



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina de la Procuradora del Trabajo

Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo

30 de mayo de 2002

Re: Consulta Número 15015

Estimada:

Nos referimos a su comunicación del 29 de abril de 2002, la cual lee como sigue:

"Sometemos ante su consideración la situación que atraviesa la AAA para dar cumplimiento a la ley del Seguro Social Choferil.

Como usted conoce, la Ley 428 del 15 de mayo de 1950, Seguro Social Choferil – según enmendada, requiere a todo patrono establecer un plan de seguridad social en beneficio de las personas empleadas que operan un vehículo de motor. Al enmendar la ley el 30 de diciembre de 1995 con efectividad el primero de enero de 1996, se incluyó en la definición de patrono el Gobierno Municipal, Estatal, dependencias públicas y sus Corporaciones Públicas.

Bajo esta enmienda la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados vino obligada a pagar las primas de este seguro por todo empleado que conduzca un vehículo de motor y que no esté excluido de esta Ley tales como, Administradores Ejecutivos y Profesionales, según se definen dichos términos.

Los empleados que cubrió el Seguro Social Choferil en la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, han estado cubiertos por la Ley de

Beneficios por Incapacidad Temporal, Ley número 139 de 1968, mejor conocida como SINOT.

El convenio colectivo suscrito entre la Unión Independiente Auténtica y la AAA/ Compañía de Aguas con vigencia julio, 1998 a junio, 2003 establece que la Unión Independiente Auténtica (UIA) es la que administra el Seguro de Incapacidad No Ocupacional para los miembros de la unidad apropiada. La UIA mantiene un seguro privado de Incapacidad No Ocupacional para sus afiliados en el Departamento del Trabajo.

Al recibir orientación de ambas leyes se encontró que, de primera instancia, un empleado no puede estar cobijado por ambos seguros, Seguro Social Choferil y Seguro de Incapacidad No Ocupacional aunque podría darse la excepción si se solicita una "voluntaria", dispensa.

Siendo el Seguro de Incapacidad No Ocupacional administrado por la Unión Independiente Auténtica mediante seguro privado en el Departamento del Trabajo, ésta [Sic] organización es la responsable por solicitar la "voluntaria", situación que convierte esta dispensa, en uno de carácter laboral. Añade, a la situación, que es materia de negociación cualquier descuento que se le realice a un empleado afiliado a la Unión. La aportación del Seguro Social Choferil se hace combinando, entre patrono y empleado. Hemos enviado carta a la Unión indicando la aportación a descontar del salario al empleado que cualifique para este seguro.

Surge otra situación laboral, que amerita analizar. De la Unión, no solicitar al Departamento del Trabajo la dispensa para empleados que conduzcan, solo podrían estar asegurados en el Seguro Social Choferil, y por ende, tendrían una reducción en beneficios ya adquiridos.

Por otro lado, la Ley 328 del 28 de diciembre de 1998, permite a un operador privado administrar la Autoridad. La misma Ley indica que la Junta de Gobierno no podrá delegar la ratificación, enmiendas o estipulaciones relativas a los convenios colectivos. El administrador privado puede realizar transacciones individuales. La Junta de Gobierno retiene la facultad para aprobar el desembolso de fondos gubernamentales cuando éste sea requerido por acciones que envuelven más de un empleado. Habiendo alrededor de mil quinientos empleados que cualifican bajo los términos de la Ley del Seguro Social Choferil, el desembolso para el pago de las primas

retroactivas (patrono y empleado) debería ser sometida a la Junta de Gobierno para su aprobación.

Estas acciones para el pago retroactivo y prospectivo deberán darse al unísono para el fiel cumplimiento de Ley.

Ante lo expuesto en esta carta, solicitamos y agradeceremos una opinión de usted y que nos provea alternativas para el cumplimiento de la Ley, la protección de nuestros empleados y a la vez mantener las buenas relaciones laborales." (Subrayado nuestro.)

En su consulta, usted nos solicita que brindemos nuestra opinión con relación a la aplicación de la Ley Núm. 428 de 25 de mayo de 1950, según enmendada, conocida como Ley de Seguro Social Choferil, y de la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada, conocida como Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal.

La Ley de Beneficio por Incapacidad Temporal, también conocida como SINOT, establece un plan de beneficios por incapacidad temporal para sustituir la pérdida de salarios que surgen como consecuencia de incapacidad no relacionada al empleo. Esta Ley asegura a todos los trabajadores, incluyendo a los agrícolas. Entre otros, en la Sección 2 de la Ley Núm. 139, excluye a los empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, y a los cubiertos bajo las disposiciones de la ley Núm. 428 conocida como Ley de Seguro Social para Chóferes.

