



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

Hon. Román M. Velasco González
Secretario

5 de julio de 2007

Consulta Núm. 15568

Acusamos recibo de su consulta del 22 de junio de 2007. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

“Saludos de parte de todo el personal que labora en TIPCO, Inc. Mediante esta misiva le queremos solicitar su asistencia, y aclararnos varias dudas que tenemos en referencia al horario de trabajo del personal que labora en nuestra organización y que viaja constantemente a diversos pueblos de la isla; y que seguros deben aplicarle si alguno, mientras están fuera de la organización.

El Taller Industrial para Personas con Impedimentos de Coamo, Inc. (TIPCO, Inc.), es una organización de base comunitaria sin fines de lucro, que provee servicios de Pre-empleo y Empleo Sostenido a personas con impedimentos referidos a través de la administración de rehabilitación Vocacional.

A través de estos servicios nuestros consumidores son expuestos en escenarios reales de trabajo o colocados en empleo, en compañías o negocios ajenos a nuestra organización (comercio, industria, oficinas, etc), donde son evaluados o adiestrados por un periodo de tiempo, según el interés vocacional de cada uno de ellos. Para poder llevar un proceso de

evaluación, adiestramiento o colocación en empleo, contamos con una serie de empleados que tienen bajo su responsabilidad, ir a visitar, monitorear y/o adiestrar a los consumidores cuando se encuentran en ese negocio u organización, o ir a visitar al consumidor a su hogar. En algunas ocasiones los empleados llegan primero a nuestras facilidades y luego salen a visitar u adiestrar a los consumidores, en otras ocasiones salen directamente de su hogar hacia los sitios donde se encuentran los consumidores colocados en empleo o en adiestramiento, o al hogar del consumidor. Nuestra organización tiene personal con residencia en los pueblos de Juana Díaz o Ponce, entre otros, y tienen que viajar a Yauco o Guayama entre otros, dependiendo donde se encuentre el consumidor.

Nosotros como organización queremos saber desde que momento comienza o termina la jornada de trabajo de estos empleados, especialmente cuando no tienen que venir primero a nuestras oficinas, sino que salen directamente de su hogar hacia el escenario ecológico, patrono u hogar del consumidor, o no tienen que regresar a nuestras oficinas después de sus labores. Y si nuestra organización tiene o debe tener un seguro que cubra a los empleados mientras se encuentran viajando hacia el hogar del consumidor o hacia los escenarios ecológicos o patronos, o se encuentran en gestiones de trabajo fuera de las facilidades.

Tenemos la preocupación de si el horario comienza o termina desde que sale o llega a su hogar, o a la hora que le decimos que tiene que estar o salir del escenario o patrono. Y si sucede algo durante el viaje o trayecto, cuanta responsabilidad tenemos como patrono.

Hacemos referencia de manera general a la consulta 15544 en la cual indicamos lo siguiente:

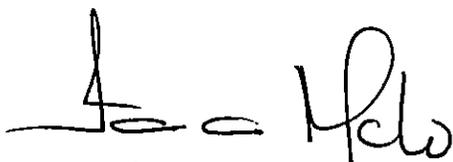
“El Seguro Choferil es un plan de seguridad social establecido por la Ley Núm. 428 de 15 de mayo de 1950 con el propósito de proteger a los chóferes y otros empleados a quienes sus patronos les requiere o permite conducir un vehículo de motor en el desempeño de su empleo y a todos aquellos chóferes que trabajan por su propia cuenta con el servicio de transporte público autorizado”.

Adjunto encontrará copia de los folletos de orientación sobre la Ley Núm. 428, conocida como Ley de Seguro Choferil.

Consulta Núm. 15568
5 de julio de 2007

Además su consulta ha sido planteada con anterioridad a esta Procuraduría, por lo que le estamos enviando copia de las siguientes consultas; 13383, 14580, 15536, 15536^a.

Esperamos que esta información le resulte útil.



Taína E. Matos Santos
Procuradora del Trabajo Interina

Anejos



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

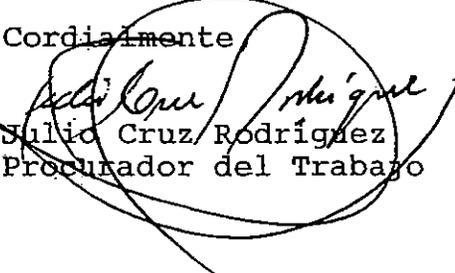
30 de julio de 1990

Re: Consulta Número 13383

Me refiero a su comunicación relacionada con unos empleados cubiertos por la Ley del Seguro Social Choferil, los cuales, según usted indica, cumplen con los requisitos estipulados para Profesionales, Administradores y Ejecutivos en el Reglamento Núm. 13, revisado, de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico.

De ser ello como usted informa, los susodichos empleados se encuentran expresamente excluidos de la cobertura del Seguro Social Choferil (Ley Núm. 428 de 15 de mayo de 1948, enmendada).^{1/} Deben, a nuestro juicio, informarse como empleados cubiertos por el Programa de Seguro por Incapacidad No Ocupacional Temporera (SINOT) creado por la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, enmendada). Como se sabe, los Profesionales, Administradores y Ejecutivos se encuentran cubiertos por este último programa de seguridad social.

Cordialmente


Julio Cruz Rodríguez
Procurador del Trabajo

1/ Debe tener presente, sin embargo, que para que un empleado cualifique como exento bajo el Reglamento Núm. 13, debe reunir todos y cada uno de los requisitos que se estipulan en el mismo.



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

1 de diciembre de 1998

Re: Consulta Núm. 14580

Nos referimos a su consulta en relación con la Ley Núm. 428 de 15 de mayo de 1950, según enmendada, Ley de Seguro Choferil, y con la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, Ley de Beneficios por Incapacidad No Ocupacional Temporal (SINOT). Su consulta específica es la que reproducimos a continuación:

Por este medio respetuosamente solicitamos que emita una opinión legal sobre el asunto que a continuación se describe. En síntesis, nuestro cliente emplea a representantes de ventas (representantes médicos) los cuales utilizan vehículos de motor usual y regularmente como parte de sus labores.

En una nota al calce de su carta se indica que "debe asumir que los representantes de ventas son considerados 'agentes viajeros' o 'vendedores ambulantes', por lo que están excluidos del ámbito de las leyes de horas y salarios." A continuación plantea usted la siguiente interrogante:

En vista de la situación fáctica anterior, es menester determinar el seguro laboral aplicable. Esencialmente nuestra interrogante es la siguiente:

- Si el patrono debe hacer su aportación al *Seguro Social para Choferes y otros Empleados*, 29 L.P.R.A. Sec. 681 et seq. O al *Seguro Social por Incapacidad No Ocupacional Temporera (S.I.N.O.T)*, 11 L.P.R.A. 203 et seq.

El Artículo 1 de la Ley Núm. 428, *supra*, excluye de su aplicación a "[l]os administradores, ejecutivos y profesionales, según se definen dichos términos por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico", las cuales emitió la Junta en su Reglamento Núm. 13. Sin embargo, las definiciones consignados en dicho reglamento no incluyen a los agentes viajeros ni a los vendedores ambulantes. No obstante, los tribunales federales tradicionalmente han reconocido a los representantes médicos como administradores exentos conforme al Reglamento 541, Título 29 del Código Federal, en el cual se basa el Reglamento Núm. 13. Véase la decisión del Tribunal de Distrito Federal para el Distrito de Pennsylvania en el caso de Cote v. Burroughs Wellcome Co., 25 WH Cases 1147 (1977). Como usted sabe, nuestra jurisprudencia ha adoptado las interpretaciones que se han hecho del reglamento federal en lo que respecta a la aplicación del Reglamento Núm. 13. Para propósitos de este análisis, por lo tanto, presumiremos que los representantes médicos que son objeto de su consulta reúnen los requisitos del Reglamento 541 para considerarse administradores exentos.

A la luz de lo anterior, nuestra opinión es que los representantes médicos que sean administradores exentos *bona fide* están excluidos de las disposiciones de la Ley Núm. 428, *supra*. En cuanto a SINOT entendemos que el patrono vendría obligado a hacer las aportaciones al SINOT, el cual asegura a todos los trabajadores.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora de Trabajo



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

Hon. Román M. Velasco González
Secretario

23 de abril de 2007

Estimados señores:

Consulta 15536-A

Acusamos recibo de su consulta de 23 de abril de 2005. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

"Nuestro patrono nos proporciono la carta cuya cursada el día 26 de marzo de 2007 con relación a la consulta arriba mencionada.

Debido a que aún existen dudas sobre el asunto, le agradecemos que nos explique o abunde sobre lo que se menciona en el penúltimo párrafo de la 2da página; "Otra excepción es la situación de un empleado que por instrucciones y a requerimiento de su patrono debe cumplir una misión especial relacionada con su trabajo" ... ¿que se considera como una misión especial?

