

PUERTO RICO LABOR LAW POSTINGS



OSHA

LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE PUERTO RICO

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS ADMINISTRACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE PUERTO RICO

www.trabajo.pr.gov

¿QUÉ DISPONE LA LEY?

El 5 de agosto de 1975, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley 16 para garantizar, hasta donde sea posible, condiciones de trabajo seguras y salubres a todo empleado en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico para preservar nuestros recursos humanos.

INSPECCIÓN

La Ley requiere que se brinde la oportunidad a un representante del patrono, así como a un representante autorizado por los empleados, para acompañar al Oficial de Cumplimiento con el propósito de ayudar en la inspección. Dado no haya un representante autorizado por los empleados, el Oficial de Cumplimiento deberá consultar con un número razonable de empleados en relación a las condiciones de seguridad y salud en el sitio de trabajo.

CITACIONES

Si luego de una inspección o investigación PR OSHA entiende que un patrono ha violado la Ley, emitirá una citación al patrono, con razonable prontitud, alegando dichas violaciones. Cada citación deberá incluir un periodo de corrección para la alegada violación. Esta citación deberá ser exhibida prominentemente en cada sitio donde haya ocurrido la alegada violación o cerca de éste para advertir a los empleados sobre los riesgos que pueden existir en ese lugar.

PENALIDADES

La Ley establece multas mandatorias de hasta \$7,000 por cada violación seria y penalidades opcionales de hasta \$7,000 por cada violación clasificada de naturaleza no grave. Además, podrán imponerse multas de hasta \$7,000 por cada día en que el patrono deje de corregir la violación dentro del periodo permitido para su corrección. Todo patrono que intencional o repetidamente viole la Ley, podrá ser multado en una cantidad que no excederá de \$70,000 por cada violación. La Ley también dispone penalidades para cualquier patrono que intencionalmente viole la Ley, y esa violación produzca la muerte de un empleado. Una vez cometido, será castigado con una multa máxima de \$10,000 o con una pena de reclusión por un término máximo de tres años o ambas penas. La reincidencia de un patrono duplicará la multa o se castigará con pena de reclusión por un término que no excederá de cuatro años o medio o ambas penas.

ACTIVIDAD VOLUNTARIA

La Ley estimula a patronos y empleados en sus esfuerzos conjuntos por reducir el número de riesgos de seguridad y salud ocupacional. Estimula, además, tanto a patronos como a empleados, a establecer programas nuevos y perfeccionar los existentes, para proveer condiciones de trabajo seguras y salubres.

EL PATRONO

Debe proveer a cada uno de sus empleados, empleo y un sitio de empleo libre de riesgos reconocidos que estén causando o que puedan causar muerte o daño físico a sus empleados. Debe, también, cumplir con las normas de seguridad y salud ocupacional adoptadas por la Ley.

EL EMPLEADO

Debe cumplir con todas las normas de seguridad y salud ocupacional y, además, con todas las reglas, los reglamentos y las órdenes emitidas bajo la Ley, que sean aplicables a sus propios actos y conducto en el trabajo.

ALCANCE

Esta Ley aplicará a todo trabajo realizado en cada sitio de empleo en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, excluyendo patronos dentro de la industria marítima, el servicio postal de los Estados Unidos (USPS) y las agencias federales.

QUERELLAS

Los empleados o sus representantes que crean que existe la violación de una norma de seguridad y salud ocupacional pueden solicitar una inspección, radicando una querrela en la Oficina de Área de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Puerto Rico del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos más cercana a su sitio de empleo. El nombre del querrelante no será revelado al patrono, a menos que éste lo autorice.

QUERELLAS POR DISCRIMIN

La Ley dispone que los empleados no podrán ser despedidos o discriminados por ejercer sus derechos bajo la Ley. Cualquier empleado que crea que se ha discriminado en su contra bajo esta Ley o bajo la Ley Federal de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970, podrá presentar una querrela ante la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Puerto Rico o en la dirección de la jurisdicción federal.

QUERELLAS SOBRE LA ADMINISTRACIÓN DEL PROGRAMA ESTATAL

La administración de esta Ley está siendo evaluada por OSHA. Cualquier persona puede radicar querrelas sobre su administración u operación, llamando o escribiendo a la mencionada Agencia.

JURISDICCION FEDERAL

Puerto Rico Area Office
87 Calle Tabonuco, Suite 1105 Guaynabo, PR 00968
(787) 277-1560 (F) (787) 277-1567

INFORMACIÓN ADICIONAL

Para ayuda e información adicional, incluyendo copias de la Ley, normas estatales de seguridad y salud ocupacional y otros reglamentos aplicables, comuníquese a la Oficina de Área de Puerto OSHA más cercana. Estas están localizadas en Arecibo, Caguas, Carolina, Mayagüez, Ponce y San Juan. El número de teléfono de estas Oficinas se encuentra en la guía telefónica correspondiente.

Carlos Saavedra Gutierrez

Hon. Carlos J. Saavedra Gutiérrez
Secretario

JURISDICCION ESTATAL

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Puerto Rico
PO BOX 19540
San Juan, PR 00919-0540

(T) 787.754.2172 (F) 787.767.6051

PR OSHA 2013 REV JUN 2017

SOCIAL SECURITY NUMBER LAW

LEY NÚM. 207 DE 27 DE SEPTIEMBRE DE 2006 SOBRE LAS RESTRICCIONES EN EL USO DEL NÚMERO DE SEGURO SOCIAL

GOBIERNO DE PUERTO RICO DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS NEGOCIADO DE NORMAS DE TRABAJO

www.trabajo.pr.gov

¿QUÉ DISPONE LA LEY?

El 27 de septiembre de 2006, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley Núm. 207 para prohibir el uso del Número de Seguro Social de un empleado en la forma de identificación o en cualquier documento de circulación general o rutinario, y para otros fines.

EXCEPCIONES

El Número de Seguro Social será solicitado solamente en las circunstancias donde resulte necesario un mandatorio por alguna entidad gubernamental.

El Número de Seguro Social no será divulgado por el patrono a entidades, excepto en las siguientes circunstancias:

i. Cuando es permitido por ley o;

ii. Cuando el empleado le otorga un permiso; o

iii. Cuando la entidad emisora de la identificación es contratista o agente del patrono y tiene necesidad de ella para proveer la identificación.

En estos casos, el patrono deberá mantener una lista de las entidades aprobadas para manejar esta información.

Cuando un documento que contenga el Número de Seguro Social de un trabajador debe ser hecho público para un fin que a las Corporaciones Públicas del Estado Libre Asociado de Puerto Rico no placé, el mismo será editado de modo que dicho dato sea accesible solamente según sea que ello no considere una alteración del contenido del documento.

El Número de Seguro Social será transmitido en documentos digitales o electrónicamente, únicamente, cuando existan mecanismos que garanticen confidencialidad.

Todo documento y cualquier dato del patrono en el que se recopile el Número de Seguro Social indicará si dicho requerimiento es uno voluntario o mandatorio.

Toda página o documento electrónico el cual contenga números de seguro social será destruido de forma segura.

INSPECCIONES

Conforme a la facultad y deberes conferidos al Secretario o su representante, el Investigador de Normas de Trabajo, podrá por iniciativa propia o a través de auditorías o mediación de un empleado, verificar todo registro o documento pertinente en el Departamento. El Estado para que todo patrono certifique al Departamento la implementación de las disposiciones de la Ley o cometen un plan de trabajo para lograrlo dentro de un término no mayor de un (1) año a partir de la aprobación y vigencia del Reglamento.

RESTRICCIONES

La Ley prohíbe que ningún patrono, de empresa privada o de las corporaciones públicas del Estado Libre Asociado, hubiese autorizado para su patrono, para aquellos empleados contratados, independientemente de la naturaleza de su empleo, o que afecte su estatus como empleado, publique, circule o permita que se publiquen o circulen anuncios, avisos, o cualquiera otra forma de difusión, negando oportunidades de empleo, directa o indirectamente, a todas las personas por igual, limite o excluya a una persona a que sea admitida, o empleada en cualquier programa de aprendizaje u otro entrenamiento.

No se podrá incluir el Número de Seguro Social, en directores de personal ni cualquier lista similar que se haga disponible a personas que no tengan necesidad o autoridad de acceso a este dato.

ALCANCE

Esta Ley aplicará a todo patrono de empresa privada y a las corporaciones públicas del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

PENALIDADES

La violación de las disposiciones de esta Ley, incluyendo el no proteger la confidencialidad del Número de Seguro Social, conllevará multa de no menos de quinientos (\$500.00) hasta cinco mil (\$5,000) dólares por caso.

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos será responsable de fiscalizar el cumplimiento de esta Ley.

INFORMACIÓN ADICIONAL

Para información adicional, incluyendo copia de la Ley y su Reglamento, comuníquese con la Oficina de Área de Negociado de Normas de Trabajo más cercana. Las mismas están localizadas en San Juan, Arecibo, Mayagüez, Ponce, Caguas, Humacao, Carolina y Bayamón. El número de teléfono de estas oficinas le conseguirá accediendo a nuestra página web www.trabajo.pr.gov

Carlos Saavedra Gutierrez

Hon. Carlos J. Saavedra Gutiérrez
Secretario

DISABILITY INSURANCE

SINOT - SEGURO POR INCAPACIDAD NO OCUPACIONAL TEMPORAL LEY NÚM. 139 DE 26 DE JUNIO DE 1968, ENMENDADA

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS GOBIERNO DE PUERTO RICO

www.trabajo.pr.gov

TE AYUDA

Una persona que se incapacita por condiciones no relacionadas con el trabajo o con un accidente de automóvil, puede tener derecho a la reserva de su empleo y a beneficios por:

?

MUERTE

Un beneficio máximo de **\$4,000** prorrateado entre los beneficiarios de una persona asegurada, fallecida a causa de una condición compensable por Ley.

INCAPACIDAD

Beneficios semanales desde **\$12** hasta **\$55** para trabajadores agrícolas **\$113** para no agrícolas.

DESMEMBARAMIENTO

Beneficios, entre **\$2,000** y **\$4,000** por amputación de extremidades o parte de ellas, o pérdida de la vista total y permanente por uno o ambos ojos.

Carlos Saavedra Gutierrez

Hon. Carlos J. Saavedra Gutiérrez
Secretario

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE BENEFICIOS AL TRABAJADOR
PROGRAMA DEL SEGURO POR INCAPACIDAD NO OCUPACIONAL TEMPORAL

Edificio Prudencio Rivera Martínez
Piso 10, 508 Ave. Muñoz Rivera
PO Box 19540, San Juan, PR 00919-0540
(T) 787.754.5850 ext 2504, 2506



EL DISCRIMEN ES LEGAL

GOBIERNO DE PUERTO RICO DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS



La intención de la Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, 29 L.P.R.A. Sec. 1321 et seq., es garantizar la igualdad de derecho al empleo, tanto del hombre como de la mujer, prohibiendo las actuaciones de discrimin, fijando responsabilidades e imponiendo penalidades a patronos privados, públicos, uniones obreras, comités conjuntos obreros - patronales a agencias de empleo.

La definición de: "por razón de sexo" incluye, pero no se limita a embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas y las mujeres afectadas por estas razones recí - irán igual trato para todo propósito relacionado con su empleo.

EMBARAZO

La Unidad Antidiscrimin también administra, entre otras, la Ley Núm. 3 del 13 de marzo de 1942, según enmendada, 29 L.P.R.A. Sec. 467 et seq. En términos generales, esta Ley dispone que sigue:

- Las obreras en estado grávido tendrán derecho a un descanso que comprenderá cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después, a sueldo completo.
- La empleada podrá optar por tomar la licencia hasta solo (11) semanas antes del alumbramiento y siete (7) después, o podrá optar por regresar al trabajo después de dos (2) semanas de descanso postnatal. De elegir una de estas opciones, deberá presentar evidencia médica de que está en condiciones de trabajar.
- Los abortos y los partos prematuros están cubiertos por la Ley.
- El patrono no podrá despedir, sin justa causa, a una mujer embarazada. No se entenderá que es justa causa el menor rendimiento en el trabajo.
- Todo patrono que despidia, suspenda, reduzca el salario o discrimine en cualquier forma contra una trabajadora por razón de mermas en su producción o rehúse reutilitarla luego del alumbramiento, incurrirá en responsabilidad civil por el doble de los daños causados o entre \$1,000 y \$5,000. La empleada además tendrá derecho a reposición.
- Por violación de las disposiciones de esta Ley, el patrono incurrirá en delito menos grave.
- Se conceden los beneficios de la licencia cuando se adopta un(a) menor de cinco (5) años de edad no-matriculada(a) en una institución escolar.

LACTANCIA

La Ley Núm. 427 del 16 de diciembre de 2000, "Ley para Reglamentar el Periodo de Lactancia o Extracción de Leche Materna", según enmendada, otorga un periodo de lactancia o extracción de leche materna a empleadas tanto en la empresa privada como en el gobierno. Para aquellas empleadas con jornada laboral a tiempo completo,

periodo de lactancia o extracción de leche materna será de una hora y puede ser distribuido en dos periodos de treinta (30) minutos o tres periodos de veinte (20) minutos. En el caso de aquellas empleadas con jornada laboral a tiempo parcial y su jornada de trabajo sobrepasa las cuatro (4) horas, el periodo de lactancia o extracción de leche materna será de treinta (30) minutos por cada cuatro (4) horas de trabajo. El lugar habilitado para esos propósitos deberá ser privado, seguro e higiénico. Además, el lugar deberá contar con ventilación apropiada y tomas de energía eléctrica. El patrono que niegue los beneficios otorgados por la mencionada Ley podrá ser multado por los daños que sufra la empleada por la interrupción de su lactancia o extracción de leche materna, que devenga la empleada por cada día que se le negó el periodo para lactar o extraerse la leche, o (2) una cantidad no menor de tres mil (3,000) dólares, lo que sea mayor.

PERSONAS CON IMPEDIMENTOS:

LEY 44 DEL 2 DE JULIO DE 1985

La Ley Núm. 44 del 2 de julio de 1985, según enmendada por la Ley 53 del 30 de agosto de 1992, L.P.R.A. Sec. 501 et seq., facultó a la (a) Secretaría del Trabajo para velar por el cumplimiento de esta Ley en lo concerniente a empleo.

Prohíbe el discrimen contra personas con impedimentos físicos, mentales o sensoriales en instituciones que recibían o no fondos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en actividades como reclutar, ascender, despedir, en salario, adiestramiento, beneficios y otros aspectos del empleo.

ACCIÓN PREVENTIVA:

En virtud de la facultad que le confieren las leyes que administra el (a) Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos el (a) Director(a) de la Unidad Antidiscrimin en su representación desalentará el discrimen en el empleo mediante planes de acción preventiva, y "preemptive" - propositiva, que medie querrela, ordenar investigaciones a tenor con lo que dispone la Ley Núm. 109, supra.

Oficina Central Hato Rey

431 Ave. Ponce de León,
Piso 11 Edificio National Plaza
Hato Rey, P.R. 00417
(T) 787-625-3137 Ext. 3259/ 3232
787-754-5293 787-754-2108 (F) 787-763-3000

Mayagüez

Edificio Villa Capitán II
Torres Piso 925, Ave. Hostos
Suite #301 Mayagüez, P.R. 00682-1536
(T) 787-833-4110 787-787-833-4150
(F) 787-833-4131

Ponce

Ave. Santiago de los Caballeros
#60 Calle Puerto Viejo, Sector Playita
Ponce, P.R. 00718-8110
(T) 787-284-2028 (F) 787-290-2090

Humaco

Centro Gubernamental
45 Calle Cruz Ortiz Stella, Norte
Suite #13 Humacao P.R. 00791-3751
(T) 787-285-5071 (F) 787-285-5076

EMPLOYEE RIGHTS

NEGOCIADO DE NORMAS DE TRABAJO

GOBIERNO DE PUERTO RICO DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

www.trabajo.pr.gov

Administramos gran parte de la legislación protectora del trabajo y las disposiciones vigentes emitidas por la extinta Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico y por el secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

Para velar y garantizar el cumplimiento de esta legislación realizamos las siguientes actividades:

• Inspecciones en lugares de trabajo, que incluye expedientes y nóminas.

• Tramitar reclamaciones directas de empleados o que surjan de inspección.

• Atender quejas las cuales pueden ser confidenciales.

• Ofrecer orientación mediante conferencias y seminarios al público en general.

• Emitir permisos. • Contestar consultas personales, escritas o por teléfono.

Resumen de algunas de las Leyes que administra el Negociado de Normas de Trabajo para la protección de los trabajadores.

• Derechos establecidos (a) Certe (8) horas constituyen la prima legal diaria de trabajo en Puerto Rico y cuarenta (40) horas de trabajo constituyen la prima semanal ordinaria. Si existe un itinerario de trabajo semanal alterno (flexi- time), patrono y empleado deberán para su patrono, para aquellos empleados contratados antes del 26 de enero de 2017, además del sueldo que hubiere devengado, el empleado despedido tendrá derecho a una indemnización que se computará de la siguiente manera: (i) el sueldo correspondiente a dos (2) meses por concepto de indemnización, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio, el sueldo correspondiente a tres (3) meses si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio, el sueldo correspondiente a seis (6) meses si el despido ocurre luego de quince (15) años más de servicio. (ii) Una indemnización progresiva adicional (que vale a un (1) semana por cada hora de servicio, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio, diez (2) semanas por cada año de servicio, si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio, quince (3) semanas por cada año de servicio, luego de haber completado quince (15) años más de servicio. Para aquellos empleados contratados a partir del 26 de enero de 2017, además del sueldo que hubiere devengado, el empleado despedido tendrá derecho a una indemnización que se computará de la siguiente manera: (a) Una indemnización equivalente a tres (3) meses de sueldo; (b) Una indemnización equivalente a dos (2) semanas de sueldo por cada año completo de servicio. En ningún caso la indemnización requerida por la Ley para los empleados contratados a partir del 26 de enero de 2017, excederá el sueldo correspondiente a nueve (9) meses. Además, se entenderá que para estos empleados, un (1) mes está compuesto por cuatro (4) semanas. Será lícito cualquier acuerdo en el cual el empleado renuncie a su derecho a recibir la indemnización por despido injustificado. Sin embargo, una vez surgida una reclamación, las partes podrán transigir la indemnización mediante un contrato de transacción válida. Cuando medie justa causa para el despido, el trabajador no tendrá derecho a la compensación mencionada. En ese sentido, los despidos con justa causa son aquellos que no son impulsados por razones legalmente prohibidas y que no sean producto del mero capricho del patrono. Además, se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento que incluyen, entre otras, las siguientes: (a) Que el empleado incurra en un patrón de conducta impedita o desordenada. (b) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, bajo productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejarse repetidamente de los clientes del patrono. (c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos por el funcionamiento del establecimiento, siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado. (d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. En aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquier establecimiento donde labora el empleado despedido constituirá justa causa. (e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público. (f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido o con el propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento. • Periodo probatorio Todo empleado contratado a partir del 26 de enero de 2017, tendrá un periodo probatorio automático de nueve (9) meses. Este periodo automático no se puede aumentar o extender. No obstante, el patrono y empleado podrán acordar un periodo de prueba menor a la inexistencia del mismo. Además, nada impide que el patrono libere al empleado del periodo probatorio antes de que transcurra el término automático o pactado por las partes. En el caso particular de los "Administradores", "Ejecutivos" o "Profesionales", comúnmente conocidos como empleados eventos, su periodo probatorio será de doce (12) meses. Aquel empleado que sea despedido durante el periodo probatorio no será acreedor a la indemnización por despido sin justa causa que otorga la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada. • Ley Núm. 230 de 12 de mayo de 1942, según enmendada, conocida como LEY DE EMPLEO DE MENORES, 29 L.P.R.A. Sec. 4301, ET. SEQ. El empleo de menores de dieciocho (18) años de edad está reglamentado en Puerto Rico. Es necesario obtener un permiso para trabajar del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, que determinará que la ocupación no afecta la asistencia del menor a la escuela y no perjudica a su vida, salud y bienestar. • Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como LEY PARA ESTABLECER LA JORNADA DE TRABAJO EN PUERTO RICO Establece la jornada regular de trabajo en Puerto Rico; el tipo de salario por las horas trabajadas en exceso de la jornada legal y fija el periodo de tomar alimentos.

