

GOBIERNO DE PUERTO RICO

19^{na} Asamblea
Legislativa

1^{ra} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 483

28 de junio de 2021

Presentado por la señora *Santiago Negrón*

Referido a la Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Laborales

LEY

Para reconocer el derecho al trabajo a distancia en Puerto Rico en el empleo privado; y para decretar otras disposiciones complementarias.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Oficina del Censo precisó en el 2020 que para el año 2019, en Puerto Rico se identificaron 328,387 personas con alguna condición física, mental o emocional que no les permitía vivir y desenvolverse de forma independiente. Según demuestra el Informe de Minoría de la delegación del Partido Independentista sobre la R. C. del S. 36, las agencias de Gobierno no cuentan con servicios de amas de llaves o programas de respiro suficientes para atender oportuna y apropiadamente toda esa población. Consecuentemente, la inmensa mayoría de las cuidadoras que atienden diariamente a las personas con necesidades especiales son mujeres que forman parte del núcleo familiar, no reciben remuneración alguna por desempeñar esa ardua tarea y han visto sus carreras, desenvolvimiento personal y metas profesionales interrumpidas.

Un fenómeno similar se ha suscitado entre las mujeres que tienen niños y niñas en edades preescolares. Los patrones migratorios generados por las medidas de austeridad y la crisis económica, así como los cambios demográficos derivados de otros factores, han trastocado las redes de apoyo familiar tradicionales en un contexto en el

que la *Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal*,¹ y las situaciones de pobreza y desigualdad generalizadas, han hecho escasos los servicios asequibles de cuidado de menores, sean privados o gubernamentales. Una vez más, han sido las mujeres y otras personas gestantes, quienes han sacrificado sus ingresos y carreras para atender a la niñez. Como efecto colateral, esta realidad, en un país cada vez más envejecido, desincentiva la procreación, con las consecuencias macroeconómicas que eso conlleva.

La situación no es mucho más alentadora para las madres y otras personas gestantes de niños con diversidad funcional. En Puerto Rico hay 111,034 estudiantes registradas en el Programa de Educación Especial. Decenas de miles reciben servicios relacionados de evaluaciones, terapias, transportación y asistencia; mientras que cerca de 20,000 de estas familias se han visto forzadas a recurrir al mecanismo excepcional de Remedio Provisional para asegurar los servicios que requieren sus hijos e hijas. Según detallado en los informes de cumplimiento presentados por la Monitora del caso *Rosa Lydia Vélez y otros v. Awilda Aponte Roque y otros*, Caso Núm. K PE 80-1738 (Sentencia por Estipulación del 14 de febrero de 2002), en una escala de 0 al 4, el nivel global de cumplimiento del DEPR para el año 2012-2013 fue de 1.93; para el 2013-2014 fue de 2.40; para el 2014-2015 fue de 2.84; para el 2015-2016 fue de 3.07; para el 2016-2017 fue de 2.66; para el 2017-2018 fue de 2.55; y para el 2018-2019 fue 2.88. El nivel adjudicado más reciente en el Informe de Cumplimiento 2019-2020 fue de 2.31. Esto significa que el Departamento estuvo, y continúa estando, en un nivel de cumplimiento mínimo, “bajo el nivel estipulado”, y requiere una intervención notable o significativa para cumplir con la Sentencia por Estipulación. En la medida en que el Departamento de Educación no ha cumplido cabalmente con su obligación legal de ofrecer servicios oportunos, suficientes y de calidad al estudiantado de Educación Especial, coordinar la contratación, prestación, seguimiento y constancia de los servicios, además de exigir el cumplimiento cabal de la agencia a través de los procedimientos legales disponibles, constituye una carga constante que han asumido los progenitores de menores necesitados, principalmente las madres. El número de madres (y otras personas

¹ Ley Núm. 26-2017.

gestantes) que se han visto forzadas a abandonar trabajos remunerados para manejar la diversidad funcional de su prole en edad escolar no ha sido contabilizado estadísticamente, pero es ciertamente inmensurable en términos de su aportación cualitativa potencial a la sociedad, no sólo la economía familiar y general.

A su vez, en el contexto de la reapertura de la economía –luego de flexibilizadas las medidas de control adoptadas por el Gobierno para evitar la transmisión del Coronavirus (COVID-19)– muchas madres que durante la pandemia tuvieron la oportunidad de trabajar a distancia y atender de manera coetánea a sus hijos e hijas con diversidad funcional, súbitamente se vieron forzadas por los patronos a regresar a los talleres formales de trabajo, sin contar con una red de apoyo familiar o profesional que pudiera hacerse cargo de las necesidades especiales de las niñas. También hay madres (probablemente la inmensa mayoría) que quisieran estar más involucradas en el desarrollo de sus hijas, ejerciendo un papel más cercano en los procesos de formación, progreso, terapias y citas médicas, pero esto simplemente no es una opción para ellas a causa de su realidad laboral y las obligaciones económicas contraídas para la subsistencia de la familia. Estas madres diariamente confrontan la dicotomía de tener que escoger entre ser madres desempleadas y precarizadas o ser trabajadoras.

Sin embargo, con todo lo trágica que ha sido la experiencia de la pandemia vinculada a la propagación del COVID-19, una de las lecciones que se pueden extrapolar de esa crisis internacional es que en el Siglo XXI no hay razón para que continuemos perpetuando estructuras de producción que sistémicamente excluyen a las mujeres de la fuerza laboral, condenándolas a ellas y a sus familias a la dependencia y la pobreza. El mundo cada día se mueve más hacia la digitalización y la prestación de servicios en espacios cibernéticos. Consecuentemente, hoy hay una amplia gama de profesiones, oficios, ocupaciones y labores susceptibles de realizarse de manera remota, sin que ello necesariamente implique un aumento en los costos operacionales para los patronos. De hecho, para determinadas empresas y agencias gubernamentales, la posibilidad y disponibilidad del trabajo a distancia representó un alivio económico en lugar de una carga mayor durante la pandemia.

En atención a todo lo antes expuesto, la Asamblea Legislativa de Puerto Rico ha determinado estatuir el derecho al trabajo remoto en el empleo privado, bajo las circunstancias y condiciones establecidas en esta Ley. No se atiende aquí el trabajo a distancia en el sector público porque esa opción ya ha sido canalizada a través de la Ley Núm. 36-2020, según enmendada, denominada “Ley de Trabajo a Distancia del Gobierno de Puerto Rico”.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1.- Título

2 Esta Ley se denomina “Ley de Trabajo a Distancia en la Empresa
3 Privada”.

4 Artículo 2.- Derecho al trabajo a distancia en el empleo privado

5 Toda persona empleada por un patrono privado tendrá derecho a cumplir con
6 su jornada laboral de forma remota siempre que la naturaleza del trabajo sea
7 susceptible de realizarse efectivamente a distancia y que la empresa cuente con la
8 infraestructura de comunicación e informática para ello.

9 Cuando la naturaleza del trabajo sólo sea parcialmente susceptible de
10 realizarse efectivamente a distancia, el derecho al trabajo a distancia se entenderá
11 circunscrito a aquellas obligaciones, responsabilidades o tareas susceptible de
12 realizarse efectivamente a distancia.

13 Artículo 3.-Derecho a la desconexión digital

14 Ningún patrono podrá requerir a una persona empleada a distancia que
15 acceda a comunicaciones electrónicas o que realice funciones relacionadas con el
16 empleo fuera de horas laborables, excepto en caso de emergencia.

1 Artículo 4.-Derecho a presentar querellas

2 Toda persona empleada que alegue una violación al amparo de esta Ley
3 tendrá derecho a presentar una querella en el Departamento del Trabajo y Recursos
4 Humanos de Puerto Rico. El Secretario o la Secretaria de dicho Departamento
5 establecerá mediante Reglamento el proceso administrativo mediante el cual se
6 tramitarán las querellas presentadas, el cual deberá cumplir con la Ley Núm. 38-
7 2017, conocida como la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme, siempre que
8 no conflija con lo dispuesto en esta Ley.

9 El peso de la prueba para demostrar que la naturaleza del trabajo no es
10 susceptible de realizarse efectivamente a distancia, total o parcialmente, o que la
11 empresa no cuenta con la infraestructura de comunicación e informática para
12 viabilizarlo corresponderá al patrono.

13 Artículo 5.-Prohibición de represalias e interferencias

14 Ningún patrono podrá tomar represalias, o amenazar con tomarlas, contra
15 una persona empleada por ésta haber ejercido, o intentado ejercer, cualquier derecho
16 reconocido en esta Ley, ni interferir con ninguna investigación, procedimiento o
17 vista realizada al amparo de ésta.

