



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

20 de marzo de 1998

6-3888

Consulta Núm. 14472

Nos referimos a su consulta en relación con la aplicación de la legislación protectora del trabajo a los empleados de su empresa, la cual se dedica a la exterminación de insectos y otras plagas. Su consulta específica es la que reproducimos a continuación:

Nuestra compañía está evaluando la posibilidad de convertir a nuestros técnicos de servicio de empleados salariales, a empleados cobrando comisiones. Durante convesación [sic] sostenida con la División de Asesoría [sic], uno de los investigadores me indicó que el cambio se puede hacer siempre y cuando se le garantize [sic] el salario mínimo semanal al empleado. La garantía de salario mínimo no produce el efecto que deseamos, donde el empleado que no produzca, no tengamos la obligación de pagar por servicios que no ha prestado.

Respetuosamente solicito consultar con usted los reglamentos y requisitos de ley para poder hacer el cambio. Otra posible alternativa sería el convertir a nuestros técnicos en agentes

independientes. Agradeceré nos responda a su mayor conveniencia.

En respuesta a su consulta, la orientación que recibí del investigador del Negociado de Normas de Trabajo de este Departamento es la correcta. En vista de que la ley no requiere que al empleado se le pague por hora, nada impide que el patrono establezca un sistema de pago a base de comisiones. Sin embargo, la ley sí requiere que la compensación que reciba el empleado, al dividirla entre el total de horas regulares trabajado en la semana, equivalga a por lo menos el salario mínimo que dispone la ley. Por lo tanto, "el efecto que [desea la empresa]" resulta ser el de privar al empleado del salario mínimo legal, lo cual por definición es contrario a la ley.

Pasamos a considerar la posibilidad de que la empresa pueda convertir a los técnicos en agentes independientes. Naturalmente, la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento es de aplicación únicamente cuando existe la relación obrero-patronal. Por lo tanto, dicha legislación no le aplicaría a un contratista independiente *bona fide*, según se interpreta este término en el campo laboral. Sobre ese particular, los tribunales han resuelto que ningún factor específico por sí sólo determina si una persona es un contratista independiente, sino que la determinación tiene que basarse en la realidad económica que subyace la relación entre las partes. Los factores que nuestra jurisprudencia ha considerado pertinentes a esa determinación son 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 en pérdidas;
6. inversión en el equipo o grado de dependencia en el equipo suministrado por el principal;
7. si los servicios prestados por el posible contratista son una parte integral del negocio del principal;

- 8. la permanencia de la relación de trabajo;
- 9. si las operaciones del posible contratista se pueden considerar como un negocio separado o independiente por sí mismo; y
- 10. grado de iniciativa o juicio independiente ejercido por el posible contratista en su trabajo.

En resumen, los tribunales han resuelto que un patrono no puede evadir sus responsabilidades de cumplir con la legislación protectora del trabajo por el mero hecho de aplicarle el término "contratista independiente" o "agente independiente" a sus empleados. Una de las características de un contratista independiente *bona fide* es que éste tiene plena libertad para ofrecer sus servicios a cualquier persona o entidad. Como ejemplo podemos citar el caso de los agentes de seguros, los cuales típicamente representan varias compañías de seguros que son competidoras entre sí. Si como cuestión de hecho, el alegado contratista independiente sólo puede prestar esos servicios a una persona o empresa, quedaría de manifiesto la realidad económica de que éste en efecto depende de la persona o empresa a la que sirve, y por lo tanto que en realidad es empleado de ésta.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Virgen R. González Delgado  
Procuradora del Trabajo