



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

12 de junio de 2001

Consulta Núm. 14888

Nos referimos a su comunicación de 14 de marzo de 2001, en la cual nos solicita opinión sobre el siguiente asunto:

"Solicitamos su Opinión sobre si unos contratistas estarían o no cubiertos por la Ley de Seguro por Desempleo y SINOT. Representamos a una Compañía dedicada a la venta de equipo pesado con sede en la ciudad de Miami, Florida. La Compañía ha contratado personal en Puerto Rico como contratistas independientes para que le realicen ventas en la isla. Los contratos fueron preparados en Miami y disponen que serán interpretados conforme las leyes de la Florida.

Un ejecutivo de la Compañía con oficinas en Miami, se encarga de fungir como enlace entre los contratistas y la Compañía. Los pagos realizados a los contratistas se hacen desde la Compañía. De hecho, la Compañía no tiene cuenta bancaria en la Isla. Los contratistas fueron contratados en Puerto Rico. El enlace vive en Puerto Rico, con oficina en Miami. La Compañía no tiene oficinas en la Isla, sino sólo un salón para las reuniones del enlace y los contratistas. Aquí no tienen más personal.

Solicitamos a base de los hechos antes expuestos, su opinión en cuanto a que se nos informe, si los contratistas estarían o no cubiertos por la Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico y SINOT.”

La Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada, Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal no Ocupacional (SINOT) y la Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada, Ley de Seguridad de Empleo son leyes que benefician al trabajador. Como leyes que benefician al trabajador deben ser liberalmente interpretadas, para cumplir con los propósitos de las mismas que es indemnizar a los trabajadores por la pérdida de salarios resultante de una incapacidad, debido a enfermedad o accidentes no relacionados con el trabajo; y promover la seguridad de empleos y proveer para la compensación a personas desempleadas.

En el caso de Tastee Freez vs. Negociado, 111 DPR 809 (1981), el Tribunal Supremo de Puerto Rico interpretó la aplicación y alcance de estas dos leyes. Al respecto estableció que para que el servicio prestado por una persona no constituya “empleo”, a los fines de ambas leyes los servicios prestados deben cumplir con los siguientes criterios:

- A: Si la persona que presta el servicio ha estado y continuará actuando sin sujeción a mando o supervisión, tanto como cuestión de hecho como bajo su contrato de servicios;
- B: Si tal servicio es prestado bien fuera del curso usual del negocio para el cual se trabaja o fuera de todos los sitios de negocio de la empresa para la cual se trabaja; y
- C: Si la persona está usualmente ocupada en algún trabajo, profesión o negocio independientemente establecido de la misma naturaleza de aquel comprendido en el servicio prestado.

Al evaluar los anteriores criterios A, B y C, aconseja la jurisprudencia, que no se debe hacer en abstracto. Al evaluar el inciso (A) es importante que se determine si en términos económicos, los vendedores quedan o no a merced de la compañía que los contrata; para ello debe evaluar las cláusulas contractuales.

El criterio (B) lo que persigue es determinar si el negocio en el que se trabaja es de índole tan equivalente a la del negocio del patrono que en realidad lo que hace el vendedor es llevar a cabo el negocio de aquél que lo contrata. El segundo párrafo del criterio B es la que tiene que ver con el lugar en que se realiza el trabajo.

Por último, el criterio C exige que la persona esté usualmente ocupada en algún trabajo, profesión o negocio independientemente establecido, de la misma naturaleza de aquel comprendido en el servicio prestado. Si el negocio del vendedor existe tan solo por razón de esa relación con la empresa, o si ésta desaparece al desaparecer aquella.

En el análisis de ambas leyes el Tribunal expresó lo siguiente:

“La definición formulada en la ley establece con meridiana claridad la presunción de que todo servicio prestado por una persona constituye empleo aún cuando no exista una relación de empleo tradicional u ortodoxa. Inequívocamente el legislador subraya el propósito de que no se excluya de la protección de la ley a ninguna persona, aun las que pudieran considerarse contratistas independientes de acuerdo con las restricciones técnicas tradicionales.” Véase también, Avon Products vs Secretario, 105 DPR 803 (1977).

Por los fundamentos expuestos, opinamos que mientras el patrono no evidencie que el empleado cumple con los criterios A, B y C, la relación existente es una patrono-empleo, y a la misma le aplica toda legislación protectora del trabajo.

Por otro lado, debemos señalar que el inciso (k) apartado (5) de la Sección 2 de la Ley Núm. 74 y el inciso (j) apartado (5) de la Sección 2 de la Ley Núm. 139 definen lo que se consideran “empleados”. Dispone que el servicio prestado por una persona será considerado como empleo a menos que demuestre a satisfacción del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos que la persona cumple con los criterios A, B y C, antes mencionados.

En Hernández vs. Trans Oceanic, 2000 TSPR 115, el Tribunal elaboró los criterios siguientes:

1. Naturaleza, extensión y grado de control por parte del principal,
2. Grado de iniciativa 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 despido,
5. La forma de compensación,
6. La oportunidad de beneficios o riesgos de pérdidas, y
7. La retención de contribuciones.

Estos criterios se pueden considerar en conjunto o individuales. Algunos por sí solos no establecen la relación patrono-empleado.

Por lo que podemos concluir que, luego de evaluar los criterios aplicables a la situación, de entender que existe una relación patrono-empleado, el patrono viene obligado a pagar el Seguro por Incapacidad no Ocupacional y el desempleo de los empleados.

Para efectuar la determinación o necesitar orientación adicional, puede comunicarse con el Negociado de Beneficios a Chóferes y Personas con Incapacidad No Ocupacional, a través del teléfono 754-5284. Con relación a la Ley de Seguridad de Empleo, puede comunicarse a la Administración de Derecho al Trabajo al teléfono 754-5151.

Esperamos que esta información aclare sus interrogantes.

Cordialmente,


María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo