



DEPARTAMENTO DEL
TRABAJO
Y RECURSOS HUMANOS
GOBIERNO DE PUERTO RICO

26 de octubre de 2011

Consulta: 15735

Acusamos recibo de su comunicación fechada 28 de septiembre de 2011, dirigida a la Procuradora del Trabajo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. En la misma alude a la siguiente situación:

"Me presento ante usted como trabajador de la industria de cine en Puerto Rico por los pasados 16 años, mi nombre es Luis R. Estrella Rivera. Gracias a los esfuerzos en conjunto de la Corporación de Cine y del Gobierno de Puerto Rico, nuestra isla se ha convertido en un lugar para producciones estadounidenses, latinoamericanas y europeas.

Es importante mencionar que la calidad de nuestros trabajadores de cine ha sido un factor importante en el éxito del desarrollo de esta industria en Puerto Rico. Durante los últimos años, hemos experimentado por parte de diferentes patronos (casas productoras, Estudios de Películas, etc.) diferentes formas de contratación. Nos han considerado en ocasiones como trabajadores independientes (servicios profesionales) y en otras ocasiones como empleados regulares de la empresa. Como usted sabe cada uno de estas condiciones tienen un impacto económico y condiciones de trabajo particulares.

Es por esto que como trabajador de la industria de cine en Puerto Rico, me acerco a usted con el interés de solicitar una opinión oficial para definir en qué renglón dentro del campo laboral nosotros calificamos.

Al ser esta industria muy particular y con tanta vigencia, le solicito que me permita una reunión de modo que podamos dialogar sobre las

OFICINA DE LA PROCURADORA DEL TRABAJO

características y los detalles de la industria con el fin de que tenga la información necesaria al momento de emitir una justa opinión."

En vista de lo antes mencionado, es menester señalar que el **Departamento del Trabajo y Recursos Humanos** (DTRH), a la luz de su Ley Orgánica, tiene como objetivo velar por los intereses y el bienestar de los trabajadores, mejorar sus condiciones de vida y trabajo, y promover sus oportunidades para obtener empleos lucrativos. A este tenor, como organismo público tiene el deber de cumplir con las funciones y responsabilidades que le encomienden las leyes protectoras del trabajo en beneficio de la paz laboral y el bienestar de los trabajadores, y el compromiso ministerial de coordinar y desarrollar la política pública dirigida a la capacitación y formación de los recursos humanos indispensables para cubrir las necesidades del sector del trabajo.¹

Al respecto, le informamos que la Oficina de la Procuradora del Trabajo está adscrita a la Oficina del Secretario del Trabajo, siendo su función principal el asesoramiento sobre legislación laboral, vigente y proyectada, y afín con dicha responsabilidad, la preparación de memoriales y ponencias para presentar la posición del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ante la Asamblea Legislativa. A manera de recurso de formación y orientación laboral, generamos consultas generales sobre el alcance y contenido de variada legislación laboral.

No obstante, la Oficina de la Procuradora del Trabajo se abstiene de emitir opiniones sobre asuntos que pueden ser objeto de investigación por alguna oficina adscrita al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos; o que estén o puedan estar ante la consideración de un organismo administrativo o ante el escrutinio judicial. En vista de lo expuesto, destacamos que no atendemos de forma directa situaciones de la ciudadanía, empleados particulares o patronos, más allá de una orientación general, a solicitud de parte, sobre las disposiciones estatutarias en materia laboral. Aun cuando el nombre de la Oficina apele a otra interpretación, no funcionamos como las otras procuradurías con que cuenta el sistema gubernamental. Reiteramos que no somos un foro para canalizar querellas, adjudicar controversias, ni para reconocer o adjudicar derechos.

Como cuestión de hecho, y en torno al tema que nos remite, destacamos que *"...el cine es una de las manifestaciones de mayor impacto en la humanidad, donde las habilidades artísticas y científicas van de la mano en todas las etapas de su elaboración... Puerto Rico ha sido partícipe, en diferentes circunstancias y formas, del crecimiento y desarrollo del "séptimo arte"; ya sea como escenario para producciones*

Re

¹ Ley Núm. 15 de 14 de Abril de 1931, según enmendada, *Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico* (3 L.P.R.A. §305).

