



Hon. Miguel Romero  
Secretario

2 de junio de 2011

Acusamos recibo de su comunicación de fecha 27 de mayo de 2011, en la cual nos consulta lo siguiente:

*"La presente es para consultar una situación en mi trabajo. Mi patrono xxxx nos indica que nosotros no somos empleados regulares, que nos aplica el reglamento num 13 (sic). Por este medio es de mi interés solicitarle que evalúe y emita la posición del Dep. de trabajo (Sic) en este asunto. Somos empleados de xxxx cobramos por nomina semanal y se nos hacen todas las retenciones de ley, somos pilotos de aviones privados.."*

Comenzamos nuestro análisis invocando la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la cual establece que, como organismo público, estamos llamados a patrocinar y alentar los intereses y el bienestar de los trabajadores de Puerto Rico; así como laborar por mejorar sus condiciones de vida y de trabajo y promover sus oportunidades para obtener empleos lucrativos. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH), tiene, además, la responsabilidad ministerial de propiciar la paz laboral e implantar, desarrollar y coordinar la política pública y los programas dirigidos a la formación y capacitación de los recursos humanos indispensables para cubrir las necesidades del sector laboral.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Sec. 2 de la Ley 15, *supra*. 3 L.P.R.A., Sec. 305.

OFICINA DE LA PROCURADORA DEL TRABAJO

GOBIERNO  
DE PUERTO RICO

505 Avenida Muñoz Rivera Edificio  
Prudencio Rivera Martínez, Piso 14, Hato Rey, Puerto Rico 00918

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO  
Y RECURSOS HUMANOS

PO Box 195540, San Juan,  
Puerto Rico 00919-5540

T 787-281-5672 T 787-281-5668  
F 787-754-6158

Conforme a las facultades y deberes que nos otorga nuestra Ley Orgánica, esta dependencia tiene entre sus funciones el emitir opiniones legales sobre la interpretación e implantación de las leyes protectoras del trabajo, a fin de orientar a los trabajadores, patronos y público en general, con el propósito de reducir a un mínimo los conflictos obreros-patronales y violaciones a los estatutos y su reglamentación que administra el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Dicho lo anterior, su consulta ha sido planteada con anterioridad a esta Procuraduría, por lo que, le estamos enviando copia de la consulta número 9053, que versa, en parte, sobre este aspecto.

De usted tener alguna duda o de necesitar más información puede comunicarse a la División de Horas y Salarios del Departamento del Trabajo Federal, Distrito de Puerto Rico al (787) 775-1947.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



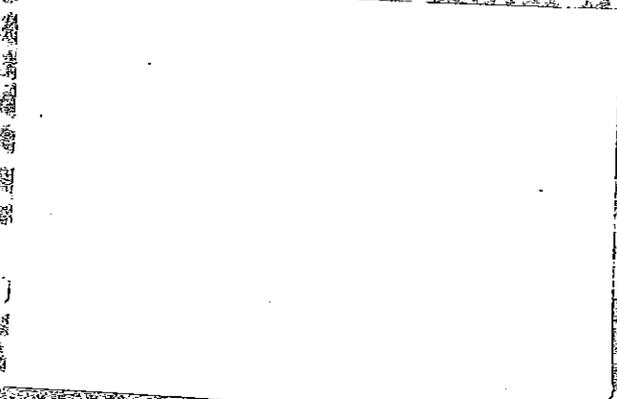
Lcda. Diocelyn Rivera Díaz  
Procuradora del Trabajo

Anejos

#### **ADVERTENCIA**

Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados 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.

La siguiente ley en Puerto Rico tiene un efecto mini-  
mo de aplicación para un período determinado. En virtud  
de la ley del 6 de junio de 1972, el 1 de octubre de 1972, se  
había emitido un decreto para la aplicación de un período deter-  
minado y siempre que el contrato se haya por escrito, el con-  
trato de sujeción al patrono de cumplir con el pago de la



... para cumplir con el pago de la  
... para cumplir con el pago de la

Consulta #9053

f

Las interrogantes que nos formulara en su comunicación  
del 20 de septiembre son contestadas a continuación en el  
mismo orden que aparecen en su carta.

- A. Pilotos. Siempre a vacacioneros para en las aplicas  
al respecto de la ley que se le que las aplicas.
1. Los pilotos que realizan vuelos hacia o desde  
fuera de Puerto Rico están cubiertos por la Ley Federal de  
Horas y Salarios la cual no dispone nada en cuanto a vaca-  
ciones. Aquellos pilotos que sólo realizan vuelos dentro  
de Puerto Rico tienen derecho a vacaciones según lo dispues-  
to en el Decreto Núm. 38 de la Junta de Salario Mínimo.

2. En cuanto a la licencia por enfermedad aplica lo  
que hemos dicho respecto a vacaciones en nuestra con-  
testación a la primera pregunta. Siempre se ha interpretado  
por los tribunales que la ley Núm. 73 de la Junta de  
Salario Mínimo. Ninguna norma legal exige a un patrono el pagar  
a empleados los días que se ausentan del trabajo, excepto  
cuando se tratare del disfrute de vacaciones o de licencia  
por enfermedad. Nada impide, sin embargo, que mediante con-  
trato de trabajo individual o colectivo se pacte a estos  
efectos. Tampoco contraveniría estatuto alguno el que un  
patrono voluntariamente pague a sus empleados cierto número  
de días que ellos faltan debido a estar atendiendo asuntos  
personales (personal business). Nada que impida que el patrono  
pague a los empleados o a los que atienden los patrones.

4. Ninguna ley en Puerto Rico fija un límite máximo de duración para un período probatorio. No obstante, la Ley 103 de 6 de junio de 1967, según enmendada, fija un límite máximo de tres meses a la duración de un período probatorio y exige que el contrato se haga por escrito, a los fines de excusar al patrono de cumplir con el pago de la indemnización que por despido sin justa causa establece la Ley 50 de 20 de abril de 1949. El período probatorio bajo la Ley 103 puede extenderse hasta un máximo de seis meses, o sea, por tres meses adicionales, siempre y cuando la extensión sea solicitada al Secretario del Trabajo antes de que el empleado comience a prestar sus servicios, y el Secretario así lo apruebe.

Secretaría del Trabajo

f) 5. No es necesario el pagarles a base de compensación extraordinaria los días feriados que trabajen ya que las empresas de utilidad cuasi-pública están exentas de cumplir con las disposiciones de la Ley de Ocho (Ley 70 de 1953), estatuto que fija los días de fiesta legal.

**B. Personal de Tierra**

1. No tiene derecho a vacaciones pues no les aplica el Decreto Mandatorio estatal que es el que los establece.
2. Por igual razón que la anterior, no tiene derecho a licencia por enfermedad.
3. Los días feriados en que trabajen se les pagan a tiempo sencillo (véase B, supra).
4. Con relación al trabajo nocturno de mujeres, se le puede asignar a ellas cualquier turno de ocho horas durante la noche, siempre y cuando al hacerlo no se infrinjan las condiciones establecidas en la Ley Núm. 73 de 21 de junio de 1919, enmendada. Le incluimos copia de este estatuto.
5. Siempre que así se haya acordado en el contrato de trabajo o siempre que el empleado, sin ser coaccionado así lo acepte, es permisible transferir de una ciudad a otra por cierto tiempo a un empleado. Sería ilegal una transferencia que se hiciera con intención de presionar al empleado para que abandone su trabajo. Los gastos de viaje y de hospedaje del empleado transferido deberán ser pagados con arreglo a lo acordado o a lo que acuerden las partes.

Debenos señalarle que con relación a las preguntas 1, 2, 3 y 5 de cada sección pueden las partes en el contrato de trabajo hacer estipulaciones distintas a la que hemos expresado, lo cual se ajusta a lo establecido en las leyes o decretos.

Dr. Diego Rivera, Delegado  
Social C.O. - Social Boliviano  
Avenida Fundación 1000  
Miyapur, Barrio El  
Santísimo, Puerto Rico

Cordialmente,

Manuel Javier Mendía  
Procurador del Trabajo

Anexo

Estimado señor Rivera:

FARG-MJM-1m1

En relación a su comunicación de 15 de septiembre de 1971, relacionada con la jornada diaria de trabajo, la cual satisfactoriamente siguiendo el orden de preguntas formuladas por usted:

1. La jornada regular de trabajo es de 8 horas dentro de cualquier período de 24 horas consecutivas, por lo que sus hrs. trabajadas las 8 horas de trabajo, comienzan el período de descanso hasta el día siguiente a la misma hora en que comenzó su jornada ordinaria de trabajo el día anterior.

2. Señalamos que el día se le ha pagado en el día anterior por las horas trabajadas en exceso de 8 horas y adicionalmente su trabajo el día siguiente a la hora en que ordinariamente lo hace no tiempo como pueden considerarse las horas trabajadas entre las 9:00 y 11:00 como horas extras.

3. Señalamos que las horas trabajadas por el empleado desde las 11:00 a las 5:00 de la mañana constituyen horas extras, ya que su jornada de trabajo regular comienza a las 9:00 de la mañana, y por lo tanto dentro del ciclo de 24 horas consecutivas comprendidas entre las 9:00 de la mañana del primer día y las 9:00 de la mañana del día siguiente se están trabajando once horas, esto mismo está, señalando que la jornada del primer día haya sido de 8 horas.