LEY NÚM. 289 DE 9 DE ABRIL DE 1946, SEGÚN ENMENDADA, CONOCIDA COMO LEY PARA FIJAR UN DÍA DE DESCANSO EN LA JORNADA LABORAL, 29 L.P.R.A. Sec. 239, ET. SEQ. Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante el día de descanso que establece en esta ley, deberá obligarlo a pagarle las horas trabajadas durante dicho día a un tipo de salario igual al doble del tiempo convenido para las horas regulares a aquellos empleados contratados antes del 26 de enero de 2017. Para aquellos empleados contratados a partir del 26 de enero de 2017, el tipo de salario que deberá pagarse será el equivalente al tipo y medio del salario convenido por las partes.

LEY NÚM. 180 DE 27 DE JULIO DE 1998, SEGÚN ENMENDADA, CONOCIDA COMO LEY DE SALARIO MÍNIMO, VACACIONES Y LICENCIA POR ENFERMEDAD DE PUERTO RICO, 29 L.P.R.A. Sec. 250, ET. SEQ. Dispone que el salario mínimo federal aplicará automáticamente en Puerto Rico a las trabajadoras cobijadas por la Ley Federal Ley de Normas Razonables de Trabajo. Los patronos no cubiertos por esa legislación pagarán un salario mínimo equivalente al setenta por ciento del salario mínimo federal.

LEY NÚM. 230 DE 12 DE MAYO DE 1942, SEGÚN ENMENDADA, CONOCIDA COMO LEY DE EMPLEO DE MENORES, 29 L.P.R.A. Sec. 4301, ET. SEQ. El empleo de menores de dieciocho (18) años de edad está reglamentado en Puerto Rico. Es necesario obtener un permiso para trabajar del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, que determinará que la ocupación no afecta la asistencia del menor a la escuela y no perjudica a su vida, salud y bienestar.

OFICINA METRO

Edificio Nacional Plaza
Ave. Ponce de León #431, Piso 11
Hato Rey, PR 00918
(T) (787) 763-6071 • 754-5832
(F) (787) 763-5676

OFICINA ARECIBO

Centro Gubernamental #372, Ave. José A. Cedeño Rodríguez • Edif. B • Oficina 206, Arecibo, PR 00612
(T) (787) 878-1284 • 878-1162
(F) (787) 877-7472

OFICINA MAYAGÜEZ

Edif. Villa Capitán #2 Ave. Hostos 828, Suite 301, 3er. Piso Mayagüez, PR 00680-1536
(T) (787) 832-4578 • 832-1506
(F) (787) 831-0235

OFICINA PONCE

Ave. Santiago de los Caballeros
Esp. Puerto Viejo Núm. 60 Ponce, PR 00716
(T) (787) 842-2037 • 842-7395
(F) (787) 844-4080

OFICINA HUMACAO

Centro de Gobierno, # 45 Cruz Ortiz Stella Norte • Suite 6 Humacao, PR 00791-3751
(T) (787) 852-0242 • 852-0800
(F) (787) 285-2478

REGLAMENTO DEL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS NÚM. 7082 DE 13 DE ENERO DE 2005, CONOCIDO COMO REGLAMENTO NÚM. 13 (QUINTA REVISIÓN 2010)

Este Reglamento define los términos "Administrador", "Ejecutivo" y "Profesional" para efectos de la legislación laboral. Los empleados que se consideren dentro de los referidos términos son considerados "eventos" para la legislación protectora del trabajo laboral. En general, la legislación laboral no se aplica a estos empleados de algunos beneficios, tales como: las disposiciones relativas a salario mínimo, la compensación extraordinaria por horas extras, acumulación de vacaciones, acumulación de licencia por enfermedad y periodo de tiempo de prueba.

Los empleados son aquellos que surjan del contrato de empleo o de acuerdos pactados con su patrono.

Además, el Secretario podrá solicitar cualquier otra información que la Ley Núm. 148 le autorice a requerir y obtener en aras de considerar debidamente la solicitud de exoneración.

REGLAMENTO DEL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS NÚM. 7082 DE 13 DE ENERO DE 2005, CONOCIDO COMO