



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina del Procurador del Trabajo

Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez LLM
Procurador del Trabajo

11 de mayo de 2005

Consulta Núm. 15345

Nos referimos a su comunicación del 13 de abril de 2005, la cual lee como sigue:

"Actualmente ofrezco curso a estudiantes adultos relacionados con Guardia de Seguridad. Este curso requiere que los estudiantes realicen de 125 horas de sus funciones. Cumpliendo con leyes y reglamentos del Departamento del Trabajo, deseo ser orientado en relación al proceso legal a seguir al referir estos estudiantes a una organización en la que puedan realizar dicha práctica. La información que he obtenido es que los estudiantes podrían reclamar compensación por las funciones a realizar durante la práctica y varias organizaciones han presentado su interés en que realicen la práctica con éstas, pero confrontan la dificultad de que la ley le requiere que compensen a los practicantes.

Las horas de práctica están programadas para iniciar a principio del mes de mayo de 2005, por lo que solicita orientación al respecto y si es posible relevar de responsabilidad de compensación a la compañía en que se ejerza la práctica.

Tomando en consideración la limitación de tiempo para el inicio de las prácticas agradeceré su pronta atención a esta solicitud.

Nos referimos a su consulta en relación con la posible aplicación de la legislación protectora del trabajo en particular a los estudiantes practicantes.

Los estudiantes practicantes pueden en ocasiones tener derecho a recibir paga por los servicios que prestan y en otras ocasiones no. Lo importante es que como cuestión de realidad funcional la práctica del estudiante no redunde en beneficio o aprovechamiento económico para el patrono.

Si la práctica se trata de una mera práctica constitutiva de un requisito académico que no redunde en beneficio o aprovechamiento para el patrono no está presente una relación de naturaleza obrero-patronal. En tal situación no existe el deber legal de pagar salario o compensación alguna.

La legislación salarial que administra el Negociado de Normas del Trabajo de este Departamento aplica únicamente cuando existe una relación obrero-patronal. Por lo tanto, si la práctica que realizarán los estudiantes de este Programa no tiene el efecto de crear tal relación con respecto a la empresa o agencia que auspicia dicha práctica, no aplicaría ninguna de las leyes salariales.

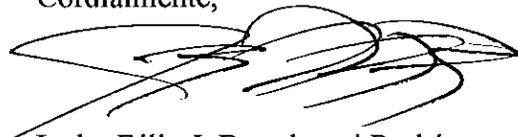
La determinación de si existe o no una relación obrero-patronal se basa en las decisiones emitidas por nuestros tribunales, los cuales han establecido que no necesariamente se convierten en empleados todas aquellas personas que sin acuerdo expreso o tácito de compensación trabajan por cuenta propia en los predios de otros. En lo que respecta a estudiantes u otras personas que se encuentran en adiestramiento, la determinación de si éstos son empleados o no, dependerán de todas las circunstancias que rodean sus actividades en los predios del posible patrono. Específicamente, los tribunales han dictaminado que los estudiantes o personas que se adiestran no serían empleados si la situación cumple con todos los siguientes criterios:

1. El adiestramiento, aunque incluya operaciones reales en el local del patrono, es similar al que se ofrecería en una escuela vocacional;
2. El adiestramiento es para beneficio de los estudiantes o personas que se adiestran;
3. Los estudiantes o personas que se adiestran no desplazan a empleados regulares, sino que trabajan bajo la estrecha observación de éstos;
4. El patrono que ofrece el adiestramiento no deriva ninguna ventaja económica inmediata de las actividades de los estudiantes o personas que se adiestran; y, por el contrario, haya ocasiones en que éstos lo que hagan sea entorpecer las operaciones;
5. Los estudiantes o personas que se adiestran no necesariamente tendrán derecho a un empleo al finalizar el período de adiestramiento; y
6. El patrono y los estudiantes o personas que se adiestran tienen entendido que éstos no tienen derecho a salarios por el tiempo que dure el adiestramiento.

Es necesario recalcar que tienen que cumplirse todos estos criterios para que no exista una relación obrero-patronal. En otras palabras, si se desvirtúa cualquiera de estos seis criterios, en efecto se habrá creado una relación obrero-patronal, con las obligaciones patronales que ello conlleva al amparo de la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Lcdo. Félix J. Bartolomei Rodríguez,
Procurador del Trabajo