



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

9 de agosto de 2000

Re: Consulta Núm. 14791

Nos referimos a su consulta en representación de un grupo de sus compañeros de trabajo en relación con su derecho a compensación por tiempo invertido en asistir a un adiestramiento que requirió su patrono. Su consulta específica es la siguiente:

La siguiente carta es para informarle que la compañ[i]a [de guardias de seguridad] en [la] cual somos empleados nos informaron que ten[i]amos que asistir a un adiestramiento que es requisito del empleo y que también era un adiestramiento compulsorio. Varios empleados fueron citados en su d[i]a libre para tomar el adiestramiento indicado. [La compañía] hab[i]a indicado que todo personal deb[i]a de [sic] asistir el [sic] adiestramiento o iban a ser suspendidos.

En el d[i]a de cobro, la mayor[i]a se fijaron [sic] que el adiestramiento que fue indicado como un adiestramiento compulsorio no fue pagado. Se le pregunt[ó] [al patrono] si dicho adiestramiento iba a ser pagado e indicaron que no.

Incluyó usted con su carta copia de un memorando de la empresa anunciando el adiestramiento de 8:00 a.m. a 4:00 p.m. y consignando textualmente lo siguiente:

Deberán asistir TODOS los oficiales que estén libres en este horario.

Dicho adiestramiento es compulsorio, ya que nuestro contrato así lo especifica.

Las reglas a seguir en lo que respecta a la interrogante planteada son las que contiene el Boletín Interpretativo 785, Título 29 del Código Federal, emitido al amparo de la Ley de Normas Razonables de Trabajo. Específicamente, la Sección 785.27 de dicho boletín dispone que el tiempo invertido en asistir a adiestramientos no es compensable si se cumplen los siguientes cuatro criterios:

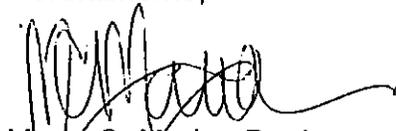
- (a) La asistencia al adiestramiento es fuera de las horas regulares de trabajo del empleado;
- (b) la asistencia es de hecho voluntaria;
- (c) el curso, conferencia o reunión no se relaciona directamente con el trabajo del empleado; y
- (d) el empleado no desempeña ningún trabajo productivo mientras asiste a la actividad.

En el caso particular que se nos refiere, se indica que la asistencia al adiestramiento era compulsoria, lo cual no cumple con el requisito (b), *supra*. Para tales casos, la Sección 785.28 del referido boletín dispone que la asistencia no es voluntaria si el patrono le requiere al empleado asistir al adiestramiento. Conforme a la citada interpretación del Código Federal, ni siquiera es necesario que el patrono requiera la asistencia explícitamente para que ésta se considere involuntaria. Basta con que se le dé a entender al empleado que de no asistir al adiestramiento pueden verse afectadas sus condiciones de trabajo actuales o su permanencia en el empleo.

En resumen, la información suministrada no deja lugar a duda que en este caso el patrono viene obligado a compensar a los empleados por asistir a este adiestramiento. Lo que es más, se indica que a los empleados se les requirió asistir a dicho adiestramiento en su día libre. Si eso significa que las horas invertidas en asistir al mismo, sumadas a las horas regulares de trabajo exceden de 40 en esa semana, el patrono viene obligado a pagar dichas horas a razón de por lo menos vez y media el tipo de salario acordado para las horas regulares, conforme a la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada.

En caso de que el patrono no acceda a pagar estas horas conforme a la ley, puede presentar una querrela ante la oficina más cercana del Negociado de Normas de Trabajo de este Departamento. Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora de Trabajo