

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19^{na.} Asamblea
Legislativa

1^{ra.} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 212

4 de marzo de 2021

Presentado por el señor *Villafañe Ramos* y la señora *Hau Irizarry*

Referido a las Comisiones de Gobierno; y de Derechos Humanos y Asuntos Laborales

LEY

Para crear la “Ley de Acomodo Razonable en el Empleo durante Pandemia”, a los fines de conferir, tanto en el sector público y privado, el derecho a un acomodo razonable en su trabajo, durante la duración de un evento pandémico, a todo empleado, con o sin impedimento, que tenga una enfermedad o condición de salud, de las identificadas por el Centro para el Control de Enfermedades (CDC, por sus siglas en inglés) o el Departamento de Salud, como de alto riesgo en caso de contagio con la referida pandemia; o que sea la madre o padre custodio de un niño de catorce (14) años de edad o menos, o menor discapacitado, mientras las facilidades de cuidado diurno o plantel físico educativo estén cerrados por motivo de la pandemia; mediante trabajo remoto, espacio de trabajo habilitado o flexibilidad en el horario de la jornada laboral, si por la naturaleza de su empleo fuera posible.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Luego del impacto social y económico que ha sufrido Puerto Rico a raíz de la pandemia del COVID-19, y reconociendo la importancia de establecer métodos alternos de trabajo y estudio que permitan la continuidad de las actividades comerciales y académicas en nuestra Isla, se requiere legislación que reconozca derechos a nuestros trabajadores y trabajadoras, que impulse a permitir la estabilidad económica, social y educativa de nuestros constituyentes.

Si bien la gran mayoría de los empleados no tienen impedimento físico, mental o sensorial, sí padecen alguna condición que les hace vulnerables a sufrir severas

consecuencias de salud por razón de contagiarse con alguna enfermedad pandémica. A modo de ejemplo, en el caso del COVID-19, el Centro para el Control de Enfermedades señaló varias poblaciones con condiciones de mayor riesgo de enfermarse gravemente y de fallecer a consecuencia del contagio de este virus. Entre estos grupos poblacionales se identificaron a: los adultos mayores de 65 años de edad, personas con asma, VIH, diabetes, enfermedad pulmonar crónica, afecciones cardíacas graves, enfermedad renal crónica bajo tratamiento con diálisis, obesidad grave, enfermedad hepática o inmunodeprimidas. Situaciones similares podrían ocurrir en el futuro, poniendo en riesgo a estos o cualquier otro grupo poblacional identificado como vulnerable, conforme la naturaleza y características del evento pandémico en cuestión.

Esta Ley pretende aminorar el riesgo de contagios en poblaciones vulnerables ante eventos pandémicos y en especial, proteger los derechos de las mujeres trabajadoras, facilitando, en la medida que sea razonablemente posible, la opción del trabajo remoto, la designación de espacios habilitados para realizar labores con distanciamiento físico o en compañía de su hijo custodio, y/o permitir jornadas laborales en horarios escalonados o de mayor flexibilidad, tanto en el sector público y privado, máxime cuando el empleado tiene la responsabilidad exclusiva de custodiar menores de edad o hijos discapacitados en circunstancias en que la escuela, campamento o centro de cuidado de sus hijos están cerrados, y tampoco puede dejarle bajo el cuidado de familiares o terceros.

Como norte, esta Ley pretende beneficiar a las familias de madres solteras en Puerto Rico y evitar la salida de miles de mujeres de la fuerza laboral. Según establecido por la Oficina de Manejo y Presupuesto de Estados Unidos y reportado por el Instituto de Desarrollo de la Juventud, en Puerto Rico, el 70.1% de las familias de madres solteras, con menores de 18 años, viven bajo el nivel de pobreza. La desigualdad económica mucho tiene que ver por el trabajo no remunerado que hacen las mujeres, el cual relega los cuidados de los hijos a las madres y los trata como un asunto individual y privado,

en vez de un tema de bienestar público del que se beneficiará toda la sociedad.¹ Según datos estimados para el año 2018 del *American Community Survey del United States Census Bureau*, sobre 170,000 madres solteras, cuyos hijos e hijas son menores de edad, se encuentran activamente laborando como parte de nuestra fuerza laboral.² Estas madres se ven mayormente afectadas, ya que se les dificulta contar con alternativas para el cuidado de sus hijos menores de edad, y por razón de ello, se ven obligadas a abandonar sus trabajos y permanecer en el hogar.

