



## GOBIERNO DE PUERTO RICO

Departamento del Trabajo y  
Recursos Humanos

**LEY:** Ley Núm. 230 de 12 de mayo de 1942, según enmendada, conocida como ***Ley de Empleo de Menores***

**ENMIENDAS:** Ley Núm. 325 de 15 de abril de 1946  
Ley Núm. 90 de 29 de junio de 1954  
Ley Núm. 101 de 23 de junio de 1955  
Ley Núm. 39 de 15 de junio de 1959  
Ley Núm. 111 de 12 de julio de 1960  
Ley Núm. 26 de 9 de junio de 1961  
Ley Núm. 270 de 30 de julio de 1974  
Ley Núm. 16 de 23 de junio de 1976  
Ley Núm. 146 de 20 de julio de 1979  
Ley Núm. 49 de 1 de junio de 1983  
Ley Núm. 149 de 15 de julio de 1999  
Ley Núm. 87 de 26 de agosto de 2005  
Ley Núm. 90 de 30 de julio de 2007

### **Artículo 1. — Definiciones (29 LPRA § 431)**

Siempre que se emplee en esta ley:

*Certificado de empleo.*— Significará un certificado otorgado por un oficial debidamente autorizado por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos permitiendo el empleo de un menor de acuerdo con las disposiciones de esta ley.

*Certificado de edad.*— Significará un certificado otorgado a solicitud de cualquier persona mayor de dieciocho (18) años demostrativo de la fecha de nacimiento y edad de la persona solicitante.

*Menor.*— Significará cualquier niño de uno u otro sexo menor de dieciocho (18) años de edad.

*Patrono.*— Significará cualquier persona natural o jurídica, ya sea principal o agente que emplee a un menor.

*Ocupación lucrativa.*— Incluye toda obra y todo trabajo en factorías, molinos, centrales, talleres de maquinarias, establecimientos, sitios de cualquier clase donde haya una fábrica o empresa mecánica; en almacenes, tiendas, establecimientos y sitios de cualquier clase donde se realicen operaciones mercantiles; en fincas, haciendas, estancias u otros sitios de

---

Este documento fue compilado por personal del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Esta no es una compilación oficial y podría contener errores inadvertidos. Para el texto exacto, refiérase a la ley original, sus enmiendas, así como la colección de Leyes de Puerto Rico Anotadas (LPRA). Las menciones de las secciones de LPRA en el texto fueron sustituidas por el artículo o sección correspondiente de la ley para facilitar su referencia.

cualquier clase, en las cuales se dirijan empresas agrícolas de horticultura o pastoreo, y en toda empresa de minería o pesquería.

**Artículo 2. — Menores de 16 años, se les prohíbe trabajar; excepciones; durante el curso escolar (29 LPRA § 432)**

Ningún menor de dieciséis (16) años de edad será empleado ni se le permitirá ni tolerará que trabaje en Puerto Rico en ninguna ocupación lucrativa, ni en relación con ella; Disponiéndose, que menores entre catorce (14) y menos de dieciséis (16) años podrán ser empleados, fuera de horas de clase y durante las vacaciones escolares, pero no en alguna ocupación de algún modo prohibida por esta ley o por orden o reglamento hecho de acuerdo con las mismas; Disponiéndose, además, que menores entre catorce (14) y menos de dieciséis (16) años de edad podrán ser empleados fuera de horas de clase y durante las vacaciones escolares en faenas agrícolas o en ventas ambulantes.

Ningún menor de dieciséis (16) años de edad será empleado ni se le permitirá ni tolerará que trabaje en ninguna ocupación lucrativa ni en relación con ella durante el período de tiempo en el cual permanecen abiertas las escuelas públicas de Puerto Rico.

No obstante lo anteriormente dispuesto en esta sección, se autoriza al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos a conceder per misos [*sic*] para el empleo de menores entre los catorce (14) y los dieciséis (16) años de edad en cualquier ocupación lucrativa, aun durante el período en el cual permanecen abiertas las escuelas públicas en Puerto Rico, cuando previa investigación al efecto, el Secretario de Educación determine que no es posible conseguir la asistencia del menor a las escuelas y el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos determine que su empleo en la ocupación de que se trate no es perjudicial a su vida, salud o bienestar. En esos casos, el empleo del menor estará sujeto a las restri[c]ciones y condiciones que el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos imponga en el permiso.

**Artículo 3. — Horas de trabajo; fijación de aviso indicando horario (29 LPRA § 433)**

Ningún menor entre catorce (14) y menos de dieciocho (18) años de edad será empleado ni se le permitirá ni tolerará que trabaje en ninguna ocupación lucrativa ni en relación con ésta, por más de seis (6) días consecutivos en una sola semana, ni más de cuarenta (40) horas en una semana ni más de ocho (8) horas en un solo día; ni a ningún menor entre catorce (14) y menos de dieciséis (16) años se le permitirá o tolerará que trabaje antes de las ocho de la mañana o después de las seis de la tarde; ni a ningún menor entre las edades de dieciséis (16) y menos de dieciocho (18) años se le permitirá o tolerará que trabaje antes de las seis de la mañana o después de las diez de la noche; Disponiéndose, que menores entre las edades de catorce (14) y menos de dieciocho (18) años podrán ser empleados en conciertos o en espectáculos teatrales hasta las doce de la noche, previa autorización del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. En los casos de menores que asistan a la escuela y trabajen

después de horas de clases, el número total de horas en la escuela y horas de trabajo no excederá de ocho (8).

Todo patrono fijará y mantendrá fijo en un sitio visible donde quiera que haya un menor entre catorce (14) y menos de dieciocho (18) años empleado, o se le permita o tolere que trabaje, un aviso impreso expresando el número máximo de horas que a dicho menor se le exigirá o permitirá que trabaje cada día de la semana, las horas de empezar y terminar el trabajo cada día y las horas en que empieza y termina el período concedido para las comidas. El impreso para dicho aviso será proporcionado por el Negociado del Niño del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, y la presencia del referido menor en el sitio donde trabaja, por más tiempo en cualquier día que el tiempo así expresado, o a cualquiera hora que no esté expresada en dicho aviso impreso, será considerada como prueba prima facie de una infracción de las disposiciones de este Artículo.

**Artículo 4. — Hora de almuerzo (29 LPRA § 434)**

Ningún menor entre catorce (14) y menos de dieciocho (18) años de edad se empleará ni se le permitirá ni tolerará que trabaje por un período de más de cuatro (4) horas corridas sin tener un intervalo de por lo menos una hora para almorzar, y ningún período de menos de una hora se considerará suficiente para interrumpir un período de trabajo continuo.

**Artículo 5. — Certificados de empleo y permisos especiales; ventas ambulantes, recogido de café y cursos vocacionales, exceptuados (29 LPRA § 435)**

Ningún menor entre catorce (14) y menos de dieciocho (18) años será empleado ni se le permitirá ni tolerará que trabaje en ninguna ocupación lucrativa a menos que su patrono procure y conserve en sus archivos y accesible para cualquier funcionario, inspector u otra persona autorizada para obligar o ayudar a obligar el cumplimiento de esta ley, un certificado de empleo o un permiso especial expedido de acuerdo con lo que más adelante se dispone en esta ley, y que fije una lista completa de todos estos menores empleados en tal ocupación en un sitio visible del local donde tales menores están empleados, excepción hecha de las ventas ambulantes, en relación con las cuales no se exigirá certificado de empleo para menores que tengan dieciséis (16) años o más, siempre que no trabajen para algún patrono, sino simplemente una tarjeta provista por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos después que el menor haya probado tener más de dieciséis (16) años y estar en buenas condiciones de salud, según indique el correspondiente certificado médico.

Además de la excepción provista para ventas ambulantes por cuenta propia en lo dispuesto en el párrafo que antecede tampoco se aplicará en cuanto al requisito de procurar y conservar el certificado de empleo o permiso especial, en aquellos casos en que se empleen menores entre las edades de catorce (14) y menos de dieciocho (18) años en el recogido de café. Para estos casos tampoco se requerirá certificado de empleo o permiso especial alguno,

sino simplemente una tarjeta provista por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos después de comprobarse que el menor tiene más de catorce (14) años y que está en buenas condiciones de salud. Dicha tarjeta se expedirá a solicitud del menor interesado, quien deberá comparecer a solicitarla acompañado de su padre, madre, tutor o encargado, dicha solicitud deberá contener la siguiente información respecto al menor: certificación de edad, certificado de capacidad física y mental, récord escolar y aquella información pertinente a la situación del menor en la escuela y su horario escolar firmados por el principal o por persona autorizada. Una vez expedida se entregará y pertenecerá al menor, quien deberá mostrarla a cada patrono que le emplee y deberá, además, llevarla consigo en todo momento mientras se encuentre realizando labores al amparo de la misma. Dicha tarjeta será análoga a la expedida para fines de ventas ambulantes por cuenta propia, según se dispone en esta misma sección, pero en su trámite y expedición se seguirá, hasta donde sea compatible con lo aquí dispuesto, lo preceptuado en el Artículo 14 de esta ley para casos de vendedores ambulantes empleados por un patrono; Disponiéndose, sin embargo, que para su expedición no se exigirá la declaración del futuro patrono dispuesta en el inciso (a) del Artículo 7 de esta ley. El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos tendrá discreción para regular el término de duración de la tarjeta aquí establecida, conforme a las circunstancias que concurran en cada caso.

Ninguna de las disposiciones de esta sección serán aplicables al trabajo realizado por menores en escuelas públicas o privadas reconocidas por el Departamento de Educación de Puerto Rico, en ocupaciones, talleres, factorías o establecimientos públicos o privados, en lo que el trabajo de dichos menores constituya parte de programas escolares, como cursos de entrenamiento, orientación y preparación vocacionales, auspiciados por el Departamento de Educación de Puerto Rico y bajo la supervisión directa e instrucción de oficiales o maestros de las escuelas; Disponiéndose, que el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos o cualquier persona debidamente autorizada por él podrá establecer, de común acuerdo con el Secretario de Educación o los coordinadores, consejeros, orientadores y directores de los cursos vocacionales, autorizados por el Secretario de Educación, el procedimiento adecuado que facilite dichos cursos. Tales estudiantes estarán protegidos por las leyes del trabajo y de compensaciones a obreros, hasta donde las mismas sean aplicables y en los casos cubiertos por la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo, estarán sujetos a sus disposiciones y reglamentos. Nada de lo contenido en esta sección se interpretará como que el estudiante no pueda recibir remuneración durante el período de su curso vocacional.

**Artículo 6. — Certificados de empleo (regulares y de vacaciones) y permisos especiales; procedimiento para su expedición (29 LPRA § 436)**

El certificado de empleo o permiso especial que exige esta ley será expedido en triplicado por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos o por cualquier persona debidamente autorizada por él. Dicho certificado comprenderá una certificación expresiva de que todas las condiciones y requisitos necesarios para la expedición de un certificado de empleo

expedido de acuerdo con esta ley han sido cumplidas. Dicho certificado expresará el nombre, sexo, fecha de nacimiento y residencia del menor, y será firmado por la persona que lo expida. Expresará la clase de prueba sobre la edad que fue aceptada para la expedición del mismo; el nombre y dirección del patrono para quien el menor trabaja y la naturaleza de la ocupación específica en que el certificado para trabajar autorice el empleo del menor; además expresará el último grado escolar cursado por el niño. Ningún certificado tendrá valor nada más que para el patrono nombrado y la ocupación designada en el mismo. Llevará número, la fecha de su expedición, y la firma del menor a favor de quien se expidió, y por correo será enviado al patrono por el Negociado del Niño. En este Negociado se llevará constancia completa en el caso de cada solicitante, de su nombre, sexo, fecha y lugar de nacimiento; nombre y dirección de sus padres, tutores o encargados; nombre y dirección del patrono y naturaleza de la ocupación específica para la cual desea se le expida certificación; escuela y grado de la misma a que que [sic] últimamente asistió; prueba de edad y fecha de expedición o negativa del certificado, con las correspondientes razones para ella, en el último caso, junto con certificación médica de capacidad física, récord escolar, y una declaración del patrono expresando su intención de emplear el menor.

La copia original del certificado de empleo o del permiso especial será enviada por correo al patrono que va a emplear el menor; la primera copia se enviará a la oficina central del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico y la segunda copia permanecerá en los archivos de la oficina local donde ha sido expedido el permiso.

El oficial autorizado a expedir certificaciones de empleo puede negarse a extender un certificado 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 récord de tales permisos denegados y las razones aducidas para ello.

No se concederá un certificado de empleo para trabajar en una ocupación de las declaradas peligrosas o perjudiciales a la vida, salud, educación, seguridad o bienestar de un menor por esta ley o por la Junta que para tal fin por las mismas se crea. No obstante, el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos estará facultado para conceder este certificado en los casos de estudiantes o graduados de cursos de adiestramiento ocupacional que ofrece o en el futuro ofreciere el Departamento de Educación u otras instituciones educativas privadas debidamente acreditadas por el Departamento de Educación en las ocupaciones así clasificadas siempre que el estudiante o graduado de dichos cursos tenga dieciséis (16) o más años de edad cumplidos, siempre que el Secretario de Educación, en el caso de estudiantes que se adiestran en cursos vocacionales, entienda que la industria en que habrá de prestar servicios el menor reúne los requisitos establecidos por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y tiene establecidas las medidas de seguridad requeridas por dicha agencia; o que, en el caso de graduados de los cursos de adiestramiento ocupacional el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos determine que la industria en que habrá de prestar servicios el menor reúne los requis[i]tos establecidos por la agencia para el empleo

de menores. Por adiestramiento ocupacional se entenderá aquel tipo de educación que va dirigido a capacitar a una persona para iniciarse y progresar en una ocupación.

**Artículo 7. — Documentos en apoyo de solicitud de certificado (29 LPRA § 437)**

Los funcionarios autorizados en esta ley para expedir certificados de empleo expedirán los mismos sólo mediante solicitud hecha personalmente por el niño que desee emplearse, acompañado de uno de sus padres, tutor o encargado y después de haber recibido, examinado, aprobado y archivado los siguientes documentos:

- (a) Declaración firmada por el futuro patrono, o por una persona debidamente autorizada para hacerlo en su nombre, expresiva de que su intención es la de proporcionar empleo a dicho menor, y manifestando la naturaleza específica de la ocupación en que piensa emplearlo, el número de horas diarias y el número de días a la semana que estará dicho menor empleado, y las horas diarias de empezar y terminar su ocupación y del tiempo concedido para almorzar y el salario que habrá de devengar.
- (b) Prueba de edad, según lo dispuesto en el Artículo 8 de esta ley.
- (c) Certificado de capacidad física y mental, según lo dispuesto en el Artículo 9 de esta ley.
- (d) Récord escolar, según lo dispuesto en el Artículo 10 de esta ley.

**Artículo 8. — Prueba sobre edad (29 LPRA § 438)**

La prueba de edad exigida por esta ley será una de las siguientes, y en el orden designado:

- (a) Certificación de nacimiento o transcripción certificada expedida por un encargado del registro demográfico u otro funcionario encargado del registro de nacimientos. No se cobrará ningún derecho por la certificación.
- (b) Fe de bautismo o transcripción debidamente certificada de la misma, demostrativa de la fecha de nacimiento del menor y del lugar donde se celebró el bautizo. No se cobrará ningún derecho por esta certificación.
- (c) Pasaporte o certificación de arribo expedida por los funcionarios de inmigración de los Estados Unidos, demostrativa de la edad del menor.
- (d) Cualquiera otra constancia documental de la edad del menor que sea satisfactoria para el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos; Disponiéndose, sin embargo, que ningún récord escolar, certificado de censo escolar, o declaración jurada o simple sobre la edad del menor hecha por uno de sus padres, su tutor o encargado será aceptada, sino de acuerdo con lo especificado en el inciso (e).

