



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

16 de mayo de 2001

ez

ie

0917

Consulta Núm. 14865

Estimado licenciado Rosado-López:

En contestación a su comunicación mediante la cual nos presenta la siguiente consulta:

“Adjunto encontrará copia de un Contrato de Sociedad suscrito entre una corporación y una persona natural. El propósito de dicho Contrato es definir la participación del socio minoritario y sus responsabilidades en el negocio.

La consulta solicitada es a los efectos de que el socio minoritario, el cual obtendrá un diez por ciento de las acciones, también tendrá responsabilidades de trabajo diario. Necesitamos conocer si se considera dueño un socio minoritario (10%) que realizará trabajos diariamente, y por tanto, sí está exento del pago de beneficios marginales.” (Subrayado Nuestro).

La concesión o no de beneficios marginales depende de la relación existente de patrono-empleado, entre el trabajador y la corporación. Esta es una cuestión que ha sido atendida por la jurisprudencia puertorriqueña en numerosas ocasiones.

Recientemente en el caso de Mirtha Hernández y otros v. Trans Oceanic Life Insurance Co. 2000 JTS 125 (2000), el Tribunal Supremo de Puerto Rico tuvo la oportunidad de repasar los criterios que debemos utilizar para determinar si una persona se desempeña como un contratista independiente o si existe una relación obrero-patronal. En primer término el honorable Tribunal expresa que la caracterización o denominación que hagan las partes respecto a la naturaleza de sus relaciones no es decisiva y que lo que disponga el contrato laboral no es

determinante al momento de definir la relación, sino que es indispensable examinar la totalidad de las circunstancias que la rodean. Seguidamente, indica los criterios establecidos para guiar el análisis de esa relación, los cuales resumimos a continuación:

1. Naturaleza, extensión y grado de control por parte del principal.
2. Grado de iniciativa o jurídica que despliega el empleado
3. La propiedad del equipo y la dependencia de las facilidades suministradas por el principal.
4. La facultad de empleo y despidos.
5. Forma de compensación.
6. Oportunidad de beneficio (inversión) riesgo de pérdidas.
7. La retención de contribuciones

Para una discusión amplia y detallada de la cuestión, puede consultarse también la obra del Lcdo. Alberto Acevedo Colón, "Legislación Protectora del Trabajo Comentada" Capítulo, Pág. 9, Edición de 1999.

Luego de revisar el texto del "contrato de sociedad" acompañado con su consulta, especialmente, el contenido de las cláusulas "B" y "C", a la luz de los factores antes mencionados, opinamos que se configura en el mismo una relación patrono-empleado de carácter implícito o subyacente.

Podemos concluir que esta relación esta regida por las leyes protectoras del trabajo, tales como, sin que se entienda una limitación, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA Secs. 185 y 55 (sobre despidos injustificados); Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, 29 LPRA Sec 501 (Bono de Navidad); Ley 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRA, Sec. 146 et seq. (Prohibición del discrimen). Existiendo una relación patrono-empleado, es necesario que se le retenga y se efectúe las aportaciones al Seguro Social y de Contribuciones sobre Ingresos.

Cabe precisar que los derechos reconocidos en las leyes protectoras del trabajo son irrenunciables y aplican en toda relación patrono empleado, sea esta de naturaleza explicita o subyacente.

Espero que la información oficial sea de utilidad.

Cordialmente,

  
María M. Crespo González  
Procuradora del Trabajo