El acomodo razonable propuesto en esta Ley será durante la duración del evento pandémico, y tenor con ello, terminará cuando el empleado y su patrono lo acuerden, o cuando se haya declarado, oficialmente, por el Gobernador de Puerto Rico, el fin de la pandemia. El acomodo razonable se adoptará como medida preventiva a un alto riesgo de contagio y como herramienta de continuidad en el empleo, en especial, para las madres solteras.

Para los empleados con condiciones o enfermedades identificadas por el Centro para el Control de Enfermedades (CDC, por sus siglas en inglés) o el Departamento de Salud, como de alto riesgo de mortalidad en caso de contagio con una enfermedad pandémica, no se pretende eludir todo riesgo posible, sino aquel que muy probable resulte en el contagio eventual. Para estos casos, el acomodo razonable puede incluir el suministro de indumentaria adecuada, equipo protector (guantes, mascarillas, etcétera), garantías de separación física, cercanía de baños, disponibilidad de utensilios y artículos de higiene, trabajo remoto, interacción limitada en áreas de alta concurrencia, entre otros.

En los casos de empleados que sean únicos custodios de un niño de catorce (14) años de edad o menos, o hijo discapacitado, mientras el centro de cuidado o plantel físico en que estudia el hijo esté cerrado por motivo de la pandemia, se fomentará el trabajo

¹ TODAS, *La brutal realidad de las madres puertorriqueñas*. <https://www.todaspr.com/la-brutal-realidad-de-las-madres-puertorriqueñas/>. (accedido en febrero de 2021).

² United States Census Bureau. *Age of Own Children Under 18 Years in Families and Subfamilies by Living Arrangements by Employment Status of Parents*. Obtenido del American Community Survey: <https://data.census.gov/cedsci/table?q=working%20mothers%20puerto%20rico&g=0400000US72&tid=ACSDT1Y2018.B23008&vintage=2018>

remoto o la designación de espacios en el lugar de trabajo en donde pueda ubicarse al empleado en compañía del menor, en la medida que sea posible. También se auscultará la posibilidad de trabajar en horarios escalonados o de mayor flexibilidad, siempre y cuando se cumpla con el plan de trabajo establecido.

Así las cosas, consideramos pertinente legislar para crear la “Ley de Acomodo Razonable en el Empleo durante Pandemia” con el propósito de conferir a los empleados, en especial a las madres solteras trabajadoras, tanto del sector público y privado, el derecho a un acomodo razonable en su trabajo, ello, durante la duración de un evento pandémico en la Isla. La medida propende proteger a todo aquel trabajador que tenga una enfermedad o condición de salud, identificada por el Centro para el Control de Enfermedades (CDC, por sus siglas en inglés) o el Departamento de Salud, como de alto riesgo de mortalidad en caso de contagio con la enfermedad pandémica o que sea el custodio exclusivo de un niño de catorce (14) años de edad o menos, o hijo discapacitado, mientras el centro de cuidado o plantel físico en que estudia el menor esté cerrado por motivo de la pandemia, mediante trabajo remoto, espacios designados u horarios escalonados y flexibles, si por la naturaleza de su empleo fuera posible.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1.- Título.

