GOBIERNO DE PUERTO RICO

20 ma. Asamblea Legislativa — 4 ta. Sesión Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 1625

10 de noviembre de 2026

Presentado por la señora *Álvarez Conde*
(Por Petición del Sr. Eric C. Vega Guzmán, MSOSH, CSHM)

Referido a la Comisión de Trabajo y Relaciones Laborales

LEY

Para derogar la Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, según enmendada, conocida como "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo"; establecer la "Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de Puerto Rico", a fin de brindar una mayor protección al capital humano del país, añadiendo definiciones, nuevas responsabilidades a los empleadores, estableciendo de forma clara y precisa el uso dinero recaudado en las penalidades emitidas, mejorar el trámite administrativo de los procedimientos y un cabal cumplimiento con la Sección 18 del OSH Act. de los Estados Unidos de América; ampliar los poderes y facultades del(de la) Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos para reglamentar e imponer multas bajo las divisiones administrativas de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Puerto Rico (PR OSHA); establecer el proceso de notificación de muerte y hospitalización de un empleado por accidente; otorgar al Secretario la facultad para solicitar expedientes médicos a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado; reestructurar la organización administrativa de PR OSHA; cumplir con el deber ministerial de presentar de informes a la Asamblea Legislativa y al Gobernador; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Sección 16 de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico reconoce el derecho de los empleados a la protección contra riesgos para la salud o integridad personal en su trabajo o empleo. Este derecho fundamental establece

la base jurídica para toda legislación dirigida a salvaguardar la vida, la salud y la integridad física del recurso humano en los centros de trabajo.

En atención a este mandato constitucional, el 5 de agosto de 1975 se aprobó la Ley Núm. 16, conocida como la "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo", la cual ha sido enmendada en diversas ocasiones. En su momento, dicha legislación representó un avance sustancial en la protección de la salud y seguridad ocupacional de la clase trabajadora de Puerto Rico. Su administración recayó en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el cual delegó su implementación a la Secretaría Auxiliar de Seguridad y Salud Ocupacional. Esta unidad tuvo la responsabilidad de fiscalizar, supervisar y hacer cumplir todas las disposiciones legales, estatales y federales, así como los reglamentos y órdenes relacionados con la materia. Como resultado, se estableció una política pública dirigida a salvaguardar el capital humano, garantizando condiciones de trabajo seguras y reduciendo las pérdidas económicas derivadas de accidentes y enfermedades ocupacionales.

No obstante, una revisión reciente de la Ley Núm. 16 reveló la necesidad de clarificar ciertos procesos, tanto a nivel administrativo como judicial, a fin de facilitar la toma de decisiones uniformes y minimizar interpretaciones subjetivas. La legislación vigente requiere ser actualizada y armonizada con los estándares federales aplicables, así como con los procedimientos establecidos por la Ley Núm. 38-2017, mejor conocida como la "Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico", según enmendada.

Para lograr una supervisión efectiva y moderna, resulta indispensable contar con un cuerpo profesional técnico y especializado en seguridad y salud ocupacional. La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Puerto Rico (PR OSHA) debe erigirse como el ente rector y modelo tanto para el sector público como el privado, promoviendo la excelencia en el cumplimiento de las normas que rigen esta disciplina.

La Asamblea Legislativa ha reafirmado su compromiso con esta política pública mediante la aprobación de la Ley Núm. 94-2007, la cual declara el 28 de abril de cada año

como el "Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo". Esta medida busca fomentar la conciencia colectiva sobre la importancia de crear espacios laborales seguros para todos los trabajadores y trabajadoras en Puerto Rico.

En el plano federal, la Sección 18 del Occupational Safety and Health Act (OSH Act) de los Estados Unidos de América autoriza a los estados y demás jurisdicciones a desarrollar programas propios de salud y seguridad ocupacional, siempre que estos sean igual o más efectivos que el programa federal administrado por la Occupational Safety and Health Administration (OSHA). Para que el plan estatal de PR OSHA mantenga su aprobación federal y acceda a fondos federales, es imprescindible que cuente con los elementos estructurales necesarios: legislación adecuada, procesos de cumplimiento robustos, y personal técnico cualificado y debidamente compensado.

Por tanto, esta Asamblea Legislativa reconoce que la interpretación de las normas de seguridad y salud en el trabajo debe orientarse hacia la máxima protección del recurso humano. En virtud de ello, se establece el principio de interpretación favorable al empleado, disponiéndose que en casos de ambigüedad o conflicto en la aplicación de esta Ley o de sus reglamentos, prevalecerá siempre la interpretación más favorable a los derechos, seguridad e integridad de los trabajadores.

En atención a lo anterior, es el interés de esta Asamblea Legislativa aprobar una nueva legislación que sustituya la Ley Núm. 16-1975, con el objetivo de garantizar la continuidad del programa estatal de PR OSHA, fortalecer la política pública de prevención, y proteger eficazmente a la clase trabajadora puertorriqueña. Esta nueva Ley dotará al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos con mayor autoridad regulatoria y fiscalizadora, incluyendo la administración de los fondos generados por la imposición de penalidades.

La nueva legislación añadirá definiciones clave, delimitará responsabilidades de empleadores y empleados, agilizará la resolución de querellas y promoverá procesos más expeditos y justos, integrando los adelantos tecnológicos disponibles. Con ello, se persigue como fin último lograr ambientes de trabajo más seguros y saludables para

todos los trabajadores y trabajadoras de Puerto Rico, y proveer a PR OSHA con las herramientas necesarias para cumplir su misión con efectividad.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.- Titulo

Esta Ley se conocerá como "Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de Puerto Rico", por cuyo nombre podrá ser citada.

Artículo 2.- — Declaración de propósitos

Será política pública garantizar a cada empleado en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico condiciones de trabajo seguras y salubres. Además, será política pública preservar el capital humano, minimizar las desgracias familiares y personales, así como las pérdidas económicas resultantes de las lesiones y enfermedades del trabajo:

(1) Se autoriza al Secretario(a) adoptar cualesquiera normas federales establecidas de seguridad y salud ocupacional;

(2) desarrollará y aprobará otras normas de seguridad y salud ocupacional según sea necesario;

(3) se facilitará un programa eficaz de cumplimiento, que incluirá la prohibición de aviso por adelantado de cualquier inspección y sanciones para cualquier individuo que viole esta prohibición;

(4) se confiere a Secretario la responsabilidad y autoridad completa para poner en vigor todas las disposiciones de esta Ley y todas las normas de seguridad y salud ocupacional, reglas, reglamentos y órdenes promulgadas bajo las mismas;

(5) se fomentará que empleadores y empleados, continúen e implementen sus esfuerzos por reducir el número de riesgos ocupacionales de seguridad y salud en sus lugares de empleo, y se incentivará a que empleadores y empleados establezcan programas nuevos y perfeccionen los existentes, para proveer condiciones de trabajo seguras y salubres;

(6) se aprovisionará para que empleadores y empleados tengan responsabilidades y derechos separados, pero dependientes entre sí, respecto a alcanzar condiciones de trabajo seguras y salubres;

(7) se fomentará los esfuerzos conjuntos de trabajadores y empleadores para reducir las lesiones y enfermedades que surjan del empleo;

(8) se promoverán procedimientos apropiados de rendición de informes con relación a seguridad y salud ocupacional, cuyos procedimientos ayudarán a lograr los objetivos de esta Ley y a describir con precisión la naturaleza del problema de seguridad y salud ocupacional;

(9) se proporcionará métodos efectivos y unificados para la recopilación de estadísticas de seguridad, salud ocupacional y data relacionada con el campo de seguridad y salud ocupacional en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, incluyendo agencias, instrumentalidades, corporaciones públicas y municipios;

(10) Se promoverán programas de adiestramientos para aumentar el número y competencia del personal dedicado al campo de la seguridad y salud ocupacional;

(11) Se fomentará que los empleadores implementen sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional conforme a estándares reconocidos internacionalmente, incluyendo la norma ISO 45001:2018. Dichos sistemas deberán considerar el contexto particular de cada organización, los riesgos inherentes a su operación, y garantizar la participación activa de los trabajadores y sus representantes;

(12) Se requerirá a las agencias, instrumentalidades, corporaciones públicas y municipalidades del Estado Libre Asociado de Puerto Rico tener una persona para atender los asuntos de seguridad y salud ocupacional;

(13) Se presentarán informes a la Asamblea Legislativa y al Gobernador cada dos años sobre los logros alcanzados en esta Ley y acciones adicionales que sean necesarias para mantener la ley actualizada.

Artículo 3.- Definiciones

(a) Departamento - significa el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

(b) Dilación de Entrada - Se considerará dilación de entrada cuando transcurran quince (15) minutos desde que un funcionario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos con facultad para hacer inspecciones solicite tener acceso a un lugar de trabajo.

(c) Dueño - incluye cualquier arrendador, agente o gerente, administrador; significa cualquier persona que controle cualquier local usado en todo o en parte como un lugar de empleo.

(d) Empleo – Significa e incluye cualquier oficio, ocupación, servicio o proceso de manufactura, o cualquier método para llevar a cabo o efectuar dicho oficio, ocupación, servicio o proceso de manufactura, en el cual pueda estar empleada cualquier persona o se le permita trabajar, exceptuando los servicios domésticos.

(e) Empleado - significa e incluye a toda persona natural empleada en cualquier lugar de empleo por un empleador y a toda persona natural que mantenga una relación de empleo con uno o varios empleadores durante un lapso de tiempo cierto o una obra cierta o servicio cierto. Esta definición incluye al empleado temporero que presta servicios para determinada persona u organización durante un periodo de tiempo cierto o para una obra cierta y que sea suministrada por una compañía de servicios temporeros, debidamente así registrada y clasificada en cada agencia del gobierno necesaria. Esta definición no incluye a los contratistas independientes, siempre y cuando se cumpla con todos los requisitos estipulados en el Artículo 2.3 de la Ley 4-2017, según enmendada, conocida como la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral".

(f) Empleador - significa e incluye cualquier persona, natural o jurídica y cualquier persona que represente a esa persona natural o jurídica que ejerza autoridad, sobre cualquier empleo o empleado, incluyendo el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, instrumentalidades, las corporaciones públicas y a los municipios. Esta definición de empleador

incluye además a las compañías de servicios temporeros, las cuales serán responsables solidariamente de las condiciones de seguridad y salud ocupacional de los empleados como si se tratara de un solo empleador. Se entenderá por compañía de servicios temporeros toda persona, organización o compañía que se dedique a suplir empleados para que presten servicios a una compañía o cliente debidamente así registrada y clasificada en cada agencia del gobierno necesaria.

(g) Equipos de Protección Personal (EPP) - son dispositivos, herramientas o prendas diseñadas para proteger los ojos, la cara, la cabeza, torso y las extremidades (incluye pies y manos), ropa de protección, dispositivos respiratorios, escudos y barreras protectoras, de los empleados de riesgos laborales que puedan afectar su salud o seguridad.

(h) Fondo Especial por recaudo de las multas - significa fondo creado para recibir el dinero recogido por el (la) Secretario (a) de Hacienda por virtud de las penalidades que se imponen en el Artículo 25, para ser usado conforme a las disposiciones de los Artículos 27 y 28 de esta Ley.

(i) Hospitalización - significa una admisión formal al servicio de internado de un hospital o clínica para cuidado o tratamiento.

(j) Lugar de Empleo - significa e incluye cualquier espacio interior, exterior o subterráneo y los predios rústicos o urbanos pertenecientes a los mismos, incluyendo cualesquiera áreas comunes de viviendas múltiples, edificios residenciales u otras estructuras donde temporera o permanentemente se

lleva a cabo cualquier industria, oficio, servicio o negocio, o donde se lleve a cabo cualquier proceso u operación directa o indirectamente relacionado con cualquier industria, oficio, servicio o negocio y donde cualquier persona, esté directa o indirectamente empleada por otra persona que derive ganancia o beneficio directo o indirectamente; pero no incluirá los predios de residencias privadas o viviendas donde sean empleadas personas en servicio doméstico. También se considerará lugar de empleo aquellas áreas de trabajo que no son controladas por el empleador y sus empleados rinden servicios directos o indirectos.

(k) Norma Federal Vigente - significa cualquier norma de seguridad y salud ocupacional en operación, promulgada al amparo de la Ley Federal de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970, o cualquier ley sucesora.

(l) Norma de Seguridad y Salud Ocupacional - significa una norma que requiere condiciones, o la adopción o uso de una o más prácticas, medios, métodos, operaciones, procesos, artefactos, salvaguardas o equipos de protección personal, razonablemente necesarios o apropiados para proveer empleos y lugares de empleos seguros y salubres.

(m) Persona - significa una o más personas naturales o jurídicas incluyendo sociedades, asociaciones, corporaciones, fideicomisos comerciales, representantes legales o cualquier grupo organizado de personas.

(n) PR OSHA- significa Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Puerto Rico.

(o) Referido - significa la alegación de condiciones inseguras o violaciones a los reglamentos de seguridad y salud que administra PR OSHA, recibidas o presentadas por agencias de gobierno, medios noticiosos o consultores acreditados en seguridad y salud ocupacional.

(p) Querella - significa la alegación de condiciones inseguras o violaciones a los reglamentos de seguridad y salud que administra PR OSHA, recibidas o presentadas por empleados, sus representantes (incluye uniones y represéntate legal) o familiares hasta el tercer grado de consanguinidad.

(q) Secretario(a) - significa el(la) Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

(r) Seguridad y Salud Ocupacional: significa aquella disciplina dedicada a la preservación del recurso humano por medio de la aplicación sistemática de principios procedentes de las ciencias biológicas y químicas, educación, ergonomía, ingeniería, sicología y fisiología con el fin de prevenir, reconocer, evaluar, eliminar o controlar condiciones, prácticas peligrosas y factores ambientales, biológicos, químicos, físicos, ergonómicos o estresantes, procedentes del ambiente laboral. Además, se ocupa de desarrollar, implementar y administrar procedimientos para minimizar o eliminar estos peligros, mediante auditorías, inspecciones y muestreos en lugares de trabajo y adiestramientos a empleados entre otras técnicas científicas y profesionales. Esta disciplina procura prevenir los accidentes y enfermedades ocupacionales.

Artículo 4.- Aplicabilidad

Esta Ley aplicará a todo empleo realizado en cualquier lugar de empleo en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico incluido las agencias, y corporaciones del gobierno de Puerto Rico y los Municipios.

Artículo 5.- Facultad para Contratar con el Gobierno

El(la) Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos tendrá el poder y facultad para concertar tales acuerdos o contratos, incluyendo la negociación y arreglo de subvenciones, con el(la) Secretario(a) del Trabajo de los Estados Unidos de América y otras Agencias Federales de los Estados Unidos de América, y de los estados de los Estados Unidos de América, así como con los departamentos, agencias, instrumentalidades, corporaciones públicas y dependencias del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, y sus municipios, según sea necesario para llevar a cabo los propósitos de esta Ley.

Artículo 6.- Deberes de empleadores, empleados y dueños:

(a) Cada empleador deberá proveer a cada uno de sus empleados, un lugar de empleo libre de riesgos reconocidos que estén causando o que puedan causar muerte o daño físico a sus empleados.

(b) Cada empleador deberá proveer y asegurar el uso de equipos de seguridad, salvaguardas y el equipo de protección personal, según sea prescrito o requerido por el(la) Secretario(a), o que sea razonablemente necesario, sin costo alguno para cualquier empleado.

(c) Cada empleador deberá cumplir con las normas de seguridad y salud ocupacional promulgadas bajo esta Ley y con las reglas, reglamentos y órdenes emitidas de acuerdo a las mismas. Además, cualquier otra ley o reglamento promulgada por una instrumentalidad del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que esté relacionada con seguridad y salud ocupacional.

(d) Cada empleador deberá notificar dentro de las ocho (8) horas siguientes al accidente al Secretario la persona designada por éste(a), cuando ocurra una muerte de un empleado; y cualquier hospitalización, amputación o pérdida de un ojo de un empleado dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes al accidente. Para propósito de este inciso, el término amputación significará la pérdida traumática de una extremidad u otra parte externa del cuerpo. Incluye una parte, tal como una extremidad o apéndice que se haya separado, cortado, amputado (ya sea parcial o totalmente); amputaciones de la punta de los dedos, con o sin hueso; amputación médica resultante de daño irreparable; amputaciones de partes del cuerpo que hayan sido vueltas a fijar. Amputación no significa avulsiones, restauración de tejido, remoción del cuero cabelludo, orejas cortadas o dientes rotos o astillados. El(la) Secretario(a) determinará el método de notificación.

(e) Cada empleador con cien (100) o más empleados deberá preparar y poner en práctica un programa de seguridad y salud ocupacional con respecto a todos los riesgos en sus establecimientos. Los empleadores en la industria

de la construcción deberán cumplir con este requisito sin importar la cantidad de empleados.

(f) Cada empleador deberá implementar procesos de identificación de peligros, evaluación de riesgos y oportunidades en materia de seguridad y salud ocupacional, conforme a metodologías basadas en evidencia técnica, preferiblemente compatibles con lo dispuesto en la norma ISO 45001:2018.

(g) Los empleadores con más de cien (100) empleados deberán establecer objetivos de mejora continua en materia de seguridad y salud ocupacional, que serán revisados periódicamente y documentados como parte del plan de gestión interna de riesgos.

(h) Cada empleador con cien (100) o más empleados deberá velar por que los trabajadores estén debidamente adiestrados y supervisados en el funcionamiento seguro de cualquier maquinaria, herramienta, equipo, proceso o práctica que están autorizados a usar o aplicar. Esta regla no requiere un supervisor en cada parte de una operación ni prohibir que los trabajadores trabajen solos. Los empleadores en la industria de la construcción deberán cumplir con este requisito sin importar la cantidad de empleados.

(i) Los empleadores deberán realizar al menos una auditoría interna anual de sus programas de seguridad y salud ocupacional. Estas auditorías serán evaluadas por la alta dirección y podrán ser objeto de revisión por parte del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

(j) Cada empleador o dueño que administre o establezca cualquier tipo de control sobre los trabajos a realizarse en el lugar de empleo, independientemente quien los realice, con relación a los empleados según definidos en el Artículo 3 de esta Ley, deberá cumplir con todas las normas de salud y seguridad ocupacional y todas las reglas, reglamentos y órdenes emitidas de acuerdo con esta Ley. En ningún caso se eximirá a un empleador o dueño de la responsabilidad general por el cumplimiento de los requisitos de esta parte para todos los trabajos que deban realizarse en virtud del contrato.

(k) Cada empleado deberá cumplir con las normas de seguridad y salud ocupacionales y con todas las reglas, reglamentos y órdenes emitidas de conformidad con esta Ley que sean aplicables a sus propios actos y conducta.

(l) Cada empleado deberá usar y cuidar el equipo de protección personal suministrado por su empleador.

(m) Cada empleado deberá reportar las lesiones o enfermedades ocurridas en el trabajo inmediatamente a la persona a cargo u otro representante responsable del empleador.

(n) Cada empleado deberá reportar las condiciones o prácticas peligrosas observadas a la persona a cargo o a algún otro representante responsable del empleador.

(o) Ningún empleado deberá remover, quitar, damnificar, destruir, sustraer o dejar de usar cualquier equipo de seguridad o salvaguarda que haya sido suministrado o provisto para usarse en cualquier lugar de empleo, ni deberá intervenir en manera alguna con dicho equipo o artefacto de seguridad mientras lo esté usando otra persona, ni ningún empleado deberá intervenir con el uso de ningún método, proceso o sistema, adoptado para la protección de empleados, ni podrá dejar de, ni descuidarse en hacer, todo aquello que sea necesario para proteger la seguridad y la vida de él mismo o de otros empleados. El incumplimiento con este inciso por parte del empleado no relevará al empleador de sus deberes bajo esta ley.

Artículo 7.- Deberes y facultades del(la) Secretario(a)

(a) Será el deber del(la) Secretario(a) administrar y poner en vigor esta Ley y tendrá las siguientes facultades y deberes:

(1) Adoptar, aprobar, enmendar o revocar, en todo o en parte, cualquier norma de seguridad y salud ocupacional, reglas y reglamentos, relacionados con la protección de la seguridad y salud de los empleados en su lugar de empleo.

(2) Establecer y prescribir cualesquiera equipos de seguridad o sistemas, salvaguardas, equipo de protección personal u otros medios o métodos de protección para asegurar la protección de la seguridad y salud de los empleados en su lugar de empleo.

(3) Establecer un programa para la aprobación de cualquier aparato de seguridad, salvaguarda o equipo de protección personal específico según crea necesario.

(4) Proveer para el desarrollo de programas de investigación científica y adiestramiento y para la compilación y análisis de estadísticas e información relacionada con el campo de seguridad y salud ocupacional.

(5) Establecer, enmendar o revocar cualesquiera procedimientos administrativos o reglas y reglamentos que considere necesarios o apropiados para la adecuada administración de esta Ley o para llevar a cabo sus responsabilidades bajo las mismas.

(6) Imponer multas administrativas por violaciones a esta Ley o a las normas, reglas, reglamentos y órdenes adoptadas o promulgadas a tenor con esta Ley.

(7) Para llevar a cabo cualesquiera otras actividades o programas que considere necesarios o adecuados para alcanzar los propósitos de esta Ley.

(8) Requerir el desarrollo y constitución de comités de seguridad en los centros de trabajos integrados por los(as) trabajadores(as) o sindicatos y el empleador.

(9) Activar al personal de la PR OSHA, ante el aviso o declaración de una emergencia en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, quienes obtendrán poderes, beneficios y compensaciones económicas como cualquier otro personal de emergencia o de orden público.

(10) El(la) Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos tendrá la autoridad y estará facultado(a) para suspender todas las inspecciones de cumplimiento durante un aviso o declaración de emergencia por el(la) Gobernador(a) del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y utilizar el personal del Negociado de Inspecciones y de la División de Programas Voluntarios de PR OSHA para proveer consultas, orientar y asistir en los trabajos de rescate, mitigación o restablecimiento de los servicios que son realizados por las agencias, corporaciones públicas, instrumentalidades y municipios del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en las áreas afectadas. El(la) Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos por la presente queda autorizado(a) para suspender cualquier término que haya comenzado a tramitarse conforme a esta Ley al momento de declararse un estado de emergencia, así como reactivar los mismos una vez culmine el aviso o la declaración de emergencia o cuando lo estime pertinente.

Artículo 8.- Normas federales vigentes

El(la) Secretario(a) podrá adoptar, a su discreción, cualquier norma federal vigente o enmienda a la misma, en todo o en parte, según sea aplicable a las condiciones de trabajo en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico y que determine que garantizará la máxima protección a la seguridad y salud de los empleados afectados. En cualquier caso, en que el(la) Secretario(a) adopte una norma federal vigente o enmienda a la misma, existiendo en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico una norma promulgada o en vigor bajo esta Ley, relacionada con la misma materia, la norma estatal existente será dejada sin

efecto inmediatamente después de la adopción y de la fecha de efectividad de la norma federal vigente o enmienda a la misma. En cualesquiera de los casos precedentes, el(la) Secretario(a) no tendrá que seguir los procedimientos establecidos en los Artículos 9 y 11 de esta Ley, excepto para dar aviso público de sus actuaciones.

No obstante, los requisitos de promulgación de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico, Ley Núm. 38-2017, según enmendada, cualquier norma federal vigente o enmienda a la misma, adoptada por el(la) Secretario(a) será efectiva treinta (30) días después que haya sido radicada en el Departamento de Estado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en el idioma inglés solamente y se cumpla con los otros requisitos de esa Ley. El(la) Secretario(a) deberá radicar en el Departamento de Estado la versión en español de esa norma o enmienda no más tarde de (1) año después de la fecha original de radicación.

No obstante, los requisitos de promulgación de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico, Ley Núm. 38-2017, según enmendada, cualquier norma federal de emergencia vigente o enmienda a la misma, adoptada por el(la) Secretario(a) será efectiva quince (15) días después que haya sido radicada en el Departamento de Estado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en el idioma inglés solamente y se cumpla con los otros requisitos de esa ley.

Artículo 9.- Normas de seguridad y salud ocupacional, a ser aprobadas por el(la) Secretario(a)

(a) El(la) Secretario(a) está facultado(a) para aprobar, enmendar o revocar, en todo o en parte, cualquier norma de seguridad y salud ocupacional a su

propia iniciativa. El(la) Secretario(a) podrá considerar para su aprobación cualquier proyecto o enmienda de normas de seguridad y salud ocupacional, sometidas por empleadores, empleados y otras personas interesadas. El Procedimiento para la Reglamentación que dispone la Ley Núm. 38-2017, según enmendada, conocida como "Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico", suplirá aquellos procesos no contenidos bajo este Artículo.

(b) El(la) Secretario(a) dará aviso público de cualquier norma o enmienda propuesta u orden de revocación de una norma existente mediante la publicación de un aviso en los siguientes medios: dos (2) periódicos de circulación general en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la página web y redes sociales del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos concediendo a personas interesadas un período de treinta (30) días después de su publicación para someter información o comentarios por escrito.

(c) En o antes del último día del período provisto para la sumisión de información o comentarios por escrito bajo el inciso (b) de este Artículo, cualquier persona interesada puede presentar ante el(la) Secretario(a), objeciones por escrito a la norma propuesta, enmienda u orden de revocación, dando los fundamentos para las mismas y solicitando una vista pública sobre esas objeciones. Dentro de treinta (30) días después del último día para presentar dichas objeciones, el(la) Secretario(a) deberá publicar los siguientes medios: dos (2) periódicos de circulación general en el Estado

Libre Asociado de Puerto Rico, la página web y redes sociales del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos un aviso especificando la norma de salud o seguridad ocupacional a la que se han presentado objeciones y se ha solicitado una vista y especificando la fecha y el lugar para dicha vista. En la eventualidad de que no sean presentadas dichas objeciones por escrito, el(la) Secretario(a) podrá, si lo estima necesario, celebrar una vista pública para la discusión general de la norma propuesta, enmienda u orden de revocación, dando aviso de dicha vista en la fecha y de la manera aquí descritos. Cualquier vista bajo este inciso deberá ser celebrada por lo menos treinta (30) días después de la publicación del aviso, pero no más tarde de cuarenta y cinco (45) días después de esa publicación.

(d) En la vista celebrada bajo el inciso (c) de este Artículo, cualquier parte interesada o afectada por la norma propuesta, enmienda u orden de revocación tendrá derecho a comparecer y testificar. El(la) Secretario(a) establecerá por reglamento los procedimientos para llevar a cabo la vista pública.

(e) El(La) Secretario(a) emitirá una orden aprobando, enmendando o revocando una norma de seguridad y salud ocupacional o hará una determinación de que esa orden no debe ser emitida dentro de los noventa (90) días después de la fecha de la vista pública celebrada bajo el inciso (c) de este Artículo. Si no ha sido celebrada una vista pública, el(la) Secretario(a) deberá emitir dicha orden o hacer dicha determinación dentro

de los sesenta (60) días después de la expiración del período provisto para la sumisión de información y comentarios por escrito bajo el inciso (c) de este Artículo. Al aprobar una norma o enmienda a la misma, el(la) Secretario(a) podrá proveer para la posposición de su fecha de efectividad por un período que no exceda de noventa (90) días, cuando el(la) Secretario(a) determine que existe la necesidad de dar mayor información a los empleados afectados y a los empleadores de la existencia, términos y requisitos de la norma.

Artículo 10.- Etiquetas, avisos y exámenes médicos

(a) El(la) Secretario(a), al aprobar o adoptar normas relacionadas con materias tóxicas o substancias físicas perjudiciales, al amparo de esta Ley, establecerá la norma que más adecuadamente asegure, hasta donde sea factible y a base de la mejor evidencia disponible, que ningún empleado sufrirá menoscabo material en su salud o su capacidad funcional, aun cuando ese empleado esté regularmente expuesto durante su vida productiva al riesgo con el cual trata esa norma. El desarrollo de normas bajo este inciso estará basado en investigaciones científicas, demostraciones, experimentos y cualquier otra información que pueda ser apropiada, incluyendo recomendaciones del (de la) Secretario(a) de Salud. Además, de alcanzar el más alto grado de protección de seguridad y salud para el empleado, otras consideraciones serán los últimos datos científicos disponibles en el campo, la viabilidad de las normas y experiencias alcanzadas bajo esta Ley y otras leyes de

seguridad y salud. Siempre que sea factible, la norma promulgada deberá expresarse en términos de criterios objetivos y de la ejecución deseada.

(b) Toda norma adoptada o aprobada bajo esta Ley requerirá el uso de etiquetas u otras formas apropiadas de aviso que sean necesarias para asegurar que se ha avisado a los empleados de todos los riesgos a los cuales están expuestos, síntomas pertinentes y tratamiento de emergencia apropiado y las condiciones y precauciones adecuadas para un uso o exposición seguro. Donde sea apropiado, esa norma deberá indicar también el equipo protector adecuado y los procedimientos de control o tecnológicos a ser usados en relación con esos riesgos y proveerá para la supervisión o medición para evaluar y controlar la exposición del empleado en aquellos lugares e intervalos de tiempo y de tal manera como sea necesario para la protección de los empleados. Además, cualquiera de esas normas indicará el tipo y frecuencia de los exámenes médicos u otras pruebas que deberán estar disponibles, a costo del empleador, para los empleados expuestos a dichos riesgos, a manera de determinar más eficazmente si la salud de tales empleados está siendo afectada adversamente por esa exposición. Los resultados de todos los exámenes y las pruebas, requeridos por dicha norma, deberán ser suministrados al (a la) Secretario(a) y al empleador y a petición del empleado, serán suministrados al empleado o a su médico.

(c) El(la) Secretario(la) podrá hacer modificaciones apropiadas en los requisitos anteriores relativos al uso de etiquetas u otras formas de aviso, control o

medida y exámenes médicos según sean indicados por la experiencia, información o desarrollos médicos o tecnológicos adquiridos con posterioridad a la promulgación de la norma pertinente.

(d) Durante el tiempo que un empleado sea sometido a examen médico bajo el inciso (b), su empleador estará obligado a reservar el empleo que tenía dicho empleado a la fecha que fue sometido al examen y reinstalar al empleado siempre y cuando:

(1) el empleado requiera que su empleador lo reinstale en su empleo dentro de quince (15) días después que le sea ordenado regresar al trabajo por el médico que lo examine.

(2) el empleo todavía exista al momento en que el empleado solicita reinstalación. Se considerará que el empleo existe cuando el mismo esté vacante o esté siendo ocupado por otro empleado. Se presumirá que el empleo está vacante cuando sea cubierto por otro empleado dentro de treinta (30) días después de la fecha en que se hiciera la solicitud de reinstalación.

(e) Nada en esta u otra disposición de esta Ley, será interpretado para autorizar o requerir examen médico, vacunación o tratamiento médico para aquellos que objeten los mismos por fundamentos religiosos o condición médica, excepto cuando sea inminentemente necesario para la protección de la salud y seguridad de otros.

(f) El(la) Secretario(a) tendrá para facultad solicitar acceso al expediente médico del empleado ante la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, siguiendo los procedimientos establecidos por el (la) Administrador (a) del Fondo del Seguro del Estado. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y la Corporación del Fondo del Seguro del Estado deberán suscribir un acuerdo colaborativo a los fines de instituir el propósito y alcance del acceso al expediente médico.

Artículo 11.- Avisos públicos y publicación de normas, reglas, reglamentos y órdenes de variaciones

(a) Antes de la aprobación, enmienda o revocación de cualquier regla o reglamento, el(la) Secretario(a) dará aviso público de la acción propuesta mediante su publicación en dos (2) periódicos de circulación general en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico o la página web y redes sociales del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El(la) Secretario(a) concederá a las personas interesadas un período de treinta (30) días después de la publicación para someter información o comentarios por escrito.

(b) Excepto según se provee en los Artículos 8, 9(e) y 13 de esta Ley, todas las normas, enmiendas, órdenes de revocación de las mismas, reglas y reglamentos, una vez aprobados por el(la) Secretario(a), entrarán en vigor a los treinta (30) días después de su promulgación.

(c) El(la) Secretario(a) dará aviso público de todas las órdenes de variaciones bajo los Artículos 14 y 15 de esta Ley, mediante la publicación de un aviso

de la acción tomada en dos (2) periódicos de circulación general en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico o la página web y redes sociales del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el cual será publicado dentro de los veinticinco (25) días subsiguientes a la fecha de su emisión.

(d) El(la) Secretario(a) deberá proveer, a base de solicitud y disponibilidad de los mismos, copias de las normas, reglas, reglamentos y órdenes de variaciones, que podrán ser impresas por el Departamento a las personas afectadas. El(la) Secretario(a) podrá cobrar un precio por copias adicionales de las mismas.

