



GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

24 de julio de 2000

Re: Consulta Núm. 14781

Nos referimos a su consulta en relación con la aplicación de la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento al empleo de maleteros en el Aeropuerto Internacional Luis Muñoz Marín. Su consulta específica es la siguiente:

La presente es para informarle que mi empresa [...] est[á] pr[ó]xima a adquirir un contrato con el gobierno de Puerto Rico en el departamento de la Autoridad de los Puertos. El contato [sic] es para brindar los servicios de transporte de equipaje por medio de maleteros "porters" en el Aereopuerto [sic] Internacional Luis Muñoz Marín.

La empresa contratará personal para que ofrezca sus servicios de transporte de equipaje a los pasajeros en el aereopuerto [sic]. Dichos trabajadores pagarán una cuota diaria de \$15.00 dólares [sic] para cubrir los gastos administrativos, ya que mi empresa tendrá que pagar a la Autoridad de los Puertos mensualmente por los derechos del contrato y no es la Autoridad de los Puertos la que paga para que se brinden los servicios de tra[n]sporte de equipaje.

La empresa necesita garantizar una conducta y una ética moral adecuada en las áreas de trabajo y dentro de la misma empresa, ya que el aereopuerto [sic] es un área tur[í]stica y esta empresa desea fomentar el

turismo dando una buena imagen [sic]. Esta empresa debe preparar un reglamento y un código de ética moral que regule la conducta de todos los trabajadores de la empresa. Además de que como el flujo de pasajeros es cont[i]nuo en el aeropuerto [sic], esta empresa debe regular o acordar en el contrato, un compromiso para que todo trabajador realice una labor de ocho horas al día, d[á]ndole el privilegio de que trabaje cinco día a la semana y dos días libres, nunca trabajando un horario más temprano del que estuvo el día anterior y además el derecho a una hora de almuerzo.

Esta empresa desea cumplir estrictamente con la ley y espera una determinación sobre si hay algún inconveniente en el sistema que implantará esta empresa.

Es de señalarse que su carta no ofrece información alguna sobre la forma de compensar a los maleteros por sus servicios. A esos efectos, consideramos pertinente una opinión sobre un arreglo similar emitida en 1982 por el Administrador de la División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo Federal. Es esta agencia la que administra la Ley de Normas Razonables de Trabajo, conocida popularmente por Ley de Salario Mínimo Federal, la cual claramente aplica a empleados que trabajan en una instrumentalidad del comercio interestatal, como lo es el Aeropuerto Luis Muñoz Marín. A continuación reproducimos textualmente dicha opinión:

"This is in reply to your letter of June 1, 1982, concerning the application of the Fair Labor Standards Act (FLSA) to a group of skycaps. Presumably you wish to know whether your clients would be considered to be employees subject to the minimum wage and overtime provisions of the FLSA.

You indicate that the skycaps have been employed by a large corporation, and a group of such employees have terminated their employment and form their own corporation to compete against their former employer. They intend to bid against their former employer for available skycap work from the airlines, who normally hire skycaps. Each of the skycaps will become a shareholder in the corporation, and presumably any skycap who subsequently joins the corporation will likewise become a shareholder.

The newly formed skycap corporation will offer its services to the airlines either at no cost or at a very nominal cost. No wages would be paid to the skycap-shareholders. As before, they would continue to derive their income from tips and [gratuities] rendered by the traveling public for their services. The individual skycap shareholders would be responsible for their own uniforms and maintenance, fringe benefits such as insurance and pensions, equipment, bookkeeping, and scheduling. The skycap corporation may, however, engage another firm to perform bookkeeping, scheduling, and other personnel functions.

Section 3(s)(1) of the FLSA defines employees as "any individual employed by an employer." As defined in section 3(g), "employ" means to "suffer or permit to work." The activities performed by the skycaps are "work" in any ordinary sense of the word and within the meaning of section 3(g). The investment, if any, in shares by the skycaps does not change these definitions or limit their application to the workers of the corporation. In an analogous situation, it is not unusual for employees of large companies to own stock in their employer, without detracting from the employment relationship. A determination of employee status under the FLSA is not dependent upon technical concepts or the parties' characterization of the relationship. Zygowski v. Erie Morning Telegram Inc., 298 F2d 639 (C.A. 3, 1962). See also Rutherford Food Corp. v. McComb, 331 U.S. 722 (1947).

As indicated in your letter, individual investment in facilities and equipment by the skycap shareholders would at best be de minimis. The shareholders' income will be confined at least exclusively to whatever tips each shareholder receives, and there will be virtually no opportunity either for profit or loss. Further, the shareholder skycaps can be expected to exercise no greater independent initiative, judgment or foresight than is exercised by skycaps employed by skycap contracting corporations.

As you know, the Supreme Court has, on a number of occasions, indicated that there is no single rule or test for determining whether an individual is an independent contractor or an employee for the purposes of the Act. It is the total activity or situation which is controlling. Among the factors which the Supreme Court has considered significant are those listed in Opinion WH-476, WHM 91: 463-465, which you enclosed. It is our opinion that these skycap shareholders are employees rather than independent contractors. The economic realities of the skycaps' duties, compensation, minimal or nonexistent investment, lack of opportunity for profit or loss, and lack of entrepreneurial judgment or foresight leads us to such conclusion.

We also wish to point out that a joint employment relationship may exist whereby a skycap may stand in the relation of an employee to two or more employers at the same time. Such employers may be considered jointly responsible for compliance with the minimum wage and overtime provisions of the FLSA with respect to the skycap employees. Joint employment is more fully discussed in [Interpretative Bulletin, Part 791: Joint Employment Relationship under the Fair Labor Standards Act, Title 29, Part 791 of the Code of Federal Regulations]."

En lo que se refiere a reglamentación establecida por patronos, la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, dispone en su Artículo 2(c) como causa de despido

justificado la "[v]iolación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado." Por otro lado, la opinión de este Departamento sobre tales reglamentos es la que se consigna en las Guías para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80, Aprobada el Día 30 de mayo de 1976, en cuya parte pertinente se expresa lo siguiente:

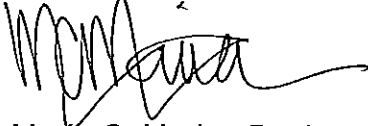
El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ha adoptado la norma de no emitir opiniones relativas a la razonabilidad de la reglamentación promulgada por los patronos que operan en Puerto Rico. La razón para la adopción de esa norma es que la razonabilidad es un concepto muy subjetivo y sutil. Lo que resulta razonable en un establecimiento no tiene necesariamente que serlo en otro establecimiento. Consecuentemente una regla puede ser razonablemente aplicada en determinadas circunstancias e irrazonablemente en otras circunstancias, aún cuando los hechos a que se aplique sean los mismos prima facie. Además, los reglamentos bajo la Ley Núm. 80 no s[ó]lo deben ser razonables intrínsecamente, sino que además deben ser administrado[s] razonablemente.

Este Departamento no puede juzgar la razonabilidad de un reglamento, ni aún de reglas específicas, en un vacío, esto es, sin conocer los hechos específicos a los cuales se les va [a] aplicar.

En resumen, es prerrogativa del patrono establecer la reglamentación que considere apropiada para el funcionamiento de su negocio, y no le compete a este Departamento pasar juicio sobre la razonabilidad de tal reglamentación.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán  
Procuradora de Trabajo