- (e) Certificación de edad aparente firmada por un médico y basada en un examen físico hecho al menor. Dicha certificación expresará la talla y peso del menor, y demás datos que sirvan de base para formar opinión sobre su edad, la declaración jurada de uno de los padres del menor, de su tutor, encargado o en cuanto a su edad, y la constancia de su edad según aparezca en el registro de la escuela a que asistió por primera vez, si puede obtenerse, o en el más antiguo censo escolar disponible, acompañarán la certificación médica sobre la edad.

Ninguna prueba autorizada por una subdivisión posterior de la orden de prueba señalada en esta ley será aceptada a menos que se reciba y archive prueba sustancial de que la prueba exigida en los precedentes incisos no se puede conseguir. Si se presenta prueba posterior de la clase exigida en esta sección que establezca concluyentemente la falsedad de la prueba presentada anteriormente, el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos cancelará el certificado y expedirá o negará uno nuevo, según la edad así establecida. La prueba de edad archivada en el Negociado del Niño será aceptable con relación a cualquier solicitud futura de certificado para trabajar, sin que sea necesario exigirla de nuevo; Disponiéndose, que cada vez que el solicitante haga una nueva solicitud tendrá que establecer su capacidad física para el referido empleo, de acuerdo con lo que en esta ley se dispone.

Todas las certificaciones de nacimiento, fe de bautismo, pasaportes, o cualquier otra constancia documental presentada como prueba de edad, podrán ser devueltas a los menores que así lo soliciten, después que los funcionarios autorizados para expedir los certificados hayan hecho una transcripción literal de los mismos para sus archivos.

#### **Artículo 9. — Certificado médico sobre capacidad física y mental (29 LPRA § 439)**

La certificación de capacidad física y mental exigida por esta ley será firmada por un médico y expresará la talla y peso del menor; que éste ha sido sometido a un completo examen por dicho médico al hacer su solicitud de un certificado para trabajar; que ha alcanzado el estado de desarrollo normal en un menor de su edad; que goza de completa salud y que está física y mentalmente capacitado para el empleo especificado en la declaración presentada de acuerdo con las disposiciones de esta ley.

#### **Artículo 10. — Requisitos de récord escolar (29 LPRA § 440)**

Los récords escolares exigidos por esta ley para la expedición de certificados de trabajo serán firmados por el principal de la escuela última a que asistió el niño o por alguna persona debidamente autorizada por dicho principal. Dichos récords contendrán el nombre, fecha de nacimiento, último grado cursado y dirección del menor; Disponiéndose, que en el caso de un certificado expedido para trabajar fuera de horas de clases, el récord escolar contendrá una certificación manifestando que el niño asiste regularmente a la escuela y en la opinión del principal puede realizar la ocupación lucrativa sin que esto perjudique su progreso en la

escuela, pero esta certificación del principal no será un requisito en el caso de certificaciones de empleo expedidas para trabajar durante las vacaciones.

**Artículo 11. — Certificados de edad para mayores de 18 años (29 LPRA § 441)**

A solicitud de cualquier persona mayor de dieciocho (18) años que interese trabajar, el funcionario encargado de expedir los certificados de empleo podrá expedir un certificado de edad expresivo de que tiene más de dieciocho (18) años, si el patrono le exige presentar su prueba de edad. Los patronos al recibir estos certificados de edad pueden recogerlos y archivarlos mientras la persona esté trabajando con él. Al cesar en este empleo debe devolvérselo a la misma.

**Artículo 12. — Historial del menor (29 LPRA § 441a)**

El historial del menor ante el tribunal no constituirá impedimento para cualquier solicitud y obtención de empleo, puesto o cargo en el servicio público o en la empresa privada. Cualquier persona natural o jurídica que descarte una solicitud de empleo, de un menor de dieciocho (18) años o no le conceda el puest[o], por el único hecho de que no tuvo acceso al historial del solicitante, será sancionada con pena de multa, no menor de mil dólares (\$1,000) ni mayor de cinco mil dólares (\$5,000).

**Artículo 13. — Deberes del patrono (29 LPRA § 442)**

Todo patrono que reciba un certificado de empleo expedido a un menor entre las edades de catorce (14) y menos de dieciocho (18) años deberá devolver dicho certificado a la oficina local del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha en que haya terminado el empleo del menor. El no hacer tal devolución será causa justificada para que el Departamento le niegue otros permisos. Un nuevo certificado de empleo no será expedido a ningún menor hasta tanto no presente una nueva declaración del patrono. Un certificado de empleo será válido únicamente para el patrono para quien se ha expedido el permiso y para la ocupación designada en la declaración del patrono. El patrono procurará y conservará en sus archivos y accesibles para cualquier funcionario, inspector u otra persona autorizada para obligar o ayudar a obligar al cumplimiento de esta ley, los certificados de empleo expedidos a los menores mientras estén trabajando con el referido patrono. La negativa de un patrono para producir durante una inspección tal certificado de empleo a la presencia de cualquier menor de dieciocho (18) años de edad en su establecimiento o en los alrededores del establecimiento, sin un certificado de empleo, o a cualquiera otra hora que no está especificada en el aviso de horas referido por esta ley, será evidencia prima facie de infracción a las disposiciones sobre empleo de menores. La presencia de un menor de dieciocho (18) años de edad en cualquier lugar de trabajo será evidencia prima facie de que el menor está empleado.

