



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina de la Procuradora del Trabajo

Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo

21 de enero de 2003

Consulta Núm. 15117

Nos referimos a su comunicación del 17 de diciembre de 2002, la cual lee como sigue:

"Me dirijo a usted muy respetuosamente con la intención de que nos asesore con relación a una situación que en ocasión anterior consultamos con la Oficina del Depto. de Normas y Salarios de Ponce sin que esta pudiera aclararle correctamente.

Somos una cooperativa de taxi que contamos con 71 unidades ofreciendo servicios de transportación a nuestra clientela del Area sur. Todos son dueños y socios de las 71 unidades y los socios aportan \$20.00 d[o]lares semanales para el sostenimiento de la cooperativa ya que tenemos que pagar salarios y acumular beneficios marginales para 3 empleados que son los radio-operadores.

Las aportaciones que hacen los socios-dueños de las 71 unidades no son suficientes para sostener los gastos operacionales de la cooperativa, por lo tanto, en reunión ordinaria de la Junta de Directores hemos acordado lo siguiente:

- 1. Adquirir un permiso a trav[e]s de compra a un socio que venda el mismo*

2. *Adquirir una unidad nueva una vez cumpla con todos los requisitos de la Hon. Comisión de Servicio Público en turno de 9 horas a cada uno dicho de lunes a s[a]bado para que ellos lo trabajen, aportando ellos una renta por la unidad de \$20.00 d[o]lares diario solamente de lo que ellos generen en la respectiva unidad.*

Deseamos saber si estos dos ch[o]feres son o serían empleados con todos los derechos que el E.L.A. le provee o si son ellos ch[o]feres o con[s]sionarios independientes sin derechos a la acumulación de beneficios marginales y otros salarios . . .”

3. *Contratar 2 ch[o]feres*

La intención es dar a trabajar la unidad una vez cumpla con todos los requisitos de la Hon. Comisión de Servicio Público en turno de 9 horas cada uno diario de lunes a s[a]bado para que ellos lo trabajen, aportando ellos una renta pro la unidad de \$20.00 d[o]lares diario solamente de lo que ellos generen en la respectiva unidad.

Deseamos saber si estos dos ch[o]feres son o serían empleados con todos los derechos que el E.L.A. le provee o si son ellos ch[o]feres o con[s]esionarios independientes sin derechos a la acumulación de beneficios marginales y otros salarios . . .”

Usted interesa conocer si los dos chóferes son empleados según disponen las leyes laborales del Estado Libre Asociado de Puerto Rico o si son “concesionarios independientes”.

La Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada, conocida como la “ Ley de Seguridad de Empleo” y la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada, conocida como la “Ley de Beneficios por Incapacidad” contienen disposiciones sobre qué se considera “empleo” y quién se considera “empleado” bajo la legislación protectora del trabajo de Puerto Rico.

El apartado 5 del inciso (k) del Artículo 2 de la Ley Núm. 74, antes citada, dispone lo siguiente con relación a qué se considera empleo bajo las leyes laborales del Estado Libre Asociado de Puerto Rico:

“Artículo 2.-

...

El servicio prestado por una persona será considerado como empleo bajo esta ley independientemente de si existe o no una relación obrero-patronal, a menos y hasta que se demuestre a satisfacción del Secretario que-

- (A) En relación con la prestación de su servicio, tal persona ha estado y continuará actuando sin sujeción a mando o supervisión, tanto como cuestión de hecho como bajo su contrato de servicios; y*
- (B) 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) Dicha persona está usualmente ocupada en algún trabajo, profesión o negocio independientemente establecido de la misma naturaleza de aquel comprendido en el servicio prestado."*

De igual forma, el inciso (j) del Artículo 2 de la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968 dispone lo siguiente sobre qué se considera empleo:

"Artículo 2.-Definiciones

(j)(1) Empleo.-Significa:

- (A) Cualquier servicio realizado por una persona mediante salario incluyendo:*
 - i. El servicio prestado en el comercio con los estados y países extranjeros;*
 - ii. el servicio considerado "empleo" en el subinciso 5 del inciso (j) del Artículo de esta Ley;*
 - iii. el servicio prestado para cualquier persona:*
 - (I) como vendedor ambulante o viajante (que no sea agente conductor o conductor a comisión) dedicado a solicitar para beneficio de su principal y a transmitirle órdenes de mayoristas, detallistas, contratistas u operadores de hoteles, restaurantes o cualquier otro establecimiento similar, por mercancía*

para revender o materiales para uso en la operación de sus negocios;

(II) vendedor de seguros;

(III) trabajadores a domicilio que realizan trabajo de acuerdo con las especificaciones suministradas por la persona para quien se realice el trabajo, con materiales o géneros provistos por dicha persona y que deben ser devueltos a esa persona o a cualquier otra designada por ésta.

Disponiéndose, que los servicios enumerados en el subpárrafo (iii) se considerarán "empleo" solamente si:

(i) El contrato de servicios contempla que sustancialmente los servicios se realizarán personalmente;

(ii) la persona no tiene intereses sustanciales en relación con la realización del servicio, excepto las facilidades de transportación o el equipo necesario para realizar el servicio, y

(iii) los servicios no constituyen una transacción aislada, sino que son parte de una relación continua con la persona para quien se preste el servicio

Para los fines de esta cláusula, el término persona incluirá, sin que se entienda esto como una limitación, a cualquier individuo, así como a cualquier funcionario de una corporación o miembro de una compañía, asociación, sucesión o sociedad civil o mercantil profesional,

cooperativa o de cualquier otra naturaleza. . .”

(2) El término “empleo” incluirá la totalidad del servicio de una persona realizado en Puerto Rico y la totalidad del servicio prestado parcialmente en y parcialmente fuera de Puerto Rico, si el servicio estuviera localizado en Puerto Rico.

...

(5) El servicio prestado por una persona será considerado como empleo bajo este Capítulo independientemente de si existe o no una relación obrero-patronal, a menos y hasta que se demuestre a satisfacción del Secretario que:

(A) ...

(B) 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) dicha persona está usualmente ocupada en algún trabajo, profesión o negocio independientemente establecido de la misma naturaleza de aquél comprendido en el servicio prestado. . .”

En Tastee Freeze v. Negociado de Seguridad de Empleo, 111 DPR 809, el Tribunal Supremo de Puerto Rico expresó lo siguiente:

“ ...El servicio prestado por una persona será considerado como empleo bajo esta ley independientemente de si existe o no una relación obrero-patronal, a menos que y hasta que se demuestre a satisfacción del Secretario que.... (Énfasis nuestro.)

En Avon Products, Inc. ante, págs. 808-809, señalamos el extraordinario impacto de esta nueva frase:

La definición formulada en la ley establece con meridiana claridad la presunción de que todo servicio prestado por una persona constituye empleo aun 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.

Es a la luz de este trasfondo que deben examinarse los criterios "ABC" para resolver si en este caso se cumplen sus requisitos.

Los tres requisitos tienen que cumplirse para excluir al empleado de esa categoría. Revlon Serv., Inc. v. Employment Division, 567 P.2d 1072, 1074 (1977).

La carga de la prueba recae sobre quien alega que se satisfacen los tres criterios y que el alegado empleo no lo es. Sears Roebuck & Co. v. Dept. of Industry, Labor and Human Relations, 280 N.W.2d 240 (1979). Cada pleito de esta naturaleza exigirá análisis independiente. (Subrayado nuestro.)

El criterio 'A'. Este primer criterio, al efecto de que la persona a quien se le imputa no ser empleado "ha estado y continuará actuando sin sujeción a mando o supervisión, tanto como cuestión de hecho como bajo su contrato de servicios" difiere, por las razones expresadas, del concepto "control" que integra el principio de responderá superior y otras doctrinas del derecho común. Para satisfacer este criterio, el supuesto patrono tiene que probar que él no tiene derecho alguno a dirigir la conducta del agente. La mera posibilidad de control futuro basta convertir al agente en empleado para los fines de las leyes que aquí nos conciernen.

El término "control" debe interpretarse a la luz de las realidades económicas subyacentes y del propósito de la legislación. El análisis abstracto o puramente verbal del acuerdo no es suficiente.

...

Gran parte de estas cláusulas obedecen sin duda al legítimo interés de la arrendadora de controlar la calidad de su producto y proteger el nombre y la plusvalía de su negocio, mas otras forjan una cadena tan corta y potente que al menos crean una posibilidad real de

control de la prestación del servicio. El arrendatario está en términos económicos prácticos, virtualmente a la merced de la compañía arrendadora. Su contrato puede ser revocado abruptamente en cualquier momento. Sus ganancias o pérdidas pueden ser afectadas decisivamente por exigencias de la arrendadora. Tastee Freez controla férreamente el flujo diario de las entradas brutas.

No tenemos que expresarnos definitivamente sobre el cumplimiento o no del criterio "A" en este caso, no obstante, ya que la inobservancia de los otros requisitos es evidente.

El criterio "B" El criterio "B" exige que el servicio sea 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". La primera alternativa requiere que el servicio se preste fuera del curso usual del negocio del principal o patrono. Tal alternativa se preocupa por 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 se hace es llevar a cabo el negocio de este. No tiene pertinencia a tal efecto, por tanto, la cuestión de si el supuesto empleado tiene su propio establecimiento. La segunda alternativa es la que tiene que ver con el sitio en que se trabaja.

