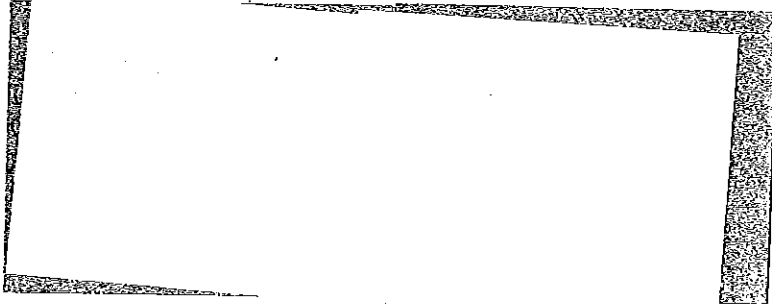




Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

26 de septiembre de 1990

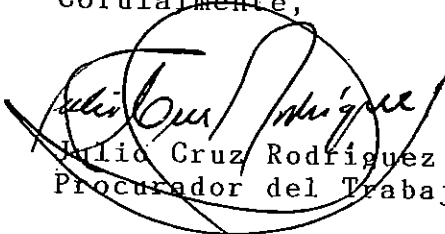


Re: Consulta Núm. 13419

Estimada licenciada Reyes:

Examinado el contrato anejado a su consulta, nada encontramos de su faz que contravenga la legislación protectora del trabajo que administra nuestro Departamento. Le advertimos, sin embargo, que el anterior criterio está supeditado a que, como cuestión de hecho, (1) se satisfagan los criterios expuestos en las consultas Núm. 12805 y 13073; en particular, que se trate de una práctica curricular bona fide que no redunde en beneficio económico alguno para los Centros de Práctica.

Cordialmente,


Julio Cruz Rodríguez
Procurador del Trabajo

(1) Es decir, como cuestión de realidad funcional.



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

Re: Consulta Número 12805

Hacemos referencia a su comunicación del 20 de enero de 1987 en la cual nos solicita información y orientación en cuanto a si los estudiantes del curso de Auxiliar de Farmacia en su institución deben recibir paga por el trabajo realizado durante las horas de práctica que deben completar como requisito de la Junta Examinadora de Farmacia del Departamento de Salud.

En principio, conviene señalar que la norma reconocida por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en cuanto al pago de salarios a estudiantes practicantes establece que si la tarea que como parte de la práctica se le exige al estudiante redunda en algún tipo de beneficio económico para el patrono o dueño del taller de trabajo, éste último viene obligado a observar y cumplir las leyes laborales vigentes, incluyendo las relativas al pago de salario mínimo. Si por el contrario, el taller de trabajo se limita a ofrecer sus facilidades y materiales de trabajo para fines de enseñanza y práctica, entonces se entiende que no existe una relación de patrono y empleado a la cual pueda aplicársele la legislación laboral.

De igual manera, en la jurisdicción federal se ha sostenido que la determinación de si los estudiantes practicantes o aprendices son empleados protegidos por la legislación laboral dependerá de las circunstancias, de la naturaleza de las actividades que éstos realizan en el taller de trabajo. La norma establece lo siguiente:

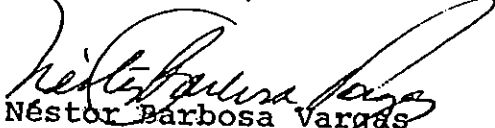
"If all of the following criteria apply, the trainees or students are not employees within the meaning of the Act:

- (1) the training, even though it includes actual operation of the facilities of the employer, is similar to that which would be given in a vocational school;
- (2) the training is for the benefit of the trainees or students;
- (3) the trainees or students do not displace regular employees, but work under their close observation;
- (4) the employer that provides the training derives no immediate advantage from the activities of the trainees or students; and on occasion his operations may actually be impeded;
- (5) the trainees or students are not necessarily entitled to a job at the conclusion of the training period; and
- (6) the employer and the trainees or students understand that the trainees or students are not entitled to wages for the time spent in training."

De conformidad con lo antes expuesto, el Programa que usted dirige deberá hacer un análisis, caso por caso, para determinar si el trabajo a realizarse por los estudiantes en las diferentes farmacias o industrias redundará o no en beneficio económico para el patrono, a los fines de la aplicación de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico (29 LPRA Sección 245 v) o del Decreto Mandatorio Núm. 42, aplicable a la industria de comercio al por menor, específicamente a la de farmacias. Se acompaña copia de la referida legislación para su conocimiento e información.

Esperamos que estos comentarios hayan aclarado sus dudas sobre este asunto, y nos reiteramos a sus órdenes.

Cordialmente,


Néstor Barbosa Vargas
Procurador del Trabajo

Anexo

CMMT/NBV/noe



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

5 de octubre de 1988

as
nology

RE: Consulta Núm. 13073

Nos referimos a su comunicación dirigida al Lcdo. Jesús A. Caro, Director del Negociado de Normas del Trabajo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, que ha sido referida a nuestra consideración, donde se expone entre otras cosas, lo siguiente y citamos:

"El National College de Bayamón ofrece el curso de Auxiliar de Farmacia, el cual tiene como requisito de graduación una práctica de 450 horas en farmacias de comunidad o hospital. . . farmacéutico que supervisará su adiestramiento en dispensación de recetas y tareas comerciales y/o administrativas. . . muchos patronos que alegan que este adiestramiento no amerita el pago de un salario. . . está trayendo grandes dificultades, los estudiantes no reciben su diploma sino aprueban su práctica."

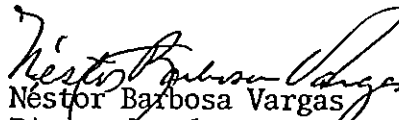
Reiteradamente, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ha interpretado y ha sostenido que en los casos de estudiantes bona fide que deban realizar prácticas como parte de su adiestramiento o currículo escolar no es mandatorio por ley que se les pague salario alguno siempre y cuando se cumplan con los siguientes requisitos y condiciones.

1. El adiestramiento, aún cuando incluye la operación de las facilidades del patrono, es similar al que se ofrecería en una escuela vocacional.
2. El adiestramiento es para beneficio del aprendiz o estudiante.
3. Los aprendices o estudiantes no desplazan empleados regulares, sino que trabajan bajo su observación directa.

4. El patrono que provee el adiestramiento no deriva beneficio inmediato de las actividades realizadas por los aprendices o estudiantes y, en ocasiones, su operación puede hasta verse impedida.
5. Los aprendices o estudiantes no necesariamente tiene derecho a una posición al finalizar el período de adiestramiento y
6. El patrono y los aprendices o estudiantes entienden que los aprendices o estudiantes no tienen derecho a recibir salario por el período que comprenda el adiestramiento.

Acompañamos copia de opinión anterior sobre esta misma materia.

Cordialmente,


Néstor Barbosa Vargas
Procurador del Trabajo

Anexo