



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

Asesora: Lcda. Taína E. Matos Santos

2 de diciembre de 2005

R CORP.

Consulta Núm. 15411

Nos referimos a su comunicación fechada 14 de noviembre de 2005 la cual lee como sigue:

“Somos un patrono, bajo el Decreto 773, que en ocasiones recluta personal que debe ser adiestrado como requisito previo a comenzar en las labores que le serian asignadas.

Este adiestramiento puede tener una duración de varias horas hasta cinco (5) días. Sin embargo, concluido el adiestramiento, algunos renuncian sin producir beneficio a la compañía.

Mi consulta es en el sentido de si el patrono puede recurrir a algún mecanismo, por ejemplo retrasar el pago del tiempo incurrido en adiestrarse hasta un tiempo razonable, para evitar que los candidatos a empleo asistan al adiestramiento con el único propósito de recibir una remuneración y finalmente no incorporarse como empleado y saber si es mandatario el salario mínimo federal.

En su consulta, usted nos solicita que brindemos nuestra opinión con relación a la norma aplicable en Puerto Rico a los adiestramientos que ofrece

una compañía de seguridad a sus empleados antes del comienzo de sus funciones como guardia de seguridad.

La Oficina del Procurador del Trabajo consistentemente ha establecido que los adiestramientos que se ofrecen a los trabajadores si son estrechamente relacionados con el trabajo y si son compulsorios por petición del patrono tienen que ser compensados.

Se ha establecido a través de consultas anteriores y citando el Boletín Interpretativo 785, Título 29 del Código Federal de la Ley de Normas Razonables de Trabajo los siguientes criterios para identificar cuando los adiestramientos no son compensables:

1. La asistencia al adiestramiento es fuera de la horas regulares de trabajo del empleado;
2. La asistencia es voluntaria;
3. El adiestramiento no se relaciona directamente con el trabajo del empleado;
4. El empleado no desempeña ningún trabajo productivo mientras asiste a la actividad.

En el caso particular de su consulta, estos adiestramientos que se ofrecen para los empleados está intrínsecamente relacionado con su empleo, por tal razón, debe ser compensado como tiempo trabajado.

Por otra parte, en Puerto Rico, las compañías dedicadas a la seguridad están cubiertas por el Decreto Mandatorio Número 74, Quinta Revisión de 1991. Este decreto establece los salarios mínimos de esta industria cuando están cubiertos por este decreto.

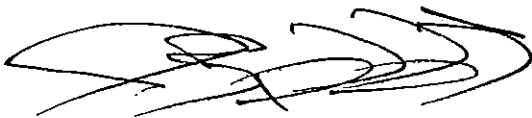
<i>Clasificación y Ocupaciones</i>	<i>Salario Mínimo por Hora</i>
I. <u>Guardias de Seguridad, Detectives Privados y Otros Servicios Relacionados</u>	
Todos los Trabajadores	
a. Durante el Primer Año de Vigencia	\$3.65
b. A Partir del Primer Año de Vigencia	\$3.80

II. <u>Transportación de Dinero y Otros Valores en Vehículos Blindados</u>	
a. Operadores de Vehículos Blindados	\$5.00
b. Todos los Demás Trabajadores	
1. Durante el Primer Año de Vigencia	\$3.65
2. A partir del Primer Año de Vigencia	\$3.80

NO obstante toda aquella agencia o patrono que tenga un volumen de venta mayor de \$500,000.00 aplicará automáticamente el salario mínimo federal según el Artículo 2 de la Ley Núm. 180 del 27 de julio de 1998 *Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad*.

Esperamos que la anterior información le ayude a contestar sus interrogantes.

Cordialmente,



Félix Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo