por vacaciones y por enfermedad gozan de la más alta prioridad por el efecto que tienen en la salud y seguridad de los trabajadores y la eficiencia y buena marcha en las empresas. Ese es su valor social y fuente de su adopción. De ahí, que sea necesario interpretar la Ley Núm. 180, antes citada, dándole sentido lógico a sus diferentes disposiciones, supliendo, inclusive, las posible deficiencias cuando sea necesario.

Específicamente, el Decreto Mandatario Número 89 le es aplicable a la Industria de Servicios Comerciales. Según referido decreto, la Industria de Servicios Comerciales comprenderá los establecimientos dedicados a prestar servicios comerciales, tales como: establecimientos dedicados al cuidado de jardines o patios y administración de condominios, entre otros. En relación al cuidado de jardines o patios, esto incluye empresas que principalmente se dedican al cuidado de jardines y que comprende la preparación del terreno, siembra y mantenimiento de grama y plantas ornamentales y a la limpieza de patios. En cuanto a administración de condominios, comprende todas las actividades tales como: la limpieza, vigilancia conservación y mantenimiento que llevan a cabo los empleados por administración que utilicen los administradores o las juntas de administración y sus representantes de los edificios conocidos como condominios sujetos al régimen de propiedad horizontal.

El Decreto Mandatorio Núm. 89, dispone que todo empleado con menos de un año en la empresa, acumulará 12 días de vacaciones y 9 de enfermedad por cada mes que haya tenido 100 horas trabajadas. Y todo empleado con más de 12 meses en la empresa acumulará 15 días de vacaciones y 12 de enfermedad por cada 100 horas de trabajo al mes. Es pertinente señalar que los niveles de acumulación del Decreto 89 inicialmente son menores que los establecidos en la Ley Núm. 180, antes citada, no es hasta después de los 12 meses en la empresa que se acumularán vacaciones y enfermedad equivalentes a la Ley Núm. 180, antes citada.

Nuestra Oficina, se ha expresado en consultas anteriores que versan sobre el asunto que en esta ocasión nos ocupa, en el sentido de que analizado el historial legislativo de la Ley Núm. 180, antes citada, se ha concluido que todo aquel empleado que comenzó con la empresa antes de agosto de 1995 continuará acumulando vacaciones y licencia por enfermedad por cada 100 horas de trabajo al mes. Los nuevos empleados acumularán durante los primeros 12 meses en la empresa 12 días de vacaciones y 9 de enfermedad, beneficios menores a la Ley. No obstante, luego de los primeros 12 meses, acumularán licencias equivalentes a la Ley Núm. 180, antes citada. Nótese que en el historial legislativo se menciona que algunos decretos se afectarían parcialmente; este es uno de ellos. Durante el

primer año de los trabajadores, al estar en una industria de menores beneficios a la ley, acumularan licencias tal y como dicta el Decreto hasta tanto sea revisado. El escenario cambia después de que el empleado trabaje más de 12 meses en la empresa, debido a que el Decreto dispone acumulación de licencias equivalentes a la Ley.

Ahora bien, dependiendo de la contestación a la controversia empleado vs. contratista independiente, en relación al personal que labora en su comunidad y sobre el cual a traído a nuestra atención en esta consulta, le será o no aplicable la legislación protectora del trabajo. En caso de que estas personas se clasifiquen en la categoría de empleado, tendrá, derechos a todos los derechos que le brinda la legislación protectora del trabajo tal como los beneficios por desempleo, seguro por incapacidad no ocupacional, seguro por incapacidad ocupacional, acumulación de días por enfermedad y vacaciones, pago de horas extras, entre otros. Debemos advertir que, en la respuesta de si la persona es considerada como empleado o contratista independiente, no es determinante el nombre del contrato bajo el cual se contrata a la persona, sino que se deben tomar en consideración los criterios antes mencionados. Así pues, cada relación laboral debe ser evaluada de forma independiente, de modo que se pueda determinar si la persona que presta los servicios es empleada o contratista independiente.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Lcda. Taína E. Matos Santos  
Procuradora del Trabajo

**Advertencia:**

*Estas opiniones están basadas exclusivamente en los hechos y circunstancias expresadas en su consulta, y se emite a base de la representación, explícita o tácita que usted ha suministrado una descripción completa y justa de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. De existir otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta podría requerir una opinión distinta a la aquí expresada. También, que se encuentre bajo investigación por parte del Negociado de Normas del Trabajo de este Departamento o que se encuentre en litigio con respecto o que requiera cumplimiento con las disposiciones de cualquier ley que administre este Departamento.*