*locales o internacionales, como cuna de grandes cineastas y artistas, a la vez que es un mercado importante para el cine norteamericano e internacional."*².

A esos efectos, en Puerto Rico se aprobó la Ley Núm. 121³ y la Ley Núm. 362⁴. Estas leyes establecen la política pública con respecto a la regulación de la industria del cine en Puerto Rico. Sin embargo, aun cuando los precitados estatutos tienen injerencia sobre lo relacionado a la reglamentación de estos eventos desarrollados en Puerto Rico, no regulan lo relacionado a la contratación de los trabajadores de la industria fílmica local para estos acontecimientos.

A pesar de lo anterior, del estudio realizado para esta consulta no trascendió legislación o disposición vigente que atendiera la clasificación, los derechos y responsabilidades de los trabajadores y los patronos en este campo. Según se desprende de su consulta, por varios años los trabajadores de esta industria han sido considerados y contratados por diferentes patronos como empleados o como contratistas independientes, indistintamente. Por ello, dentro de este contexto y según desarrollada su consulta, nos solicita nuestra opinión referente a si estos trabajadores deben ser clasificados, como contratistas o trabajadores independientes (servicios profesionales) o como empleados.

A tenor con lo expuesto, aclaramos que la presente materia ha sido anteriormente interpretada por el Tribunal Supremo de Puerto Rico y por la Corte Suprema de los EE. UU., por lo que ha dicho análisis oportunamente nos remitiremos.

Como preámbulo, es preciso mencionar las disposiciones generales sobre los requisitos de los contratos, los cuales se encuentran establecidos en el Código Civil de Puerto Rico. A saber, para poder interpretar debidamente las disposiciones de un contrato, en términos generales, es importante saber que "[n]o hay contrato sino cuando concurren los siguientes requisitos: (1) Consentimiento de los contratantes; (2) Objeto cierto que sea materia del contrato; (3) Causa de la obligación."⁵ En otras palabras, el término contrato se define como un pacto o convenio entre las partes que lo suscriben y que se obligan sobre materias o cosa determinada y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas.⁶ *"En nuestro ordenamiento jurídico las partes pueden establecer los pactos que entiendan convenientes en un contrato, siempre que no sean contrarios a la ley, a la moral, ni al orden público. Para que un contrato nazca válidamente es necesario que concurren los requisitos de objeto, consentimiento y*

² Exposición de Motivos, Ley Núm. 121 de 17 de agosto de 2001, según enmendada, conocida como *Ley de las Corporaciones para el Desarrollo de las Artes, Ciencias e Industria Cinematográfica del Puerto Rico* (23 L.P.R.A. §591ss).

³ Ley Núm. 121 de 17 de agosto de 2001, según enmendada, conocida como *Ley de las Corporaciones para el Desarrollo de las Artes, Ciencias e Industria Cinematográfica del Puerto Rico* (23 L.P.R.A. §591ss).

⁴ Ley Núm. 362 de 24 de diciembre de 2009, según enmendada, conocida como *Ley para el Desarrollo de la Industria Fílmica* (23 L.P.R.A. §571ss).

⁵ Artículo 1213, Código Civil de Puerto Rico (31 L.P.R.A. §3391).

⁶ Lcdo. Alberto Acevedo Colom, *Legislación Protectora del Trabajo Comentada*. 8va edición (2005), Pág.7.

causa. Las partes pueden contratar en la forma que entiendan más conveniente. Ello se debe a que, como regla general, los contratos no tienen requisitos de forma, siempre que en ellos concurren las condiciones esenciales para su validez".⁷

A este tenor, la otorgación de un **contrato laboral** individual puede manifestarse de dos formas. *"Específicamente, los acuerdos laborales pueden ser otorgados: (1) por un periodo de tiempo indeterminado; o (2) para un tiempo fijo, o para un proyecto u obra cierta... El contrato a término fijo está recogido en el artículo 1473 del Código Civil bajo la figura del contrato de arrendamiento de obras o servicios. Mediante este contrato, una de las partes se obliga a ejecutar una obra o a prestar a la otra un servicio a cambio de un precio cierto... En Puerto Rico, el recurso a esta figura del Código Civil se ha ido limitando, a medida que se ha ampliado el derecho laboral y el concepto del empleado por tiempo indeterminado... Para los demás contratos de empleo por tiempo fijo o para obra cierta, siempre y cuando sean "bona fide" y no hayan generado una expectativa de continuidad, se recurrirá a la teoría general de las obligaciones y contratos."⁸*

Por otro lado, es importante resaltar que el concepto de **contratista independiente** ha sido definido "...como la persona que dada la naturaleza de su función y la forma que presta sus servicios resulta ser su propio patrono"⁹. De igual forma, ha sido destacado "...como una persona que contrata con otra la prestación de unos servicios, pero que no es controlada ni está sujeta su conducta física en el desempeño de sus tareas o actividades a la voluntad de la otra."¹⁰ Dicha persona está usualmente ocupada en algún trabajo, profesión o negocio independientemente establecido de la misma naturaleza de aquel comprendido en el servicio prestado.

A esos efectos, es menester mencionar, a manera ilustrativa, que el concepto **empleado** se ha definido como aquella "...persona que rinde servicios a un patrono y a cambio recibe de éste un sueldo, salario, jornal, comisión, bono, adehala o cualquier otra forma de compensación. Es indispensable, para que una persona caiga bajo la clasificación de empleado, que se haya dado previamente la acción de emplear por parte del patrono, la cual legalmente se define como requerir, solicitar, permitir o consentir en que una persona trabaje."¹¹ Como señaláramos anteriormente, se han establecido dos formas en las que se puede contratar a un empleado, entre estas figura el emplearlo por un término fijo mediante un contrato temporero donde se estipula un periodo específico para realizar determinada labor. De igual forma, puede darse mediante un término indeterminado, que generalmente comienza con periodo probatorio. *re*

⁷ Ver, Danosa Caribbean v. Santiago Metal, 2010 TSPR 77, 179 DPR 40, 45-46 (2010). Resuelto el 19 de mayo de 2010.

⁸ Whittenburg v. Iglesia Católica, 2011 TSPR 137, 26 de septiembre de 2011.

⁹ Lcdo. Alberto Acevedo Colom, Legislación Protectora del Trabajo Comentada. 8va edición (2005), Págs. 7-8.

¹⁰ Madeline Ríos Rodríguez v. Roberto Rodríguez, 2006 TA 755, 16 de marzo de 2006.

¹¹ *Ibid.*

A pesar de lo anterior, la interpretación jurisprudencial ha atendido la disyuntiva de la controversia generada en cuanto a si el trabajador es un empleado o un contratista independiente "...no hay una regla general y cada caso es decidido conforme a las circunstancias específicas y a la naturaleza de la relación entre las partes, así como sus actitudes e intenciones."¹² Sin embargo, es necesario enfatizar que el propósito de hacer la distinción entre ambos conceptos o clasificaciones es con el fin de que se cumplan cabalmente los propósitos de la legislación laboral. "Para precisar la naturaleza de la relación y determinar si está sujeta a los mandatos de las leyes protectoras del trabajo, es necesario considerar el conjunto de circunstancias en cada caso..."¹³ Por ejemplo, "el criterio de retención de contribución en la actualidad sólo resulta de aplicación en el análisis de la controversia empleado vs contratista independiente cuando la retención se realiza para fines de seguro social, seguro por incapacidad ocupacional y seguro social choferil. Las retenciones para estos fines sólo se realizan en el caso de los empleados."¹⁴ Asimismo, la forma de pago a base de una suma global es típica de un contratista independiente.

Ahora bien, en términos generales, el Tribunal Supremo de Estados Unidos ha establecido cuáles son los criterios a utilizarse para analizar una controversia en donde se pretende clasificar a un trabajador como empleado o contratista independiente, veamos:

"En el ámbito federal existen dos (2) exámenes o conjuntos de criterios principales que son utilizados para determinar la naturaleza de la relación entre un patrono y un trabajador a los fines de saber si el segundo es un empleado o un contratista independiente... El primer conjunto de criterios, conocido como el examen del grado de control o right to control test, se aplica bajo el Código de Rentas Internas federal. Mediante la aplicación de este examen se determina si un trabajador es un empleado o contratista independiente a raíz de la naturaleza, extensión y grado de control que ejerce el principal sobre la persona y las actividades de ésta...

