



Negociado de Normas de Trabajo Legislación Laboral en Acción

Contratista Independiente

Factores para determinar si una persona es un empleado o es un contratista independiente excluido de las diferentes leyes laborales, según los tribunales.

1. Naturaleza, extensión y grado de control que se ejerce sobre la persona en la ejecución del trabajo.
2. Forma de pago por los servicios
3. Retención de contribuciones
4. Facultad de emplear personal, asignar trabajos y despedir empleados.
5. Oportunidad de obtener ganancias y riesgo de pérdidas
6. Inversión en equipo o grado de dependencia en el equipo suministrado por el principal.
7. La permanencia de la relación de trabajo.
8. Si las operaciones del contratista se pueden considerar como un negocio separado o independiente por sí mismo.
9. Grado de iniciativa o juicio independiente ejercitado por el contratista al hacer su trabajo.

No se tienen que dar todos los factores, aunque el factor principal es el grado de control y supervisión.

Contratista Independiente bajo la Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico

Bajo la Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico y bajo la Ley de Beneficios por Incapacidad No ocupacional el servicio prestado por una persona se considerará como empleo, a menos que el patrono demuestre que:

- A. En relación con la prestación de su servicio, tal persona ha estado y continuara 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 independiente establecido de la misma naturaleza de aquel comprendido en el servicio prestado.**

Contratista Independiente bajo la Ley de Seguro Social

Factores a ser considerados para determinar si hay una relación de patrono y empleado o es un contratista independiente. Bajo el Seguro Social Federal se ha desarrollado el enfoque conocido como el “20- factor common law test”. Muchos de estos factores son considerados, además al interpretar la legislación laboral, la cual es de naturaleza social y reparadora.

No es necesario que se cumplan con todos esos factores, sino que se examina el conjunto e importancia de ellos para llegar a una determinación sobre qué tipo de relación es la que existe en una situación dada. Estos veinte (20) factores son los siguientes:

1. Instrucciones: si la persona tiene que seguir instrucciones del principal sobre cuándo, dónde y cómo hacer el trabajo sugiere una relación de empleo.
2. Adiestramiento: el ofrecerle adiestramiento a la persona para hacer el trabajo indica supervisión y sugiere una relación de empleo.
3. Integración de los servicios de la persona dentro del negocio del principal, indica control y por lo tanto sugiere empleo
4. Servicios son prestados personalmente significa probablemente que el principal esta interesado en el método que se usa para hacer el trabajo igual que en los resultados y por lo tanto sugiere una relación de empleo.
5. Emplear, supervisar y pagar a sus ayudantes. Si el principal lleva a cabo estas tareas con relación al trabajo de la persona, entonces sugiere una relación de empleo.
6. Permanencia de la relación sugiere una relación de empleo.
7. Establecer un horario de trabajo sugiere una relación de empleo.
8. Requerir se dedique a jornada completa para el principal. Un contratista debe tener libertad para trabajar cuando y para quien desee. De lo contrario, sugiere una relación de empleo.
9. El trabajo se realiza en los predios de la empresa sugiere control y una relación de empleo.
10. Orden o secuencia del trabajo lo establece el principal. Esto sugiere una relación de empleo ya que es una forma de control.
11. Se requiere informes verbales o escritos entonces refleja control y sugiere una relación de empleo.
12. Pago por hora, semana o mes. Puede sugerir una relación de empleado.
13. Pago de gastos del negocio o de viaje por el principal puede sugerir una relación de empleo.

14. Suministros de herramientas y equipo por parte del principal sugiere una relación de empleo.
15. Inversión a realizar por parte del que hace el trabajo sugiere contratista independiente.
16. Oportunidad de generar ganancias o pérdidas por parte del que hace el trabajo sugiere una relación de contratista independiente.
17. Trabajo para más de una empresa sugiere una relación de contratista independiente.
18. Los servicios están disponibles para el público en general. De esto ocurrir usual o regularmente sugiere una relación de contratista independiente.
19. Facultad para despedir a la persona que hace el trabajo sugiere una relación de empleo.
20. Derecho de la persona a terminar la relación de trabajo sugiere una relación de empleo.

REV: 6/09
NNT