(e) El(la) Secretario(a) deberá mantener copias de las normas, reglas, reglamentos y órdenes de variaciones, para ser examinadas por cualesquiera personas interesadas y el público en general, en las oficinas del Departamento. El(la) Secretario(a) podrá destruir cualesquiera récords o documentos relativos a normas, reglas, reglamentos y órdenes de variaciones, que ya no estén en vigor.

(f) Todas las normas, reglas y reglamentos promulgadas en conformidad con esta Ley estarán en vigor y serán prima facie y legales hasta tanto se decida lo contrario por un tribunal de justicia competente o sean enmendadas o revocadas por el(la) Secretario(a) y ninguna norma, regla o reglamento en vigor será declarado ineficaz, ilegal o nulo por omisión alguna de carácter técnico que exista en el mismo.

(g) El Procedimiento para la Reglamentación que dispone la Ley Núm. 38-2017, según enmendada, conocida como "Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico", suplirá los procesos no contenidos bajo este Artículo.

Artículo 12.- Expedientes

El(la) Secretario(a) guardará un expediente exacto por cualquier medio disponible de mantenimiento de expedientes, de cada vista pública y los documentos relacionados con la misma, celebrada ante el(la) Secretario(a) o su representante autorizado, según dispuesto por esta Ley. El(la) Secretario(a) también guardará los expedientes de cualquier acción tomada como resultado de esas vistas.

Artículo 13.- Normas en casos de emergencia de seguridad y salud ocupacional

(a) El(la) Secretario(a) deberá proveer, sin sujeción a los Artículos 8, 9 y 10 (exceptuando las secciones (d) y (e) de esta Ley) una norma de emergencia temporal que tenga vigencia inmediata a la publicación de un aviso de dos (2) periódicos de circulación general en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en la página cibernética y redes sociales del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, no obstante, los requisitos de promulgación de la Ley Núm. 32-2017, según enmendada, cuando determine:

(1) Que los empleados están sujetos a grave peligro de exposición a sustancias o a materiales determinadas como tóxicas o físicamente perjudiciales o a riesgos no cubiertos por otras normas en vigor y

(2) Que dicha norma de emergencia es necesaria para proteger a los empleados de tal peligro.

(b) El(la) Secretario(a) radicará en el Departamento de Estado dicha norma de emergencia temporal para su promulgación. Cada norma de emergencia temporal, según aquí se provee, estará en vigor por un período no mayor de doce (12) meses.

(c) Dentro del período de doce (12) meses después de su fecha de efectividad, dicha norma podrá ser sobreseída por otra norma promulgada de acuerdo con esta Ley.

Artículo 14.- Variaciones Temporales

(1) Cualquier empleador podrá solicitar del (de la) Secretario(a) una orden temporal concediendo una variación de una norma o cualquier disposición de la misma promulgada bajo esta Ley. Esta orden temporal se concederá solo si el empleador presenta una solicitud que llene los requisitos del inciso (b) de este Artículo y además establezca que:

(1) No le es posible cumplir con la norma a su fecha de efectividad, debido a que no dispone de personal técnico o profesional o de los materiales y equipo necesarios para cumplir con la norma o porque no le es posible completar para la fecha de efectividad la construcción o alteraciones necesarias de las instalaciones;

(2) está tomando todas las medidas disponibles para proteger a los empleados afectados contra los riesgos cubiertos por la norma y

(3) que tiene un programa efectivo para cumplir con la norma a la mayor brevedad posible.

Toda orden temporal emitida bajo este Artículo deberá establecer las prácticas, medios, métodos, operaciones y procesos que el empleador deberá adoptar y usar mientras la orden está en vigor y describirá en detalle su programa para llegar a cumplir con la norma. Esta orden temporal solo se concederá después de notificar a los empleados y de la oportunidad de una vista; disponiéndose, que el(la) Secretario(a) podrá emitir una orden interina, a ser efectiva hasta que se tome una decisión basada en la vista. Ninguna orden temporal estará en vigor por un período mayor que el que necesite el empleador para dar cumplimiento a la norma, o por un año, el que de los dos resulte más corto, excepto que dicha orden no podrá ser renovada más de dos (2) veces: (I) siempre que se cumpla con los requisitos de este Artículo y (II) si la solicitud de renovación es radicada por lo menos noventa (90) días antes de la fecha de expiración de la orden. Ninguna renovación interina de una orden podrá permanecer en vigor por más de ciento ochenta (180) días.

(b) Una solicitud para una orden temporal bajo este Artículo deberá contener:

(1) El nombre y dirección del empleador y la localización exacta del lugar de empleo que se relaciona en la solicitud de variación;

(2) una especificación de la norma o parte de la misma de la cual el empleador solicita una variación;

(3) una representación del empleador, apoyada por representaciones de personas cualificadas con conocimientos directos de los hechos

representados, de que no le es posible cumplir con la norma o parte de la misma y una relación detallada de las razones para ello;

(4) una relación de las medidas que ha tomado y que tomará (con fechas específicas) para proteger a los empleados del riesgo cubierto por la norma;

(5) una relación de cuando espera poder cumplir con la norma y las medidas que ha tomado y las que tomará (con fechas específicas) para estar en cumplimiento con la norma y

(6) una certificación de que ha informado a sus empleados de la solicitud, dando una copia de la misma al representante autorizado de estos, colocando un aviso con un resumen de la solicitud y especificando dónde puede examinarse una copia, en el sitio o en los sitios donde normalmente se colocan los avisos a los empleados y por otros medios apropiados. Una descripción de cómo fueron informados los empleados deberá estar contenida en la certificación. La información a los empleados deberá también indicarles sobre su derecho a solicitar una vista al (a la) Secretario(a).

(c) Se autoriza al (a la) Secretario(a) a conceder una variación de una norma o parte de la misma siempre que determine que esa variación es necesaria para permitir a un empleador participar en un experimento aprobado por el(la) Secretario(a), diseñado para demostrar o comprobar técnicas nuevas

o mejoradas, dirigidas a salvaguardar la salud o seguridad de los empleados.

Artículo 15.- Variaciones permanentes

Cualquier empleador afectado podrá solicitar del (de la) Secretario(a) una orden autorizando una variación de una norma promulgada bajo esta Ley. Los empleados afectados deberán ser notificados de cada solicitud y de la oportunidad de participar en una vista. El(la) Secretario(a) deberá emitir esa orden si determina a base del expediente, después de la oportunidad para una inspección donde sea apropiada y de una vista, que el proponente de la variación ha demostrado por la preponderancia de la evidencia que las condiciones, prácticas, medios, métodos, operaciones o procesos, que el empleador ha utilizado o que se propone utilizar han de proveer a sus empleados lugares de empleo tan seguros y salubres como los que prevalecerían si este cumpliese con la norma. La orden así emitida deberá prescribir las condiciones que el empleador debe mantener y las prácticas, medios, métodos, operaciones y procesos que debe adoptar y utilizar en la medida en que difieran de la norma en cuestión. Dicha orden podrá ser modificada o revocada a solicitud de un empleador, empleados, o a iniciativa del (de la) Secretario(a), en la forma prescrita para su emisión bajo este Artículo en cualquier momento, después de seis (6) meses de haber sido emitida.

Artículo 16.- Procedimiento para revisar normas u órdenes de variaciones

Cualquier persona que pueda ser afectada adversamente por una norma promulgada bajo esta Ley, o por una orden de variación emitida bajo sus Artículos 14 ó 15, podrá en cualquier tiempo antes del sexagésimo (60) día después de la fecha de

efectividad de dicha norma u orden, presentar una petición impugnando la validez de dicha norma u orden ante la Sala de San Juan del Tribunal de Primera Instancia del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, para la revisión judicial de dicha norma u orden. Una copia de la petición deberá ser transmitida de inmediato por el peticionario al (a la) Secretario(a). La presentación de dicha petición no operará para suspender la norma u orden, a menos que el tribunal así lo ordene. Las determinaciones del (de la) Secretario(a) serán concluyentes si están sostenidas por evidencia sustancial a la luz del expediente considerado en su totalidad.

Artículo 17.- Inspecciones, investigaciones y mantenimiento de expedientes

(a) Para poder llevar a cabo los propósitos de esta Ley, el(la) Secretario(a) o su representante autorizado, al presentar las credenciales apropiadas al empleador, dueño, operador o agente a cargo, queda autorizado:

(1) a entrar sin dilación y en cualquier momento a cualquier lugar de empleo y

(2) a inspeccionar e investigar durante las horas regulares de trabajo y en cualesquiera otros momentos, dentro de los límites y de una manera prudente, cualquier lugar de empleo y todas las condiciones, estructuras, máquinas, aparatos, artefactos, equipo y materiales pertinentes de los mismos y a interrogar y tomar declaraciones o testimonios en privado a cualquier empleador, dueño, operador, agente o empleado, representante de empleados o cualquier otro

representante del gobierno, de forma escrita o grabada, mediante audio o video.

(3) El(la) Secretario(a) o cualquiera de sus representantes, durante la investigación de fatalidades, catástrofes o accidentes laborales tendrán igual y simultaneo acceso al lugar para la investigación, que los fiscales del Departamento de Justicia y agentes de la Policía de Puerto Rico tienen. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el Departamento de Justicia y la Policía de Puerto Rico deberán suscribir un acuerdo colaborativo a los fines de instituir el propósito y alcance del acceso para la investigación de fatalidades, catástrofes o accidentes laborales.

(b) Sujeto a los reglamentos emitidos por el(la) Secretario(a), que traten de la inspección de lugares de empleo a un representante del empleador y a un representante autorizado por sus empleados deberá dársele la oportunidad de acompañar al (a la) Secretario(a) o a su representante autorizado durante la inspección física de cualquier lugar de empleo bajo el inciso (a) con el propósito de ayudar en dicha inspección. Si el representante autorizado de los empleados es un empleado y la inspección se lleva a cabo durante sus horas regulares de trabajo, el empleador le pagará a dicho empleado a su tipo de salario regular. Cuando no haya un representante autorizado de los empleados, el(la) Secretario(a) o su representante autorizado documentará la ausencia del mismo y seguirá el proceso ordinario de tomar declaraciones

a los empleados en relación con los asuntos de salud y seguridad en el lugar de empleo.

(c) Cualesquiera empleados o representantes de empleados que crean que existe una violación de una norma de seguridad y salud ocupacional que puede causar daños físicos o que existe una situación de peligro según contemplada en el Artículo 23 de esta Ley, puede solicitar una inspección notificando al(la) Secretario(a) o a su representante autorizado de esa violación o peligro. Toda notificación indicada se hará por escrito y establecerá con prudente particularidad los fundamentos para la notificación y deberá estar firmada por los empleados o representantes de los empleados y se proveerá una copia al empleador o a su agente no más tarde del momento de la inspección, excepto que, a solicitud de la persona que haga tal notificación, su nombre y el nombre de los empleados individuales allí referidos no aparecerán en dicha copia o en cualquier informe publicado, comunicado o documento que esté disponible de conformidad con el inciso (g) de este Artículo. Si al recibo de esa notificación el(la) Secretario(a) determina que hay fundamentos para creer que existe esa violación o peligro, llevará a cabo una inspección especial, de acuerdo con las disposiciones de esta sección, a la mayor brevedad posible, para determinar si existe esa violación o peligro. Dentro de los ciento ochenta (180) días del recibo de una querella presentada bajo este inciso, el(la) Secretario(a) deberá notificar al querellante de su determinación. Si

el(la) Secretario(a) determina que no existen bases para creer que existe una violación o peligro, notificará por escrito a los empleados o al representante de los empleados de esa determinación.

Las querellas recibidas por sistemas electrónicos y sean anónimas, se considerarán querellas informales y se atenderán en la medida que cumplan con los requisitos establecidos en este Artículo. Todo referido notificando una(s) violación(es) o riesgo(s) ocupacional(es) estará por escrito y deberá establecer con sensata particularidad los fundamentos para dicha notificación.

(d) Antes o durante cualquier inspección de un lugar de empleo, cualesquiera empleados o representantes de empleados que trabajen en ese lugar de empleo podrán notificar por escrito al (a la) Secretario(a) o a cualquier representante del(de la) Secretario(a) responsable de llevar a cabo la inspección, de cualquier violación a esta Ley que ellos tengan motivos para creer que existe en ese lugar de empleo. El(la) Secretario(a) deberá establecer por reglamento los procedimientos para la revisión informal de cualquier negativa de un representante del (de la) Secretario(a) de emitir una citación relacionada con cualquier alegada violación y proveerá a los empleados o al representante de los empleados que solicitaren la revisión, una declaración escrita de las razones para la disposición final del caso.

(e) Todo empleador estará obligado a mantener evidencia documental accesible y actualizada sobre las evaluaciones de riesgo, capacitaciones,

programas de control, accidentes y acciones correctivas implementadas. Esta documentación podrá ser electrónica y deberá estar disponible durante inspecciones de PR OSHA.

(f) Cada empleador deberá preparar, mantener, preservar y poner a disposición del (de la) Secretario(a) aquellos informes relacionados con esta Ley, que el(la) Secretario(a) pueda prescribir por reglamento como necesarios o apropiados para poner en vigor esta Ley o para el desarrollo de información respecto a las causas y prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. Para poder llevar a cabo las disposiciones de este inciso, dichos reglamentos podrán incluir disposiciones requiriendo a los empleadores que efectúen inspecciones periódicas. El(la) Secretario(a) deberá emitir también reglamentos requiriendo a los empleadores, mediante la colocación de avisos u otros medios adecuados, que mantengan a sus empleados informados de sus protecciones y obligaciones bajo esta Ley, incluyendo las disposiciones de normas, reglas y reglamentos aplicables.

(g) El(la) Secretario(a) deberá promulgar reglamentos requiriendo a los empleadores mantener informes exactos de y preparar informes periódicos sobre muertes, lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, aparte de lesiones menores que requieran sólo tratamiento de primera ayuda y que no conlleven tratamiento médico, pérdida de conocimiento, restricción de trabajo, movimiento o el traslado a otro empleo.

(h) El(la) Secretario(a) deberá emitir reglamentos requiriendo a los empleadores mantener expedientes precisos sobre la exposición de los empleados a materias potencialmente tóxicas o a substancias físicas perjudiciales que requieran ser supervisadas o medidas bajo el Artículo 10 de esta Ley. Dichos reglamentos deberán proveer a los empleados o a sus representantes la oportunidad de observar tal supervisión o medición de exposición y tener acceso a los expedientes de estos. Tales reglamentos deberán proveer adecuadamente para que cada empleado tenga acceso a aquellos expedientes que indiquen su propia exposición a materias tóxicas o a substancias físicas perjudiciales. Cada empleador deberá notificar prontamente a cualquier empleado que haya estado o que esté expuesto a materias tóxicas o a sustancias físicas perjudiciales, en concentraciones o a niveles que excedan aquellos prescritos por una norma aplicable de seguridad y salud ocupacional adoptada bajo esta Ley y de la acción correctiva que se esté tomando.

(i) Cualquier información obtenida por el(la) Secretario(a) bajo esta Ley deberá obtenerse en la forma menos onerosa para los empleadores, especialmente aquellos que operan negocios pequeños. La duplicación innecesaria de esfuerzos al obtener información deberá ser reducida en la mayor medida posible.

(j) El(la) Secretario(a) podrá requerir cualquier información que considere necesaria para llevar a cabo los propósitos de esta Ley, de cualquier otro

departamento, agencia, instrumentalidad, corporaciones públicas o dependencia del gobierno estatal o municipal del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

(k) El(la) Secretario(a) o su representante autorizado está facultado para compilar, analizar y publicar, en forma sumaria o detallada, todos los informes, notificaciones de citaciones y penalidades u otra información obtenida bajo este Artículo en la página cibernética o redes sociales del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos una vez hayan advenidos finales y firmes.

Artículo 18.- Poderes investigativos

En el desempeño de sus deberes, el(la) Secretario(a) o su representante autorizado tendrá facultad para valerse de los servicios técnicos de cualesquiera de los funcionarios del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, que a su juicio fueren necesarios para llevar a cabo los propósitos de esta Ley.

El(la) Secretario(a) o su representante autorizado tendrá facultad, además, para citar testigos, tomar juramentos, recibir evidencia, expedir citaciones bajo apercibimiento de desacato y hacer obligatoria la comparecencia de partes y testigos y la presentación de evidencia recopilada por el representante autorizado del(de la) Secretario(a) tales como, pero no limitados a documentos, fotografías, video, audios, récord electrónico o internet o cualquier otro formato disponible en el mercado; podrá por sí o por conducto de los funcionarios que al efecto designare, visitar y examinar cualquier lugar de empleo; y para sus citaciones e investigaciones podrá valerse de los servicios de fiscales y alguaciles del

Tribunal de Primera Instancia, de los empleados del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, del Negociado de Investigaciones Especiales del Departamento de Justicia o de la Policía de Puerto Rico. En caso de contumacia, omisión o negativa de cualquier persona a obedecer cualquier orden del(de la) Secretario(a) requiriendo la comparecencia y testimonio de partes o testigos o la producción de evidencia bajo juramento, cualquier Tribunal de Primera Instancia del Estado Libre Asociado de Puerto Rico tendrá jurisdicción para emitir una orden a esa persona requiriéndole que comparezca a producir evidencia, como y cuando así se le ordene y a ofrecer testimonio relacionado con el asunto bajo investigación o en cuestión. En caso de que cualquier persona rehúse o dilate irrazonablemente la entrada al (a la) Secretario(a) o a su representante autorizado a cualquier lugar de empleo, o interfiera con o limite una investigación o inspección según se provee en el Artículo 17, el(la) Secretario(a) o su representante radicará una petición en cualquier Tribunal de Primera Instancia para una orden requiriendo a esa persona a permitir la entrada al lugar de empleo descrito en la petición o a cesar y desistir de interferir o limitar dicha inspección o investigación. El Tribunal deberá emitir de inmediato la orden requerida bajo apercibimiento de desacato. Cualquier omisión en obedecer dicha orden del tribunal podrá ser castigada por ese tribunal como un desacato al mismo.

Artículo 19.- Citación

(a) Si después de una inspección o investigación el(la) Secretario(a) o su representante autorizado entiende que un empleador ha violado algún requisito del Artículo 6 de esta Ley o de cualquier norma, orden, regla o

reglamento promulgado a tenor con esta Ley, emitirá una citación al empleador con prudente prontitud. Cada citación deberá ser por escrito y deberá describir con particularidad la naturaleza de la violación, incluyendo una referencia a la disposición de la ley, norma, regla, reglamento u orden alegadamente violada. Además, la Notificación de Citación y Penalidad deberá establecer un periodo de tiempo para la corrección de la violación. El(la) Secretario(a) podrá emitir una notificación en lugar de una citación en relación con violaciones mínimas que no tienen relación directa o inmediata con la seguridad o salud. Una vez la Notificación de Citación y Penalidad ha sido emitida no podrá ser eliminada o reclasificada a no ser por una orden del Juez Administrativo u Orden Judicial según se dispone en esta Ley.

(b) Cada carta o citación emitida bajo este Artículo o una o más copias de la misma, deberá ser exhibida prominentemente según prescrito en los reglamentos emitidos por el(la) Secretario(a), en o cerca de cada lugar en que haya ocurrido la violación referida en la carta o citación por un periodo mínimo de cinco (5) días laborables o hasta la corrección de la misma.

(c) Ninguna citación y penalidad será emitida bajo este Artículo después de la expiración de los ciento ochenta días (180) subsiguientes al descubrimiento de una violación, durante una inspección, con la excepción de eventos donde se haya declarado un estado de emergencia que no permita cumplir con este término. La fecha de comienzo de una inspección no se considerará

para este término. En caso de aviso o declaración de una emergencia en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico el término de días aquí dispuesto podrá ser extendido.

Artículo 20.- Procedimiento de ejecución e impugnación

(a) Si después de una inspección o investigación, el(la) Secretario(a) o su representante autorizado emite una citación bajo el Artículo 19(a), deberá dentro de un término, después de terminada dicha inspección o investigación, notificar al empleador por correo certificado, correo electrónico u otro medio de entrega, la Notificación de Citación y Penalidad o de cualquier otra comunicación, que se propone imponer bajo el Artículo 25. El empleador tendrá quince (15) días, excluyendo sábados, domingos y días feriados, a partir del recibo de la citación, para notificar su intención de impugnar la Notificación de Citación y Penalidad en su totalidad o la violación, la penalidad o periodo de corrección de forma individual. En caso de una impugnación el peso de la prueba recae sobre el empleador. Durante el periodo antes mencionado y antes de impugnar la Notificación de Citación y Penalidad, el empleador tendrá que solicitar una conferencia informal con el(la) Director(a) de Área con el propósito de examinar y evaluar cualquier evidencia sobre las correcciones y llegar a un acuerdo sobre las penalidades. Si dentro del período de quince (15) días antes indicado, a partir del recibo de la citación o notificación de la penalidad emitida por el(la) Secretario(a), el empleador deja de notificar al(a la)

Secretario(a) que se propone impugnar la citación o la imposición de la penalidad y no se radica una notificación por algún empleado, empleados o representantes de empleados, bajo el inciso (c) dentro de dichos períodos de tiempo la citación y/o la imposición de la penalidad, serán consideradas como una orden final del(de la) Secretario(a) y no estarán sujetas a una revisión administrativa ante el Juez Administrativo o a revisión judicial.

(b) Si el(la) Secretario(a) tiene motivos para creer que un empleador ha dejado de corregir una violación para la cual se ha emitido una citación dentro del período permitido para corrección (cuyo período no empezará a transcurrir hasta que el(la) Secretario(a) notifique una orden final, en el caso de cualquier procedimiento de revisión bajo este Artículo, iniciado por el empleador de buena fe y no meramente para posponer o evitar penalidades), el(la) Secretario(a) deberá notificar al empleador por correo certificado, correo electrónico u otros medios de entrega, de tal omisión y de la penalidad que se propone imponer bajo el Artículo 25 debido a esa omisión y que el empleador tiene quince (15) días según indicado en el inciso (a) para notificar al(a la) Secretario(a) que desea impugnar la notificación del(de la) Secretario(a) de la propuesta imposición de penalidad. Si dentro de los quince (15) días antes indicados, a partir del recibo de la notificación emitida por el(la) Secretario(a), el empleador deja de notificar al(a la) Secretario(a) que se propone impugnar la notificación y la penalidad, serán consideradas una orden final del(de la) Secretario(a) y

no estarán sujetas a revisión administrativa ante el Juez Administrativo o revisión judicial.

(c) Si un empleador notifica al(a la) Secretario(a) que se propone impugnar la citación emitida bajo el Artículo 19(a) o la notificación emitida bajo la sección (a) o (b) de este Artículo o si dentro de quince (15) días, según antes indicado, a partir de la emisión de una citación bajo el Artículo 19(a), cualquier empleado o representante de empleados presenta una notificación con el(la) Secretario(a) alegando que el período de tiempo fijado en la citación para la corrección de la violación es irrazonable, el(la) Secretario(a) deberá inmediatamente avisar a un Juez Administrativo de esa notificación y el examinador dará la oportunidad de una vista pública. El Juez Administrativo emitirá después una orden, basada en las conclusiones de hechos, confirmando, modificando o revocando la citación del(de la) Secretario(a) o la penalidad propuesta, u ordenando otro remedio apropiado y esa orden será la orden final del(de la) Secretario(a) treinta (30) días después de notificada si no se inicia revisión por el(la) Secretario(a) durante dicho período. Durante tal período de treinta (30) días el(la) Secretario(a) podrá motu propio o a solicitud, iniciar la revisión de la decisión del examinador. El(la) Secretario(a) podrá confirmar, modificar o revocar las determinaciones y conclusiones del Juez Administrativo solamente a base de evidencia previamente sometida o a base de aquella evidencia que ordene sea recibida. Si el empleador demostrare un esfuerzo

de buena fe para cumplir con los requisitos de corrección de una citación y que la corrección no se ha completado debido a factores más allá de su control, el(la) Secretario(a) o Juez Administrativo, después de la oportunidad de una vista como se provee en este inciso, deberá emitir una orden confirmando o modificando los requisitos de corrección en dicha citación. Las reglas de procedimiento prescritas por el(la) Secretario(a) deberán proveer a los empleados afectados o a los representantes de dichos empleados afectados, la oportunidad de participar como partes en las vistas bajo este inciso.

Artículo 21.- Jueces Administrativos

(a) El(la) Secretario(a) nombrará uno o más Jueces Administrativos para oír y decidir impugnaciones de citaciones y propuestas de penalidades de acuerdo con los Artículos 19 y 20. El nombramiento, término de empleo y compensación de los Jueces Administrativos se hará de acuerdo con los reglamentos aplicables promulgados al amparo de la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico".

(b) Una oportunidad para una vista deberá ser concedida prontamente a todas las partes y un expediente completo deberá ser tomado de los procedimientos. El Juez Administrativo investigará y desarrollará todos los hechos relativos a las controversias, recibirá y considerará evidencia sin sujeción a las reglas estatutarias de evidencia. El(la) Secretario(a) adoptará

reglamentos para regir los procedimientos de las vistas consistentes con las disposiciones del debido procedimiento de ley. Se mantendrá un expediente completo de todo el testimonio, evidencias y procedimientos de la vista, pero el testimonio no tendrá que ser transcrito a menos que se inicien procedimientos ulteriores de revisión.

(c) El Juez Administrativo podrá ordenar que se tome testimonio por deposición en cualesquiera procedimientos pendientes ante él en cualquier etapa de esos procedimientos. Cualquier persona puede ser obligada a comparecer, a deponer y a producir libros, papeles o documentos, de la misma manera que testigos pueden ser obligados a comparecer, a testificar y a producir igual evidencia documental ante el(la) Secretario(a). Los testigos que sean citados ante el(la) Secretario(a) o sus Jueces Administrativos o cuyas deposiciones sean tomadas bajo este inciso, así como las personas que las tomen, tendrán derecho a los mismos honorarios que son pagados por iguales servicios en los tribunales del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

(d) Un Juez Administrativo deberá oír y hacer una determinación sobre cualquier procedimiento instituido ante el(la) Secretario(a) y sobre cualquier moción relacionada con el mismo y hará un informe escrito detallando tales determinaciones, el cual constituirá su disposición final de los procedimientos. La decisión del Juez Administrativo se convertirá en la orden final del (de la) Secretario(a) dentro de treinta (30) días después de

notificada dicha decisión por el examinador, a menos que sea revisada por el(la) Secretario(a) de acuerdo al Artículo 20(c).

(e) Querellas, órdenes y otros procedimientos y documentos del(de la) Secretario(a), sus examinadores, u otros agentes, podrán ser diligenciados personalmente o por correo certificado, correo electrónico u otro medio de entrega; o dejando una copia de los mismos en la oficina principal o lugar de negocios de la persona a quien se requiere diligenciar. La certificación de la persona que lo diligencie, describiendo la manera en que ese diligenciamiento fue efectuado, constituirá prueba del mismo.

Artículo 22.- Reconsideración, revisión judicial y ejecución de orden final del(de la) Secretario(a)

(a) Cualquier parte adversamente afectada por una resolución, u orden parcial o final del(de la) Secretario(a) emitida bajo el inciso (c) del Artículo 20 podrá dentro del término de treinta (30) días desde la fecha de la notificación de la resolución u orden, presentar ante el(la) Secretario(a) una solicitud de reconsideración de la resolución u orden. El(la) Secretario(a), dentro de los treinta (30) días de haberse presentado dicha moción, deberá considerarla. Si la rechazare de plano, el término para solicitar revisión se considerará como que nunca fue interrumpido. Si se tomare alguna determinación en su consideración, el término para solicitar revisión empezará a contar desde la fecha en que se archiva en los autos una copia de la notificación de la resolución del(de la) Secretario(a) resolviendo definitivamente la

reconsideración. Si el(la) Secretario(a) dejare de tomar alguna acción con relación a la moción de reconsideración dentro de los treinta (30) días de haber sido presentada, se entenderá que la misma ha sido rechazada de plano. No se podrá presentar una solicitud de revisión judicial sin haberse agotado el remedio de la reconsideración.

(b) Cualquier parte adversamente afectada por una resolución u orden final del(de la) Secretario(a) emitida bajo el inciso (c) del Artículo 20 y que haya agotado los remedios administrativos apelativos provistos en este Artículo, dentro de un término de treinta (30) días, contados a partir de la fecha en que la decisión del examinador se convierta en la orden final del(de la) Secretario(a) o después de la notificación de la orden final del(de la) Secretario(a) o cuando el término para solicitar la revisión judicial haya sido interrumpido mediante la presentación oportuna de una moción de reconsideración, podrá presentar una solicitud de revisión ante el Tribunal de Apelaciones del Estado Libre Asociado de Puerto Rico suplicando que la orden o resolución sea modificada o revocada. Una copia de esa solicitud deberá ser provista por la parte peticionaria al(a la) Secretario(a) y a las otras partes. Una vez presentada la solicitud de revisión, el tribunal tendrá jurisdicción sobre el procedimiento y la cuestión allí determinada que considere justa y apropiada a emitir, a base de las alegaciones, el testimonio y los procedimientos establecidos en el expediente, una resolución o sentencia confirmando, modificando o revocando en todo o en parte, la

orden o resolución del(de la) Secretario(a). El inicio de los procedimientos bajo este inciso no suspenderá la orden o resolución del(de la) Secretario(a) a menos que el tribunal lo ordene y disponiéndose que la parte peticionaria preste una fianza que garantice el pago completo de cualquier multa involucrada en cada acción, según sea el caso.

(c) Cualquier parte adversamente afectada por la resolución del Tribunal de Apelaciones podrá solicitar la revisión de la misma mediante la presentación del recurso de certiorari ante el Tribunal Supremo en el término jurisdiccional de treinta (30) días desde el archivo en autos de la notificación de la sentencia del Tribunal de Apelaciones o de la resolución de este resolviendo una moción de reconsideración ante dicho foro debidamente presentada. Si la fecha del archivo en autos de copia de la notificación de la sentencia o resolución es distinta a la del depósito en el correo de dicha notificación, el término se calculará a partir de la fecha del depósito en el correo.

(d) Si no se presentara una solicitud de revisión dentro de treinta (30) días a partir de la fecha en que la decisión del examinador se convierta en la orden final del(de la) Secretario(a) o después de la notificación de la orden final del(de la) Secretario(a), dicha orden será concluyente en relación con cualquier petición de ejecución que sea presentada por el(la) Secretario(a) bajo el inciso (e) de este Artículo después de la expiración del periodo de treinta (30) días.

(e) El(la) Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos podrá obtener la ejecución de cualquier orden final presentando una petición para ese remedio en la Sala de San Juan del Tribunal de Primera Instancia del Estado Libre Asociado de Puerto Rico o en la Sala del Tribunal de Primera Instancia correspondiente a la jurisdicción en donde la violación alegadamente ocurrió. Ante dicha petición, el(la) Secretario(a) del Tribunal de Primera Instancia, a menos que el Tribunal ordene lo contrario, dictará de inmediato una sentencia poniendo en vigor la orden final y notificará una copia de dicha sentencia al empleador o parte designada en la petición. Disponiéndose específicamente, que en todo procedimiento en que el(la) Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos presente una petición para obtener la ejecución de cualquier orden final, aplicará el proceso sumario que establece la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, conocida como la Ley Sumaria de Reclamaciones Salariales. Se dispone que para diligenciar la Orden de del Tribunal se podrán utilizar los servicios de cualquier alguacil del Tribunal de Primera Instancia, de la Policía de Puerto Rico o del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Se entregará al empleador o parte designada en la petición copia de la orden y copia de la petición de ejecución.

(f) Por la presente se dispone que la petición para obtener la ejecución de orden final del(de la) Secretario(a) provista en este Artículo deberá dársele preferencia por el Tribunal de Primera Instancia.

(g) Las disposiciones sobre Revisión Judicial de la Ley Núm. 38-2017, según enmendada, conocida como "Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico", las Reglas de Procedimiento Civil de Puerto Rico, aprobadas por el Tribunal Supremo de Puerto Rico mediante Resolución ER-2009-03 de 4 de septiembre de 2009, así como la Ley Núm. 201-2003, según enmendada, conocida como "Ley de la Judicatura del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", suplirán aquellos procesos no contenidos bajo este Artículo.

Artículo 23.- Procedimiento especial

(a) Cualquier representante autorizado del(de la) Secretario(a) podrá presentar ante cualquier juez(a) del Tribunal de Primera Instancia del Estado Libre Asociado de Puerto Rico una petición jurada alegando que cualesquiera condiciones o prácticas en cualquier lugar de empleo son tales que existe un peligro del cual se pueda razonablemente esperar que cause muerte o daño físico, inmediatamente o antes de que ese peligro pueda ser eliminado mediante los procedimientos de ejecución, de otra manera provistos por esta Ley. El Tribunal expedirá una orden provisional dirigida a dichas personas, requiriéndoles que paralicen bajo apercibimiento de desacato, toda faena o trabajo, en relación con el cual subsisten las condiciones señaladas en la petición o que se tomen las medidas necesarias para evitar, corregir o eliminar ese peligro y prohibir el empleo o la presencia de cualquier individuo en lugares bajo condiciones donde existe

ese peligro, excepto individuos cuya presencia sea necesaria para evitar, corregir o eliminar ese peligro o para mantener la capacidad de un proceso operacional continuando para reanudar las operaciones normales sin el cese completo de las operaciones, o donde el cese de las operaciones sea necesario, permitir que esto se logre es una forma segura y ordenada hasta tanto se ventile judicialmente su derecho.

(1) En la orden provisional se fijará la fecha de la vista, que deberá celebrarse dentro de los diez (10) días siguientes a la presentación de la petición y se advertirá al querellado que en dicha vista podrá comparecer, personalmente o por abogado, a enfrentarse a las imputaciones que se le hacen pudiendo dictarse una orden final si dejare de comparecer.

(2) Dicha orden deberá ser diligenciada en la misma forma en que la orden judicial sobre las reclamaciones de salarios es diligenciada de acuerdo con la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, según enmendada, conocida como "Ley Sumaria de Reclamaciones Laborales"; disponiéndose, que para diligenciar dicha orden se podrán utilizar los servicios de cualquier alguacil de los tribunales de justicia de Puerto Rico o de cualquier miembro de la Policía de Puerto Rico. Se entregará al querellado copia de la orden y copia de la petición jurada. Ambos documentos llevarán el sello del tribunal.

(3) El querellado no vendrá obligado a presentar alegación escrita alguna en contestación a la petición, pero podrá oponer cualquier defensa pertinente. No se cobrarán costas. En la eventualidad de controversia sobre los hechos, el tribunal realizará una inspección ocular en el lugar, si lo creyere conveniente o si alguna de las partes la solicita durante la vista.

(4) La resolución, que deberá ser por escrito, podrá ordenar la paralización permanente de los actos alegados en la petición o dejar definitivamente sin efecto la orden provisional.

(5) La resolución final podrá ser apelada o revisada ante el tribunal correspondiente de jerarquía superior. En tales apelaciones o revisiones y en lo aquí no provisto regirán las disposiciones contenidas en las Reglas de Procedimiento Civil de Puerto Rico y la Ley 201-2003, según enmendada, conocida como la "Ley de la Judicatura del Estado Libre Asociado de Puerto Rico".

(6) El ejercicio del procedimiento especial aquí provisto será independiente y no impedirá la imposición de una multa civil bajo esta Ley y tampoco impedirá el ejercicio de una acción criminal por los mismos hechos.

(7) La orden provisional será dejada sin efecto antes de la celebración de la vista, sin necesidad de otra orden del tribunal cuando cualquier representante autorizado del(de la) Secretario(a)

presente un aviso de desistimiento, expresando su convicción de que han quedado subsanadas las omisiones o han sido suspendidos definitivamente los actos que constituyen la violación imputada en la petición.

(8) Toda persona que violare cualquier orden provisional o permanente emitida bajo este procedimiento especial incurrirá en desacato.

(b) Siempre que y tan pronto como un representante autorizado del(de la) Secretario(a) concluya qué condiciones o prácticas descritas como situaciones de peligro de acuerdo con el inciso (a) existen en cualquier lugar de empleo informará a los empleados afectados y a los empleadores del peligro y de que está recomendando al(a la) Secretario(a) que solicite un remedio.

(c) Si el(la) Secretario(a) arbitraria o caprichosamente deja de solicitar remedio bajo la sección (a) en casos en que exista un peligro el cual se pueda razonablemente esperar que cause muerte o daño físico inmediatamente o antes de que ese peligro pueda ser eliminado mediante los procedimientos de ejecución de otra manera provistos en esta Ley, cualquier empleado que pueda ser perjudicado por causa de esa omisión o el representante de esos empleados, podrá iniciar una acción contra el(la) Secretario(a) en la sala de San Juan del Tribunal de Primera Instancia o en la sala del Tribunal de Primera Instancia correspondiente al área geográfica donde se alega que

existe el peligro, para un recurso de mandamus que obligue al(a la) Secretario(a) a solicitar dicha orden y para cualquier otro remedio adicional que pueda ser apropiado.

(d) Todo empleado afectado por una orden permanente de paralización dictada bajo este procedimiento especial o bajo un procedimiento de interdicto incoado con ese mismo propósito, tendrá derecho a que el empleador le pague las horas dejadas de trabajar como consecuencia de la suspensión del trabajo debido a este procedimiento o al interdicto hasta un máximo de doscientas ocho (208) horas desde y a partir de la fecha en que se expidió la orden provisional que luego se convirtió en permanente. La compensación aquí dispuesta en caso de una paralización permanente, a tenor con este procedimiento, es distinta y no equivale a la dispuesta por la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.

Artículo 24.- Confidencialidad de secretos sobre procesos industriales

(a) Toda información reportada u obtenida por el(la) Secretario(a) o su representante en relación con cualquier inspección o procedimiento bajo esta Ley que contenga o que pueda revelar un secreto sobre procesos industriales, será considerada confidencial, excepto que dicha información podrá ser revelada a otros oficiales o empleados concernidos con la ejecución de esta Ley o cuando sea relevante en cualquier procedimiento bajo esta Ley. En cualquiera de dichos procedimientos el(la) Secretario(a) o

el Tribunal emitirá aquellas órdenes que puedan ser apropiadas para proteger la confidencialidad de los secretos sobre procesos industriales.

(b) Cualquier persona que siendo un funcionario o empleado del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico o de alguno de sus municipios o de cualquier departamento, agencia, instrumentalidad, corporación pública o dependencia de los mismos, publique, divulgue, revele o haga conocer de cualquier manera o en cualquier extensión no autorizada por el(la) Secretario(a), cualquier información traída a él en el curso de su empleo, deberes oficiales o por razón de cualquier inspección o investigación hecha por informe o expediente hecho o radicado con dicho departamento, agencia, instrumentalidad, corporación pública, dependencia, funcionario o empleado de los mismos y dicha información concierne o se relaciona con los secretos sobre procesos industriales de cualquier persona o empleador, será castigado con una multa que no excederá de diez mil (10,000) dólares o con pena de reclusión que no excederá de seis (6) meses o con ambas penas y será destituido de su puesto o empleo.

Artículo 25.- Penalidades

(a) Cualquier empleador que intencionalmente viole las disposiciones del Artículo 6 de esta Ley, cualquier norma, regla u orden en vigor a tenor con los Artículos 8, 9, 13, 14 y 15 de esta Ley o los reglamentos promulgados a tenor con esta Ley, podrá ser multado con una cantidad fija de dieciséis mil

quinientos cincuenta ($16,550.00) dólares por cada violación intencional o repetida.

(b) Cualquier empleador que deje de corregir una violación para la cual se haya emitido una citación bajo el Artículo 19(a) dentro del período permitido para su corrección (el cual no comenzará a transcurrir hasta la fecha de la orden final del(de la) Secretario(a) en el caso de un procedimiento de revisión bajo el Artículo 20(c), iniciado de buena fe por el empleador y no sólo para demorar o evadir las penalidades) podrá ser multado administrativamente con una cantidad que no excederá de dieciséis mil quinientos cincuenta ($16,550.00) dólares por cada día en que esa omisión o violación no sea corregida.

(c) Cualquier empleador que intencionalmente viole cualquier norma, regla u orden en vigor a tenor con los Artículos 8, 9, 13, 14 y 15 de esta Ley, o de cualesquiera reglamentos promulgados a tenor con esta Ley y esa violación produzca la muerte a cualquier empleado, será, una vez convicto, castigado con una multa que no excederá de ciento sesenta y cinco mil quinientos catorce ($165,514.00) dólares o con pena de reclusión por un término que no excederá de tres (3) años, o ambas penas; excepto que si la convicción es por una violación a dichas disposiciones cometida después de una primera convicción de esa persona o ese empleador, será castigado con una multa que no excederá de doscientos ochenta mil (280,000)

dólares o con pena de reclusión por un término que no excederá de seis (6) años.

(d) Cualquier persona que dé aviso por adelantado de cualquier inspección a llevarse a cabo al amparo de esta Ley, sin autoridad del(de la) Secretario(a) o sus representantes autorizados, será, una vez convicta, castigada con una multa que no excederá de dieciséis mil quinientos cincuenta ($16,550.00) dólares.

(e) Cualquier persona que a sabiendas haga una declaración, representación o certificación falsa en cualquier solicitud, expediente, informe, plan u otro documento presentado o que se requiera sea mantenido a tenor con esta Ley, será, una vez convicto, castigada con una multa que no excederá de treinta mil (30,000) dólares o con pena de reclusión por un término que no excederá de seis (6) meses o con ambas penas.

(f) Cualquier empleador que viole cualquiera de los requisitos sobre colocación de avisos o cartas según prescrito bajo las disposiciones de esta Ley, deberá ser multado administrativamente con una cantidad que no excederá de dieciséis mil quinientos cincuenta ($16,550.00) dólares por cada violación.

(g) Cualquier persona que intencionalmente resista, impida o interfiera con el(la) Secretario(a) o su representante autorizado, cualquier examinador, o cualquiera de sus agentes, en el cumplimiento de sus deberes bajo esta Ley,

deberá ser castigado con una multa que no excederá de treinta mil (30,000) dólares.

(h) El(la) Secretario(a) tendrá autoridad para imponer todas las multas administrativas provistas en este Artículo, dando la debida consideración a lo apropiado de la penalidad en relación con el tamaño del negocio del empleador sancionado, la gravedad de la violación, la buena fe del empleador y el historial de violaciones previas. Para propósitos de las multas administrativas indicadas en este Artículo, el(la) Secretario(a) considerará las disposiciones de la Ley Núm. 454-2000, según enmendada, conocida como la "Ley de Flexibilidad Administrativa y Reglamentaria para el Pequeño Negocio", durante una conferencia informal o vista administrativa ante el oficial examinador.

(i) Se faculta al(a la) Secretario(a) o al personal del Negociado de Inspecciones de PROSHA a ordenar el cierre provisional durante noventa y dos (92) horas de un lugar específico de trabajo cuando se identifiquen condiciones graves que pongan en riesgo la vida de los trabajadores, o haya una violación a una orden ejecutiva que pongan en riesgo la vida de los trabajadores hasta tanto que el empleador presente un plan de acción correctiva que garantice su seguridad y salud. El(la) Secretario(a) tendrá la facultad para solicitar asistencia de la Policía de Puerto Rico o cualquier otra agencia de seguridad y orden público para hacer cumplir la orden de cierre provisional. Además, podrá llevar a cabo las gestiones para obtener una

orden del Tribunal de Primera Instancia para extender el referido término, hasta que se cumpla con la acción correctiva ordenada. Todo trabajador tendrá derecho a que el empleador le pague las horas de su jornada laboral dejadas de trabajar como consecuencia de la suspensión del trabajo afectado por el cierre provisional que aquí se dispone, desde la fecha en que se expidió la orden por el(la) Secretario(a). La compensación aquí dispuesta es distinta y no equivale a la dispuesta por la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.