Por su parte, el Examen de la Realidad Económica surge al amparo de la FLSA [Fair Labor Standards Act]... Sobrepasando los criterios del examen de grado de control, uno de los elementos que con mayor atención se considerará al tratar de determinar la realidad económica es, no sólo si el patrono controla al empleado cuyo trabajo está altamente integrado a las operaciones de la empresa, sino el nivel de dependencia económica del trabajador para con ese empleo..."¹⁵ re

¹² Madeline Ríos Rodríguez v. Roberto Rodríguez, 2006 TA 755, 16 de marzo de 2006.

¹³ Whittenburg v. Iglesia Católica, 2011 TSPR 137, 26 de septiembre de 2011.

¹⁴ Legislación Protectora del Trabajo Comentada, Lcdo. Alberto Acevedo Colom. 8va edición (2005), Pág. 16.

¹⁵ Alcides Reyes Gilestra y Jennifer Gleason Alteri, Segunda Conferencia de Derecho Laboral: Apuntes Sobre la Figura del Contratista Independiente Vol. 36, 1 Revista Jurídica U.I.P.R. 9. (36_1RJUIPR9.doc 4/5/2002). Ver además, Legislación Protectora del Trabajo Comentada, Lcdo. Alberto Acevedo Colom.

Por un lado, en ocasiones podemos identificar que "[l]a relación empleado-patrono conlleva un grado de control extenso por parte del patrono, no sólo sobre la forma en que se realiza el trabajo, sino también sobre la forma en que se manufactura el producto y/o se presta el servicio. De igual forma, conlleva un alto grado de dependencia económica de parte del empleado hacia el patrono... En contraposición, cuando prevalece la figura del contratista independiente el grado de control ejercido por el recipiente de los servicios es mínimo. Esto no significa, sin embargo, que bajo la figura del contratista independiente no exista control alguno. Aun aquí se da cierto grado de control por parte del dueño de la obra. El nivel de dependencia económica bajo la figura del contratista independiente es menor que el que se da bajo la relación empleado-patrono, pero el mismo está sujeto a variar de caso en caso."¹⁶ Es importante recordar que "[e]s natural que en todo contrato de servicio, bien se rindan éstos en calidad de empleado o de contratista independiente, el patrono siempre se reserve cierto grado de control a fin de asegurarse de que el servicio se lleve a cabo debidamente y en coordinación con las demás actividades del patrono."¹⁷

Por otro lado, el Tribunal Supremo de Puerto Rico, ha ampliado el marco de análisis para atender estos asuntos. De este modo, establece varios factores a considerarse al momento de clasificar a un trabajador como empleado o contratista independiente. Por ello, dispone que es necesario considerar la totalidad de los criterios esbozados a continuación, veamos:

En Puerto Rico... a pesar de que los dos (2) conjuntos de criterios utilizados en el ámbito federal han sido incorporados jurisprudencialmente a nuestra jurisdicción, la diferencia entre estos no siempre es prístina y los tribunales han adoptado un examen u otro o un híbrido, a la luz de las circunstancias particulares del caso ante el cual se encuentran... Los factores desarrollados por nuestro Tribunal Supremo... son los siguientes: naturaleza, extensión y grado de control que se ejerce sobre la persona en la ejecución del trabajo asignado; forma de pago por los servicios; retención de contribuciones; facultad de emplear personal, asignar trabajo y despedir a los empleados; la oportunidad de obtener ganancias y riesgo de pérdidas; inversión en equipo o grado de dependencia en el equipo suministrado por el principal; si los servicios prestados por el contratista son una parte integral del negocio principal; la permanencia de la relación de trabajo; si las operaciones del contratista se pueden considerar como las de un negocio separado o independiente por sí mismo; grado de iniciativa

fe

8va edición (2005). Págs. 9-10; y Whittenburg v. Iglesia Católica, 2011 TSPR 137, 26 de septiembre de 2011.

¹⁶ , Lcdo. Alberto Acevedo Colom, Legislación Protectora del Trabajo Comentada. 8va edición (2005), Págs. 8-9.

