



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina del Procurador del Trabajo

Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, LLM
Procurador del Trabajo

15 de febrero de 2004

Consulta Núm. 1533 4

Estimado señora Vicenty:

Nos referimos a su comunicación del 9 de febrero de 2005, la cual nos solicita que le brindemos una opinión escrita sobre la interpretación legal en cuanto al empleo de menores de edad en la industria de restaurantes, específicamente en casos que menores los menores no están estudiando y/o están casados.

La Ley Núm. 230 del 12 de mayo de 1942, según enmendada, define el término menor clara y taxativamente. El artículo 1 de la Ley establece que menor *significará cualquier niño de uno u otro sexo menor de dieciocho (18) años de edad*. Para efectos de la ley todos son menores si no han alcanzado la edad de 18 años. No importa si los menores están casados o no.

El Código Civil de Puerto Rico de 1930, En su artículo 239 establece que los menores quedan emancipados al contraer matrimonio. Pero aún tienen restricciones con respecto a los bienes inmuebles y préstamos.

Dice el artículo 239 lo siguiente:

Toda persona queda de derecho emancipada por el matrimonio. No obstante, para enajenar o hipotecar bienes inmuebles o tomar dinero a

préstamo, necesitará el menor emancipado por razón de matrimonio el consentimiento de su padre, en su defecto el de su madre, y, en su caso, el de su tutor en aquellos casos en que éste no haya cumplido los dieciocho (18) años.

El Estado tiene un interés apremiante en velar por el bienestar de los menores, por su educación y por su seguridad en el empleo. Por tanto ha establecido mediante legislación la protección de los derechos de los menores. La Ley 230 de empleo de menores establece en su artículo 2 lo siguiente:

ningún menor de diez y seis (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 diez y seis (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 la misma; Disponiéndose, además que menores entre catorce (14) y menos diez y seis (16) años de edad podrán ser empleados fuera de horas de clase y durante las vacaciones escolares en faenas agrícolas o en ventas ambulantes.

La ley hace una diferencia entre los menores de 16 años y los mayores de esa edad.

“Ningún menor de diez y seis (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.

En cuanto a los menores de 16 años para que se les provea el permiso para trabajar es requisito que estén estudiando.

El *artículo 10* de la ley establece lo siguiente:

Los récords escolares exigidos por esta Ley para la expedición de certificados de trabajo serán por el principal de la escuela última a que asistió el niño o por alguna persona debidamente autorizada por dicho principal. Dicho récords contendrá 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 expedidos para trabajar durante las vacaciones.

El artículo 20 responsabiliza a todo padre de un menor de 16 años a que asista a la escuela dice el artículo “

Todo padre, tutor padre, tutor o encargado de un menor de diez y seis (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 de la Isla, y en los días y horas de costumbre.”

Por otra parte no se otorgará permiso a ningún menor de 18 años para trabajar en actividades que puedan ser peligrosas para su vida, salud y seguridad. A esos extremos la propia Ley establece en su artículo 18 siguiente:

Ningún menor de diez y ocho (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.

El Reglamento de la Junta para Determinar Ocupaciones Peligrosa para Menores de 18 años de edad; en su artículo VI menciona ocupaciones en las cuales los menores de edad no podrán trabajar dice

Ningún menor de edad podrá trabajar en ninguna de las siguientes ocupaciones...por considerarse dichas ocupaciones perjudiciales ya la vida y a la salud, seguridad y bienestar de estas personas.

En el inciso (5) del artículo antes mencionado establece que los menores de edad no podrán trabajar en “*sitios en donde este expuesto a temperaturas extremas como sucede cuando se trabaja en congeladores y hornos.* Por su parte el inciso (9) menciona los *trabajos relacionados con la troza de carnes.*

En resumen para efectos del Departamento del Trabajo todo menor de 18 años que desee trabajar debe cumplir con los requisitos que impone la *Ley 230 del 12 de mayo de 1942*, según enmendada y sus reglamentos interpretativos; no importa si esta casado o no. Por último, para otorgarle permiso de trabajo al menor de 16 años debe estar asistiendo a la escuela o por excepción con la certificación del director de escuela indicando la razón por la que no el menor no puede asistir a la escuela.

Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresadas en su consulta, y se emite a base de la representación, explícita o tácita que usted ha suministrado una descripción completa y justa de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. De existir otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta podría requerir una opinión distinta a la aquí expresada. También, que se encuentre bajo investigación por parte del Negociado de

Consulta Número 15334

15 de febrero de 2005

Página 4

Normas del Trabajo de este Departamento o que se encuentre en litigio con respecto o que requiera cumplimiento con las disposiciones de cualquier ley que administre este Departamento.

Esperamos que esta información conteste sus interrogantes.

Solidariamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Lcdo. Felix Bartolomei Rodríguez, LLM". The signature is written in a cursive style and is partially obscured by a large, dark, scribbled-out area that covers the text below it.

Lcdo. Felix Bartolomei Rodríguez, LLM
Procurador del Trabajo