(j) Las multas civiles adeudadas bajo esta Ley deberán pagarse al(a la) Secretario(a) de Hacienda del Estado Libre Asociado de Puerto Rico para ser depositadas en el Fondo Especial por recaudo de las multas emitidas creados por esta Ley. Cualquier penalidad civil adeudada bajo esta Ley, podrá ser recobrada en una acción civil instituida a nombre del(de la) Secretario(a) de Justicia en un término no mayor de dos (2) años. El Tribunal de Primera Instancia tendrá jurisdicción en todas las acciones civiles para recobrar las multas civiles bajo esta Ley. El(la) Secretario(a) de Justicia podrá comparecer como demandante en cualquier acción judicial instituida para recobrar cualquier multa civil bajo esta Ley, siempre y cuando no lo haga motu propio el(la) Secretario(a) del Trabajo. El(la) Secretario(a) de Justicia será responsable de iniciar cualquier acción criminal bajo esta Ley. Cualquier abogado del Departamento podrá actuar

como fiscal con todos los poderes y autoridad conferidas a los fiscales especiales en las acciones criminales que surjan de esta Ley.

(k) El(la) Secretario(a) de Justicia será responsable de iniciar cualquier acción criminal bajo esta Ley. Cualquier abogado del Departamento podrá actuar como fiscal con todos los poderes y autoridad conferidas a los fiscales especiales o podrá colaborar en la etapa investigativa en las acciones criminales incoadas por el(la) Secretario(a) de Justicia y que surjan de esta Ley.

(l) Para los propósitos de este Artículo, se considerará que existe una violación grave en un lugar de empleo si hay una probabilidad sustancial de que pueda resultar en muerte o daño físico de una condición existente, o de una o más prácticas, medios, métodos, operaciones o procesos que hayan sido adoptados o estén en uso en ese lugar de empleo, a menos que el empleador no conociera y no pudiera conocer mediante el ejercicio de diligencia razonable la presencia de esa violación.

(m) Para los propósitos de este Artículo, se considerará que existe una violación intencional en un lugar de empleo que pueda resultar en muerte o daño físico de una condición existente, o de una o más prácticas, medios, métodos, operaciones o procesos que hayan sido adoptados o estén en uso en ese lugar de empleo, cuando el empleador ha demostrado una indiferencia de los requisitos de la ley o plena indiferencia por la seguridad y salud de los trabajadores.

(n) Cuando la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA por sus siglas en inglés) requiera una penalidad civil mayor como requisito para la vigencia del plan estatal ("state plan") de Puerto Rico, las penalidades dispuestas en esta Sección serán las establecidas por OSHA Federal. En tal caso, el Departamento deberá publicar un aviso en un periódico de circulación general y en internet que incluirá una referencia a la notificación oficial de OSHA Federal y las penalidades adoptadas. Esta publicación se llevará a cabo dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de la notificación oficial de OSHA Federal en la que se establezcan las penalidades civiles ajustadas y no estará sujeta a lo dispuesto en la Ley 38-2017, según enmendada, "Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico".

(o) Se crea el Fondo Especial para la Promoción de la Salud y Seguridad Ocupacional. El Fondo estará administrado por el(la) Secretario(a) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El dinero del Fondo deberá ser utilizado por el(la) Secretario(a) para la implantación de las disposiciones de esta Ley, deberá incluir: desarrollar programas de investigación; promover el establecimiento de comités de seguridad en los centros de trabajo; crear campañas de publicidad dirigidas a orientar a los trabajadores que laboran en industrias de alto riesgo; otorgar becas para estudios o adiestramientos especializados en el campo de seguridad y salud

ocupacional; y proveer adiestramientos relacionados con la seguridad y salud ocupacional.

A los fines de lo dispuesto en el párrafo anterior, el Departamento creará en un periodo no mayor de ciento ochenta (180) días calendario reglamentación conforme la Ley 38-2017, según enmendada, conocida como la "Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico", que establezcan todo lo relacionado a utilización del Fondo.

Artículo 26.- Organización administrativa

(a) El(la) Secretario(a) establecerá una unidad administrativa dentro del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para llevar a cabo las disposiciones de esta Ley y que se conocerá como "Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Puerto Rico" (PR OSHA, por sus siglas en inglés).

(b) El(la) Secretario(a) podrá designar cualesquiera otros empleados que considere necesarios para llevar a cabo los propósitos de esta Ley y su nombramiento y remoción del servicio será de acuerdo con los reglamentos aplicables.

(c) El(la) Secretario(a) tendrá facultad para contratar los servicios de profesionales, técnicos especializados y cualesquiera otras personas que considere necesarias para llevar a cabo los propósitos de esta Ley.

(d) Las funciones ejecutivas y administrativas de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, se compondrán de las siguientes unidades:

(1) Secretaría Auxiliar

(2) Negociado de Inspecciones

(3) División de Educación, Promoción, Consultoría y Programas Voluntarios

(4) División de Ayuda Técnica

(5) División de Ascensores y Calderas

(6) División de Evaluación

(7) División Legal

(8) División de Administración y Gerencia

(b) Conforme al Artículo 7 (a)(1) y Artículo 7 (a)(6) de esta Ley y al Artículo 3 (h)(8) de la Ley Núm. 15 del 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como la "Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico", el(la) Secretario(a) tendrá la facultad para reglamentar e imponer multas administrativas en los procedimientos contenidos dentro de las divisiones administrativas indicadas en el inciso (d) de este Artículo.

Artículo 27.- Fondos para la administración de esta Ley

El presupuesto estatal o federal será asignado para el reclutamiento, salarios, beneficios marginales, adiestramientos y equipos necesarios para llevar a cabo los propósitos de esta Ley y no podrá ser usado para el reclutamiento, salarios, beneficios marginales, adiestramientos y equipos de personal que no esté directamente asignado y trabajando para la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional en una de sus

unidades. El(la) Secretario(a) está facultado(a) para usar fondos asignados estatales o federales, incluyendo el dinero por recaudo de las multas emitidas por esta Ley, para aumentos salariales cada dos (2) años para el personal de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, conforme a la reglamentación aplicable y la respectiva evaluación de desempeño.

Artículo 28.- Adiestramientos y educación de empleados

El(la) Secretario(a) está facultado(a) para llevar a cabo, directamente o por subvenciones o contratos, programas de adiestramiento e información para cumplir con los propósitos de esta Ley.

Artículo 29.- Despido o discrimen de empleados

(a) Ninguna persona despedirá o en modo alguno discriminará contra un empleado porque ese empleado haya presentado cualquier querella o haya instituido o causado que se instituya cualquier procedimiento bajo o relacionado con esta Ley o haya testificado o vaya a testificar en cualquiera de dichos procedimientos o porque haya ejercitado en beneficio propio o de otros, cualquier derecho concedido por esta Ley.

(b) Cualquier empleado que crea que ha sido despedido o de otra manera discriminado en su contra por cualquier persona en violación de la sección (a), podrá presentar una querella ante el(la) Secretario(a) alegando tal hecho, en un periodo no mayor de sesenta (60) días calendarios después que ocurra dicha discriminación e independientemente a cualquier otro derecho que le pueda asistir. Al recibo de dicha querella, el(la) Secretario(a)

ordenará que se lleve a cabo la investigación según considere apropiado. Si del resultado de la investigación, el(la) Secretario(a) determina que las disposiciones de la sección (a) han sido violadas, instará una acción contra dicha persona o empleador en el Tribunal de Primera Instancia correspondiente del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. En cualquiera de esas acciones, el Tribunal de Primera Instancia del Estado Libre Asociado de Puerto Rico tendrá jurisdicción para prohibir violaciones a este inciso y ordenar todo remedio apropiado incluyendo el reempleo o reinstalación del empleado a su empleo anterior con paga retroactiva.

(c) Dentro de los ciento ochenta (180) días del recibo de una querella presentada bajo este inciso, el(la) Secretario(a) deberá notificar al querellante de su determinación bajo el inciso (b).

(d) Cualquier acción judicial instituida bajo este Artículo será independiente y diferente de la acción de cualquier empleado para recuperar compensación por despido injustificado de acuerdo con la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada. Los derechos adquiridos al amparo de esta Ley prescribirán por el transcurso de tres (3) años a partir de la fecha efectiva del despido o acto discriminatorio.

Artículo 30.- Derogación

Se deroga la Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, según enmendada, conocida como "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo"

Artículo 31.- Normas y Reglamentos en Vigor

Cualquier norma de seguridad y salud ocupacional, regla, o reglamento promulgado y en vigor bajo las disposiciones de la antigua Ley 16 del 5 de agosto de 1975, según enmendada, seguirán en vigor hasta que sean enmendadas o revocadas al amparo de esta Ley. Las normas emitidas bajo leyes anteriores y en vigor a la fecha de efectividad de esta Ley, o después, serán consideradas como normas de seguridad y salud ocupacional bajo esta Ley, así como bajo dichas otras leyes.

Cualesquiera otras normas de seguridad y salud ocupacional al presente en vigor y contenidas en cualquier otro estatuto, quedarán derogadas a la fecha de efectividad de normas comparables promulgadas bajo esta Ley que sean determinadas como más efectivas por el(la) Secretario(a).

Artículo 32.- Suspensión temporal de la Aplicación y Ejecución de las Normas

El(la) Secretario(a) queda por la presente, facultado(a) para temporeramente suspender la ejecución de cualquier norma, regla o reglamento en cualquier área declarada como zona de emergencia por el Gobernador de Puerto Rico, debido a tormenta, huracán, inundación, terremoto, volcán, sequía o cualquier otro desastre por fuerza mayor, hasta que tal emergencia deje de existir.

Artículo 33.- Interpretación Pro Empleado

En caso de ambigüedad, conflicto o duda prudente en la interpretación de cualquier disposición de esta Ley, sus reglamentos, normas, órdenes, resoluciones o cualquier disposición adoptada al amparo de la misma, se interpretará de forma tal que favorezca la protección de la vida, salud, integridad física, bienestar y derechos del trabajador.

Esta norma de interpretación tendrá efecto preferente sobre cualquier otra regla general de hermenéutica jurídica, salvo disposición expresa en contrario de rango constitucional.

Artículo 34.- Cláusula de Separabilidad

Si cualquier disposición de esta Ley o de las normas, reglas o reglamentos promulgados bajo la misma fuera declarada inconstitucional o inválida por los tribunales de justicia, las disposiciones restantes aquí contenidas o de las normas, reglas o reglamentos continuarán en vigor.

Artículo 35.- Cláusula Derogatoria.

Todas las leyes, ordenes ejecutivas o partes de las mismas en conflicto con esta Ley son expresamente derogadas.

Artículo 36.- Vigencia.

Esta Ley entrará en vigor inmediatamente, luego de su aprobación.