¹⁷ Fernández Rulz v. Autoridad de Tierras, 104 DPRP 464, 467 (1975). Ver además, Hernández v. TOLIC, 151 DPR 654, 769 (2000).

o juicio independiente ejercitado por el contratista al hacer su trabajo.¹⁸ (Énfasis suplido)

En virtud de lo anterior, para poder determinar si el trabajador es un empleado o un contratista independiente, los factores antes mencionados no se pueden examinar aisladamente. Deben considerarse en conjunto para poder realizar un estudio ponderado de las circunstancias particulares del caso, independientemente de la denominación que hagan las partes respecto a la naturaleza de su relación.¹⁹ De no determinarse con claridad cuál es la relación entre las partes, puede conllevar consecuencias injustas para el empleado e incluso puede darse enriquecimiento injusto²⁰ por parte del patrono.

Así pues, del estudio y análisis realizados se desprende que no existe una clasificación oficial concreta sobre los trabajadores de esta industria ya que no puede trazarse una norma fija a esos efectos. Por ello, la clasificación va a depender de varios factores, los cuales deben considerarse conjuntamente. Así, el contrato suscrito entre las partes va a ser el punto de análisis, en donde, de surgir una controversia, los requisitos o factores antes citados, serán aplicados y ponderados cuidadosamente. Asimismo, es fundamental considerar la naturaleza de la relación entre las partes y los elementos objetivos de ésta, la intención de las partes y las circunstancias específicas y particulares del caso. El resultado final no dependerá de uno de los criterios, sino del escrutinio que se realice de todos ellos. *re*

¹⁸ Alcides Reyes Gilestra y Jennifer Gleason Alteri, *Segunda Conferencia de Derecho Laboral: Apuntes Sobre la Figura del Contratista Independiente* Vol. 36, 1 Revista Jurídica U.I.P.R. 9. (36_1RJUIPR9.doc 4/5/2002). Ver además, Lcdo. Alberto Acevedo Colom, *Legislación Protectora del Trabajo Comentada*. 8va edición (2005), Págs. 9-10; y *Whlittenburg v. Iglesia Católica*, 2011 TSPR 137, 26 de septiembre de 2011.

¹⁹ *Hernández v. TOLIC*, 151 DPR 754, 766, 768, 772 (2000). Ver además, *Nazario v. González*, 101 DPR 569 (1973).

²⁰ Ver, *Danosa Caribbean v. Santiago Metal*, 2010 TSPR 77, 179 DPR 40, 49-50 (2010). Resuelto el 19 de mayo de 2010.

"La doctrina de enriquecimiento injusto es un principio general del derecho fundado en la equidad, que está presente en todo el ordenamiento jurídico. Al igual que otras acciones basadas en la equidad, la reclamación por enriquecimiento injusto aplica cuando no existe ley que provea para otra causa de acción. Es decir, se habla de enriquecimiento injusto cuando la ley no ha previsto una situación en la que se produce un desplazamiento patrimonial que no encuentra una explicación razonable en el ordenamiento vigente.

Para que la doctrina de enriquecimiento injusto pueda ser invocada exitosamente, es necesario que concurran los requisitos siguientes: (1) existencia de un enriquecimiento; (2) un correlativo empobrecimiento; (3) una conexión entre el empobrecimiento y el enriquecimiento; (4) falta de causa que justifique el enriquecimiento; y (5) inexistencia de un precepto legal que excluya la aplicación del enriquecimiento sin causa. La doctrina de enriquecimiento injusto se encuentra subsumida en la figura de los cuasicontratos. La aplicación de la doctrina de enriquecimiento injusto depende de las circunstancias específicas de cada caso. Ello se debe a que el Código Civil no agota las situaciones a las que la referida doctrina se extiende."

En resumen, en los párrafos anteriores le proveemos las disposiciones y estatutos pertinentes a su consulta. Estos le permitirán obtener la información necesaria que le ayuden a determinar el alcance de las disposiciones objeto de ésta. Igualmente, le proporcionamos las herramientas para realizar una decisión bien informada cuando suscriba un contrato como trabajador de la industria de cine en Puerto Rico. Teniendo en cuenta los criterios antes esbozados podrá clasificar y determinar bajo cuál corresponde y cuáles derechos y beneficios le aprovechan.

Finalmente, esperamos que la información provista le sea de utilidad.

Cordialmente,



Diocelyn Rivera Díaz
Procuradora del Trabajo

ADVERTENCIA: Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados en su consulta, y se emite a base de la representación, explícita o tácita de 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 respuesta distinta a la aquí expresada. También, que se encuentre bajo investigación por parte de cualquier oficina 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.