



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

22 de octubre de 1999

Re: Consulta Núm. 14693

Nos referimos a su consulta en relación con la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento, la cual sometió por recomendación de la investigadora Magdamaris Brunet, de la Oficina de Ponce del Negociado de Normas de Trabajo. Su consulta específica es la siguiente:

En consulta con la señora Brunette [sic] de la oficina de Normas del Trabajo de Ponce, ésta me recomendó que le hiciera la siguiente consulta: la misma está relacionada con los estudiantes matriculados en instituciones universitarias en un curso que conlleva un internado o práctica de por lo menos 90 horas y que realizan dicho internado en el comercio del área o agencias privadas[;] ¿tienen que ser éstos remunerados económicamente por el patrono? ¿Qué ley, reglamento, decreto o norma aplica en estos casos?

Para que aplique la legislación protectora del trabajo es necesario que exista una relación obrero-patronal. Por lo tanto, la respuesta a su pregunta dependerá de si la naturaleza del internado o práctica tiene el efecto de crear una relación obrero-patronal entre las partes.

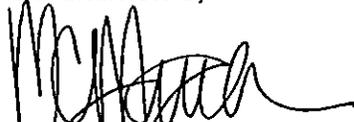
La Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico define el término "emplear" como "hacer, tolerar o permitir trabajar." Dicha definición, según han resuelto los tribunales, no tiene el efecto de convertir en empleado a toda persona que sin acuerdo de remuneración expreso o tácito pueda trabajar para su propio pecunio en los predios de otro. En el caso de estudiantes u otras personas que estén realizando un adiestramiento, los tribunales han determinado que no se considerará que existe una relación obrero-patronal si se cumplen todos y cada uno de los siguientes seis criterios:

1. el adiestramiento es similar al que se ofrecería en una escuela vocacional, aunque requiera realizar operaciones reales en los predios del patrono
2. el adiestramiento es para beneficio del estudiante o persona que recibe el adiestramiento
3. el estudiante o persona que recibe el adiestramiento no desplaza a ningún empleado regular, sino que realiza sus labores sujeto a la estrecha observación de dichos empleados
4. el patrono que ofrece el adiestramiento no deriva ninguna ventaja económica inmediata de las actividades del estudiante o persona que recibe el adiestramiento, sino que por el contrario, las personas que reciben adiestramiento a veces lleguen al extremo de entorpecer las operaciones
5. el estudiante o persona que recibe adiestramiento no necesariamente tiene derecho a un empleo al finalizar el período de adiestramiento; y,
6. el patrono y el estudiante o persona que recibe adiestramiento han llegado a un entendido que éste no tiene derecho al pago de salarios durante el período de adiestramiento.

Es necesario recalcar que todos estos criterios tienen que cumplirse para que pueda decirse que no existe relación obrero-patronal. En caso de que se desvirtúe cualquiera de los seis criterios, se habrá creado dicha relación, con las obligaciones patronales que ello conlleva, incluyendo el pago de por lo menos el salario mínimo aplicable.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo