



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina de la Procuradora del Trabajo

Hon. Román M. Velasco González
Secretario

1 de julio de 2008

S

CONSULTA NÚM. 15640

Acuso recibo de su consulta con fecha del 27 de mayo de 2008. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

45
"La compañía ProPilot se dedica a ofrecer el servicio de proveer pilotos y servicios relacionados a personas privadas, quienes son propietarios de aeronaves y que no las pilotean ellos mismos. Estas aeronaves son aviones tipo ejecutivo, en su mayoría aviones sofisticados tipo jets o tipo turbo hélice. Los clientes de ProPilot son los dueños de los aviones y la labor de la compañía se limita a proveerle los tripulantes¹ y los servicios relacionados para la operación de dichos viajes, tales como, solicitar el abastecimiento de combustible adecuado para el viaje; coordinar reabastecimiento en otros destinos; coordinar las reparaciones o mantenimiento necesario; gestionar permisología con autoridades portuarias o de aduanas en los distintos aeropuertos; verificar las

¹ La Reglamentación Federal de Aviación (Federal Aviation Regulations) establece cuantos tripulantes necesita cada avión. Hay aviones que pueden pilotarse con un solo piloto, mientras otros requieren dos. Aun cuando hay aviones que requieren un solo piloto, el cliente, en consideración a condiciones específicas, en ocasiones pudiera requerir dos, sin embargo aclaramos que la reglamentación federal aplicable a las operaciones que aquí se describen, son de carácter privado, ya que los clientes dueños de sus aviones no se dedican a la transportación aérea como negocio.

condiciones climatológicas; radicar planes de vuelo; coordinar cualquier otro servicio necesario para los vuelos; y otros similares.

Al momento, ProPilot tiene una plantilla de 17 pilotos regulares y 3 "on demand", para proveer cómodamente los servicios de una clientela de 13 aviones.

Para efectos de comprender como funciona la empresa, describimos brevemente lo que constituyen operaciones típicas.

Los clientes realizan una llamada a las oficinas de la empresa y solicitan que su avión esté listo a determinada hora con tripulación asignada. Adelantan cual será el viaje o viajes que realizarán y el destino e itinerario. La compañía procede a avisar al piloto (o los pilotos) para que se presenten a las instalaciones de la compañía con suficiente tiempo de antelación para que puedan cómodamente planificar y llevar a cabo sus tareas relacionadas al vuelo. La llamada del cliente puede darse con suficiente anticipación en casos de viajes planificados por éste con suficiente tiempo antes, como puede ser con muy poco tiempo, dado que le haya surgido alguna situación urgente. En consecuencia, la llamada de la compañía al piloto también dependerá con la anticipación que el cliente haya llamado a la compañía.

Una vez se coordina todo lo relacionado al viaje por el piloto o con la supervisión de éste, el piloto se va en su misión. Dependiendo del destino, el tiempo de vuelo pudiera ser desde menos de una hora, hasta más de ocho horas en viajes distantes como a Europa. En cuanto a itinerario, las circunstancias son de multiplicidad de posibilidades, ya que en un viaje corto, podría requerírsele al piloto que regrese a San Juan y que recoja de vuelta a los pasajeros en otra fecha, como podría preferirse que se quede esperando por horas en lo que el cliente termina sus gestiones. Por otro lado, podría requerírsele que se quede en ese país para de ese lugar dirigirse a otro destino y de ahí regresar nuevamente a ese país o por el contrario regresar a Puerto Rico. Obviamente hay situaciones donde el viaje, en lugar de ser de un día, puede ser de varios días. En casos como viajes a Europa o África, les puede ser requerido a los tripulantes que permanezcan por varias semanas viajando en varios lugares de esa área geográfica. Obviamente, cualquier servicio que sea necesario para llevar a cabo esos viajes de manera segura y en ley, va a ser responsabilidad última de esa tripulación, por lo que éstos tendrán que gestionar en esos países los servicios necesarios.

De manera que dependiendo de la operación particular, el piloto puede trabajar solamente varias horas regresando a Puerto Rico, como puede trabajar varias horas y esperar en otro país a que sea la hora de regreso con el cliente; pernoctar por uno o mas días, trabajar solo en lo que llega a un país y no volver a volar hasta días o semanas luego, o puede estar realizando viajes sin regresar a su casa, o sin tener el tiempo sin volar por semanas, entre otros posibles escenarios. De hecho, hay ocasiones en

TS

que por algún avión estar en servicio de mantenimiento o por merma en los viajes de los clientes, los pilotos pudieran estar cobrando su sueldo sin volar por periodos de hasta más de un mes.

Dada la peculiaridad de este tipo de negocio y de la peculiaridad de este trabajo, surgen las dudas sobre la aplicabilidad de las leyes laborales y/o decretos mandatarios que cobijan tanto a la empresa como al personal que labora en ella. Por consiguiente, surgen interrogantes sobre: ¿Si el sueldo fijo que se le paga a los pilotos mediante acuerdo de trabajo cumple con las exigencias de la ley?; ¿La aplicabilidad o no de horas extras y como se determinarían estas?; ¿qué beneficios de enfermedad y vacaciones les cobija? ¿Qué leyes laborales le aplican a los pilotos de ProPilot y que beneficios marginales se les debe proveer, si alguno?; ¿qué decreto mandatario, si alguno, aplica a este negocio? En fin, una multiplicidad de interrogantes, dada la particularidad de esas actividades. Hasta ahora, ProPilot ha llevado a cabo su contratación, remuneración y otorgamiento de beneficios mediante un acuerdo con los pilotos, el cual anejamos para su referencia revisión y opinión.

Agradeceremos que nos emita una opinión consultiva en relación con esta actividad laboral, de manera de tener certeza del cabal cumplimiento del derecho laboral aplicable.

Nos referimos a su comunicación del 27 de mayo de 2008, recibida en nuestras oficinas el 3 de junio de 2008. En esta nos solicita orientación sobre los derechos y la legislación laboral que cobijan a los empleados de la empresa ProPilot.

No obstante, queremos informarle que la función de la Oficina de la Procuradora del Trabajo es la de emitir opiniones sobre cuestiones de interpretación o aplicación relacionadas a las leyes y reglamentos que administra el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Las interrogantes planteadas en su consulta no pueden ser atendidas por la Oficina de la Procuradora del Trabajo. Es norma establecida de esta Oficina el abstenerse de emitir opiniones sobre controversias que quedan fuera del alcance de nuestra jurisdicción. En el caso aquí presente existe la posibilidad de que cualquier controversia que pueda surgir en su consulta, ésta sea ventilada por los Tribunales de Justicia.

Además, el Departamento ha adoptado la norma de no emitir opiniones relativas a la razonabilidad de los contratos o reglas promulgadas por los patronos que operan en Puerto Rico, ya que no es función de esta Oficina pasar juicio sobre las estipulaciones contractuales, normas o reglamentos internos establecidos por determinado patrono. Tal función corresponde a los tribunales en caso de suscitarse alguna controversia sobre ello.

Sin embargo, le recomendamos se comuniquen con el Puerto Rico Wage and Hour Division, en el Departamento del Trabajo Federal al (787) 775- 1947, quienes podrían tener jurisdicción sobre la materia.

De otra parte, le incluimos copia de la consulta número 10503 que, alguna forma, están relacionados con el tema por usted planteado.

Esta orientación esta basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados en su consulta. Se emite a base de la representación, explícita o tácita que usted ha suministrado de la descripción completa y justa de todos los hechos y de todas las circunstancias que serian pertinentes para nuestra consideración de la interrogante planteada.

Lamentamos no poder contestar sus interrogantes.

Cordialmente,



Lcda. Taína E. Matos Santos
Procuradora del Trabajo

Advertencia:

Estas opiniones están basadas exclusivamente en los hechos y circunstancias expresadas en su consulta, y se emite a base de la representación, explícita o tácita que usted ha suministrado una descripción completa y justa de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. De existir otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta podría requerir una opinión distinta a la aquí expresada. También, que se encuentre bajo investigación por parte del Negociado de Normas del Trabajo de este Departamento o que se encuentre en litigio con respecto o que requiera cumplimiento con las disposiciones de cualquier ley que administre este Departamento.

10 de agosto de 1978

Re: Consulta Núm. 10503

Damos contestación a su carta fechada el día 11 de julio de 1978, en la cual solicita de esta oficina una opinión relativa al pago de las horas trabajadas en exceso de la jornada diaria de ocho (8) el día y al pago del periodo destinado por ley para tomar alimentos. A los efectos somete usted el horario de dos empleados. En el primero de éstos el trabajador presta servicios como sigue:

6:00 A.M. - 12:00 M.	4 horas
12:00 M. - 1:00 P.M.	libre
1:00 P.M. - 5:00 P.M.	4 horas

En torno a este ejemplo somete usted tres interrogantes. En el primero de éstos solicita se le informe el número de horas de paga que tendría el empleado si trabajara durante el periodo entre 12:00 M. a 1:00 P.M. Presumimos que el empleado del ejemplo trabajaría entonces nueve (9) horas consecutivas.

La firma Iberia está cubierta por el Decreto Mandatorio Núm. 38, Sexta Revisión, el cual advino efectivo el día 29 de marzo de 1975. Esta revisión incluye, por primera vez, la transportación aérea (véase página 16 del Decreto, Sexta Revisión). Siendo así, ni el Decreto Núm. 12, antecesor del Núm. 38,

22 OK/RE

ni el mismo Decreto Núm. 38, en su versión original, ni sus primeras tres revisiones, le son aplicables a la firma Iberia. La disposición relativa al pago de la novena hora de trabajo, a razón de tipo doble, y al pago a tiempo y medio por las horas trabajadas en exceso de 9 al día, surgen del Decreto Núm. 12, por lo que en consecuencia de la conclusión a que hemos llegado no le son aplicables a Iberia.

La contestación a su consulta relativa al pago de horas trabajadas se basará, por tanto, en las disposiciones de ley, pero con exclusión de aquellas contenidas en el Decreto Mandatorio Núm. 12.

La Ley Núm. 379, aprobada el día 15 de mayo de 1948, según la misma ha sido subsiguientemente enmendada, dispone en su Artículo 4 (29 IPRA 273):

"Son horas extras de trabajo:

a) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho horas durante cualquier periodo de veinticuatro horas consecutivas."

Y en su Artículo 5 la ley dispone que:

"Todo patrono que emplee o permita que trabaje un empleado durante horas extras vendrá obligado a pagarle por cada hora extra un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares, disponiéndose, sin embargo, que todo patrono de una industria en Puerto Rico cubierta por las disposiciones de la Ley de Normas Razonables de Trabajo (Fair Labor Standards Act), aprobada por el Congreso de Estados Unidos de América en 25 de junio de 1938, según ha sido o fuere subsiguientemente enmendada, sólo vendrá

obligado a pagar por cada hora extra de trabajo en exceso de la jornada legal de ocho (8) horas un tipo de salario a razón de, por lo menos, tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares, salvo el caso en que por decreto de la Junta de Salario Mínimo o convenio colectivo de trabajo se haya fijado otra norma de trabajo o de compensación, o de ambas."

Iberia es una empresa cubierta por la Ley Federal de Normas Razonables, por lo cual debe pagar a tiempo y medio por las horas trabajadas en exceso de ocho horas al día.

El Artículo Número 14 de la citada Ley Núm. 379, dispone en parte como sigue:

"Todo patrono fijará en un lugar visible del establecimiento... un aviso impreso, haciendo constar... la hora en que empieza y termina el periodo destinado para tomar los alimentos; disponiéndose, que el periodo señalado para tomar los alimentos no será menor de una hora, a menos que..."

