

**GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**



DEPARTAMENTO DEL  
**TRABAJO**  
Y RECURSOS HUMANOS  
GOBIERNO DE PUERTO RICO

***Reglamento para Administrar la  
Ley de Internados Justos de Puerto Rico***

\_\_\_ de \_\_\_ de 2024

## TABLA DE CONTENIDO

ARTÍCULO I – TÍTULO .....	1
ARTÍCULO II – BASE LEGAL.....	1
ARTÍCULO III – PROPÓSITO Y ALCANCE DE ESTE REGLAMENTO.....	1
ARTÍCULO IV – DEFINICIONES.....	1
ARTÍCULO V – REQUISITOS DE UN INTERNADO.....	3
ARTÍCULO VI – REQUISITOS DE UN VOLUNTARIADO .....	4
ARTÍCULO VII – CATEGORÍAS EXCLUIDAS DE LA LEY NÚM. 114-2022 .....	4
ARTÍCULO VIII – EXENCIÓN PARA ENTIDADES SIN FINES DE LUCRO .....	5
ARTÍCULO IX – SOLICITUD DE EXENCIÓN .....	6
ARTÍCULO X – CERTIFICADO ENMENDADO.....	7
ARTÍCULO XI – RENOVACIÓN DEL CERTIFICADO .....	7
ARTÍCULO XII – REVOCACIÓN DEL CERTIFICADO .....	7
ARTÍCULO XIII - RECONSIDERACIÓN .....	7
ARTÍCULO XIV - REVISIÓN JUDICIAL.....	8
ARTÍCULO XV –RESPONSABILIDAD CIVIL O PENAL.....	8
ARTÍCULO XVI – DERECHOS RECONOCIDOS.....	9
ARTÍCULO XVII – SEPARABILIDAD .....	9
ARTÍCULO XVIII – VIGENCIA.....	9

**GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**

**Reglamento para Administrar la  
Ley de Internados Justos de Puerto Rico**

**ARTÍCULO I – TÍTULO**

Este Reglamento se conocerá como “Reglamento para Administrar la Ley de Internados Justos de Puerto Rico”.

**ARTÍCULO II – BASE LEGAL**

Se adopta este Reglamento al amparo de los poderes que se le conceden al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos en el Artículo 9 de la Ley Núm. 114-2022, “Ley de Internados Justos de Puerto Rico”; en virtud de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, “Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos”; y de conformidad con la Ley Núm. 38-2017, según enmendada, “Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico”.

**ARTÍCULO III – PROPÓSITO Y ALCANCE DE ESTE REGLAMENTO**

La Ley Núm. 114-2022, “Ley de Internados Justos de Puerto Rico”, fue creada para evitar que los patronos públicos y privados utilicen las experiencias de internados, pasantías o trabajos de investigación como un subterfugio para reclutar a estudiantes sin paga para realizar tareas que deben ser reservadas únicamente para empleados. A su vez, la Ley Núm. 114-2022 establece una exención para aquellas entidades sin fines de lucro que cumplan con los requisitos establecidos en la ley y que soliciten autorización al Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Se adopta este Reglamento para establecer los parámetros y procedimientos a seguir por la empresa privada y corporaciones públicas que operan como negocios privados para cumplir con la Ley Núm. 114-2022 y para adoptar el procedimiento a seguir por entidades sin fines de lucro para solicitar la exención prescrita en la antedicha ley.

**ARTÍCULO IV – DEFINICIONES**

Los siguientes términos y frases tendrán el significado que se expresa a continuación:

- 1. Certificado de Exención**– es un certificado emitido por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos a una organización sin fines de lucro (OSFL) aprobando la exención del pago del estipendio a estudiantes que participen de un internado en dicha OSFL, el cual tendrá vigencia por dos (2) años o por la duración del proyecto que motivó la petición, lo que resulte mayor, y el cual

deberá ser notificado a los participantes por escrito, ya sea de forma impresa o electrónica. Este documento deberá estar firmado por el Secretario o una persona delegada a estos fines.

2. **DTRH**– significa el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico.
3. **Estudiante**– se refiere a cualquier persona matriculada en una institución educativa o programa, público o privado, acreditado por el Gobierno para conceder un diploma de escuela superior, o en instituciones con ofrecimientos académicos conducentes a grados universitarios o técnico-vocacionales. También se considerará un estudiante a aquella persona con menos de un (1) año de graduada de cualquiera de las instituciones antes mencionadas.
4. **Institución Postsecundaria**– se refiere a una institución educativa, pública o privada, lo cual incluye a las instituciones de educación superior (universitarias) y a las instituciones con ofrecimientos académicos técnico-vocacionales. Incluye además programas acreditados por estas instituciones para los mismos fines.
5. **Internado**– se refiere a todo aquel programa (incluyendo pasantías, experiencias de investigación o programa similar) de una entidad pública o privada, que ofrece una experiencia de aprendizaje y trabajo para estudiantes de escuela superior o instituciones post secundarias o personas con menos de un (1) año de graduadas de estas instituciones, y que cumpla con lo dispuesto en el Artículo V de este Reglamento.
6. **Necesidad económica**– significa que la OSFL carece de los recursos económicos suficientes, conforme a su realidad fiscal, para sufragar el estipendio que dispone la Ley Núm. 114-2022.
7. **Organizaciones sin fines de lucro (OSFL)**– se refiere a cualquier asociación, organización, o entidad sin fines de lucro debidamente incorporada y activa en Puerto Rico y que preste servicios sociales gratuitos. Estas asociaciones, organizaciones o entidades sin fines de lucro ofrecen, por lo general, ayuda a los pobres, oprimidos o menos privilegiados; colaboran al avance de cualquier credo o religión; la educación o ciencia; a la construcción o mantenimiento de edificios, monumentos u obras públicas; a aliviar las cargas del gobierno; y para la promoción del bienestar social.
8. **Permiso de Menores**– significará un certificado otorgado por un oficial del Negociado de Normas del Trabajo debidamente autorizado por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, mediante el cual se permita el empleo de un menor de acuerdo con las disposiciones de la Ley Núm. 230 de 12 de mayo de 1942, según enmendada, conocida como la “Ley de Empleo de Menores”, o a

tenor con las disposiciones de la Ley Núm. 112 de 13 de julio de 1985, conocida como la “Ley de Menores Artistas”, o cualquier otra ley sobre el empleo de menores que pueda aplicar.

**9. Estipendio** – se refiere a la remuneración especial que establece la Ley Núm. 114-2022 para el pago por los servicios prestados durante un internado.

**10. Voluntario**– se refiere a toda persona que realice libre y voluntariamente actividades de interés social o comunitario, entiéndase actividades de servicio, asistenciales, culturales, educativas, de base y desarrollo comunitario, de promoción de causas y cualesquiera otras de naturaleza análoga, sin que medie obligación que no sea puramente cívica ni retribución de clase alguna y siempre que dicha participación se dé dentro del ámbito de organizaciones públicas o privadas, sujeto a lo dispuesto en la Ley Núm. 261-2004, según enmendada, “Ley del Voluntariado de Puerto Rico”.

#### **ARTÍCULO V – REQUISITOS DE UN INTERNADO**

Un internado es todo aquel programa de una entidad pública o privada que ofrece una experiencia de aprendizaje y trabajo para estudiantes de escuela superior o Instituciones Post Secundarias, o personas con menos de un (1) año de graduadas de estas instituciones, y que cumpla con las siguientes características:

- i. su duración sea de diez (10) horas o más a la semana,
- ii. se lleve a cabo durante un período de tiempo definido con anterioridad a su comienzo,
- iii. los participantes tengan un supervisor directo,
- iv. los participantes sean evaluados al menos a mitad del programa y al final por un supervisor, quien discute los resultados de la evaluación con el participante y establece acciones que ayuden a su mejoramiento,
- v. incluya un componente educativo y de mentoría relacionado al desarrollo de destrezas, redes de contacto, y desarrollo profesional, y
- vi. no implique el desplazamiento de personas que ejerzan una función o labor remunerada en la entidad, ni deberá limitar la creación de empleos remunerados por parte de esta o implicar un impedimento para tal acción.

La ausencia de cualquiera de estos requisitos eximirá de la aplicación de la Ley Núm. 114-2022 y de este Reglamento.

## **ARTÍCULO VI – REQUISITOS DE UN VOLUNTARIADO**

- A. Se entiende por voluntariado el alistamiento libre y voluntario de ciudadanos a participar en actividades de interés social o comunitario, entiéndase actividades de servicio, asistenciales, culturales, educativas, de base y desarrollo comunitario, de promoción de causas y cualesquiera otras de naturaleza análoga, sin que medie obligación que no sea puramente cívica ni retribución de clase alguna y siempre que dicha participación se dé dentro del ámbito de organizaciones públicas o privadas.
- B. El voluntariado no deberá implicar en ningún caso el desplazamiento de personas que ejerzan una función o labor retribuida en las referidas organizaciones, ni deberá limitar la creación de empleos retribuidos por parte de estas o implicar impedimento de clase alguna para ello. Lo anterior no impide que un voluntario realice incidentalmente y de manera libre y voluntaria funciones delegadas a empleados de la organización.
- C. El voluntariado podrá requerir un compromiso máximo de veinte (20) horas a la semana.
- D. Se excluyen las actuaciones voluntarias aisladas o esporádicas prestadas al margen de organizaciones públicas o privadas, por razones familiares, de amistad o de buena vecindad.
- E. Las disposiciones de este Reglamento serán supletorias a las disposiciones de la Ley Núm. 261-2004, según enmendada, “Ley del Voluntariado de Puerto Rico”, y su reglamento.

## **ARTÍCULO VII – CATEGORÍAS EXCLUIDAS DE LA LEY NÚM. 114-2022**

Estarán exentos de cumplir con las disposiciones de la Ley Núm. 114-2022 y, por lo tanto, no están obligados a proveer compensación a los participantes, los siguientes:

- i. aquellos programas cuyo propósito sea cumplir con algún requisito de graduación o que se ofrezcan a cambio de créditos universitarios
- ii. aquellos programas o experiencias de voluntariado, según definido en el Artículo 4 de la Ley Núm. 114-2022 y a tenor con lo estipulado en la Ley Núm. 261-2004, según enmendada, “Ley del Voluntariado de Puerto Rico”
- iii. aquellos programas en donde el participante se limita a observar lo que hacen otros empleados o investigadores (también conocido como *shadowing*) o las tareas asignadas no requieren conocimientos ni destrezas básicas de alguna materia particular

- iv. aquellos programas de internado o voluntariado de departamentos o agencias del gobierno federal

Aquellos programas de OSFL que cumplan con alguna de las exclusiones anteriormente señaladas no tendrán que solicitar la exención dispuesta en el Artículo 7 de la Ley Núm. 114-2022 y, por lo tanto, no vendrán obligados a cumplir con el procedimiento establecido en el Artículo VIII de este Reglamento.

#### **ARTÍCULO VIII – EXENCIÓN PARA ENTIDADES SIN FINES DE LUCRO**

- A. El DTRH podrá exonerar del cumplimiento de las disposiciones de la Ley Núm. 114-2022 a aquellos internados de OSFL que demuestren y acrediten ante el Negociado de Normas del Trabajo que:
  - i. son de base comunitaria;
  - ii. tienen menos de cinco (5) años de existencia, o, teniendo más de cinco (5) años, están desarrollando un proyecto nuevo de interés social o servicio comunitario;
  - iii. necesitan el apoyo adicional que brindará el participante o desean ofrecer una experiencia profesional especializada a un estudiante de una institución post secundaria o recién graduado con menos de un (1) año de experiencia;
  - iv. no tienen la capacidad económica para pagar el estipendio al participante del internado;
  - v. la experiencia permitirá al participante adquirir conocimiento y experiencia práctica y no se limitará a tareas administrativas, clericales u ordinarias que no requieren tener conocimiento o destreza particular y no estén relacionadas a su campo de estudio, a menos que las funciones administrativas o clericales guarden relación con este último;
  - vi. al participante no se le exigirá trabajar más de veinte (20) horas semanales, y
  - vii. ofrecerán al participante un componente educativo que sirva para desarrollar destrezas, conocimiento, desarrollo profesional o redes de contacto.

## ARTÍCULO IX – SOLICITUD DE EXENCIÓN

- A. Las OSFL que deseen solicitar la exención a la que se hace referencia en el Artículo anterior deberá cumplimentar el formulario provisto por el DTRH en todos sus espacios. Este documento deberá ser remitido mediante correo electrónico a [ley114@trabajo.pr.gov](mailto:ley114@trabajo.pr.gov). Dicho formulario estará disponible para ser descargado en la página electrónica del DTRH: [www.trabajo.pr.gov](http://www.trabajo.pr.gov). Este formulario deberá estar acompañado de los siguientes documentos:
- i. Una declaración narrativa en la que indique las razones por las que solicita la exención, en la cual exponga su necesidad económica. Si tiene más de cinco (5) años de existencia, deberá proveer una descripción sobre el proyecto nuevo de interés social y comunitario.
  - ii. Certificado de Organización
  - iii. Certificado de Cumplimiento (*Good Standing*)
  - iv. Certificado de Exención Contributiva vigente, emitido por el Departamento de Hacienda de Puerto Rico. No tendrán que cumplir con la presentación de este Certificado aquellas OSFL que estén exentas de solicitar un certificado de exención a tenor con las disposiciones del “Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 2011”, Ley Núm. 1-2011, según enmendada.
- B. El Negociado de Normas del Trabajo tendrá hasta diez (10) días laborables para evaluar la solicitud y notificar a la OSFL su determinación sobre la aprobación o denegación de la misma.
- C. Una vez se corrobore que la OSFL cumple con los requisitos de forma, el Negociado de Normas del Trabajo emitirá un Certificado de Exención a favor de la OSFL el cual le será notificado mediante correo electrónico o postal. Este deberá ser notificado a los participantes por escrito, ya sea de forma impresa o electrónica. Además, la OSFL formará parte de la lista de entidades exentas que estará disponible al público en la página electrónica del DTRH.
- D. En caso de denegación, la OSFL podrá presentar una solicitud de reconsideración conforme al Artículo XIII de este Reglamento.
- E. El Certificado de Exención tendrá vigencia de dos (2) años, a menos que el proyecto o internado que motivó la solicitud tenga una duración menor, en cuyo caso la vigencia será por ese periodo inferior.
- F. Luego de la expedición del Certificado de Exención, el Negociado de Normas del Trabajo podrá llevar a cabo un examen de la solicitud de exención. En caso



de detectarse incumplimiento, se procederá a revocar el Certificado de Exención.

#### **ARTÍCULO X – CERTIFICADO ENMENDADO**

En caso de que la OSFL desee ofrecer un internado distinto al que motivó la solicitud original durante el periodo de vigencia del Certificado de Exención, deberá proveer una declaración escrita ante el DTRH en la que detalle el proyecto nuevo de interés social o servicio comunitario, las funciones que estarán desempeñando los estudiantes bajo dicho internado, las horas semanales que les serán requeridas y el componente educativo que ofrecerá el internado al estudiante.

La OSFL no vendrá obligada a acreditar su capacidad económica durante el periodo de vigencia del certificado originalmente emitido. Si el Negociado de Normas del Trabajo determina que el nuevo internado califica para la exención provista en la Ley Núm. 114-2022, emitirá un Certificado de Exención enmendado, el cual hará referencia a los internados de la OSFL elegibles para la exención. La enmienda no alterará la vigencia original del Certificado de Exención.

#### **ARTÍCULO XI – RENOVACIÓN DEL CERTIFICADO**

Para renovar el Certificado de Exención, la OSFL deberá volver a cumplir con el procedimiento establecido en el Artículo IX de este Reglamento. La OSFL puede solicitar su nuevo Certificado de Exención hasta ciento ochenta (180) días antes de que expire su certificado actual.

#### **ARTÍCULO XII – REVOCACIÓN DEL CERTIFICADO**

El Negociado de Normas del Trabajo tiene la facultad, por iniciativa propia o a solicitud de un tercero, de llevar a cabo investigaciones para verificar el cumplimiento con la Ley Núm. 114-2022. Se podrá revocar el Certificado de Exención si se determina que la OSFL proporcionó información falsa o realizó representaciones incorrectas para obtener dicho certificado.

La OSFL podrá solicitar una reconsideración de la determinación de revocación de acuerdo con lo establecido en el Artículo XIII de este Reglamento.

#### **ARTÍCULO XIII - RECONSIDERACIÓN**

La OSFL a la que el Negociado de Normas del Trabajo deniegue la concesión de la exención, podrá solicitar reconsideración ante la Oficina del Secretario del Departamento dentro del término de veinte (20) días desde la fecha de archivo en autos de la notificación de la resolución. La Oficina del Secretario designará a un juez administrativo para atender la solicitud de reconsideración, quien dispondrá de quince (15) días para disponer del asunto contado desde la fecha de presentación.

Si el juez administrativo la rechazara de plano o no actuare en esos quince (15) días, el término para solicitar revisión judicial comenzará a contar nuevamente desde que se notifique la denegatoria o desde que venzan los quince (15) días, según sea el caso. Si se tomare alguna determinación en su consideración, el término para solicitar revisión empezará a contarse desde la fecha en que se archive en autos una copia de la notificación de la resolución de la agencia resolviendo definitivamente la moción de reconsideración. Tal resolución deberá ser emitida y archivada en autos dentro de los noventa (90) días siguientes a la radicación de la moción de reconsideración. Si luego de acoger la moción de reconsideración el juez administrativo dejara de tomar alguna acción con relación a la moción dentro de los noventa (90) días de esta haber sido radicada, perderá jurisdicción sobre la misma y el término para solicitar la revisión judicial empezará a contarse a partir de la expiración de dicho término de noventa (90) días salvo el juez administrativo, por justa causa y dentro de esos noventa (90) días, prorrogue el término para resolver por un período que no excederá de treinta (30) días adicionales.

Si la fecha de archivo en autos de copia de la notificación de la orden o resolución es distinta a la del depósito en el correo ordinario o del envío por medio electrónico de dicha notificación, el término se calculará a partir de la fecha del depósito en el correo ordinario o del envío por medio electrónico, según corresponda.

#### **ARTÍCULO XIV - REVISIÓN JUDICIAL**

La OSFL adversamente afectada por una orden o resolución final del DTRH podrá presentar un recurso de revisión ante el Tribunal de Apelaciones de Puerto Rico dentro de un término de treinta (30) días contados a partir de la fecha del archivo en autos de la copia de la notificación de la orden o resolución final o, a partir de la fecha aplicable según dispuesto por el Artículo X anterior, cuando el término para instar el recurso haya sido interrumpido mediante la presentación oportuna de una moción de reconsideración. La parte notificará la presentación del recurso de revisión al DTRH y a todas las partes dentro del término para instar el recurso de revisión. La notificación podrá hacerse por correo certificado con acuse de recibo. Disponiéndose que, si la fecha de archivo en autos de la copia de la notificación de la orden o resolución final del DTRH es distinta a la del depósito en el correo ordinario o del envío por medio electrónico de dicha notificación, el término se calculará a partir de la fecha del depósito en el correo ordinario o del envío por medio electrónico, según corresponda.

#### **ARTÍCULO XV - RESPONSABILIDAD CIVIL O PENAL**

La otorgación del Certificado de Exención no eximirá de responsabilidad civil o penal en el caso de que se determine que la OSFL debió haber clasificado a los participantes del internado como empleados.

## **ARTÍCULO XVI – DERECHOS RECONOCIDOS**

Los participantes de un internado, según definido en la Ley Núm. 114-2022, no se considerarán empleados bajo la legislación y reglamentación estatal que establece los derechos de los empleados y obligaciones de los patronos cuando existe una relación obrero-patronal. Disponiéndose que solo tendrán aquellos derechos que se reconocen expresamente en la Ley Núm. 114-2022 y este Reglamento.

## **ARTÍCULO XVII – SEPARABILIDAD**

Si cualquier artículo o parte de este Reglamento fuera declarado nulo por un tribunal de jurisdicción competente, dicho fallo no afectará, perjudicará, ni invalidará el resto de este y su efecto quedará limitado a dicho artículo o parte.

## **ARTÍCULO XVIII – VIGENCIA**

Este Reglamento entrará en vigor a los treinta (30) días después de su presentación en el Departamento de Estado, de conformidad con lo dispuesto en la “Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico”, Ley Núm. 38-2017, según enmendada.

APROBADO Y PROMULGADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, hoy día \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2024, en virtud de la autoridad que le confieren al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos las secciones 3 y 4 de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, “Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos”, y el Artículo 7 de la Ley Núm. 114-2022, “Ley de Internados Justos de Puerto Rico”.

Gabriel Maldonado-González  
Secretario