



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

14 de diciembre de 2000

Re: Consulta Núm. 14856

Nos referimos a su consulta en relación con la aplicación de la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada, conocida por SINOT; y de la Ley Núm. 428 de 15 de mayo de 1950, según enmendada, Ley de Seguro Choferil, a la organización sin fines de lucro que usted representa.

Según nos informa, la organización depende económicamente de fondos federales y estatales, de ayudas provenientes de fundaciones, y de donativos. También nos informa que la organización incurrió en atrasos en el pago de sus planillas trimestrales como consecuencia de dificultades económicas que han atravesado durante los últimos dos años. Debido a dichos atrasos, la entidad confronta ahora el pago de estas deudas, más los intereses que ello conlleva.

Con el propósito de solicitar la aprobación de planes de pago para el saldo de estas obligaciones, y la condonación de las deudas por concepto de intereses, nos informa que se celebró una reunión con la licenciada Ada López Santiago, Secretaria Auxiliar de Asuntos Legales y Normas. El propósito de su consulta es aclarar ciertas dudas que han surgido sobre el particular. A continuación reproducimos sus preguntas específicas, seguidas de nuestras respuestas a cada una:

- Nuestra organización ha pagado regularmente el SINOT para sus empleados(as). En la reunión se nos informó que este pago no es obligatorio para organizaciones como la nuestra. Si esto es así, ¿cómo una organización sin fines de lucro cumple con la maternidad de sus empleadas?

Respuesta

La Ley Núm. 139, *supra*, establece un plan de beneficios por incapacidad temporera para sustituir la pérdida de salarios que son consecuencia de incapacidad debida a enfermedad o accidente que no esté relacionado con el empleo. La definición del término "empleo" que contiene la Sección 2 (j) (6) de la ley, sin embargo, no incluirá:

(Q) El servicio prestado como empleado de una corporación, institución, asociación, o cualquier fondo comunal o cualquiera otra organización, descrita en la Sección 501 (c) (3) del Código de Rentas Internas de Estados Unidos creados y administrados exclusivamente para fines religiosos, caritativos, científicos, literarios o educativos, o para la prevención de la crueldad con los niños o con los animales, ninguna parte de cuyas utilidades netas redunde en beneficio de algún accionista o individuo particular; siempre que dicha organización esté exenta de contribuciones sobre ingresos bajo la Sección 501 (a) del Código de Rentas Internas.

Si su organización reúne los antedichos requisitos, no vendría obligada al pago de contribuciones por concepto de SINOT. No obstante, la organización puede acogerse al pago voluntario conforme a la Sección 7 (e) de la ley, la cual dispone lo siguiente.

(1) Cualquier servicio prestado para una unidad de empleo, que sea excluido bajo la definición de empleo en la Sección 2 (j) (6), puede considerarse que constituye empleo para todos los fines de esta ley, siempre que el Director [del Negociado de Seguridad de Empleo] hubiere aprobado una solicitud voluntaria sobre aplicación de la ley a esos fines que le hubiere sido presentada por la unidad de empleo para la cual se prestó servicio, efectivo en la fecha consignada en dicha aprobación. No se aprobará ninguna solicitud por el Director a menos que (A) la misma incluya todo el Servicio de la naturaleza especificada en cada establecimiento o sitio de negocio con respecto al cual se hiciera la solicitud y (B) la misma se hiciera por no menos de dos años naturales.

También pregunta usted sobre el beneficio adicional de 25% del salario que le concedió a la madre obrera la Ley Núm. 262 de 30 de diciembre de 1995, la cual enmendó la Ley Núm. 139, *supra*. Específicamente, desea usted saber cómo puede recibir tal beneficio una empleada de una organización sin fines de lucro que no está asegurada bajo SINOT y se acoge al período de descanso por maternidad que dispone la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada. Esta pregunta, sin embargo, resulta inmaterial a partir

de la aprobación de la Ley Núm. 425 de 28 de octubre de 2000, la cual enmendó la Ley Núm. 3, *supra*, para requerir que el patrono pague a la madre obrera "la totalidad del sueldo, salario, jornal, o compensación que estuviere percibiendo por su trabajo durante el mencionado período de descanso."

- [Nuestra organización] ha pagado regularmente a sus empleados(as) el seguro por Incapacidad. En otros momentos nos han señalado que debemos pagar el Seguro Choferil. Reconociendo la naturaleza de nuestros servicios, que mayormente es [sic] ofrecido por trabajadores sociales, psicólogos y consejeros en los hogares de la [sic] familias y son muy pocos los empleados clericales [sic], ¿[c]uál seguro estamos obligados a pagar?

Respuesta

El Seguro Choferil que establece la Ley Núm. 428, *supra*, tiene el propósito de proteger a los choferes y a otros empleados a quienes sus patronos les requiere o permite conducir un vehículo de motor en el desempeño de su empleo, y a todos aquellos choferes que trabajan por cuenta propia en el servicio de transporte público autorizado. Viene obligado a ingresar en el Seguro Choferil, conforme al Artículo 1 de la ley, "toda persona natural autorizada de acuerdo con la Ley para conducir vehículos de motor mediante una licencia de conductor [...] que, como parte integrante de su trabajo, conduzca, usual y regularmente, y no de manera casual o esporádica, un vehículo de motor mediante cualquier forma de compensación [...] por las vías públicas, caminos o propiedades privadas como parte de su ocupación o modo de ganarse su sustento."

Sin embargo, están excluidos del Seguro Choferil los administradores, ejecutivos, y profesionales, según se definen esos términos en el Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico. Es pertinente señalar que los trabajadores sociales y los psicólogos, entre otros, pueden considerarse empleados profesionales exentos, presumiendo que reúnan los requisitos que dispone el Artículo V del Reglamento Núm. 13, *supra*. Tampoco caen dentro del Seguro Choferil los empleados de oficina, a los cuales obviamente no se les requiere conducir un vehículo de motor en el desempeño de sus labores.

- Si hemos pagado voluntariamente estos beneficio [sic] sin ser realmente nuestra obligación o equívocamente, ¿es posible que el Departamento del Trabajo pueda abonar esos pagos realizados a la deuda acumulada que tiene la organización?

[Nuestra organización] desea ofrecer a sus empleados(as) la mayor seguridad dentro de nuestra capacidad económica. Por esta razón le solicitamos su asesoramiento y recomendaciones.

Respuesta

En aquellos casos en que un patrono reclame reembolsos por concepto de pagos de SINOT que a su entender no correspondían, el procedimiento a seguir es el que dispone la Sección 9 (d) de la Ley Núm. 139, *supra*, la cual lee textualmente como sigue:

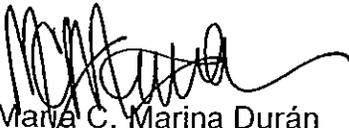
(1) Si una persona u organización hiciere solicitud de reembolso o crédito de cualquier cantidad pagada como contribución, intereses o penalidades bajo esta ley y el Secretario determinase que dicha suma o cualquier parte de la misma fue erróneamente cobrada, dicho Secretario podrá, a su discreción, conceder crédito por la misma sin interés en relación con pagos subsiguientes de contribuciones o reembolsar sin interés, la cantidad erróneamente pagada. No se concederá reembolso o crédito alguno con respecto a un pago por concepto de contribuciones, intereses o penalidades a menos que se haga una solicitud para ello en o antes de cualquiera de las fechas siguientes que sea posterior:

(A) un año desde la fecha en que dicho pago se hubiere hecho; o

(B) tres años desde el último día del periodo con respecto al cual dicho pago se hizo.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo