



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

2 de febrero de 2007

Consulta Núm. 15520

Nos referimos a su comunicación del 27 de enero de 2007, la cual lee como sigue:

“Nuestra compañía se dedica al negocio hipotecario, dentro de nuestro personal tenemos 3 procesadoras de préstamos a salario con incentivo adicional de \$100.00 por casos que cierren tanto en compraventa como refinanciamiento.

Como plan piloto queremos emplear 3 procesadoras solo a comisión, de la siguiente manera: \$300.00 por casos procesados y cerrados, no recibirán pago por casos procesados pero no cerrados, a este pago solo se le descuentaría el 7% ya que se clasificaría como servicios profesionales y no acumularían ningún beneficio. Dada la naturaleza de nuestro trabajo, vendrían obligadas a trabajar desde nuestras oficinas, ya que le proveemos el programa de computadora que utilizan, así como identificarse al llamar al cliente como empleada nuestra.

Solicito la evaluación de las plazas antes descrita para saber si no entraríamos en violación de alguna disposición o ley.

Nos solicita que le brindemos sobre la posible contratación de contratistas independientes para su compañía.

La función de la Oficina de la Procuradora del Trabajo es la de emitir opiniones sobre cuestiones de interpretación o aplicación relacionadas a las leyes y reglamentos que administra el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Por lo que, no

corresponde a esta Oficina pronunciarse sobre lo consultado, ya que un contratista independiente no es un empleado protegido por las leyes que el DTRH administra.

No obstante lo antes dicho, y con el propósito de ofrecerle alguna información que pueda ser de utilidad, le informo que el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido los siguientes criterios para realizar el análisis de si una persona es Empleado o Contratista Independiente, y que enumeramos a continuación:

1. La naturaleza, extensión y grado de control que ejerce el patrono sobre la persona en la ejecución de la obra o trabajo.
2. El grado de juicio o iniciativa que despliega la persona.
3. La forma de compensación.
4. La facultad reemplazar y el derecho de despedir obreros.
5. La oportunidad de ganancias y el riesgo de pérdidas
6. La propiedad del equipo y la dependencia de las facilidades suministradas por el principal.
7. La retención de contribuciones.
8. Si como cuestión de realidad económica la persona que presta el servicio depende de la empresa para la cual trabaja.
9. La permanencia de la relación del trabajo
10. Si los servicios prestados son una parte integral del negocio del principal o se pueden considerar como un negocio separado o independiente por sí mismos.

Por las razones antes expresadas, estamos imposibilitados de emitir la opinión solicitada.

Esperamos que esta información le resulte útil y le ayude a aclarar sus interrogantes.

Espero que la información le resulte útil.

Cordialmente,



Lcdo. Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo