



Negociado de Normas de Trabajo Legislación Laboral en Acción

(P. de la C. 2075)

Ley Núm. 161 10 de agosto de 2002

Para crear la Ley para el Fomento de Empleos y Adiestramiento Vocacional de Jóvenes en la Industria de la Construcción en Puerto Rico.

EXPOSICION DE MOTIVOS

Para el comienzo de la década del año 1940, la situación económica de Puerto Rico era deficiente. La producción nacional, principalmente agrícola, había sido dirigida al monocultivo de la caña de azúcar. La tierra cultivable había sido adquirida durante el primer tercio del siglo por grandes latifundios que dejaban desposeídos a los pequeños agricultores, condenándolos a vivir con sus familias como colonos de las centrales azucareras. Quien trabajara, recibía sueldo de miseria en tiempos de zafra y en el llamado tiempo muerto, no recibía salario. Tal situación provocaba que la familia entera se dedicara al trabajo, incluyendo los niños, cuya explotación era indiferente a los grandes intereses ausentistas.

Ante esa realidad el gobierno de entonces comenzó la aprobación de leyes para cambiar la circunstancia, culminando con la entrada en vigor de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Esta tarea del gobierno, al transcurrir de las próximas dos décadas se conocería en el mundo como "la gran revolución democrática", catalogada por el Presidente L.B. Johnson como el "transformar una tierra azotada en una sociedad vital". Las circunstancias de la época reclamaron la protección particular a los más jóvenes. Se procuró que los niños y adolescentes acudieran a la escuela en lugar del trabajo que, en muchas ocasiones, constituía una carga injusta para ellos por las condiciones de empleo de la época.

Afortunadamente, aquella gestión rindió los frutos esperados y los jóvenes del país se educaron masivamente por primera vez en nuestra historia. Mientras, la condición del país mejoró notablemente. En conjunto, las leyes laborales aprobadas en nuestra Isla

y en el Congreso federal, los adelantos tecnológicos y las modernas técnicas, han logrado que los talleres de trabajo sean lugares más seguros y eficientes, beneficiando tanto al empleado como al patrono. Dentro del universo de industrias que mueven la economía, la milenaria industria de la construcción es de las que más ha progresado en ese sentido.

Hoy, las circunstancias en que trabaja un obrero de la construcción distan dramáticamente de aquellas en la década del 1940 al 1950. El ambiente en la industria de la construcción es cada vez más seguro, con mayores cuidados para proteger la salud del trabajador, y así su productividad y su continuo desarrollo y mejoramiento en el arte que practica. Tanto es así, que tenemos en nuestro haber educativo, escuelas vocacionales que instruyen a jóvenes menores de dieciocho años en los dignos y honrados oficios de la construcción. En dichas escuelas vocacionales, se destacan los cursos de seguridad ocupacional que comienzan con el inicio de los cursos que toman los estudiantes en su primer año y continúan posteriormente.

Desafortunadamente, durante los períodos de receso de verano, los jóvenes que se encuentran en esas escuelas vocacionales no pueden practicar las tareas aprendidas puesto que las leyes y reglamentos en vigor actualmente, que datan de la década del 1940 a 1950, no se lo permiten. Los jóvenes se ven obligados a buscar trabajo con tareas ajenas a la profesión que han seleccionado, como lo son los restaurantes de comida rápida. En muchos casos, desalentados por no poder practicar su profesión, desisten de su interés de ingresar a la industria de la construcción, continuando por otros caminos que le ofrecen oportunidades inmediatas de empleo aunque pocas oportunidades de desarrollo. A pesar de que las circunstancias de trabajo han cambiado dramáticamente, las leyes que regulan el empleo de menores se han mantenido inalteradas, protegiéndolos de males de otras épocas ya inexistentes, y exponiéndolos, sin querer, a males de nuestros tiempos, como el ocio y la vida fácil con sus trágicas consecuencias.

Esta legislación propone, entre otras cosas, que los jóvenes mayores de dieciséis (16) y menores de dieciocho (18) años de edad, matriculados en una escuela vocacional en cursos relacionados a la industria de la construcción, puedan trabajar en el verano una jornada regular de trabajo de cuarenta (40) horas semanales, mediando el consentimiento de su padre o madre y un permiso del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. Además, permitir que los estudiantes de esas edades de las escuelas públicas que toman como parte de su currículo, cursos de adiestramientos en labores relacionadas a la construcción laboren en jornadas regulares de trabajo. Por último, pretende este proyecto que los jóvenes graduados de una escuela, pública o vocacional, que aún no hayan alcanzado la mayoría de edad puedan comenzar a trabajar como empleados regulares en la industria de la construcción, mediando sólo autorización de uno de sus padres.

Decretase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico

Artículo 1.- Título

Esta Ley se conocerá como la "Ley para el Fomento de Empleos y Adiestramiento Vocacional en la Industria de la Construcción".

Artículo 2.- Definiciones

Definiciones para fines de esta Ley, los siguientes términos y frases tendrán el siguiente significado:

- (a) "Adiestramiento" significa, para propósitos de esta Ley aquel tipo de educación que va dirigida a capacitar a una persona en el campo de la construcción.
- (b) "Certificado de empleo", significa un certificado otorgado por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, o una persona o ente por el designado, a una persona entre las edades de dieciséis (16) y dieciocho (18) años de edad matriculado en un curso vocacional, para trabajar durante el receso escolar de verano con un patrono o entidad autorizada de acuerdo con las disposiciones de esta Ley; o el certificado de trabajo para los meses de receso verano otorgado por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos a una persona entre las edades de dieciséis (16) y dieciocho (18) años de edad y estudiante de escuela superior que como parte de su currículo tomó o toma cursos de adiestramiento en las labores relacionadas a la industria de la construcción; o el certificado expedido por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos a una persona entre las edades de dieciséis (16) y dieciocho (18) años de edad, egresado del programa regular del Departamento de Educación o de algún programa equivalente aprobado por el Departamento de Educación.
- (c) "Certificado médico" significa aquella certificación de capacidad física, firmada por un médico detallando que ha sometido al menor a un examen físico y que éste alcanzado el estado de desarrollo de un menor de su edad, que goza de completa salud y que está física y mentalmente preparado para ser empleado en la industria de la construcción.
- (d) "Certificado de nacimiento", significa un certificado otorgado a una persona entre las edades de dieciséis (16) y dieciocho

(18) años de edad, demostrativo su fecha de nacimiento y edad y expedido por el Registro Demográfico.

- (e) "Estudiante" significa una persona que cursa estudios en una institución educativa debidamente acreditada por el Departamento de Educación.
- (f) "Estudiante Graduado" significa aquella persona egresada de una institución educativa debidamente acreditada por el Departamento de Educación, luego de haber completado el programa regular de escuela superior o vocacional, o mediante cursos o exámenes de equivalencia aprobados por el Departamento de Educación.
- (g) "Permiso de Aprendiz" significara un certificado otorgado por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos a una persona entre los dieciséis (16) y dieciocho (18) años de edad, permitiendo su empleo por un patrono o entidad autorizada, mientras cursa estudios vocacionales, ello como parte de su adiestramiento práctico en el área relacionada con la construcción.
- (h) "Permiso de empleo" quiere decir aquel permiso otorgado por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos a una persona entre los dieciséis (16) y dieciocho (18) años de edad que se encuentre estudiando o se haya graduado de una escuela vocacional o de estudios regulares que incluyen cursos vocacionales, acreditada por el Departamento de Educación o por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, permitiendo su empleo por un patrono o entidad autorizada, ello como parte del adiestramiento y práctica laboral en el área relacionada con la construcción. Dicho permiso será por término fijo.
- (i) "Menor", para efectos de esta ley significa cualquier persona entre los dieciséis (16) y dieciocho (18) años de edad.
- (j) "Patrono", significará cualquier persona natural o jurídica, ya sea principal o agente, que emplee a un menor.
- (k) "Patrono Autorizado", significará todo aquel patrono, contratista, sociedad especial, compañía, corporación o ente de cualquier índole dedicado al trabajo de construcción, debidamente acreditado por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para poder emplear a un menor a quien se le haya expedido un permiso de empleo o permiso de aprendiz. Dicho patrono, para ser autorizado, tendrá que acreditar que ha implementado un programa de seguridad

exitoso en su empresa y lo ha seguido. De igual forma deberá haber cumplido con regularidad con todos los requisitos establecidos tanto por leyes federales como estatales en lo referente al empleo de menores.

- (l) "Ocupación Lucrativa", significa el trabajo realizado en cualquier obra o trabajo de construcción, directa o indirectamente llevado a cabo en cualquier lugar del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y por el cual se remunera a la persona que lo realiza o lleva a cabo.

Artículo 3.-Empleo de Menores, evaluación médica previa.

Se autoriza al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos o a la persona por él debidamente autorizada o designada a conceder permisos para el empleo de menores entre los dieciséis (16) y dieciocho (18) años de edad en cualquier ocupación relacionada a la construcción que se lleve a cabo por cualquier patrono autorizado mientras este cursando estudios vocacionales o luego de completados los mismos, según dispuesto en el Artículo 2(a) de esta Ley. Para poder ser otorgado el permiso, el menor deberá ser evaluado por un médico quien emitirá un certificado detallando la capacidad física del menor para ser empleado en la industria de la construcción.

Artículo 4.-Horas de Trabajo

Los menores a quienes se les concedan los permisos detallados en el Artículo 2(a) de esta Ley, entre dieciséis (16) y dieciocho (18) años de edad podrán ser empleados en trabajos u obras de construcción por un patrono autorizado y podrán trabajar durante no más de cinco (5) días consecutivos en una sola semana, no más de cuarenta (40) horas en una semana y no más de ocho (8) horas en un solo día. Ninguna jornada de trabajo para los menores a los que aplica esta Ley podrá comenzar antes de las seis (6) de la mañana ni después de las seis (6) de la tarde. Ningún horario de trabajo podrá confligir con el horario de asistencia a la escuela del menor en cuestión. El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos podrá adoptar los reglamentos pertinentes para que se cumplan estos propósitos. El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos establecerá la reglamentación pertinente y adecuada para otorgar los permisos de trabajo que se mencionan en el Artículo 2(a) de esta Ley, así como cualquier otro pertinente para proteger la integridad física y mental del menor y su bienestar general, además de los registros sobre los que más adelante se dispone. Dicho cuerpo de reglas deberá entrar en pleno vigor a no más tardar de sesenta días luego de entrar en vigor.

Artículo 5.-Tiempo de Descanso

A un menor entre dieciséis (16) y dieciocho (18) años de edad, empleado en un proyecto de construcción por un patrono autorizado, no se le permitirá ni tolerará

que trabaje por un período de más de cinco (5) horas corridas sin tener un intervalo de por lo menos una (1) hora para ingerir alimentos o descansar.

Artículo 6.-Permisos de empleo y permisos de aprendiz; Procedimiento para su expedición.

El permiso de empleo, así como el permiso de aprendiz serán expedidos por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos o por cualquier persona debidamente autorizada por él, en los casos de menores que estén estudiando o se hayan graduado de una escuela pública o vocacional, según sea el caso, de cursos de adiestramiento vocacional u ocupacional relacionados a la construcción. Dicho permiso expresará el nombre, sexo, fecha de nacimiento y residencia del menor, y será firmado por la persona que lo expida y, además incluirá la naturaleza de la ocupación específica relacionada a la construcción la cual está cursando o haya cursado y completado el menor como parte de su adiestramiento vocacional.

En el caso de los permisos de aprendices, los mismos podrán expedirse sólo luego de sesenta (60) días del menor haber estado matriculado y asistiendo a un programa vocacional. También podrá expedirse dichos permisos de aprendiz a aquellos estudiantes regulares (de cursos regulares) en instituciones acreditadas por el Departamento de Educación, aunque no sean escuelas vocacionales, o cualquier otro programa acreditado por el Departamento de Educación siempre que no conflija con el currículo normal de clases o un programa de estudios equivalentes aprobado por el Departamento de Educación.

Los permisos sólo tendrán valor para la ocupación u ocupaciones asignadas en el mismo. Llevará, además, número, fecha de su expedición y la firma del menor a favor de quien se expidió.

El original de dicho permiso será entregado al menor para que lo entregue al patrono o al patrono directamente. Una copia de dicho original será para el menor. Otra copia del permiso será retenida en la oficina pertinente del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y otra copia será enviada al Departamento de Educación. El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos o el oficial autorizado por éste a expedir permisos de empleo o permisos de aprendiz podrá negarse a extender un certificado o permiso a un menor si de acuerdo con su opinión hay razón para creer que los intereses del menor serán mejor servidos negando el permiso. Se llevará un registro de los permisos aprobados y de los denegados, conteniendo estos últimos las razones por la cual se negó el mismo. También se llevará un registro de los contratistas de construcción disponibles para el empleo de menores.

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, cuando lo crea conveniente, podrá revocar cualquier permiso anteriormente concedido, para lo que sólo será necesario comunicarlo al patrono y al menor.

Artículo 7.-Deberes del patrono

Todo patrono a quien se haya expedido una certificación que le permita emplear menores en trabajos u obras de construcción deberá cumplir regularmente con todas las leyes y reglamentos laborales, así como con todas las medidas de seguridad en el empleo estatales y federales, y en específico, con el "Occupational Safety & Health Act" (OSHA) y su reglamento correspondiente. Los menores podrán trabajar con dichos patronos siempre que éstos, durante el año previo al empleo, acrediten que han implementado un programa de seguridad exitoso y lo sigan. El patrono procurara y conservara en sus archivos y mantendrá accesibles para cualquier funcionario, inspector u otra persona autorizada por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para procurar el cumplimiento de esta Ley, copia de los permisos de trabajo de los menores y evidencia de los programas de seguridad implementados. De igual forma, mantendrá accesibles los permisos de empleo expedidos a los menores mientras estén trabajando con el referido patrono y, de igual forma, deberá tener disponibles todos los expedientes que demuestren que esté en cumplimiento con las leyes de seguridad en el empleo tanto estatales como federales. El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos queda por la presente facultado para examinar los expedientes de los patronos autorizados existentes en las oficinas de OSHA y PROSHA de los patronos que interesen o de hecho tengan empleo de menores. La negativa de un patrono de producir durante una inspección el permiso de empleo o de aprendiz de un menor, será evidencia prima facie de infracción a las disposiciones sobre empleo de menores.

Además, todo patrono fijará un letrero en un lugar visible en todo proyecto de construcción donde haya un menor de entre dieciséis (16) y dieciocho (18) años, trabajando donde exprese exacta y fielmente el contenido de esta Ley.

Artículo 8.-Ocupaciones Peligrosas

A ningún menor se le permitirá o tolerará que trabaje en ciertas ocupaciones o realice determinadas funciones en la construcción, cuando por reglamento el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos determine que tales ocupaciones o funciones son peligrosas para la salud o la vida de dichos menores, o no redundan en su mejor interés. Para establecer cuales son esas ocupaciones o funciones, el Secretario auscultara las condiciones normales de la industria de la construcción.

Cualquier persona que luego de vista administrativa formal, según lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme, se encuentre que actuó o realizó alguna gestión para emplear o permitir que se emplee a un menor en violación de cualquiera de las disposiciones de esta Ley, o de una orden dictada por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos o que niegue la entrada o inspección autorizada mediante esta Ley o mediante el reglamento que por virtud de esta Ley se cree al efecto, le será impuesta multa que no será menor de mil (1,000) ni mayor de cinco mil (5,000) dólares.

Artículo 9.-Aviso de Ausencia

Cualquier patrono autorizado, con el que trabajen menores entre las edades de dieciséis (16) y dieciocho (18) años de edad con sus correspondientes permisos de aprendiz o trabajo, deberá notificar al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos y al Secretario de Educación el nombre de todo menor que haya dejado de asistir al trabajo durante una semana sin excusa por enfermedad o causa justa.

Artículo 11.-Derogación

Cualquier disposición de Ley o porción de Ley que contravenga lo dispuesto en la presente Ley, queda por la presente derogada. Esta Ley se aprueba como una Ley especial que regula específicamente el empleo en la industria de la construcción de jóvenes entre los 16 y los 18 años de edad, sin afectar lo dispuesto para las demás profesiones por la Ley núm. 230 de 12 de mayo de 1942, según enmendada.

Artículo 12.-Cláusula de Separabilidad

Si cualquier párrafo, artículo o parte de esta ley fuera declarada inconstitucional por un tribunal con competencia y jurisdicción, la sentencia dictada no afectará ni invalidará el resto de esta Ley, y su efecto se limitará al párrafo, artículo o parte declarada inconstitucional.

Artículo 13.-Vigencia

Esta Ley entrará en vigor a los noventa (90) días después de su aprobación.