



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina del Procurador del Trabajo

Hon. Román M. Velasco González
Secretario

7 de febrero de 2007

Consulta

Nos referimos a su comunicación del 29 de enero de 2007, la cual lee como sigue:

“Solicitamos consulta para verificar el siguiente caso:

- En este caso tenemos un empleado que se desempeña como Entrenador de los Atletas. Esta persona es la responsable de practicar con los atletas y prepararlos para participar en las Competencias de LAI. Además, hace pruebas de resistencia y fuerza y presenta informes al Director Atlético (adjunto descripción de tareas mas detallado del Entrenador). El Entrenador solo existe ciertos días y cierto horario para practicar con los atletas.
- Esta persona que tiene las funciones antes descritas ¿tienen derecho a u contrato como Contratista Independiente o su contrato debe ser de empleado a tarea parcial de la Institución?

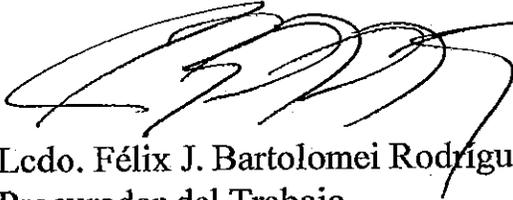
Consulta Núm. 15516

7 de febrero de 2007

Página 2

El criterio más importante para determinar si una persona es contratista independiente es el grado de control que puede tener el principal sobre el contratista. Estamos incluyendo los criterios que hay que considerar cuando se examina la relación entre un trabajador y la persona para quien presta sus servicios.

Cordialmente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'F. J. Bartolomei Rodríguez', written in a cursive style.

Lcdo. Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo

Anejo

¿Cómo determinar si una persona es un empleado o es un contratista independiente excluido de las diferentes leyes laborales?

Factores que deben tomarse en cuenta:

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 trabajo y despedir a los empleados;
5. La oportunidad de obtener ganancias y riesgo de pérdida;
6. Inversión en equipo o grado de dependencia en el equipo suministrado por el principal;
7. Si los servicios prestados por el contratista son una parte integral 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;
10. El grado de iniciativa o juicio independiente ejercitado por el contratista al hacer su trabajo.

Jurisprudencia:

Hospital San José vs. J.S.M.	63 D.P.R. 747
Sierra vs. Pizá	86 D.P.R. 447
Landrón vs. J.R.T.	87 D.P.R. 94
Nazario vs. González	101 D.P.R. 569
Nazario vs. Vélez	97 D.P.R. 458