Este es el marco legal dentro del cual debemos dar contestación a su consulta. El trabajador del ejemplo prestó servicios por ocho horas regulares. Una de éstas resulta corresponder al periodo de tomar alimentos, por lo que debe pagársele a tipo doble, lo cual le da derecho a paga por nueve horas. La novena hora trabajada debe ser compensada a tiempo y medio, independientemente de que se le haya pagado a tipo doble por la hora de tomar alimentos, todo lo cual le da derecho al trabajador del ejemplo a una paga total correspondiente a diez horas y media.

Lo antes expuesto da contestación a su segundo interrogante.

Por último solicita usted se le informe la suma que debería pagársele al trabajador del ejemplo en caso de que éste prestara servicios por tres horas adicionales, después de trabajar sus ocho horas regulares, esto es, si trabajara entre las 5:00 y 8:00 P.M. Al dar contestación a esta última pregunta presumimos que el trabajador ha disfrutado de su hora para tomar alimentos entre 12:00 M. y 1:00 P.M. En este caso el trabajador tiene derecho a ser compensado en la siguiente forma:

- a) Por ocho horas por los servicios prestados entre las 8:00 A.M. y 12:00 M. y entre 1:00 P.M. y 5:00 P.M. por ser parte de su jornada regular.
- b) Por hora y media por sus servicios entre 5:00 y 6:00 P.M. por resultar su novena hora de trabajo, la cual es una hora extra que debe compensarse a tiempo y medio de su salario regular.

- c) Dos y media horas por sus servicios entre 6:00 y 7:00 P.M.

Esa hora de trabajo resulta ser en exceso de ocho horas por lo cual debe compensarse a tiempo y medio y a la misma vez resulta ser el período que debió concedérsele para tomar alimentos y por haberla trabajado debe compensársele a tipo doble. Por ese concepto debe entonces pagársele el equivalente a dos y media horas.

- d) El equivalente a una hora y media por sus servicios entre las 7:00 y 8:00 P.M.

Somete usted el caso de un segundo empleado que presta servicios con el siguiente horario:

9:00 A.M. a 12:00 M.

1:00 P.M. a 5:00 P.M.

En cuanto a este trabajador somete usted tres interrogantes. En el primero de éstos solicita usted se le informe la suma a que tiene derecho éste si trabajara entre las 12:00 M. y 1:00 P.M.

El empleado tendría derecho a una compensación equivalente a nueve (9) horas. Este trabaja real y efectivamente durante ocho horas, pero su sexta hora consecutiva de trabajo debió habersele concedido para tomar alimentos, por lo cual debe compensársele a tipo doble. En total debe pagársele el equivalente a nueve (9) horas.

Por último solicita usted se le informe la compensación legal al trabajador del ejemplo si este trabajador tomara su hora de tomar alimentos entre 12:00 M. y 1:00 P.M., pero que trabaja entre 1:00 P.M. y 5:00 P.M. y continúa sin descanso hasta las 8:00 P.M.

En este caso el empleado debe ser compensado como sigue:

- a) El equivalente a tres (3) horas por su trabajo entre las 9:00 y las 12:00 M.
- b) El equivalente a cinco (5) horas entre la 1:00 P.M. y las 6:00 P.M.
- c) Por el trabajo entre las 6:00 P.M. y 7:00 P.M. se le debe compensar con el equivalente a dos y media (2 1/2) horas.

Tal hora resulta ser una novena hora de trabajo la cual debe compensarse a tiempo y medio y a la misma vez resulta ser la hora límite para concederle al trabajador un periodo para tomar alimentos. Dado que no se le concedió tal periodo tal hora debe además compensársele a tipo doble. El trabajo entre 7:00 y 9:00 P.M. debe ser compensado con el equivalente al salario de hora y media.

Todo lo informado es sin perjuicio de que el empleado a través de su contrato de trabajo, de un convenio colectivo o de la costumbre establecida por su patrono adquiere derecho a condiciones más ventajosas de trabajo.

Cordialmente,

Manuel Janer Mendía
Procurador del Trabajo

Aprobado por:

Rafael Gurbelo Ruiz
Secretario del Trabajo y
Recursos Humanos, Interino

MJM/MMR/mg