GOBIERNO DE PUERTO RICO

20ma. Asamblea Legislativa — 4ta. Sesión Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 1554

29 DE OCTUBRE DE 2025

Presentado por la representante *Vargas Laureano*

Referido a las Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales

LEY

Para crear la "Ley para la Modernización y Digitalización del Empleo de Menores en Puerto Rico", a los fines de establecer los requisitos, disposiciones, prohibiciones y mecanismos estrictos para emplear a un menor en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico; ordenar la creación de un sistema de Permiso Único Electrónico administrado por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos; armonizar nuestra jurisdicción con la *Fair Labor Standards Act* (FLSA); establecer penalidades; derogar la Ley Núm. 230 de 12 de mayo de 1942, según enmendada; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley Núm. 230 de 12 de mayo de 1942, según enmendada, establecía la normativa respecto al empleo de menores de edad en Puerto Rico. La misma se tornó anticuada con términos, definiciones y disposiciones que no se ajustan a la realidad del Puerto Rico que vivimos.

Esta Asamblea Legislativa reconoce que el Estado no puede claudicar en su deber ministerial de proteger a la juventud. Las agencias expertas han advertido que la modernización de la ley no puede resultar en la desprotección del menor, ni en la creación de estructuras burocráticas confusas mediante la proliferación de múltiples documentos. Por ello, esta nueva Ley garantiza que el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) retenga su rol evaluador centralizado en todos los casos de menores de edad, asegurando que ninguna tarea sea peligrosa o perjudicial. Asimismo, para no sobrecargar a los escasos investigadores de la agencia y agilizar los trámites, esta Ley ordena la

transición a un modelo exclusivamente electrónico, eliminando la necesidad de archivos físicos, y dispone la alineación estricta con la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo (FLSA). Esta Ley constituye un ejercicio ponderado del poder de razón de Estado en la tutela del bienestar y la seguridad de nuestros menores, ajustado al Siglo XXI.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1. - Título.

Esta Ley se conocerá como la "Ley para la Modernización y Digitalización del Empleo de Menores en Puerto Rico".

Artículo 2. – Política Pública.

Es política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico proteger la salud, seguridad y bienestar de los menores en Puerto Rico, así como promover su progreso en nuestra sociedad y sistema laboral. Por tanto, ningún menor en Puerto Rico será empleado ni se le permitirá ni tolerará que trabaje en ninguna ocupación lucrativa a menos que cumpla con todos los requisitos establecidos en esta Ley.

Artículo 3. – Definiciones.

Siempre que se empleen en esta Ley, los términos a continuación tendrán el significado que se expresa:

1. Permiso Único Electrónico de Empleo – El único documento oficial y digital expedido exclusivamente por el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos que autoriza el empleo de un menor de dieciocho (18) años.
2. Departamento – significa el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.

3. Menor - significará cualquier persona menor de dieciocho (18) años.
4. Ocupación lucrativa - incluye toda obra y todo trabajo por cuenta propia o en cualquier negocio, comercio, establecimiento, empresa, corporación o entidad pública o privada en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
5. Patrono - significará cualquier persona natural o jurídica, ya sea principal o agente que emplee a un menor.
6. Secretario – significa el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Puerto Rico.

Artículo 4. – Requisitos Generales para el Empleo de un Menor.

Ningún menor de dieciocho (18) años podrá ser empleado sin contar previamente con un Permiso Único Electrónico de Empleo expedido por el Departamento. Para la expedición de este permiso, sin importar si el menor tiene entre dieciséis (16) y diecisiete (17) años, será requisito indispensable contar con la autorización expresa de su padre, madre, tutor o encargado legal. Las edades mínimas para trabajar estarán estrictamente sujetas a los parámetros que establece la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo (FLSA), 29 U.S.C. § 201 et seq.

Artículo 5. – Prohibiciones de Empleo a Menores.

Ningún menor de edad será empleado ni se le permitirá ni tolerará que trabaje en ninguna ocupación lucrativa bajo las siguientes circunstancias:

1. Ningún menor de dieciséis (16) años podrá dedicarse, o ser empleado en la entrega, venta o distribución de billetes de lotería, lotería electrónica, juegos derivados, papeletas de hipódromos, casinos y salas de juegos de azar.

2. Ningún menor de dieciséis (16) años será empleado ni se le permitirá ni tolerará que trabaje en ninguna tienda, restaurante o cafetería donde se detallen bebidas alcohólicas.
3. Emplearse como acróbata, gimnasta, contorsionista o alambrista.
4. Emplearse en alguna ocupación peligrosa según establece el Artículo 11 de esta Ley.

Artículo 6. – Asistencia a la Escuela.

Los menores en Puerto Rico podrán ser empleados fuera de horas de clase y durante las vacaciones escolares, siempre que estén matriculados en una institución de educación debidamente acreditada y asistan regularmente a la misma. No podrán ser empleados ni se les permitirá trabajar durante el período de clases conforme a sus matrículas.

