



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**

Hon. Román M. Velasco González  
Secretario

22 de mayo de 2007

**Ref. Consulta 15555**

Nos referimos a la comunicación que nos dirigiera por correo electrónico el 11 de mayo de 2007. En la misma nos plantea ciertas dudas e interrogantes relacionadas a sus funciones en la Autoridad de Carreteras como Oficial de Cumplimiento Laboral encargada de velar que las compañías privadas y subcontratistas cumplan con la legislación protectora del trabajo. Nos indica que dichas funciones incluyen verificar que se cumpla con el pago del tiempo trabajado por los empleados.

Particularmente, nos plantea que en ocasiones hay firmas o compañías que trabajan en los proyectos sin haber sido formalmente subcontratadas, lo cual ha generado discrepancias en cuanto a la clasificación del personal de esas firmas o compañías para efectos de su inclusión en la nómina. A continuación reproducimos íntegramente la situación planteada en su consulta:

*“Los contratos nuestros proveen para la subcontratación, luego de que los contratistas cumplan con los requisitos establecidos por la Autoridad para solicitar la misma. Sin embargo, hemos visto que en ocasiones, hay compañías no subcontratadas formalmente que trabajan en los proyectos. En estos casos, la Autoridad ha permitido que el Contratista incluye el personal de esas firmas en sus nóminas. También, nos hemos encontrado con lo contrario: el Contratista no quiere incluirlos en sus nóminas porque no son sus empleados ni tampoco quieren hacer un subcontrato que lo apruebe la Autoridad alegando que son servicios profesionales. Los contratos nuestros no establecen que los contratistas hagan trabajos mediante servicios profesionales. Ejemplos tradicionales de estas situaciones son cuando contratan los servicios de uno o*

*varios operadores con su equipo pesado o los servicios de agrimensores independientes con sus ayudantes. Se que hay un decreto mandatorio para los servicios profesionales pero, no sé si es aplicable en estas situaciones. Mis preguntas son las siguientes:*

- 1. ¿El Contratista está bien en su posición de no incluir el personal en sus nóminas? De esto ser así, ¿podemos solicitarle copia de facturas y/o nóminas y pólizas que cobijen a los empleados involucrados?*
- 2. ¿La Autoridad ha hecho lo correcto en permitir que el Contratista incluya al personal en sus nóminas?*
- 3. ¿La Autoridad está en todo su derecho de no permitir estas situaciones y limitarse solamente a la subcontratación?*
- 4. ¿Qué es lo correcto?*

*Otra duda que tengo es que hay algunas compañías que tienen a su personal gerencial, capataces, mecánicos, choferes, técnicos y otros en nóminas diferentes. También, hay otras firmas que le pagan a su personal gerencial (y algunas a obreros y carpinteros) quincenalmente. Estas compañías, ¿cumplen con la legislación aplicable? En este caso, ¿podemos solicitarle esas nóminas?."*

La Oficina del Procurador del Trabajo tiene como norma abstenerse de emitir opiniones en aquellas circunstancias que estén o puedan ser objeto de investigación, en cualquier momento por el DTRH. Por lo que, no podemos emitir una opinión basándonos en hechos o circunstancias que puedan estar sujetas a la consideración de algún organismo administrativo de adjudicación o investigación e inclusive ante los tribunales de justicia.

No obstante, a continuación hacemos referencia a las consultas emitidas anteriormente por esta oficina relacionadas a la aplicabilidad de los Decretos Mandatorios Núm. 44 y 90 los cuales regulan la industria de la construcción y de servicios profesionales, respectivamente. El análisis sobre la aplicabilidad de los decretos mandatorios a las industrias requiere evaluar las actividades que realiza la empresa o agencias o instrumentalidades públicas cuando éstas operan como empresas privadas. Sin embargo, le orientamos en que al definirse el alcance de las actividades cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 44 aplicable a la Industria de la Construcción, se dispone que dicha actividad comprende:

*"todo acto, proceso, operación, trabajo o servicio que sea necesario o incidental o que esté relacionado con el diseño, proyecto, fabricación, reconstrucción, alteración, reparación, conservación o mantenimiento de edificios, obras o construcciones".*

Además, se consigna que, salvo ciertas excepciones establecidas en el decreto, el mismo es aplicable a toda clase de construcción, intervengan o no contratistas en su realización, por lo que el decreto será aplicable a cualquier obra de construcción, ya sea ésta realizada por su propio dueño y bajo su inmediata supervisión o a través de contratistas.

De igual forma, el Decreto Mandatorio Núm. 90 aplicable a la Industria de Servicios Profesionales define las actividades que comprende este tipo de industria y su alcance, excluyendo de dicha definición a los empleados que "estén trabajando en determinada obra en

construcción o cuyos servicios estén estrechamente relacionados con ésta...” (subrayado nuestro). Hemos interpretado que esta exclusión aplica únicamente en los casos en que el empleado está físicamente laborando en la construcción u obra, o que dichos servicios estén estrechamente relacionados con la fase de edificación, tales como, supervisores o foreman, personal de control de entrada y salida de materiales, supervisor de carpinteros, albañilería, área estructural, y otros similares, en que la función del obrero es la de físicamente contribuir a la construcción de determinada obra. En su consecuencia hemos interpretado que esta disposición no aplica al personal clerical o empleados de oficina, el cual debe regirse por las disposiciones del Decreto Mandatorio Núm. 90. (Consultas Número 14266, 14391, 13868, 14009 – las mismas están disponibles a su solicitud)

Por otra parte, surge de su consulta que han confrontado la situación de que los contratistas se niegan a incluir en sus nóminas al personal que rinde servicios en los proyectos y a subcontratar al mismo aduciendo que se trata de servicios profesionales. Interpretamos que ello se refiere a la distinción entre lo que constituye un empleado y un contratista independiente, por lo que a continuación hacemos referencia a lo expresado anteriormente por esta oficina en consultas sobre este tema y a los criterios o factores que los tribunales han considerado significativos al definir si existe una relación obrero-patronal.

Aclarámos que el hecho de que 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 esta sea un contratista independiente. Al determinar si una persona es empleado o contratista independiente no hay ningún factor que sea por sí sólo determinante, sino que ello depende de los hechos particulares de cada caso y del conjunto de las circunstancias presentes en la relación entre las partes. En general, la jurisprudencia ha definido los siguientes factores:

- Naturaleza, extensión y grado de control que ejerce el principal sobre la persona en la ejecución de la obra o trabajo
- El grado de juicio o iniciativa que despliega la persona
- La forma de compensación
- La facultad de emplear y el derecho a despedir obreros
- La oportunidad de ganancias y el riesgo de pérdidas.
- La propiedad del equipo y la dependencia de las facilidades suministradas por el principal
- La retención de contribuciones
- Si como cuestión de realidad económica la persona que presta el servicio depende de la empresa para la cual trabaja
- La permanencia de la relación de trabajo
- Si los servicios prestados son un parte integral del negocio del principal o se pueden considerar como un negocio separado e independiente.

Si al aplicar los criterios antes expuestos a la relación de trabajo se determina que la misma constituye una de empleado y no de contratista independiente, entonces el trabajador tendrá derecho a todos los beneficios que le ofrece la legislación laboral a los empleados no exentos. Los empleados exentos del pago de horas extraordinarias de labor y de otros beneficios de la

legislación laboral tales como licencias de vacaciones y enfermedad, son aquellos que cumplen con los requisitos establecidos en el Reglamento Núm. 13, Quinta Revisión, 2005 del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

En cuanto al pago de salarios y obligación de conservación de nóminas le orientamos que ello está regulado por la Ley 17 sobre Pago de Salarios, 29 LPRA 171, y el Reglamento Núm. 7 (Segunda Revisión 2000) sobre la Preparación y Conservación de Nóminas, Registros y Ficheros, Reglamento Núm. 6196 por su número de radicación en el Departamento de Estado. La Ley 17 establece las normas relacionadas al pago de salarios, incluyendo el intervalo entre pagos, así como, las deducciones permitidas. La Sección 3 de dicha ley dispone que el total de los salarios debidos a un obrero o empleado se pagará a intervalos que no excederán de quince (15) días, disponiendo que “cuando el obrero o empleado sea retirado o tenga que retirarse del trabajo durante cualquier día de la semana será obligación del patrono pagarle el importe del número de días trabajados, no más tarde del próximo día oficial de pago. Cabe señalar que, según indicáramos anteriormente, estas disposiciones no aplican al personal exento, entiéndase administradores, ejecutivos y profesionales conforme los criterios que establece el Reglamento 13 citado anteriormente y el Título 29, Parte 541 del Código Federal de Reglamentos.

El Reglamento Núm. 7 (Segunda Revisión 2000) tiene su base legal en la ley antes mencionada, y recoge entre otras disposiciones la información que debe conservarse respecto a cada empleado en relación al salario pagado. Dicho reglamento establece que el patrono tendrá obligación de conservar los registros que se detallan en el mismo respecto a cada empleado por un período de tres (3) años o por el término que establezca alguna ley especial, lo que resulte mayor. Se establecen excepciones en cuanto a la información que debe conservarse respecto a los empleados exentos por tratarse de administradores, ejecutivos y profesionales. En base a dichas excepciones no se requiere conservar la información de nóminas respecto a dicho personal.

Por otra parte, tratándose de la ejecución de proyectos los cuales asumimos son obras de construcción, reparaciones o mejoras de propiedad, hacemos referencia a lo dispuesto en la Ley 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, en cuanto a la obligación solidaria del propietario o persona para quien se realice la obra con el contratista o subcontratista, entre otros, respecto al pago de los salarios a los empleados. El Artículo 11 de la citada ley, 29 LPRA §279, dispone lo siguiente:

“En las obras de construcción, reconstrucción, reparación o mejora de propiedad, por ajuste o precio alzado, y en cualquier trabajo en que intervengan contratistas, subcontratistas, ajustadores, maestros de obra o cualquier agente o representante del patrono, el empleado también tendrá derecho a la compensación adicional a base de tipo doble de salario que fijan las secs. 271 a 288 de este título para horas extras de trabajo.

En estos casos, el propietario, o la persona para quien se haga la obra o realice el trabajo, con el contratista, subcontratista, ajustador, maestro de la obra, agente o representante del patrono, serán solidariamente responsables del pago de los salarios devengados en horas regulares y horas extras de trabajo; Disponiéndose,

que ninguna acción o reclamación podrá establecerse contra el propietario o cesionario de la obra un año después de haber concluido el trabajo cuyo pago se reclama, excepto cuando la obra se efectúe por administración en el cual caso regirá lo dispuesto sobre prescripción en los casos de reclamaciones de salarios en art. 32 de la Ley de Junio 26, 1956, Núm. 96. (*Mayo 15, 1948, Núm. 379, p. 1255, art. 10; Abril 26, 1963, Núm. 12, p. 17, renumerado como art. 11 en Julio 20, 1995, Núm. 83, sec. 5.*)”

Esperamos que la información ofrecida sea de su satisfacción y utilidad.

Cordialmente



Félix Bartolomei Rodríguez  
Procurador del Trabajo