REGLAMENTO DEL SECRETARIO DEL TRABAJO

Aplicable al Empleo de Aprendices y de Personas de Capacidad Disminuída

ARTICULO 1 - BASE LEGAL

Este reglamento fija las condiciones para el empleo de aprendices y de personas de capacidad disminuída, en virtud de lo que disponen las Secciones 22 y 23 de la Ley 96 del 26 de junio de 1956 (Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico).

ARTICULO 2 - DEFINICIONES

A menos que de su texto se deduzca otra cosa, las siguientes palabras y frases tendrán el significado que a continuación se explica.

Patrono incluye toda persona natural o jurídica, su agente o representante, que con ánimo de lucro o sin él, emplee o permita trabajar cualquier número de obreros, trabajadores o empleados mediante cualquier clase de compensación.

Secretario significa el Secretario del Trabajo de Puerto Rico o su representante autorizado.

Consejo de Aprendizaje significa el creado a virtud de la Ley 483 de 15 de mayo de 1947.

Aprendiz ("learner") es un trabajador cuya experiencia durante los últimos tres años en una ocupación aceptada para aprendizaje en la industria es menor que el tiempo que se concede como período de aprendizaje para esa ocupación en la industria específica.

Aprendiz-Estudiante ("Student-learner") significa un estudiante que recibe instrucción en una escuela, colegio o universidad reconocida y que dedica parte de su tiempo a trabajar en una industria siguiendo un programa auspiciado por la División de Instrucción Vocacional del Departamento de Instrucción Pública de Puerto Rico.

Trabajador de Capacidad Disminuída ("Handicapped Worker") es la persona cuya capacidad normal para ganarse la vida está afectada por la edad, impedimentos físicos, mentales, emocionales u otros.

Aprendiz de Capacidad Disminuída ("Handicapped Trainee") es aquél cuya capacidad normal para ganarse la vida está afectada por la edad, impedimentos físicos, mentales, emocionales u otros y que está recibiendo o está próximo a recibir adiestramiento en la industria bajo los auspicios de cualquier programa de rehabilitación vocacional administrado por la Junta de Instrucción Vocacional de Puerto Rico o por la Administración de Veteranos.

Ocupación u oficio es aquél reconocido como tal en la industria.

ARTICULO 3 - DURACION DEL ADIESTRAMIENTO

El período total de adiestramiento en cualquier oficio u ocupación para el cual se expida un permiso autorizando un tipo de salario menor del mínimo legal, será el que se indique en el mismo y no podrá en ningún caso exceder de un año, pero está limitación no será aplicable a los casos de aprendices-estudiantes o aprendices de capacidad disminuída. Si el adiestramiento del aprendiz quedare interrumpido por alguna causa justificada, el mismo podrá continuarse de mutuo acuerdo entre las partes y con la aprobación del Secretario del Trabajo.

No se renovará ningún permiso a menos que haya constancia clara y determinante que justifique la continuación del adiestramiento en el oficio u ocupación para evitar la reducción de oportunidades de empleo en la industria de que se trate.

ARTICULO 4 - SALARIO MINIMO (Según enmendado el 1° de noviembre de 1958).

El salario mínimo que se pagará a las personas que se empleen para recibir adiestramiento en un oficio u ocupación, será el que se indique en el propio permiso, perp no será menor de un 75% del salario mínimo aplicable a la industria para el oficio u ocupación de que se trate; disponiéndose, que en casos meritorios, el Secretario del Trabajo podrá autorizar el pago de un tipo de salario mínimo menor del 75%, pero nunca menor del 50% del salario mínimo aplicable a la industria para el oficio u ocupación de que se trate; y disponiéndose, además, que el Secretario del Trabajo podrá autorizar el empleo de aprendices-estudiantes bajo un programa auspiciado por la División de Instrucción Vocacional del Departamento de Instrucción Pública de Puerto Rico por un salario que no será menor del 50% del salario mínimo legal aplicable durante el primer año de aprendizaje ni menor del 75% en el tiempo restante del período de adiestramiento en el comercio y en los servicios excluyendo los oficios sujetos a aprendizaje de acuerdo con las normas del Consejo de Aprendizaje de Puerto Rico y en trabajos de oficina en cualquier industria; y por un salario que no será menor del 50% del salario mínimo aplicable durante los primeros seis meses de aprendizaje, del 65% del salario durante los segundos seis meses de aprendizaje y de 75% del salario en el tiempo restante del período de aprendizaje en todas las demás ocupaciones.

ARTICULO 5 _ EMPLEO DE APRENDICES ("LEARNERS")

A. Solicitud que Deberá Llenar el Patrono

Siempre que se determine que el empleo de aprendices con salarios menores al mínimo legal se hiciere necesario para evitar reducción en las oportunidades de empleo en una industria específica, el patrono podrá solicitar un permiso del Secretario del Trabajo para emplear aprendices en esas condiciones

La solicitud de permiso deberá hacerse en el impreso oficial que para esos fines proveerá el Departamento del Trabajo de Puerto Rico y deberá contener toda la información que se requiera en dicho impreso. Entre otras cosas, el patrono informará de los esfuerzos realizados para conseguir personal con experiencia, la ocupación u oficio en el cual se va a emplear el aprendiz, el número de aprendices que solicita, el salario que pagará a estos y el número de horas que cubrirá el período de adiestramiento.

B. Requisitos para la Concesión de Permisos

En la concesión de permisos para el empleo de aprendices deberá tenerse presente lo siguiente:

1. Que no haya trabajadores con experiencia disponibles para desempeñar

las ocupaciones señaladas en la solicitud; 2. Que no se reduzcan las horas de trabajo a los empleados con experiencia en las ocupaciones para las cuales se solicitan aprendices; 3. Que la concesión del permiso sea necesaria para evitar reducción en las oportunidades de empleo en los oficios y ocupaciones de que se trate; 4. Que la ocupación en que ha de emplearse al aprendiz requiera suficiente destreza y tiempo razonable de adiestramiento.

C. Términos y Condiciones para el Empleo de Aprendices

1. El permiso deberá indicar, entre otras cosas, lo siguiente:

a) número de aprendices que se autoriza; b) ocupación en la cual será empleado el aprendiz; c) el salario que se pagará durante el período de adiestramiento; d) el período de tiempo autorizado para el aprendizaje de la ocupación; e) fecha de vigencia y fecha de vencimiento del permiso.

2. Los aprendices que se empleen antes de la expiración del término del permiso podrán continuar en su empleo con el salario autorizado, aun cuando el permiso expire antes de terminar el aprendiz su período de adiestramiento.

3. El patrono fijará en sitio visible de su establecimiento copia del permiso autorizado.

4. No se expedirá ningún permiso para el empleo de aprendices con carácter retroactivo.

5. No se concederán permisos para el empleo de aprendices cuando existan situaciones anormales en la empresa tales como huelga, conflictos obrero-patronales u otras situaciones similares.

6. No se expedirán permisos para el empleo de aprendices en trabajo a domicilio; para ocupaciones tales como celadores o porteros; ni para ocupaciones de carácter temporero o esporádico.

7. Todo patrono que emplee aprendices deberá identificar a éstos en sus nóminas con la palabra aprendiz y deberá hacerlos figurar en las mismas como un grupo separado, consignando la ocupación de cada uno de ellos.

ARTICULO 6 - EMPLEO DE APRENDICES-ESTUDIANTES ("STUDENT-LEARNERS")

A. Cuando el empleo de un aprendiz-estudiante con un salario menor al fijado por ley o decreto mandatorio de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico se considere necesario para evitar reducción en las oportunidades de empleo, podrá un patrono solicitar un permiso del Secretario del Trabajo para el empleo de dicho aprendiz-estudiante en la industria de que se trate.

B. La solicitud de permiso deberá hacerse en el impreso oficial que para esos fines proveerá el Departamento del Trabajo y deberá contener entre otras cosas, la siguiente información:

1. Una relación de las distintas unidades y tareas que comprenderá el programa de adiestramiento práctico así como el tiempo promedio en horas que requerirá el aprendizaje de cada unidad.

2. Las asignaturas, cursos o unidades de estudio relacionadas con el oficio que estudiará en la escuela el aprendiz-estudiante.

3. El número total de trabajadores empleados en el establecimiento.

4. Los salarios por hora que el patrono se propone pagarle al aprendiz-estudiante.

5. El número de horas de instrucción escolar.

6. Una certificación del coordinador vocacional indicando que el aprendiz-estudiante está debidamente matriculado en una escuela, colegio o universidad acreditada y bajo los auspicios de la División de Instrucción Vocacional del Departamento de Instrucción Pública de Puerto Rico.

C. El número de aprendices-estudiantes en un establecimiento nunca excederá del 20% del total de los empleados de dicho establecimiento; disponiéndose, sin embargo, que en aquellos establecimientos en que se utilicen menos de cinco empleados en un determinado oficio u ocupación se podrá autorizar el empleo de un aprendiz-estudiante.

D. Ningún aprendiz-estudiante podrá trabajar más de cuatro (4) horas diarias ni más de veinticuatro (24) horas semanales en la ocupación u oficio en que haya de emplearse. La limitación en cuanto a la jornada de horas diarias no se aplicará al día sábado en que podrá trabajar hasta un máximo de ocho (8) horas.

E. Cuando las escuelas suspendan sus actividades durante cualquier día feriado o durante cualquier período dentro del año escolar o durante el período de vacaciones de verano, se podrá emplear al aprendiz-estudiante por más de veinticuatro (24) horas en una semana, sin que la jornada diaria exceda en ningún caso de más de ocho (8) horas ni la jornada semanal de más de cuarenta (40) horas.

F. Ningún permiso para el empleo de un aprendiz-estudiante justificará el pago de salarios menores que el mínimo fijado por ley o decreto mandatorio de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, por horas trabajadas en una semana en exceso del total de horas autorizadas en el permiso, a menos que concurran las circunstancias señaladas en el apartado ("E") precedente.

G. El permiso para el empleo de aprendices-estudiantes no podrá exceder de dos años escolares, incluyéndose las vacaciones de verano.

H. No se autorizará el empleo de aprendices-estudiantes después de la fecha de su graduación.

I. La certificación del coordinador vocacional que exige el Apartado B, inciso 6, constituirá una autorización temporera para el empleo del aprendiz-estudiante por un salario menor que el salario mínimo legal aplicable. Dicha autorización será válida desde la fecha en que la solicitud de empleo sea remitida por el patrono al Secretario del Trabajo y hasta que se expida el permiso solicitado o se deniegue el mismo. Durante ese período temporero el aprendiz-estudiante deberá ganar un salario mínimo no menor del 50% del mínimo legal aplicable a la ocupación de que se trate; disponiéndose, que si el Secretario del Trabajo no

tomare acción sobre el permiso solicitado dentro de 120 días después de radicada la solicitud del mismo, el patrono vendrá obligado a pagar al aprendiz-estudiante después de dicho período de 120 días, un salario no menor del 75% del mínimo legal aplicable o el salario que fijare finalmente el Secretario del Trabajo en el permiso que se conceda si dicho salario resultare ser mayor del referido 75%.

ARTICULO 7 - EMPLEO DE APRENDICES CON CAPACIDAD DISMINUIDA ("HANDICAPPED TRAINEES")

El empleo de un aprendiz con capacidad disminuída ("handicapped trainee") podrá autorizarse mediante permiso provisional, y por un término no mayor de 90 días, expedido por un representante autorizado de la Junta de Instrucción Vocacional de Puerto Rico o de la Administración de Veteranos. Dicho permiso provisional deberá indicar el nombre del patrono, del aprendiz con capacidad disminuída y el salario que habrá de devengar, el cual en ningún caso podrá ser menor del 50% del salario mínimo legal establecido para la industria en que haya de emplearse dicho aprendiz.

Dentro del término de 10 días, luego de expedido dicho permiso provisional, la agencia supervisora de rehabilitación vocacional enviará al Secretario del Trabajo copia del mismo conjuntamente con su recomendación respecto al salario mínimo que deberá pagársele al aprendiz durante el período de adiestramiento posterior al período de 90 días autorizado en el permiso provisional. El Secretario del Trabajo podrá expedir un permiso especial efectivo a la fecha de expiración del permiso provisional o podrá cancelar el permiso provisional antes de su fecha de expiración. En este último caso el Secretario del Trabajo podrá expedir un permiso especial substituto.

Si un permiso provisional es cancelado antes de su fecha de expiración sin haberse expedido un permiso especial substituto, deberá darse conocimiento escrito de dicha cancelación al patrono, al aprendiz y a la agencia supervisora de rehabilitación vocacional.

Cualquier compensación que la Junta de Instrucción Vocacional de Puerto Rico o la Administración de Veteranos pague a un aprendiz con capacidad disminuída para su sustento o para otros gastos, no se considerará como parte del salario que deberá devengar el aprendiz, y que se especifique en el permiso.

El permiso especial autorizando el empleo del aprendiz con capacidad disminuída a base de salarios menores al mínimo, debe, entre otras cosas, contener la siguiente información: a) nombre del aprendiz con capacidad disminuída; b) ocupación u oficio en que ha de ser adiestrado; c) salario mínimo por hora que ha de devengar; y d) período de tiempo para el cual se expide el permiso.

El permiso para el empleo de aprendices de capacidad disminuída no podrá exceder de dos años.

ARTICULO 8 - EMPLEO DE TRABAJADORES CON CAPACIDAD DISMINUIDA ("HANDICAPPED WORKERS")

En cualquier industria para la cual se hubiere fijado un salario mínimo por ley o decreto mandatorio de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, el Secretario del Trabajo podrá expedir a cualquier trabajador con capacidad dis-

minuída, un permiso autorizando su empleo en dicha industria con un salario menor al mínimo establecido en la ley o en el decreto mandatorio aplicable a la misma.

La solicitud para la concesión de este permiso deberá hacerse en el impreso oficial que para esos fines proveerá el Departamento del Trabajo; deberá estar firmada por el patrono y por el obrero interesado; y contener, entre otras cosas lo siguiente: a) nombre y dirección del patrono; b) nombre, dirección y sexo del trabajador; c) naturaleza de la incapacidad; d) una descripción de la ocupación y oficio en que ha de ser empleado el trabajador; y e) salario que el patrono se propone pagarle.

La condición física o mental del trabajador deberá expresarse claramente evitándose el uso de expresiones vagas, tales como "nervioso", "lento", "físicamente incapacitado" o frases similares.

En ningún caso se autorizará el pago de un salario que sea menor del 75% del salario mínimo legal establecido. Sin embargo, el Secretario del Trabajo podrá, cuando el caso así lo amerite, y previa investigación al efecto, autorizar el pago de un salario menor del 75% del salario mínimo legal, pero en ningún caso podrá expedirse permiso alguno autorizando el pago de un salario menor del 50% del salario mínimo legal establecido.

El permiso autorizando el empleo del trabajador con capacidad disminuída a base de salarios menores que el mínimo establecido, debe, entre otras cosas, contener la siguiente información: a) nombre del trabajador; b) ocupación u oficio en que ha de ser empleado; c) salario mínimo por hora que ha de devengar; y d) período de tiempo para el cual se expide el permiso.

ARTICULO 9 - DENEGACION DE PERMISOS

Cuando el Secretario del Trabajo considere procedente la denegación de un permiso solicitado, comunicará a las partes interesadas las razones que tenga para ello. Cualquier persona que se considere afectada por la acción del Secretario del Trabajo podrá solicitar por escrito su reconsideración no más tarde de quince (15) días después de su notificación.

ARTICULO 10 - SUSPENSION O CANCELACION DE PERMISOS

Cuando el Secretario del Trabajo considere que el adiestramiento de un aprendiz o que la labor de un trabajador con capacidad disminuída se está desarrollando en forma tal que no cumple los fines y propósitos de la ley y de este reglamento, podrá suspender provisionalmente el permiso, o cancelarlo, expresando las razones que tenga para ello.

ARTICULO 11 - APRENDICES EXCLUIDOS

Nada de lo contenido en este reglamento se aplicará al empleo de cualquier persona como aprendiz bajo los auspicios, administración o supervisión del Consejo de Aprendizaje de Puerto Rico creado por la Ley 483 del 15 de mayo de 1947, según ha sido o fuere enmendada.

ARTICULO 12 - REGLAMENTACION DEROGADA

De acuerdo con lo dispuesto en el inciso (d) de la Sección 23 de la Ley 96 de 26 de junio de 1956 (Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico), al entrar en vigor este reglamento quedan derogadas las disposiciones sobre el empleo de aprendices contenidas en los decretos mandatorios de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, así como cualquier reglamentación de dicha Junta sobre la misma materia.

ARTICULO 13 - VIGENCIA

Este reglamento comenzará a regir el 1° de noviembre de 1956. Aprobado por el Secretario del Trabajo el 2 de octubre de 1956. Enmendado en su Artículo 4 el 1° de noviembre de 1958.

FERNANDO SIERRA BERDECIA
Secretario del Trabajo