Artículo 7. – Horario de Trabajo.

Ningún menor de edad será empleado ni se le permitirá trabajar en violación a los topes establecidos por la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo. Se dispone expresamente que:

1. Ningún menor trabajará por más de cinco (5) días consecutivos en una sola semana, por más de cuarenta (40) horas semanales, ni por más de ocho (8) horas en un solo día.
2. Específicamente para menores de catorce (14) y quince (15) años, se prohíbe el trabajo por más de tres (3) horas diarias durante días escolares, en estricto cumplimiento con la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo.

3. Ningún período de trabajo continuo excederá de cuatro (4) horas sin un intervalo de por lo menos una hora para almorzar.

Artículo 8. – Sistema de Permiso Único Electrónico y Evaluación Centralizada.

Se ordena al Departamento el diseño e implementación de un portal digital para la gestión y expedición del Permiso Único Electrónico de Empleo. Todo trámite entre el patrono, el menor, sus padres y el Departamento se realizará por medios electrónicos. Este sistema centralizado permitirá que el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos evalúe cada caso individualmente antes de expedir el permiso, garantizando que el cuerpo de investigadores de la agencia pueda fiscalizar eficazmente que las tareas propuestas para el empleo del menor no sean peligrosas ni perjudiciales.

Artículo 9. - Documentos en apoyo de solicitud.

El portal electrónico del Departamento requerirá la carga digital de los siguientes documentos evaluativos:

1. Declaración firmada por el futuro patrono detallando la naturaleza específica de la ocupación, horario y salario.
2. Prueba de edad del menor mediante certificación de nacimiento, pasaporte, o identificación oficial.
3. Certificado de capacidad física y mental del menor firmado por un médico.
4. Récord escolar del menor firmado por el director de la escuela.

Artículo 10. - Historial del menor.

El historial del menor ante el tribunal no constituirá impedimento para cualquier solicitud y obtención de empleo. Cualquier patrono que descarte una solicitud de empleo de un menor por el único hecho de no tener acceso a su historial será sancionado con multa no menor de mil dólares ($1,000) ni mayor de cinco mil dólares ($5,000).

Artículo 11. - Ocupaciones Peligrosas.

El Secretario adoptará y mantendrá actualizado un reglamento de ocupaciones peligrosas. En todo momento, el Departamento deberá alinear estrictamente sus prohibiciones de ocupaciones peligrosas con las guías y determinaciones vigentes de la *Fair Labor Standards Act* (FLSA). No se concederá ningún Permiso Único Electrónico para trabajar en una ocupación declarada peligrosa o perjudicial a la vida, salud o seguridad de un menor.

Artículo 12. - Penalidades.

Cualquier persona que emplee, procure emplear o permita que se emplee a un menor en violación de cualquiera de las disposiciones de esta Ley será culpable de delito menos grave y castigada con multa de dos mil (2,000) dólares. Por toda infracción subsiguiente, el patrono será castigado con multa de cinco mil (5,000) dólares, o prisión por un período que no exceda de seis (6) meses.

Artículo 13. – Inspección y Fiscalización.

Para dar cumplimiento a las disposiciones de esta Ley, el Secretario queda facultado para la inspección física o electrónica de los Permisos Únicos Electrónicos archivados digitalmente por el patrono, garantizando los mecanismos de

supervisión del Estado. También tendrá la facultad de inspeccionar toda instalación en la que se emplee a menores de edad con la finalidad de cerciorarse de que ésta es adecuada para garantizar la seguridad y bienestar del menor mientras ejerza los deberes de su empleo. En caso de que determine que el lugar de empleo expone al menor de edad a sufrir daño, podrá revocar el Permiso Único Electrónico de Empleo e iniciar toda acción correctiva que en Derecho proceda para vindicar los derechos y la seguridad del menor.

Artículo 14. – Reglamentación.

Se ordena al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos a adoptar, aprobar o enmendar toda la reglamentación necesaria para la implementación y cabal cumplimiento de las disposiciones de esta Ley. Esto incluirá, sin limitarse a, la normativa correspondiente a la operación del portal digital para la tramitación del Permiso Único Electrónico de Empleo, los nuevos procesos de fiscalización y la actualización de los reglamentos de ocupaciones peligrosas. El Departamento deberá cumplir con este mandato estatutario dentro de un plazo que no excederá los ciento ochenta (180) días contados a partir de la fecha de aprobación de esta Ley.

Artículo 15. – Derogación.

Se deroga la Ley Núm. 230 de 12 de mayo de 1942, según enmendada.

Artículo 16.- Cláusula de separabilidad.

Si cualquier cláusula, párrafo, artículo o parte de esta Ley fuere declarada inconstitucional por algún tribunal con jurisdicción, la sentencia no afectará, perjudicará ni invalidará el resto de esta Ley.

Artículo 17.- Vigencia.

Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.