



Vance Thomas  
Secretario

18 de abril de 2013

SE)

**Consulta Núm. 15757**

Acusamos recibo de su comunicación vía correo electrónico con fecha de 3 de abril de 2013, en la cual nos consulta, en esencia, lo siguiente:

*“Respetuosamente solicitamos a la Hon. Procuradora de Trabajo que emita una opinión escrita sobre si el Contratista independiente, de la cooperativa que estará en proceso de formación a partir de el 8 de Abril de 2013 (Cooperativa de Servicio de Empaque)(de ahora en adelante COSE), cumple con la definición de contratista independiente estipulada por el Negociado de Normas del Trabajo Legislación Laboral en Acción Revisión 06/09.  
...”*

Comenzamos nuestro análisis invocando la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como la *Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos*, la cual establece que, como organismo público, estamos llamados a patrocinar y alentar los intereses y el bienestar de los trabajadores de Puerto Rico; así como laborar por mejorar sus condiciones de vida y de trabajo, y promover sus oportunidades para obtener empleos lucrativos. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) tiene, además, la responsabilidad ministerial de propiciar la paz laboral e implantar, desarrollar y coordinar la política pública y los programas dirigidos a la formación y capacitación de los recursos humanos indispensables para cubrir las necesidades del sector laboral.

Específicamente, la Oficina de la Procuradora del Trabajo, la cual está adscrita a la Oficina del Secretario del Trabajo, tiene como función principal emitir opiniones sobre cuestiones de interpretación o aplicación relacionadas a las leyes y reglamentos protectoras del trabajo que administra el DTRH, a fin de orientar a los trabajadores, patronos y al público en general. Dicha

**OFICINA DE LA PROCURADORA DEL TRABAJO**

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO | 505 Avenida Muñoz Rivera Edificio Prudencio Rivera Martínez, Piso 16 Hato Rey, Puerto Rico 00918  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS | PO Box 195540, San Juan, Puerto Rico 0919-5540 | T: 787.281-5672 F 787.754-6158

legislación protectora del trabajo es de aplicación únicamente a aquellas personas que caen bajo la clasificación de empleados.

A pesar de lo antes expresado, esta Procuraduría ha seguido siempre la norma de abstenerse de emitir opiniones categóricas en situaciones que envuelvan la evaluación de hechos que pueden ser objeto de investigación, en cualquier momento, por las oficinas de nuestro Departamento; más aún, en aquellas circunstancias que las mismas estén o puedan estar ante la consideración de un organismo administrativo o ante el escrutinio judicial. Ello, especialmente en aquellos casos en que la controversia a resolverse es si una persona que presta servicios es clasificada como empleada o contratista independiente, toda vez que dicho asunto será dilucidado por el tribunal o foro correspondiente. Por tanto, debido a los hechos planteados, esta Oficina se abstiene de emitir una opinión sobre la interrogante planteada en su misiva.

No obstante lo antes dicho, y con el propósito de ofrecerle información que pueda ser de utilidad, le informo que el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido los siguientes criterios que sirven como guía para realizar el análisis de si una persona es empleada o contratista independiente, a saber:<sup>1</sup>

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 de emplear 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. La permanencia en la relación de trabajo.
9. Si como cuestión de la realidad económica, la persona que presta el servicio depende de la empresa para la cual trabaja.
10. Si los servicios prestados son una parte integral del negocio principal o se pueden considerar como un negocio separado o independiente por sí mismos.

Resulta importante señalar que la determinación final en cuanto a si una persona es considerada o no contratista independiente no depende de un solo factor, sino que la misma requiere de un análisis profundo de la totalidad de las circunstancias que rodean la relación entre las partes envueltas. No obstante, el criterio principal para determinar el tipo de relación entre las partes es el del grado de control y supervisión.

  
<sup>1</sup> La guía emitida por el Negociado de Normas de Trabajo en torno a la figura del contratista independiente, citado en su consulta, se basa en las decisiones emitidas por nuestro Más Alto Foro en torno a dicho asunto.

Además, la caracterización o denominación que hagan las partes respecto a la naturaleza de su relación en su contrato o acuerdo no será un factor decisivo a la hora de determinar qué tipo de relación se ha constituido entre las partes, sino que será necesario examinar, caso a caso, los criterios antes enumerados.

Ahora bien, de determinarse que existe una relación obrero-patronal, los empleados tendrán derecho a la protección de toda la legislación protectora del trabajo,<sup>2</sup> tal como los beneficios por desempleo, seguro por incapacidad no ocupacional, seguro por incapacidad ocupacional, acumulación de días por enfermedad y vacaciones, pago de horas extras, entre otros, y el patrono vendrá obligado a darle cumplimiento estricto a dicha legislación. En cambio, en el caso de los contratistas independientes, sus relaciones con la persona o personas para las que realizan trabajo se rigen por las disposiciones generales sobre contratos contenidas en el Código Civil de Puerto Rico,<sup>3</sup> aunque, a manera de excepción y en circunstancias particulares, algunas leyes de carácter especial que aplican a empleados, puedan cobijarlos.<sup>4</sup>

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Lda. Dimarie V. Méndez Martinó  
Procuradora del Trabajo

**ADVERTENCIA:** Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados en su consulta, y se emite a base de la representación, explícita o tácita, de que usted ha suministrado una descripción completa y justa de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. De existir otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta, podría requerir una respuesta distinta a la aquí expresada. También, que se encuentre bajo investigación por parte de cualquier oficina de este Departamento o que se encuentre en litigio con respecto o que requiera cumplimiento con las disposiciones de cualquier ley que administre este Departamento.

<sup>2</sup> Véase *Whittenburg v. Iglesia Católica*, 182 D.P.R. 937, 951-952 (2011).

<sup>3</sup> Véase Artículos 1206 – 1266 del Código Civil de Puerto Rico, 31 L.P.R.A. §§ 3371 – 3525.

<sup>4</sup> Véase *Sierra Berdecia v. Pedró A. Piza, Inc.*, 86 D.P.R. 447 (1962).