



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

12 de febrero de 2007

.ES, INC.

Consulta Núm. 15524

Nos referimos a su comunicación del 5 de febrero de 2007, la cual lee como sigue:

“Nuestra empresa se dedica a la asesoría laboral exclusivamente para patronos. Además representamos a los pequeños comerciantes a través del Centro Unido de Detallistas realizando investigaciones, preparación de ponencias y en cabildeos laborales. No obstante, con las enmiendas de los estatutos tanto federales como estatales nos ha surgido la siguiente interrogante, por la cual solicitamos su opinión al respecto:

“Los empleados que ejecutan funciones de técnicos de reparación (computadoras), aire acondicionados, entre otros, que laboran fuera de los predios de la empresa y el patrono no tiene control de supervisión directa de los mismos, solamente mediante el medio de conversación telefónica, y el empleado (a) reporta haber laborado en exceso de las ocho diarias, si dicho empleado (a) se clasifica como exento bajo las disposiciones y clasificación de vendedor (viajante) o se considera un empleado (a) no exento y el patrono tiene que pagar horas extra en exceso de ocho horas diarias”.

Solicitamos además considere el grado de control sobre tales empleados de parte del patrono, donde puede surgir la situación que notifiquen horas de trabajo adicionales pero durante el horario de trabajo tienen la libertad de atender asuntos personales.

Nos solicita que le brindemos nuestra opinión sobre la aplicación de las horas extras a los técnicos de reparación de aires acondicionados y computadoras.

Comenzamos estableciendo que el derecho a recibir compensación por trabajo realizado en una jornada extraordinaria es un derecho garantizado además de por ley, por nuestra propia Constitución. La Sección 16 del Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dispone:

“Se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley.”

Además, la Ley núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como *Ley de Jornada de Trabajo*, consagró la jornada de trabajo en Puerto Rico y estableció el pago de horas extras trabajadas en exceso de la jornada legal. Esta Ley también fijó los tiempos de descanso e impuso obligaciones a los patronos y; finalmente, señaló las penalidades por el incumplimiento de las mismas.

El Artículo I de la Ley Núm. 379 delimita la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico relacionada a la jornada legal de trabajo en Puerto Rico y señala:

“... ”

Es la política de esta ley limitar a un máximo de ocho horas de trabajo en Puerto Rico y proveer el pago de un tipo doble de salario para las horas trabajadas en exceso de la jornada legal.

El Artículo 2 de la Ley Núm. 379, *antes citada*, define la jornada legal de trabajo diaria y semanal, y dispone:

“Ocho (8) horas de labor constituyen la jornada legal diaria de trabajo en Puerto Rico.  
Cuarenta (40) horas de labor constituyen la jornada semanal de trabajo.”

En cuanto a las horas extras de trabajo el Artículo 4 de la misma ley dispone:

“Son horas extras de trabajo.

(A) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho (8) horas durante cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas.

- (B) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de cuarenta (40) durante cualquier semana, a menos que las horas trabajadas diariamente en exceso de ocho sean pagadas a tipo doble”

Es importante señalar que en algunas ocasiones estos empleados que trabajan distancia pudieran ser clasificados como contratistas independientes. La controversia, es decir si son obreros o contratistas 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 Reglamento Núm. 13 de Administradores, Ejecutivos y Profesionales excluye a los empleados exentos que cumplan cabalmente con los requisitos del reglamento del pago de horas extras.

El Artículo Núm.8 del Reglamento menciona a los empleados de computadoras, agentes viajeros y vendedores ambulantes. El Reglamento dice así:

Los analistas de sistemas de computadoras, programadores, ingenieros de programas y demás empleados similarmente adiestrados en el campo de las computadoras (informática) son elegibles para esta excepción de "Profesional" si cumplen con los siguientes requisitos:

1. devengue el mínimo requerido salarial dispuesto por el Artículo IX Reglamento; (\$455.00 Semanales)
2. cuya función primordial es:
  - a) la aplicación de técnicas de análisis de sistemas y procedimientos, incluyendo consultas con el usuario, para determinar el equipo

("hardware"), los programas ("software") y las especificaciones funcionales del sistema;

b) el diseño, el desarrollo, la documentación, el análisis, la creación, la prueba o modificación de sistemas o programas de computadoras, incluyendo prototipos, basados en y relacionados a las especificaciones del usuario o al diseño del sistema;

c) el diseño, documentación, prueba, creación o modificación de programas de computadoras relacionados a sistemas operacionales de máquinas; o

d) una combinación de las funciones antes mencionadas, cuyo desempeño exija el mismo nivel de destreza.

B. Los empleados de sistemas de computadora o informática pueden realizar tareas de empleados administrativos o ejecutivos y, de cumplir con los requisitos allí establecidos, incluyendo el Artículo IX-A1 y IX-A2, podrían considerarse exentos bajo dichas disposiciones.

C. Los Agentes Viajeros y Vendedores Ambulantes son aquellos empleados cuya función primordial es realizar ventas según definido por la FLSA y/o por la Ley Núm. 379, o aquellos empleados cuyo deber primordial sea obtener órdenes o contratos de servicios o para el uso de facilidades por lo cual el cliente o comprador pagará una consideración o remuneración; y que el empleado esté habitual y regularmente ocupado lejos del lugar de negocio de su patrono mientras realiza dichas funciones. Este empleado generalmente realiza sus ventas en el lugar de negocios o residencia de los clientes. Esta excepción no incluye ventas por teléfono, por correo o por el Internet, a menos de que las mismas sean resultado de una gestión personal de ventas. El requisito de una compensación mínima salarial (Artículo IX de este Reglamento) no es de aplicación para los empleados que sean considerados agentes viajeros o vendedores ambulantes bajo esta disposición.

Como puede observar los reglamento son específicos en cuanto a las personas que pueden ser exentas de las disposiciones de horas extras. Las funciones que usted menciona en su consulta no están dentro de la disposición de empleados exentos, por lo que resumimos que deben ser compensados de acuerdo a la legislación laboral aplicable.

Será 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. Obviamente 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.

Esperamos que esta información le sea útil.

Solidariamente,

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

Lcdo. Félix Bartolomei Rodriguez  
Procurador del Trabajo