



*Estado Libre Asociado de Puerto Rico*  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
*Oficina del Procurador del Trabajo*

*Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, LLM*  
*Procurador del Trabajo*

*Asesora: Lcda. Talna E. Matos Santos*

14 de septiembre de 2005

Estimada

Consulta Núm. 15386

Acusamos recibo de su consulta de septiembre de 2005. En la misma usted nos presenta la siguientes situación conforme al texto de su carta:

*"Mckesson Health Solutions de Puerto Rico es un centro de llamadas que ofrece servicios de enfermería a los asegurados de Triple S y otras aseguradoras de salud. Mckesson posee más de 15 años de experiencia en la industria de salud y ha mantenido una trayectoria vanguardista que se caracteriza por el diseño de soluciones que utilizan la más alta tecnología en la industria. Una de las estrategias innovadoras que ha implementado con gran éxito en los centros de llamadas que posee en los Estados Unidos Continentales, lo es el programa de "Work at Home". A través de este programa, nuestras enfermeras pueden atender nuestros pacientes desde sus respectivos hogares. El programa ha sido tan exitoso en Estados Unidos que al momento tiene sobre 200 enfermeras trabajando desde sus hogares.*

*La política de trabajo a distancia va dirigida a ser un beneficio para el empleado, para el patrono y para la comunidad. Entre los beneficios para el empleado se encuentran una mayor disponibilidad de tiempo, menos estrés, ahorros en traslados, vestimenta y comidas. El trabajo a distancia ayuda a atraer y retener empleados en puestos críticos, tal como lo es la retención de los profesionales de la enfermería, ayuda en la identificación*

*de nuevos mercados, incrementa la productividad individual e influye en la productividad general, genera ahorros por costos de infraestructura, reduce el ausentismo y reduce los costos de reemplazo de personal, entre otros. El beneficio para la comunidad se traduce en que disminuye las congestiones de tránsito, disminuye el consumismo de combustible y proporciona empleos más asequibles para personas que viven lejos del Area Metropolitana.*

*Mckesson Health Solutions está considerando implantar el programa de "Work at Home" en Puerto Rico. En el documento anejo se explica con detalle todos los productos de nuestra empresa seguido por una descripción detallada del programa "Work at Home" y todos los mecanismos que utiliza Mckesson para asegurar la más alta calidad de nuestros servicios, y para evidenciar los mecanismos de supervisión y seguridad del ambiente de trabajo de nuestra fuerza laboral.*

*Mckesson se siente sumamente confiado de los atributos del programa. Los adelantos tecnológicos disponibles en la actualidad hacen imperativo el atemperarlo a las nuevas tendencias del mercado laboral. A tales efectos, muy respetuosamente le solicitamos que evalúe el contenido de la información suministrada y emita una opinión escrita sobre el carácter que tendría una relación entre Mckesson y un trabajador a distancia y la aplicabilidad de las leyes y reglamentos laborales que administra el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos."*

Su consulta ha sido planteada con anterioridad a esta Procuraduría, por lo que, le estamos enviando copia de la consulta número 15374 que versa, en parte, sobre este aspecto.

Espero que la información le sea de utilidad.

Cordialmente,



Lcdo. Félix J. Bartolomei Rodríguez  
Procurador del Trabajo

Anejo



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

7 de septiembre de 2005

Estimada

Consulta Núm. 15374

Nos referimos a su comunicación del 12 de Julio de 2005, la cual lee como sigue:

*... está considerando diseñar una política de trabajo a distancia para sus empleados. La misma está dirigida a reglamentar los pormenores de empleados que soliciten trabajar desde sus hogares o desde algún otro lugar remoto a las facilidades de ... Gracias a los avances de las tecnologías de información y comunicación, se ha hecho posible esta alternativa para empleados cuyas funciones no requieren, por su naturaleza, su presencia física en el lugar de trabajo habitual, sin que por ello se menoscabe el curso normal de los negocios del patrono.*

***Beneficios del Trabajo a Distancia***

*La política de trabajo a distancia constituye un beneficio para el empleado, para el patrono y para la comunidad. Entre los beneficios para el empleado se encuentran una mayor disponibilidad de tiempo, menos estrés, ahorros en traslados, vestimenta y comidas, alternativas de acomodo razonable para empleados con condiciones médicas que limitan sus habilidades motoras o que sufren de incapacidad, beneficios adicionales para madres obreras o familias con niños o familiares enfermos o necesitados de cuidados especiales, etc.*