La duda consiste en que en nuestro caso en particular regularmente tenemos que reportarnos a las oficinas de nuestro patrono en Miramar y tenemos que ponchar a las 8:00 a.m., salir a dar servicios a diferentes lugares y regresar en la tarde para ponchar a las 5:00 p.m. para cumplir con nuestra jornada de trabajo diaria. En ciertas ocasiones nos piden que estemos a las 8:00 a.m. en el lugar de trabajo del día, sea en Ponce, Mayagüez o algún otro lugar donde nos tomaría 1 o 2 horas más de viaje

que lo usual para llegar a nuestro patrono en Miramar, si esto sería considerado como una misión especial donde el tiempo de viaje se consideraría como tiempo trabajado.

Es necesario mencionar que no existe una regla común y general para estos casos. Nuestra ley no establece disposición al respecto. Por tanto, cada caso se estudia individualmente.

Nos referimos a misión especial como aquellos asuntos que no es la norma diaria o común en la empresa aquella que se trata espontáneamente y por instrucciones del patrono.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Solidariamente,



Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo

2. De la residencia del empleado al lugar de trabajo en situaciones de emergencia:

- a. Si se encuentra el empleado en su residencia, luego de terminada su jornada regular de trabajo, a éste se le requiere que lleve a cabo un labor de emergencia para un cliente de su patrono fuera de su sitio habitual de trabajo, el tiempo que le tome al empleado en ir de su casa al lugar donde va a realizar el trabajo es compensable como trabajo.
- b. Si se encuentra el empleado en su residencia luego de terminar su jornada regular de trabajo y se le requiere que regrese a trabajar a su sitio habitual de trabajo, el tiempo que le tome ir de su residencia al sitio habitual de trabajo se interpreta, como norma general, que no es trabajo.

3. Viajes que llevan a cabo durante el día de trabajo:

El tiempo que un empleado dedica a viajar como parte de sus tareas principales, de un lugar de trabajo a otro, durante su jornada de trabajo, será considerado como tiempo trabajado. De forma similar, si se le requiere a un empleado que se presente a un sitio en específico para recibir instrucciones, para realizar alguna tarea, o recoger herramientas, el tiempo que se tome en trasladarse desde el lugar designado a su lugar normal de trabajo debe considerarse como tiempo trabajado.

Resumiendo: La regla general es que no se considera tiempo trabajado el tiempo que el empleado se tome en viajar hacia su trabajo desde el punto de partida y viceversa. Se han establecido excepciones y no existe en la jurisprudencia una fórmula o criterio uniforme e inflexible y cada caso se debe examinar a base de un criterio de razonabilidad. Podría ser tiempo trabajado el comprendido entre la hora en que el empleado debe estar presente en determinado lugar hasta la hora en que empieza a trabajar, si existiendo otras alternativas de transportación el patrono exige al empleado viajar en el medio que él ofrece, y si la hora en que el empleado tiene que estar presente en determinado lugar no guarda proporción con el tiempo en que se toma en viajar y la hora de entrada.

Otra excepción es la situación de un empleado que por instrucciones y a requerimiento de su patrono deba cumplir una misión especial, relacionada con su trabajo, en sitios distantes al lugar donde regularmente presta servicios. Las horas de viajes, desde el punto de partida hasta el lugar donde va a llevar a cabo la tarea asignada y viceversa, se considera como horas trabajadas.

Se considera también, si el medio de transportación para realizar la travesía y la forma en que se lleva a cabo, revelan que la misma redunde en beneficio o conveniencia para el patrono. Tal sería el caso de empleados que transportan materiales, equipo u otro personal hacia el sitio de trabajo.

El tiempo que el empleado invierte en trasladarse de su lugar de trabajo habitual a otro siempre es compensable si el viaje se realiza como parte de las funciones del trabajo. Una vez terminada la jornada diaria de trabajo el tiempo que invierte el empleado en viajar del lugar del trabajo a su residencia no es compensable excepto en el caso de que este viaje conlleve alguna gestión o requisito del trabajo.

Se debe tener en consideración que lo concerniente a la jornada de trabajo en Puerto Rico se rige principalmente por la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada. Esta ley rige en Puerto Rico aún para aquellas empresas cubiertas por la Ley Federal, de acuerdo con una regla del mayor beneficio establecida en la Sección 18 de la Ley Federal (Fair Labor Standard Act), ya que sus disposiciones resultan más favorables en cuanto a la jornada semanal que lo dispuesto en la legislación federal. En cuanto a otras condiciones de trabajo, en las cuales la legislación federal guarda silencio, tales como horas extras diarias, día de descanso y período de tomar alimentos, la legislación que rige es la mencionada Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada.

Espero que la información le resulte útil.

Cordialmente,



Lcdo. Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo