



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

20 de enero de 1999

Re: Consulta Núm. 14601

Nos referimos a su consulta en relación con los derechos de personas que trabajan bajo contratos de servicios profesionales. Su consulta específica es la siguiente:

El negocio se dedica a dar servicios terap[é]utico[s], el personal de trabajo est[á] comprendido de empleado[s] y y [sic] personas que prestan servicios profesionales. Las persona[s] que prestan servicios profesionales ofrece[n] un servicio y luego me facturas [sic] (adjunto copia de factura).

No se le establece cómo hacer las terapia[s], a qué hora hacerla, s[ó]lo que d[é] la terapia y facture por ofrecerla, no poncha y no se le restringen [sic] las horas de salida ni de entrada, la persona agrupa los paciente[s] de acuerdo a su criterio, no tiene que reportarse a la oficina, s[ó]lo para entregar la factura y recoger su paga y establece el horario o cambia el horario de trabajo sin consultar con la empresa que la contrat[ó].

Además[,] las persona[s] que presta[n] servicios [sic] profesionales llena[n] un contrato, más en la factura se establece que es por servicios profesionales.

Una persona contratada para servicios profesional[es] (que para cobrar me facturaba por servicios profesional[es]), luego de varias facturas por su[s] servicios profesionales, me indica que tengo que retenerle [S]eguro [S]ocial, [SINOT] y que acumula vacaciones y [licencia por] enfermedad, tal persona al momento de su contrataci[ó]n, por la prisa que ten[í]a de contratar persona para ofrecer servicio profesional por la demanda que tenía la empresa, le expliqu[é] y le le[í] copia del contrato, quedando la persona [en] pasar por la oficina a firma[r] el contrato, pero

nunca fue, al patrono se le olvid[ó] y ella segu[i]a facturando por servicios profesionales, hasta el momento de solicitar vacaciones y [licencia por] enfermedad, o sea [sic] derechos de empleado.

- Pregunto:
1. ¿Tiene la persona derecho a vacaciones y [licencia por] enfermedad?
 2. ¿Le cobija[n] los derecho[s] de un empleado?
 3. ¿Es empleado o servicio profesional?

En primer lugar, la definición del término "empleado" que contiene la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, incluye a todo empleado, obrero, jornalero, artesano, trabajador, oficinista, dependiente de comercio, y a toda persona empleada mediante salario, sueldo, jornal u otra forma de compensación en cualquier ocupación, establecimiento, negocio o industria. Conforme a lo anterior, el hecho de que a 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 ésta sea un contratista independiente. Sobre ese particular, los tribunales --tanto en Puerto Rico como en la esfera federal-- han manifestado que no hay ningún factor que por sí solo determine la existencia de la relación obrero-patronal, sino que depende del conjunto de circunstancias que estén presentes en la relación entre las partes, incluyendo la realidad económica que subyace dicha relación. En general, los factores que los tribunales han considerado significativos al hacer esa determinación son, entre otros, 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 pérdidas;
6. inversión en el equipo o grado de dependencia en el equipo suministrado por el principal;
7. si los servicios prestados por el alegado contratista son parte íntegra del negocio del principal;
8. la permanencia de la relación de trabajo;
9. si las operaciones del contratista se pueden considerar como un negocio separado o independiente por sí mismo; y
10. grado de iniciativa o juicio independiente que ejerce el alegado contratista en su trabajo.

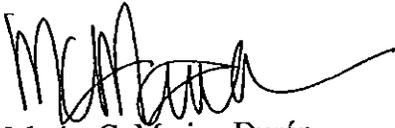
Si a la luz de los antedichos criterios se determina que existe una relación obrero-patronal entre las partes, el empleado tendrá derecho a todos los beneficios que como tal le corresponden, incluyendo los de vacaciones y licencia por enfermedad. Es pertinente señalar, sin embargo, que los beneficios

de vacaciones y licencia por enfermedad no aplican a empleados exentos como administradores, ejecutivos, o profesionales, según se definen esos términos en el Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo y en el Reglamento 541, Título 29 del Código Federal, en el cual se basa el Reglamento Núm. 13. Por otro lado, la mera existencia de un contrato de servicios profesionales no significa que la persona que presta dichos servicios sea un profesional conforme a la definición de los citados reglamentos. Para colocarse dentro de la exención, es menester que la persona reúna los requisitos que disponen los citados reglamentos para la clasificación que corresponda.

También es pertinente señalar que para fines de la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada, Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal (SINOT), el servicio prestado por una persona puede considerarse empleo, independientemente de si existe o no una relación obrero-patronal, y trátase o no de un empleado exento. Finalmente, aún si se trata de un empleado exento *bona fide*, el patrono viene obligado a hacer la retención de Seguro Social y la correspondiente aportación patronal.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora de Trabajo