...

Los servicios se prestan, además, en los establecimientos de Tastee Freez, no fuera de los sitios de negocio de ésta, según requiere el criterio "B". Recuérdese que en Avon Products, Inc., ante, pág. 810, resolvimos que, por efectuarse las ventas del producto de casa en casa, cada casa constituía el sitio de negocio de Avon.

El criterio "C". Aunque el incumplimiento de uno solo de los tres criterios basta para que se considere "empleado" al trabajador concernido para los fines de la legislación que venimos analizando, importa que nos refiramos también al criterio "C" por el papel crítico que desempeña en la aplicación de la fórmula "ABC". El criterio "C" exige que la persona está "usualmente ocupada en algún trabajo, profesión o negocio independientemente establecido de la misma naturaleza de aquel comprendido en el servicio prestado". Si el negocio existe tan sólo por razón de una relación especial con determinada empresa y desaparecía de liquidarse ésta, no se satisface el criterio "C". Se da en tal caso la dependencia económica y la amenaza de desempleo que motiva la legislación bajo estudio

Concluimos en consecuencia que tanto los arrendatarios de Tastee Freez como los empleados de estos son "empleados" a los fines de la Ley de Seguridad de Empleo y la Ley de Beneficios por Incapacidad.

Por su parte, la Ley Núm. 15. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos define "Obrero" o "Empleado" como toda persona al servicio de cualquier individuo, sociedad o corporación, que emplee a uno o más personas bajo cualquier contrato de servicios expreso o implícito, oral o escrito, bien sea hombre, mujer o niño, incluyéndose entre éstos expresamente a aquellos cuya labor fuere de un carácter accidental. Igualmente expresa que las palabras "obreros" o "empleado" incluye a todo trabajador que se emplee en cualquier establecimiento u ocupación fabril, comercial o agrícola, por una persona natural o jurídica, por alguna compensación y por el Gobierno Estadual o cualquiera de sus dependencias, de acuerdo con los fines de la Ley Núm. 15, antes citada.

En particular la duración del contrato, si es por tiempo definido o tiempo indeterminado, es una de las características principales que debe tomarse en consideración para determinar la relación existente.

Por lo general, el contrato de trabajo del contratista independiente es por un período de tiempo o término definido para realizar determinada obra o servicio.

Debemos señalar que muchos patronos contratan por tiempo definido como un subterfugio para evitar la aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como Ley de Indemnización por Despido Sin Justa Causa, y otras leyes protectoras del trabajador. Es por ello, que en el Artículo 1 de la Ley Núm.80, antes citada, se hace la salvedad en cuanto al contrato por tiempo determinado, dispone, en la parte pertinente:

"el mero hecho de que un empleado preste servicio al amparo de un contrato por tiempo determinado por sí solo no tendrá el efecto automático de privarle de la protección de esta ley, si la práctica y circunstancias envueltas en la contratación fueren de tal naturaleza que tienden a indicar la creación de una expectativa de continuidad de empleo o aparentando ser un contrato de empleo por tiempo indeterminado bona fide."

El contratista independiente **no** es considerado un “empleado” de la persona que lo contrata. En el caso Mariani v Christy, antes citado, el Tribunal Supremo de Puerto Rico manifestó que para determinar de si una persona es “contratista independiente” el criterio más importante que debe tomarse en consideración es “el control” que la persona que contrata ejerce sobre la contratada.

Se considera “contratista independiente” cuando la persona no está sujeto a ser dirigido en cuanto a la forma de efectuar el trabajo; no tiene que obedecer las instrucciones dadas por la persona que lo contrata; la persona contratada sólo está sometida a la voluntad del que lo contrata en cuanto a los resultados finales, no así en cuanto a los medios y manera de cumplirlo.

En conclusión, cada relación laboral debe ser evaluada de forma independiente, de modo que se pueda determinar si la persona que presta servicios es empleada o “contratista independiente”. Al momento de evaluar esta relación deberá tomar en consideración los criterios antes mencionados.

En caso de que estos chóferes se clasifiquen en la categoría de empleados, tendrán derecho a todos los derechos que le brinda la legislación protectora del trabajo tal como los beneficios por desempleo, seguro por incapacidad no ocupacional (SINOT), seguro por incapacidad ocupacional (CFSE), el seguro social choferil, acumulación de días por enfermedad y vacaciones, pago de horas extras, entre otros.

Esperamos que la anterior información conteste sus interrogantes.

Cordialmente,


Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo

LVGT