*Entre los beneficios para el patrono se encuentran que el trabajo a distancia ayuda a atraer y retener empleados en puestos críticos que de otra forma no estarían disponibles, ayuda en la identificación de nuevos mercados, incrementa la productividad individual e influye en la productividad general, genera ahorros por costos de infraestructuras, reduce el absentismo y reduce los costos de reemplazo de personal, entre otros.*

*El beneficio para la comunidad se traduce en que disminuye las congestiones de tránsito, disminuye el consumo de combustible y proporciona empleos más asequibles para personas con impedimentos.*

#### ***Planteamiento de inquietudes***

*A pesar de los beneficios que representa el trabajo a distancia para todos los sectores, los patronos en Puerto Rico confrontan muchos escollos al considerar este tipo de política empresarial. Las leyes y reglamentos vigentes relacionados con el trabajo fueron diseñados dentro de un entorno obrero-patronal de una época ya pasada, que no vislumbra este nuevo fenómeno.*

*En lo que concierne al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, y las leyes y reglamentos que administra, el fenómeno del trabajador a distancia podría caer tanto bajo la definición de "obrero" o como de "contratista independiente". Poder determinar el carácter de la relación cobra mayor importancia cuando el Tribunal Supremo ha determinado que dicho carácter no depende de cómo las partes lo denominen, sino de un análisis de la relación a la luz de ciertos criterios jurídicamente establecidos. Nuestro más alto foro también ha decidido que dicha relación es susceptible de transformarse de una a otra, según cambien las circunstancias en la relación. . . . por su parte, interesa conservar al trabajador a distancia como un empleado, en el interés que desea brindarle a dicho trabajador los mismos beneficios que la compañía concede a sus empleados regulares que estén bajo la misma clasificación.*

*Otro asunto que nos presenta interrogantes es el relacionado con la identificación de ¿cuáles leyes y reglamentos laborales serán de aplicación a la relación entre la empresa y el trabajador a distancia, en especial aquellas disposiciones que van dirigidas a un lugar de trabajo tradicional? A manera de ejemplo, si una mujer embarazada trabaja en su hogar, ¿tendría aún así derecho a disfrutar de los beneficios de la ley de madres obreras, en particular aquellos relacionados a periodos de lactancia?.*

*Los mecanismos tecnológicos actuales permiten que los patronos puedan reconocer la conexión remota de un trabajador a una red de comunicaciones. También provee mecanismos para que los trabajadores a distancia registren sus horas trabajadas entrando información a una página*

*electrónica. Por otro lado, la tecnología no les provee a los patronos un control apropiado sobre las horas que el trabajador a distancia ha de trabajar, ni las que ha de utilizar para tomar alimentos o descansar, ni podrá despachar a los trabajadores a ciertas horas para evitar que el trabajador exceda la jornada regular de trabajo. Ante todo esto, ¿en qué manera se exigiría del patrono la indemnización a los trabajadores a distancia por horas extras o por trabajo realizado en periodos para tomar alimentos?*

*Otro asunto que nos preocupa en manera particular es la aplicabilidad de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo al hogar del trabajador a distancia. La definición que se provee en la ley, bajo el 29 LPRA § 361b(a) es tan amplia que el hogar de un trabajador a distancia cualificaría como un "sitio de empleo", y por ende, estaría obligado a tomar medidas para la seguridad del trabajador en su propio hogar. ¿En qué manera exigiría el Departamento del Trabajo la seguridad en un "sitio de trabajo" sobre el cual el patrono tiene poco o ningún control, como lo sería el hogar de un empleado?*

***Solicitud al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos***

*Respetuosamente solicitamos que el Honorable Procurador del Trabajo emita una opinión escrita sobre el carácter que tendría una relación entre y un trabajador a distancia y la aplicabilidad de las leyes y reglamentos laborales que administra el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos a dicha relación. Teniendo presente el impacto que la opinión de esta agencia tendrá sobre el trabajo a distancia en Puerto Rico, pedimos que se considere la preparación de una carta circular de forma tal que otros patronos se puedan beneficiar de la misma.*

*También queremos hacer constar que está en vías de someter una consulta relacionada con este proyecto ante la Corporación para el Fondo del Seguro del Estado, ya que tenemos interrogantes relacionadas con la aplicabilidad de la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, que administra dicha entidad, a la situación antes presentada. Sugerimos que se coordine el trabajo relacionado con la contestación a esta consulta conjuntamente con la Corporación para evitar la posibilidad de que se diseñen políticas públicas inconsistentes o contradictorias."*

Nos solicita que le brindemos nuestra opinión sobre un programa de trabajo a distancia que su compañía quiere establecer. Bajo este nuevo programa algunos empleados de su compañía podrán trabajar desde sus hogares o desde algún otro lugar remoto lejos de las facilidades físicas de

Las funciones del Departamento de Trabajo, según su ley habilitadora, Ley Núm. 15 del 14 de Abril de 1931 según enmendada, es velar por los intereses y bienestar de los trabajadores.

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos patrocinará, alentará y desarrollará los intereses y el bienestar de los trabajadores de Puerto Rico, laborará por mejorar sus condiciones de vida y de trabajo, y promoverá sus oportunidades para obtener empleos lucrativos, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Puerto Rico. Nuestro Departamento, fomentará el bienestar del trabajador y mantendrá la paz industrial y velará por la salud y la seguridad de los trabajadores.

Es importante señalar y de su propia consulta surge, que en algunas ocasiones estos empleados que trabajan distancia pudieran ser clasificados como contratistas independientes, sin embargo, su compañía pretende e interesa mantener una relación obrero patronal con estos empleados. Las controversias decir son obreros o contratista a independientes eventualmente tendrá que definirla un tribunal sin embargo, existen unas guías para definir si son empleados o contratistas independientes que detallamos 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.

El concepto de trabajo distancia surge como una iniciativa de patronos y empleados en otras partes del mundo para mantener una relación de trabajo en conveniencia para ambas partes. Esta modalidad de trabajo surge gracias a la tecnología y a los avances de la comunicación y las computadoras, sin embargo, y hasta el momento, no existe una cultura empresarial, laboral y gerencial en nuestro país orientada a ese método de trabajo.

Según su consulta la compañía desea mantener una relación obrero patronal, en ese sentido, queremos informarle que estos empleados tendrán derecho a la protección de **toda la legislación protectora del trabajo**. Luego de hacer un estudio de la legislación protectora del trabajo que este Departamento administra, no encontramos disposición legal alguna, que prohíba este tipo de trabajo a distancia, siempre que se respeten toda la legislación laboral existente.

Es obligación del patrono asegurarse del cumplimiento estricto de toda la legislación protectora del trabajo, por ejemplo, debe asegurarse de pagarle al empleado el tiempo extra de su jornada de trabajo, así como el periodo tomar alimentos, conforme a Ley 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada. Obvia mente también es necesario cumplir con las disposiciones de las leyes de Salario Mínimo Vacaciones y Licencia por enfermedad, Ley 180 del 17 de julio de 1998. y con todas las licencias vigentes en Puerto Rico, tales como: Maternidad, Lactancia, Jurado, SINOT, Fondo del Seguro del Estado y otras. En resumen es deber de la compañía cumplir todas y cada una de la legislación obrero patronal de Puerto Rico.

Por otra parte, este nuevo esquema de trabajo pudiera tener consecuencias en las relaciones obrero patronales entre el patrono y la unión. Siendo su compañía una organizada con un sindicato laboral es recomendable que se negocie este nuevo programa de trabajo con el sindicato que represente a sus trabajadores.

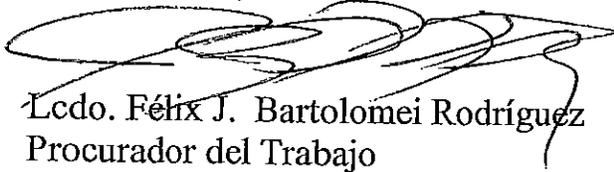
No obstante lo antes dicho, y con el propósito de ofrecerle alguna información que pueda ser de utilidad, le informo que el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido los siguientes criterios para realizar el análisis de sí una persona es Empleado o Contratista Independiente, y que enumeramos a continuación: Esta Procuraduría ha seguido siempre la norma de abstenerse de emitir opiniones categóricas en situaciones que envuelvan la evaluación de hechos que podrían ser

objeto de litigio en los tribunales o en los foros administrativos, especialmente en aquellos en que la controversia a dilucidarse es si la persona que presta el servicio es empleada o contratista independiente. Por lo que, no podemos emitir una opinión sobre la interrogante planteada.

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.

Cordialmente,

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long tail, positioned above the typed name.

Lcdo. Félix J. Bartolomei Rodríguez  
Procurador del Trabajo