2 Esta Ley se conocerá como la “Ley de Acomodo Razonable en el Empleo
3 durante Pandemia”.

4 Artículo 2.- Definiciones.

5 Para fines de esta Ley los siguientes términos tendrán el significado que a
6 continuación se expresa:

7 (a) “Acomodo razonable” significará el ajuste lógico, adecuado o razonable
8 que permite o faculta a una persona, por motivo de un evento de emergencia,

1 ejecutar o desempeñar las labores asignadas a su puesto de trabajo de manera
2 remota, o en un espacio designado en su lugar de trabajo o en horarios escalonados o
3 flexibles, siempre y cuando pueda cumplir con plan de trabajo establecido y dicho
4 esfuerzo no represente uno que el patrono pueda establecer como extremadamente
5 oneroso para este último.

6 (b) "Custodio exclusivo" madre o padre en quien recaee de manera principal
7 y/o única el cuidado y atención de un niño de catorce (14) años de edad o menos, o
8 hijo discapacitado, mientras el centro de cuidado o plantel físico educativo al que
9 asistía dicho hijo esté cerrado por razón del evento pandémico.

10 (c) "Empleado" toda persona natural que trabaje en el sector público o
11 privado, y que reciba compensación por sus servicios. No incluye a contratistas
12 independientes, así como tampoco a los oficiales u organizadores de uniones obreras
13 cuando actúen como tales.

14 (d) "Evento Pandémico" se refiere al período de tiempo comprendido dentro
15 de la declaración de emergencia por pandemia que suscribe el Gobernador de Puerto
16 Rico.

17 (e) "Espacio Habilitado" se refiere al lugar designado en el empleo para la
18 ubicación de ese empleado, en los centros de trabajo que sea viable y posible, ya sea
19 con medidas de distanciamiento social o en compañía del menor del cual se es
20 custodio exclusivo conforme a las definiciones de esta Ley.

21 (f) "Horarios Escalonados o de Mayor Flexibilidad" constituyen aquella
22 variación del horario fijo previamente establecido por la agencia o empresa, que

1 permita a los empleados comenzar sus turnos de trabajo en un horario distinto al
2 que existía de ordinario. Dicha variación se hará de manera ordenada, coordinada y
3 autorizada por el patrono, de manera que los servicios prestados por la agencia o
4 empresa no se vean afectados y que tampoco interfiera u obstaculice las labores de
5 trabajo que realizan otros empleados.

6 (g) "Hijo Discapacitado" significará todo hijo, con un impedimento de
7 naturaleza motora, mental o sensorial, que le obstaculice o limite su desempeño de
8 estudios o el disfrute pleno de la vida, el cual se encontraba matriculado en un centro
9 de cuidado o plantel físico educativo con anterioridad a la ocurrencia del evento
10 pandémico.

11 (h) "Pandemia" enfermedad epidémica que se extiende a muchos países o
12 que ataca a casi todos los individuos de una localidad o región.

13 (i) "Patrono" significará para los efectos de esta ley:

14 (1) El Estado Libre Asociado de Puerto Rico, sus agencias e
15 instrumentalidades y sus subsidiarias, los municipios y sus agencias e
16 instrumentalidades.

17 (2) Toda institución privada y pública, reciba o no alguna aportación
18 económica del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, que emplee
19 quince (15) empleados o más, excepto que hasta el 26 de julio de 1994 se considerará
20 patrono a todo aquel que emplee veinticinco (25) personas o más.

21 (j) "Plan de Trabajo" se refiere principalmente al Programa de Trabajo
22 Remoto que permite a un empleado que cualifique, ejecutar toda o parte de sus

1 labores fuera del lugar de trabajo a donde se tendría que reportar con regularidad.
2 El Trabajo Remoto podrá realizarse durante todo el tiempo que cubra la jornada
3 laboral del empleado previamente establecida o durante una porción de la misma, a
4 discreción del patrono. También incluye el trabajo asignado al empleado, el cual
5 habrá de realizar en un lugar habilitado para ello dentro de su centro de trabajo o
6 aquel que realizará en un horario distinto al que regularmente tenía antes del evento
7 pandémico.

8 (k) "Sector Privado" todo conjunto de individuos u organizaciones cuya
9 titularidad no corresponde al Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

10 (l) "Sector Público" toda agencia, municipio, instrumentalidad o corporación
11 pública del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

12 (m) "Trabajo Remoto" se refiere al trabajo a distancia que permite a un
13 empleado que cualifique, ejecutar toda o parte de sus labores fuera de su lugar fijo
14 de trabajo.

15 Artículo 3.- Derecho a Acomodo Razonable.

16 Se confiere el derecho a un acomodo razonable en su trabajo, durante una
17 pandemia, a todo empleado del sector público y privado, que tenga una enfermedad
18 o condición de salud identificada por el Centro para el Control de Enfermedades
19 (CDC, por sus siglas en inglés) o el Departamento de Salud, como de alto riesgo de
20 mortalidad en caso de contagio con la enfermedad pandémica; o que sea el custodio
21 exclusivo de un niño de catorce (14) años de edad o menos, o hijo discapacitado,
22 mientras el centro de cuidado o plantel físico en que estudia dicho hijo esté cerrado

1 por motivo de la pandemia, mediante trabajo remoto si por la naturaleza de su
2 empleo fuera posible. Dicho acomodo razonable no operará en aquellas instancias
3 en que el patrono pueda demostrar que tal acomodo representará un esfuerzo
4 extremadamente oneroso para la agencia o empresa.

5 Este acomodo razonable terminará cuando el empleado y su patrono lo acuerden,
6 o cuando se haya declarado, oficialmente, por el Gobernador de Puerto Rico, el fin
7 de la pandemia. El acomodo razonable se adoptará como medida preventiva a un
8 alto riesgo de contagio y como herramienta de continuidad en el empleo, en especial
9 para las madres trabajadoras. En el caso de empleados con condiciones o
10 enfermedades identificadas por el Centro para el Control de Enfermedades (CDC,
11 por sus siglas en inglés) o el Departamento de Salud, como de alto riesgo de
12 mortalidad en caso de contagio con la enfermedad pandémica, no se pretende eludir
13 todo riesgo posible, sino aquel que muy probable resulte en el contagio eventual.
14 Para estos casos, el acomodo razonable puede incluir el suministro de indumentaria
15 adecuada, equipo protector (guantes, mascarillas, etcétera), garantías de separación
16 física, cercanía de baños, disponibilidad de utensilios y artículos de higiene, trabajo
17 remoto, interacción limitada en áreas de alta concurrencia, entre otros.

18 En los casos de empleados que sean custodios exclusivos—particularmente
19 madres solteras—de un niño de catorce (14) años de edad o menos, o hijo
20 discapacitado, mientras el centro de cuidado o plantel físico en el cual estudia el hijo
21 esté cerrado por motivo exclusivo de la pandemia, se fomentará el trabajo remoto o
22 la designación de espacios en el lugar de empleo en donde pueda ubicarse al

1 empleado en compañía del hijo, sin que con ello se interrumpen u obstaculicen las
2 labores de terceros. También se auscultará la posibilidad de que el empleado trabaje
3 en horarios escalonados o de mayor flexibilidad, siempre y cuando se cumpla con el
4 plan de trabajo previamente establecido por la agencia o empresa en la que labora.

5 Artículo 4.- Deberes del Patrono.

6 (a) Establecer mediante reglamento u orden administrativa las normas que
7 regirán el acomodo razonable, incluyendo, pero sin limitarse a, criterios para
8 determinar la elegibilidad de los empleados, criterios de evaluación de desempeño
9 laboral del empleado, adiestramientos, reglamentación, uso y mantenimiento
10 adecuado de equipo asignado para realizar el trabajo remoto, horarios de trabajo,
11 entre otros asuntos, tomando en consideración los derechos establecidos mediante
12 esta Ley.

13 (b) Establecer con el empleado un acuerdo escrito sobre el plan de trabajo a
14 ser realizado durante la vigencia del acomodo razonable, y las normas y condiciones
15 del mismo.

16 (c) Proveer a los empleados elegibles y a sus supervisores un entrenamiento
17 adecuado, que les permita cumplir con el plan de trabajo establecido y la supervisión
18 adecuada del mismo.