18 Artículo 6.-Notificación de derechos

19 Todo patrono deberá proveer a toda persona empleada nueva, al comenzar su
20 empleo, y a toda persona empleada actual, en un periodo no mayor de treinta (30)
21 días luego de la fecha de vigencia de esta Ley, notificación escrita en español e inglés
22 acerca de sus derechos al trabajo a distancia y a la desconexión al amparo de esta

1 Ley, así como de su derecho a que el patrono no tome represalias en su contra por
2 ejercer su derecho y a presentar una querrela ante el Departamento del Trabajo y
3 Recursos Humanos en caso de violación. En lugar de proveer dicha notificación a
4 cada persona empleada, el patrono podrá optar por colocar de forma conspicua la
5 notificación en el lugar del empleo del patrono, en un área accesible a las personas
6 empleadas.

7 Cualquier persona o entidad que viole intencionalmente los requisitos de
8 notificación establecidos en este Artículo estará sujeta a una multa administrativa de
9 hasta quinientos dólares (\$500) por cada persona empleada a la que no se le haya
10 notificado adecuadamente.

11 Artículo 7.-Penalidades

12 El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos pondrá en vigor las
13 disposiciones de esta Ley. Al hacerlo, deberá establecer un sistema que utilice
14 múltiples medios de comunicación para recibir querellas relacionadas con el
15 incumplimiento de esta Ley e investigar prontamente las querellas recibidas por el
16 Departamento.

17 Toda persona que alegue una violación a esta Ley tendrá derecho a presentar
18 una querrela ante el Departamento dentro del término de dos (2) años desde el
19 momento en que la persona supo, o debió saber, de la violación alegada. El
20 Departamento mantendrá confidencial la identidad de toda persona querellante a
21 menos que la divulgación de la identidad de dicha persona querellante sea necesaria

1 para resolver la investigación o sea requerida por ley, en cuyo caso el Departamento
2 deberá notificarle a la persona querellante que su identidad será divulgada.

3 El Departamento tendrá facultad para imponer las multas establecidas en esta
4 Ley y para conceder a toda persona empleada o ex empleada un remedio adecuado.
5 Dicho remedio deberá incluir, como mínimo, lo siguiente:

- 6 (1) por cada instancia en que se le deniegue injustificadamente el derecho al
7 trabajo a distancia, mil dólares (\$1,000.00) de compensación;
- 8 (2) por cada instancia en que se le requiera a una persona empleada acceder a
9 comunicaciones electrónicas relacionadas con su empleo fuera de horas
10 laborables, quinientos dólares (\$500) de compensación;
- 11 (3) por cada instancia de represalia ilegal que no conlleve despido,
12 compensación completa de salarios y beneficios dejados de percibir; y
- 13 (4) por cada instancia de despido injustificado del empleo, compensación
14 completa de salarios y beneficios dejados de percibir y el derecho a ser
15 reinstalada o reinstalado en su puesto.

16 Nada de lo dispuesto anteriormente se entenderá como una limitación al
17 derecho de la persona afectada a reclamar resarcimiento por los daños y perjuicios
18 ocasionados por actos del patrono en violación de esta Ley.

19 Cualquier entidad o persona que sea hallada en violación de las disposiciones
20 de esta Ley pagará al Gobierno de Puerto Rico una multa administrativa a
21 determinarse conforme a los siguientes parámetros:

- 22 (1) de no menos de quinientos dólares (\$500) por la primera violación;

1 (2) de no menos de setecientos cincuenta dólares (\$750) por violaciones
2 subsiguientes que ocurran dentro de dos (2) años de la primera; y
3 (3) de no menos de mil dólares (\$1,000) por cada violación subsiguiente.

4 Los mínimos establecidos en el párrafo precedente no limitarán la autoridad
5 del Departamento de imponer una multa administrativa mayor si así lo determinara
6 adecuado, conforme a lo establecido en la Sección 7.1 de la Ley Núm. 38-2017.

7 El Departamento deberá informar anualmente en su página de internet el
8 número y la naturaleza de las querellas recibidas; los resultados de las
9 investigaciones realizadas, incluyendo el número de querellas sin fundamento y el
10 número de notificaciones de violación emitidas; el número y la naturaleza de las
11 adjudicaciones; y el tiempo promedio que toma resolver una querella presentada al
12 amparo de esta Ley.

13 Artículo 8.- Cláusula de separabilidad

14 Si alguna de las disposiciones de esta Ley o su aplicación fuere declarada
15 inconstitucional o nula, tal dictamen de invalidez o nulidad no afectará la
16 ejecutabilidad y vigor de las restantes disposiciones que no hayan sido objeto de
17 dictamen adverso.

18 Artículo 9.- Vigencia

19 Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.