**Artículo 14. — Permiso para ventas ambulantes (29 LPRA § 443)**

Ningún menor de catorce (14) años de edad se podrá dedicar por cuenta propia o ser empleado por un patrono en ventas ambulantes, término que significa, de acuerdo con la ley, la venta, ofrecimiento para la venta, solicitud, colección o distribución de cualquier artículo, producto o mercancía, en la calle, en cualquier sitio público o de casa en casa; Disponiéndose, además, que ningún menor de dieciséis (16) años podrá dedicarse, o ser empleado en la entrega, venta o distribución de billetes de lotería o de cuadros o papeletas de hipódromos, canódromos y centros o frontón (*jai alai*).

Siempre que un menor entre catorce (14) y menos de dieciséis (16) años desee dedicarse por cuenta propia a ventas ambulantes (que no sean de la entrega, venta o distribución de billetes de lotería o cuadros o papeletas de hipódromo) fuera de horas de clase, el padre o encargado del niño solicitará del oficial autorizado para expedir los certificados de empleo en el distrito donde reside el niño, un permiso especial de vendedor ambulante autorizando este trabajo. Tal solicitud expresará la naturaleza específica de la labor que el niño va a realizar, las horas en que ha de llevar a cabo esas ventas ambulantes y las condiciones especiales bajo las cuales serán realizadas, debiéndose acompañar con la solicitud la prueba que se exige en los incisos (b), (c) y (d) del Artículo 7 de esta ley para la concesión de los certificados de empleo regulares. Cuando dicho menor haya de ser empleado por un patrono, el oficial autorizado [podrá expedir un permiso especial de vendedor ambulante] después que le hayan sido presentados los requisitos que se exigen para un certificado de empleo regular; en ambos casos luego de practicada una investigación de la cual se desprenda que los hechos expuestos en la solicitud son ciertos y que el trabajo no habrá de perjudicar la salud del menor o su progreso en la escuela.

Los permisos especiales de vendedores ambulantes autorizarán el empleo de dicho menor solamente en horas cuando éste haya terminado su labor escolar del día y su trabajo estará sujeto al máximo de horas de trabajo para menores entre catorce (14) y menos de dieciocho (18) años, estipuladas en el Artículo 3 de esta ley.

El empleo de menores entre catorce (14) y menos de dieciséis (16) años de edad en cualquier venta ambulante estará prohibido después de las diez de la noche y antes de las seis de la mañana.

Los menores entre las edades de dieciséis (16) y dieciocho (18) años observarán las disposiciones para trabajo nocturno establecidas en el Artículo 3 de esta ley.

**Artículo 14A. — Venta de periódicos, etc. (29 LPRA § 443a)**

No obstante lo dispuesto en contrario en esta ley o en cualquier otra ley, la venta, ofrecimiento para la venta, solicitud, colección y distribución de periódicos, revistas, folletos,

circulares y cualquiera otra materia de publicidad por menores se registrará por las normas que más adelante se establecen en esta sección. A los fines de las disposiciones que siguen se entenderá por parte interesada el propietario, editor, distribuidor o representante autorizado.

Todo menor que entregue, ofrezca, solicite, venda o distribuya periódicos, revistas, folletos, circulares o cualquiera otra materia de publicidad en las calles en cualquier sitio público, o de casa en casa, será considerado como que está ejerciendo un empleo y que es empleado de la persona natural o jurídica cuyos periódicos, revistas, folletos, circulares o material de publicidad dicho menor entregue, ofrezca, solicite, venda o distribuya, ya sea dicha persona el propietario, editor o distribuidor general de los mismos y aun cuando dicha persona natural o jurídica utilice para dichas actividades, agentes, representantes revendedores o contratistas independientes. La relación de patrono y empleado que aquí se establece lo será únicamente a los fines de que el menor esté cubierto por la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, *Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo*.

Ningún menor de doce (12) años podrá dedicarse o emplearse en la entrega, distribución o venta de periódicos, revistas, folletos, circulares o cualquiera otra materia de publicidad.

Los menores entre doce (12) y dieciocho (18) años podrán dedicarse a y emplearse en la entrega, distribución y venta de periódicos, revistas, folletos, circulares o cualquiera otra materia de publicidad, pero dicha labor sólo podrán realizarla de casa en casa, en la calle o en cualquier sitio público durante las horas comprendidas entre las 5:30 a.m. y 7:30 a.m. y entre las 5:00 p.m. y 7:00 p.m. de lunes a viernes y entre las 6:00 a.m. y 7:00 p.m. los sábados, domingos y días feriados, siempre que dicha labor no interfiera con la asistencia a clases de dichos menores.

Ningún menor de dieciocho (18) años podrá dedicarse o emplearse en la entrega, distribución o venta de periódicos, revistas, folletos, circulares o cualquiera otra materia de publicidad en zonas o sitios que, de acuerdo con la reglamentación que al efecto provea el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, se consideren peligrosos a la seguridad y vida de los menores. Por la presente se declara expresamente que el área de rodaje de cualquier calle o carretera es intrínsecamente peligrosa y bajo ningún concepto se permitirá que menores de dieciocho (18) años se dediquen a vender, ofrecer o distribuir periódicos, revistas, folletos, circulares o cualquier otra materia de publicidad en dichas áreas de rodaje.

Todo menor entre doce (12) y dieciocho (18) años de edad que interese dedicarse o emplearse en la entrega, distribución o venta de periódicos, revistas, folletos, circulares o cualquiera otra materia de publicidad deberá someter para sí o por cualquier parte interesada en las oficinas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos la siguiente documentación:

- (1) Cualquier documento auténtico que sirva para probar su edad.
- (2) Cualquier otra documentación que a juicio del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos o su representante sea satisfactoria para probar la edad del solicitante.
- (3) Certificación de las autoridades escolares que demuestre que las horas de trabajo para las cuales solicita la autorización no interfieren con su horario de clases.
- (4) Documento de consentimiento del padre, madre, tutor o encargado indicando que consiente a que se le expida autorización para trabajar a dicho menor.
- (5) Carta o contrato firmado por su futuro patrono en que se exprese el lugar, horas, remuneración y naturaleza del trabajo que habrá de realizar el menor.

En caso de que la parte interesada no someta al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos la totalidad de los documentos arriba indicados en el momento de hacer la solicitud de autorización para el empleo del menor, tendrá un término de tres (3) días laborables para suplir la documentación que haga falta entendiéndose que desde el momento en que dicha parte radique la solicitud de autorización ante el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos desde ese momento puede comenzar a trabajar y desde ahí tendrá la protección de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, *Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo*. Después de transcurrido el término de tres (3) días laborables antes indicado, la parte interesada no podrá continuar utilizando los servicios del menor y cualquier violación a lo aquí dispuesto estará sujeto a la penalidad que para la parte interesada más adelante se establece en esta ley.

Una vez cumplidos los requisitos dispuestos anteriormente y comprobado que el menor tiene doce (12) años o más de edad, que su asistencia a clases no se afectará por el trabajo que se propone realizar a base de los documentos que el menor o que cualquiera parte interesada haya sometido y que el menor no trabajará en zonas o sitios peligrosos, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos le expedirá la autorización escrita solicitada y enviará copia de la misma al futuro patrono para que éste la retenga en sus archivos y pueda mostrarla cuando cualquier funcionario o empleado autorizado del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos o de cualquier otra agencia gubernamental se lo requiera. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos retendrá en sus archivos copia de las autorizaciones escritas que expida bajo esta sección. La autorización escrita expedida bajo esta sección sólo autorizará al menor que la obtenga para trabajar con el patrono que firmó la carta o el contrato presentado al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Toda empresa periodística o casa editorialista, agente o representante de éstas, revendedor o contratista independiente; así como todo padre, madre, tutor o encargado de un menor que empleare, permitiere o tolerare que menores entre doce (12) y dieciocho (18) años se dediquen a entregar, distribuir o vender periódicos, revistas, folletos, circulares o cualquiera otra materia de publicidad, sin la autorización escrita dispuesta en esta sección o que teniéndola les exija, permita o tolere que realicen dichas labores en zonas o sitios designados por esta sección o que se designen por reglamentación como peligrosos, o que aun teniendo

la referida autorización escrita les exija, permita o tolere que realicen dichas labores en otras horas que no sean las indicadas en esta sección incurrirá en delitos menos grave (misdemeanor) y convicto que fuere será castigado con multa no menor de diez dólares (\$10) ni mayor de cincuenta dólares (\$50), o cárcel que no excederá de quince (15) días, por la primera infracción; con multa no menor de cincuenta dólares (\$50) ni mayor de cien dólares (\$100), o prisión que no excederá de noventa (90) días, por la segunda infracción; o multa no menor de doscientos dólares (\$200) ni mayor de seiscientos dólares (\$600) o prisión que no excederá de seis (6) meses o ambas penas a discreción del tribunal, por cualquier infracción subsiguiente.

Toda persona que esté cubierta por la definición de parte interesada expresada en el primer párrafo de esta sección que someta documentación fraudulenta a los representantes del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para conseguir las autorizaciones de trabajo que contempla esta ley o que no someta cualquier documento dentro del término de tres (3) días laborables que anteriormente se ha establecido y durante el cual se permitió al menor trabajar sin el permiso oficial expedido por los funcionarios o representantes autorizados del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, incurrirá en delitos menos graves y convicto que fuere será castigado con multa no menor de cien dólares (\$100) ni mayor de trescientos dólares (\$300) o cárcel que no excederá de 60 días por la primera infracción. En caso de reincidencia, con multa no menor de trescientos dólares (\$300) ni mayor de seiscientos dólares (\$600) o cárcel que no será menor de sesenta (60) días ni mayor de seis (6) meses o ambas penas a discreción del tribunal.

Se impone al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos la obligación de utilizar los abogados de su Departamento como fiscales especiales en toda acción criminal que se establezca en los tribunales de Puerto Rico por violación a las disposiciones de esta sección.

La reglamentación que se faculta a hacer al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para instrumentar las disposiciones de esta sección entrará en vigor no más tarde de sesenta (60) días después de la vigencia de esta ley.

**Artículo 15. — [Derogado]** (29 LPRÁ § 444)

**Artículo 16. — [Derogado]** (29 LPRÁ § 445)

**Artículo 17. — Ciertos trabajos para menores de 16, prohibidos** (29 LPRÁ § 446)

Ningún menor de dieciséis (16) años de edad será empleado ni se le permitirá ni tolerará que trabaje de mensajero en la distribución o entrega de mercancías o mensajes para una persona, firma o corporación durante las horas comprendidas entre las 6:00 p.m. y 6:00 a.m.; ni se empleará, permitirá, o tolerará que trabaje en ninguna tienda, restaurante o cafetería donde se detallen bebidas alcohólicas, ni en ningún hotel o casa de huéspedes.

**Artículo 18. — Empleo de menor de 18 años como acróbata, pordiosero, etc., prohibido (29 LPRA § 447)**

Toda persona que tenga la custodia de un menor de dieciocho (18) años que lo emplee, exhiba, ponga en aprendizaje o venda, regale o de otro modo disponga de dicho niño con el propósito de emplearle como acróbata, gimnasta, contorsionista o alambrista o en cualquier exhibición de semejante naturaleza, o como pordiosero o cantador o músico de calle, o como lazarrillo de ciegos o de personas inválidas, y toda persona que cause o procure tal empleo del referido menor será culpable de delito menos grave y castigada con multa que no excederá de doscientos cincuenta dólares (\$250), o prisión de no menos de diez (10) días, ni más de un año, o con ambas penas a discreción del tribunal.

**Artículo 19. — Ocupaciones peligrosas; Junta para Determinar las Ocupaciones Peligrosas para Menores; reglamentación; cumplimiento (29 LPRA § 448)**

- (a) Ningún menor de dieciocho (18) años de edad será empleado ni se le permitirá o tolerará que trabaje en una ocupación peligrosa o perjudicial a su vida, salud, educación, seguridad y bienestar, cuando dicho peligro o perjuicio sea así determinado mediante reglamento por la Junta que más adelante se crea.
- (b) Se establece una junta que se denominará “Junta para Determinar las Ocupaciones Peligrosas para Menores”, de ahora en adelante denominada “la Junta”, que estará compuesta por tres (3) miembros, a saber: el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos o su delegado, quien será su Presidente; el Secretario de Educación o su delegado; el Secretario de Salud o su delegado. En la primera reunión de dicha Junta se elegirá un secretario entre sus miembros.
- (c) Dicha Junta preparará un reglamento donde se establezcan y determinen las ocupaciones peligrosas o perjudiciales a la vida, salud, educación, seguridad y bienestar de un menor de dieciocho (18) años de edad, bajo qué condiciones dichas ocupaciones dejan de ser peligrosas y perjudiciales a éstos, así como señalará la edad mínima que debe tener un menor de dieciocho (18) años de edad, varón o hembra, para ser empleado en las distintas ocupaciones y trabajo que se definan en el reglamento y las medidas disciplinarias o penalidades administrativas que deban tomarse contra un patrono que viole las disposiciones del reglamento. Al preparar el reglamento, la Junta tomará en consideración los propósitos básicos de esta sección de garantizar plenamente la vida, salud, educación, seguridad y bienestar de las personas menores de dieciocho (18) años que tienen necesidad de emplearse para ganar su sustento, así como impedir, que en el ejercicio de sus actividades, los patronos empleen menores de dieciocho (18) años en ocupaciones que puedan afectar adversamente su normal desarrollo.

- (d) Para la adopción del reglamento será necesario que la Junta celebre vistas públicas que serán debidamente anunciadas. Una vez adoptado el reglamento, el mismo será sometido por la Junta al Gobernador de Puerto Rico para su aprobación, y una vez aprobado por éste, tendrá fuerza de ley. Copia de dicho reglamento será remitida a la Asamblea Legislativa. Cuando fuere necesario adoptar cualquier enmienda o modificación al reglamento aprobado de acuerdo con las disposiciones de esta sección, la modificación o enmienda será adoptada por la Junta siguiendo el procedimiento aquí indicado.
- (e) El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos estará encargado de poner en vigor las disposiciones de esta sección y del reglamento que se adoptare al efecto, pero mientras tanto, transitoriamente quedarán vigentes las disposiciones de la actual ley hasta tanto entre en vigor el reglamento que se promulgare por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.
- (f) Ninguna de las disposiciones de esta sección serán aplicables al trabajo realizado por menores en escuelas públicas o privadas en Puerto Rico bajo la supervisión directa e instrucción de oficiales o maestros de las escuelas, ni a aquellos estudiantes o graduados de cursos de adiestramiento ocupacional que ofrece o en el futuro ofreciere el Departamento de Educación u otras instituciones educativas privadas debidamente acreditadas por el Departamento de Educación en las ocupaciones así clasificadas siempre que el estudiante o graduado de dichos cursos tenga dieciséis (16) o más años de edad cumplidos, y siempre que el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, en el caso de estudiantes que se adiestran en cursos vocacionales, certifique que la ocupación en que habrá de prestar servicios el menor y el sitio de trabajo reúne los requisitos establecidos por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y tiene establecidas las medidas de seguridad requeridas por dicha agencia; o que, en el caso de graduados de los cursos de adiestramiento ocupacional el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos determine que la industria en que habrá de prestar servicios el menor reúne los requisitos establecidos por la agencia para el empleo de menores. Por adiestramiento ocupacional se entenderá aquel tipo de educación que va dirigido a capacitar a una persona para iniciarse y progresar en una ocupación.
- (g) La Junta tendrá la responsabilidad de realizar, como mínimo, una revisión cada cinco años a las ocupaciones peligrosas para menores de dieciocho (18) años de edad. Deberá implantar y desarrollar la política pública de ampliar gradualmente las actividades laborales no peligrosas a jóvenes mayores de dieciséis (16) años de edad, así como los cambios en el mercado y el surgimiento de nuevas ocupaciones.

**Artículo 20. — Penalidades (29 LPRA § 449)**

Cualquier persona que emplee, procure emplear o permita que se emplee a un menor en violación de cualquiera de las disposiciones de esta ley o de una orden dictada por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 19 de esta ley, o que niegue la entrada o inspección autorizadas en el Artículo 26 de esta ley, será culpable de delito menos grave y castigada con multa que no será menor de veinticinco dólares (\$25), ni mayor de cien dólares (\$100). Por toda infracción de esta ley o cualquiera de las disposiciones de la misma, después de haberse cometido la primera, será el patrono culpable de delito menos grave y castigado con multa que no será menor de cien dólares (\$100), ni mayor de mil dólares (\$1,000), o en su defecto prisión por un período que no exceda de noventa (90) días de cárcel; Disponiéndose, que toda denuncia por infracciones de esta ley no podrá desestimarse alegando acumulación de falta cometida ni por defecto de forma, siempre que la falta o faltas denunciadas estén comprendidas dentro de los términos de esta ley. Cualquier persona que después de notificada por un funcionario u otra persona autorizada para obligar al cumplimiento de esta ley, o para ayudar en dicha obligación, que continúe con un menor en su empleo infringiendo las disposiciones de las mismas, será castigada, por cada día después de dicha notificación que continúe tal empleo ilegal de cada menor, con multa que no excederá de doscientos dólares (\$200), o con cárcel por un término que no excederá de sesenta (60) días, o con ambas penas, multa y cárcel, a discreción del tribunal; y cualquier persona que falsifique o procure la falsificación o que ayude a falsificar o que con intento de evadir cualquiera de las disposiciones de esta ley, altere una certificación de nacimiento u otra prueba de la edad de un niño; cualquier persona que presente o ayude a presentar una certificación o prueba de edad falsa o alterada; y cualquier persona que falsamente altere la edad de dicho niño con el propósito de obtener fraudulentamente un certificado para trabajar, será castigada con multa que no excederá a quinientos dólares (\$500), o con prisión por un término no mayor de un año, o con ambas penas, multa y prisión, a discreción del tribunal.

**Artículo 21. — Asistencia a escuela, obligatoria para menores de 16 años (29 LPRA § 450)**

Todo padre, tutor, encargado de un menor de dieciséis (16) años de edad, se ocupará de que dicho niño reciba instrucción en una escuela pública o particular y que asista regularmente a dicha escuela durante el período de cada año en que estén abiertas las escuelas del Estado Libre Asociado, y en los días y horas de costumbre.

**Artículo 22. — Inspección de récords de asistencia (29 LPRA § 451)**

Los récords de asistencia escolar estarán abiertos a la inspección de los funcionarios y las personas debidamente autorizados para obligar al cumplimiento de esta ley, pudiendo éstos inspeccionarlos o copiarlos.

**Artículo 23. — Aviso de ausencia de escuela de menores de 16 años (29 LPRA § 452)**

Según lo determinare el Secretario de Educación, será deber de los principales o maestros de las escuelas públicas o particulares informar al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, el nombre de todo menor de dieciséis (16) años matriculado en la escuela que haya dejado de asistir a la misma durante una semana de clase en cualquier mes escolar, con el propósito de trabajar, y dicha notificación será enviada al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos inmediatamente después de la ausencia.

El superintendente de escuelas podrá extender una certificación excusando de asistir a la escuela a cualquier menor que después del examen de rigor resulte mentalmente incapacitado para asistir; Disponiéndose, que si dicho examen demuestra que sería ventajoso para el menor recibir instrucción en una clase no graduada o especial, dicho menor deberá asistir a dicha clase.

**Artículo 24. — [Derogado] (29 LPRA § 453)**

**Artículo 25. — Perjurio de padre o guardián; inducir ausencia de escuela (29 LPRA § 454)**

Todo padre, tutor, guardián, u otra persona que, con intención de violar las disposiciones de esta ley haga una declaración falsa respecto a la edad o asistencia a clase de un menor de dieciséis (16) años, que esté bajo su custodia, será castigado, una vez convicta, con multa que no excederá de cincuenta dólares (\$50). Cualquier persona que induzca o intente inducir a un menor de dieciséis (16) años a que se ausente ilegalmente de la escuela, o que a sabiendas emplee o ampare a un menor de dieciséis (16) años ilegalmente ausente de la escuela durante las horas de clase, convicta que fuere, será castigada con multa que no excederá de cincuenta dólares (\$50).

**Artículo 26. — Inspección de locales; toma de juramentos (29 LPRA § 455)**

Para dar cumplimiento a las disposiciones de esta ley el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, el Jefe del Negociado del Niño, los Supervisores del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, y demás funcionarios debidamente nombrados, de acuerdo con ellas quedan por la presente autorizados para entrar en cualquier sitio, o establecimiento mencionado en esta ley y tendrán facultad para la inspección de los certificados de empleo o los certificados de edad archivados por el patrono y a todas las demás constancias que puedan ayudar a obligar al cumplimiento de esta ley. Las personas autorizadas para extender los precitados certificados de empleo, quedan por la presente facultadas para tomar los juramentos que sean necesarios; Disponiéndose, que no se cobrará derecho alguno por tales certificados.

Revisado el 10 de julio de 2019.

[www.trabajo.pr.gov](http://www.trabajo.pr.gov)

---

**Artículo 27. — Conocimiento exclusivo del Tribunal de Primera Instancia; juicio ante tribunal de derecho (29 LPRA § 456)**

El Tribunal de Primera Instancia conocerá de los casos de violaciones de esta ley; Disponiéndose, que los casos serán vistos por tribunal de derecho.

---