19 Artículo 5.- Deberes del empleado.

20 (a) Demostrar que: (1) posee y padece condiciones o enfermedades de las
21 identificadas por el Centro para el Control de Enfermedades (CDC, por sus siglas en
22 inglés) o el Departamento de Salud, como de alto riesgo de mortalidad en caso de

1 contagio con la enfermedad pandémica, o (2) que es el custodio exclusivo de un niño
2 de catorce (14) años de edad o menos, o hijo discapacitado, cuyo centro de cuidado o
3 plantel físico en que estudia dicho menor se encuentra cerrado por motivo de la
4 pandemia. El empleado tendrá que demostrar que su hijo se encontraba, previo al
5 evento pandémico, matriculado en un centro de cuidado o plantel educativo. En
6 ambas instancias, el empleado tendrá que proveer documentación o evidencia que
7 justifique y acredite su solicitud de acomodo razonable.

8 (b) Poseer un acuerdo escrito con su patrono sobre el plan de trabajo a ser
9 realizado durante la vigencia del acomodo razonable, y las normas y condiciones del
10 mismo.

11 (c) Cumplir con el plan de trabajo establecido por su patrono, garantizando
12 la productividad laboral y la continuidad de los servicios en la agencia o empresa
13 para la cual labora.

14 (d) Cumplir con todos los adiestramientos compulsorios requeridos por el
15 patrono que se identifiquen como indispensables para el acomodo razonable.

16 Artículo 6.- Prohibiciones.

17 (a) Ningún patrono podrá tomar represalias o utilizar como criterio de
18 evaluación adversa al empleado el que este solicite un acomodo razonable al amparo
19 de las disposiciones de esta Ley.

20 (b) Se autoriza al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos a velar
21 por el fiel cumplimiento de esta Ley; reglamentar, ventilar querellas y establecer
22 multas y penalidades por incumplimiento, de acuerdo con los poderes y las

1 facultades delegadas mediante la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según
2 enmendada, conocida como la “Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y
3 Recursos Humanos de Puerto Rico”, y cualquier otra legislación aplicable.

4 De ser necesario enmendar y/o establecer reglamentación para la
5 implementación de las disposiciones de esta Ley, el Departamento del Trabajo y
6 Recursos Humanos queda autorizado a promulgar la misma mediante el mecanismo
7 de emergencia, según establecido en la Sección 2.13 de la Ley 38-2017, según
8 enmendada, conocida como la “Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del
9 Gobierno de Puerto Rico”, sin la necesidad de una certificación del Gobernador de
10 Puerto Rico a tal fin.

11 (c) No se podrá cesantear a un empleado por la causal de abandono de
12 empleo sin antes el patrono haberle ofrecido al empleado la posibilidad de acogerse
13 a una licencia sin sueldo por el término de duración del evento pandémico.

14 Artículo 7.- Cláusula de Separabilidad

15 Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo,
16 disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta
17 Ley fuera anulada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a
18 tal efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el remanente de esta Ley. El
19 efecto de dicha sentencia quedará limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo,
20 oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo,
21 subcapítulo, acápite o parte de la misma que así hubiere sido anulada o declarada
22 inconstitucional. Si la aplicación a una persona o a una circunstancia de cualquier

1 cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección,
2 subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley fuera invalidada
3 o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada
4 no afectará ni invalidará la aplicación del remanente de esta Ley a aquellas personas
5 o circunstancias en que se pueda aplicar válidamente. Es la voluntad expresa e
6 inequívoca de esta Asamblea Legislativa que los tribunales hagan cumplir las
7 disposiciones y la aplicación de esta Ley en la mayor medida posible, aunque se deje
8 sin efecto, anule, invalide, perjudique o declare inconstitucional alguna de sus
9 partes, o, aunque se deje sin efecto, invalide o declare inconstitucional su aplicación a
10 alguna persona o circunstancias.

11 Artículo 8.-Vigencia.

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