Por su parte, la Ley de Seguro Social Choferil protege a los chóferes y demás empleados, quienes tienen como función principal de empleo conducir un vehículo de motor. La Ley excluye, entre otros, a los Administradores, Ejecutivos y Profesionales, según definidos por el Reglamento Núm. 13.

La protección establecida por ambas Leyes es con relación a la pérdida de ingresos durante el tiempo que éstos sufran una incapacidad no ocupacional.

En cuanto a su expresión de que un empleado no puede estar cobijado por ambos seguros, Seguro Social Choferil y Seguro de Incapacidad Temporal, la misma es correcta. Debemos señalar que tampoco se pagará la pensión por enfermedad en los casos compensables por el Fondo del Seguro del Estado, excepto que la cantidad pagada por el Fondo sea menor a la cantidad que provee la Ley Núm. 428; ni los que cubre la Ley de Protección Social por Accidentes de Automóviles (ACAA).

No obstante, el inciso (e) de la Sección 7 de la Ley Núm. 139, dispone que cualquier servicio prestado para una unidad de empleo excluida bajo el apartado (6) del inciso (j) de la Sección 2 sobre Definiciones, puede considerarse que constituye empleo; siempre que el Director apruebe la solicitud voluntaria.

La Sección 7 de la Ley Núm. 139 dispone lo siguiente, en la parte pertinente:

“Sección 7.- Determinaciones sobre Unidades de Empleo

(e) Aplicación del Capítulo a servicio excluido.-

(1) Cualquier servicio prestado para una unidad de empleo, que sea excluido bajo la definición de empleo en la Sección 2 del inciso (j)(6) de esta Ley puede considerarse que constituye empleo para todos los fines de este Capítulo, siempre que el Director hubiere aprobado una solicitud voluntaria sobre aplicación del Capítulo 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.

(2) Cualquier servicio que por motivo de una solicitud voluntaria hecha por una unidad de empleo bajo el inciso (e) (1) de esta sección constituyere empleo bajo este Capítulo cesará de ser tal empleo bajo este Capítulo a partir del 1ro. de enero de cualquier año natural posterior a los dos años naturales de la solicitud voluntaria si a más tardar el 15 de marzo de dicho año dicha unidad de empleo hubiere presentado al Director un aviso escrito a ese respecto o el Director, a iniciativa propia hubiere dado aviso de la terminación de dicho período de aplicación.” (Subrayado nuestro).

Una vez, el Director apruebe la solicitud voluntaria de inclusión, corresponde al patrono y al empleado, efectuar el pago de la cotización establecida por el Artículo 12 de la Ley Núm. 428. Pagada las cotizaciones, el trabajador recibirá el beneficio semanal al que resulte elegible, siempre que el pago bajo la Ley Núm. 379, en adición a los beneficios recibidos por

la Ley Núm. 428, no sea mayor al salario semanal que recibía antes de surgir la incapacidad. En ese caso, se pagará al asegurado la diferencia.

Por otro lado, entendemos que el convenio es la ley entre las partes. Según nos informó, mediante convenio se acordó que la UIA es responsable de administrar la Ley de SINOT. Nada nos informa sobre un convenio entre la AAA y la UIA para que esta última atienda el seguro choferil.

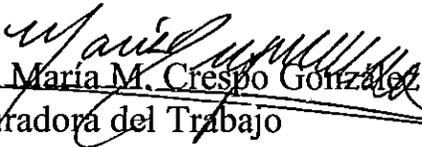
El inciso (e) de la Sección 7 de la ley Núm. 139, antes citado, establece que la "unidad de empleo" es la que presenta la solicitud voluntaria. El Artículo 2 de la Ley Núm. 139, define "unidad de empleo" como cualquier persona o tipo de organización incluyendo agencias o instrumentalidad...; al igual que todo trabajador que presta servicios en Puerto Rico...; también incluye como "unidad de empleo" a cualquier otra, siempre que la unidad de empleo contrate con otra unidad de empleo la realización de cualquier trabajo que sea parte del negocio...".

En conclusión, la gestión para solicitar la inclusión voluntaria establecida por el inciso (e) de la Ley Núm. 139 puede ser realizada por cualquiera "unidad de empleo". La AAA es considerada por definición una "unidad de empleo". Sin embargo, entendemos que para que la UIA sea considerada una "unidad de empleo" para fines de la solicitud de inclusión voluntaria, debe mediar un contrato, acuerdo escrito o convenio que le delegue expresamente esa gestión, ya sea por los trabajadores o por la AAA.

Debemos señalar, que el patrono que no cumpla con las disposiciones de la Ley Núm. 428, está sujeto a las penalidades impuestas en el Artículo 13 y 18 de la referida Ley. El Artículo 13 establece el recobro del pago de las cotizaciones, y el Artículo 18 establece multas o cárcel a discreción del tribunal.

Esperamos que la anterior información le ayude a contestar sus interrogantes.

Cordialmente,


Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo