



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. Taina E. Matos Santos

4 de octubre de 2005

Consulta Núm. 15391

Acusamos recibo de su consulta del 19 de septiembre de 2005. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta

"Somos una compañía de elevadores cuyo servicio se ofrece durante 24 horas al día, incluyendo sábado y domingo. Algunos de nuestros técnicos, en algunas semanas, trabajan más de las 8 horas regulares, pero estas horas extras se trabajan a base de llamadas "ON CALL". Es decir, si hay llamadas de los clientes trabajan el tiempo que les tome esa llamada, pero si no hay llamada en los edificios y/o condominios, no trabajan, ellos se activan para trabajar solamente si reciben llamadas de los clientes. Deseamos saber si este servicio de guardia (servicio a elevadores después de las 5pm) de una compañía de elevadores que dura de 5pm a 8am del otro día debe pagarse a base del tiempo que se trabaje en las llamadas "ON CALL", o de otra forma."

Su consulta ha sido planteada con anterioridad a esta Procuraduría, por lo que, le estamos enviando copia de las consultas número 10679 y 13532 que versan, en parte, sobre este aspecto.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,

Lcdo. Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo

Anejos

COPIA FIEL Y EXACTA

5 de junio de 1979

Re: Consulta Núm. 10679

Nos referimos a su comunicación solicitando le orientemos con respecto a una consulta formulada

El planteamiento según expuesto por la parte interesada es el siguiente y citamos:

Inc. tendrá varios empleados especializados en el área de reparación de computadoras las cuales son vendidas o arrendadas a nuestros clientes. El servicio de reparación, en algunas ocasiones, se le ofrecerá a varios clientes, siete días a la semana, las veinticuatro horas del día. Entre los Ingenieros de campo que nuestra corporación tenga se harán turnos, en los cuales, el que esté de turno sujeto a ser llamado será la persona encargada de hacer la reparación según se necesite por uno de nuestros clientes. Nosotros nos proponemos entregarle un radio receptor de bolsillo a cada ingeniero de manera que cuando surge la necesidad de reparar una computadora se le llama a través de este radio. De esta forma la persona que está de turno no está restringido a una área en específico y tiene libertad de movimiento para ir a cualquier lugar. Tan pronto

recibe la llamada, el ingeniero se reporta a la oficina e indica la hora en que sale para ir al lugar del cliente a reparar la computadora. de igual forma una vez resuelve la avería o problema se reporta nuevamente a la oficina e indica su disponibilidad para cualquier otra avería."

La norma general para determinar la comprobabilidad del tiempo de espera fue formulada por el Tribunal Supremo en ocasión de resolver el caso de Sucesión Meléndez vs. Central San Vicente, 86 D.P.R. 398. Se expresó como sigue el Tribunal:

"...la solución depende de una consideración en conjunto de las circunstancias de cada caso en particular, pero que en gran medida depende de: (1) el grado de libertad para dedicarse a actividades personales durante el período de inactividad en que el empleado está sujeto a ser llamado para prestar servicios; (2) el número de horas consecutivas durante las cuales el empleado está sujeto a ser llamado; (3) el beneficio que representa la espera para el patrono o el negocio de éste."

Posteriormente en Deyá vs. Otis Elevator Co., 91 D.P.R. 669, el Tribunal tuvo la oportunidad de aplicar la norma antes mencionada a un cuadro de hechos y circunstancias que guarda cierta similitud con el que ahora nos ocupa:

Se trataba de unos mecánicos sujetos a ser llamados para trabajar en horas no laborables, cuya misión era la siguiente:

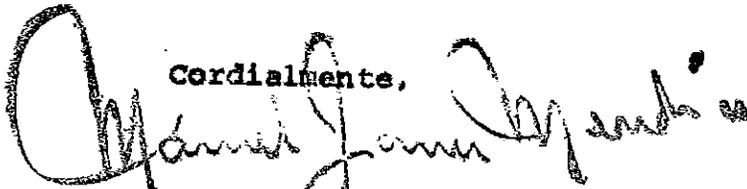
"...Durante el sábado, el domingo y los días feriados los mecánicos de turno en la guardia del "radio call" tenían la responsabilidad de hacer funcionar el transmisor en los intervalos de tiempo ya mencionados en las horas comprendidas entre las ocho de la mañana y las once de la noche. Nada impedía que los mecánicos en este tipo de tareas realizaran las ocupaciones habituales en su hogar o se trasladaran de un sitio a otro con sus transmisores, excepte con dos limitaciones de importancia; a saber: no podían abandonar el área metropolitana, ni podían participar en fiestas en las cuales ingirieran bebidas

alcohólicas ya que se suponía estuvieran en condiciones físicas de hacer adecuadamente la labor de reparación de emergencia donde y cuando se les requiriera. Es de notar, además, que el transmisor no funciona normalmente en habitaciones cerradas, razón por la cual el mecánico de turno no debía asistir a un cinematógrafo, a una iglesia, a un salón de clases nocturnas, u otro lugar similar a no ser que estuviere dispuesto a abandonar el local y salir a campo abierto a intervalos de quince minutos a fin de establecer la comunicación de rigor."

Ante ese cuadro de hechos y circunstancias el Tribunal falló a favor de los mecánicos, determinando que el sistema de trabajo antes descrito le imponía restricciones efectivas a su actividad personal.

Si en el caso de los ingenieros de la compañía de computadoras, el sistema de trabajo opera, en la realidad, de forma tal que no les permita a éstos un pleno disfrute de su tiempo libre, el tiempo de espera debe ser compensado. Si el radio transmisor se utilizase únicamente para localizar al empleado, pero sin que se restrinja en forma alguna el libre uso de su tiempo, entenderíamos que ese hecho, por sí solo, no constituiría una limitación de su tiempo libre.

Cordialmente,



Manuel Javer Mendía
Procurador del Trabajo

Aprobado por:



Rafael Curbelo Ruiz
Secretario del Trabajo y
Recursos Humanos, Interino

MJM/NBV/mg



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

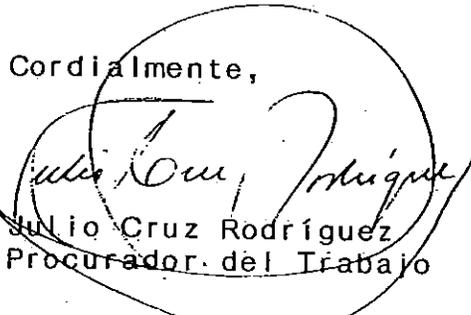
10 de junio de 1991

COPIA FIEL Y EXACTA

Re: Consulta Número 13532

El criterio a utilizarse para determinar el tiempo realmente trabajado por un empleado "on-call" es el siguiente: se considerará trabajado todo aquel tiempo que el empleado dedique a la atención de los deberes de su empleo y que no pueda utilizarlo libremente para su disfrute o aprovechamiento personal. Se excluye, naturalmente, el tiempo que dedique a dormir, alimentarse, asearse, etc. y a viajar de su residencia al lugar de trabajo oficial o habitual y vice-versa.

Cordialmente,


Julio Cruz Rodríguez
Procurador del Trabajo