

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19^{na.} Asamblea
Legislativa

3^{ra.} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 839

1 de abril de 2022

Presentado por el señor *Matías Rosario*

Coautores los señores Ruiz Nieves, Villafañe Ramos y Torres Berríos

Referido a la Comisión de Hacienda, Asuntos Federales y Junta de Supervisión Fiscal

LEY

Para añadir un inciso (j) a la Sección 2 de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como “Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico”, a los fines de incluir entre sus poderes y deberes la facultad para identificar y crear las herramientas que permitan a las personas diagnosticadas con autismo poder insertarse y mantenerse en la fuerza laboral; para enmendar la Sección 1033.11 de la Ley Núm. 1-2011, según enmendada, conocida como “Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 2011”, a los fines de establecer una deducción contributiva a los patronos de empresas privadas que empleen a personas diagnosticadas con autismo; para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

A través de los años, esta Asamblea Legislativa ha ido creando y fortaleciendo el andamiaje jurídico que cobija a las personas con autismo en nuestra Isla. Así, por ejemplo, la Ley Núm. 227-2002 incluyó el autismo entre las condiciones reconocidas para justificar la concesión de un rótulo removible para personas con impedimentos. De otra parte, en 2003 se establece la “Ley para el Desarrollo de la Política Pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico relacionada con la Población con Trastornos de la Condición de Autismo”.¹ En 2004, se estableció la “Carta de los Derechos de los Niños

¹ Ley Núm. 318-2003.

y Adultos con el Síndrome de Autismo”.² Dos años más tarde se incluye el autismo entre las condiciones que no necesitan una nueva certificación médica al momento de renovar el rótulo removible.³ En 2009, se designó el 2 de abril de cada año como el “Día Mundial de Concienciación sobre el Autismo”.⁴ Posteriormente, en 2012, se instituye la “Ley para el Bienestar, Integración y Desarrollo de las Personas con Autismo”.⁵ Por su parte, la Ley Núm. 24-2019 enmienda la “Ley de Vehículos y Tránsito de Puerto Rico” para que las personas con autismo puedan solicitar al Secretario del Departamento de Transportación y Obras Públicas que se incluya su condición en la licencia de conducir. Por último, el más reciente de estos esfuerzos legislativos ocurre en 2019 al establecerse la “Ley para el Tratamiento de Oxigenación Hiperbárica para las Personas con Trastorno de Espectro de Autismo”.⁶

El autismo se refiere al “Trastorno del Espectro Autista”, una afección neurológica y del desarrollo que afecta la manera en la que una persona percibe y socializa con otras personas, lo que causa problemas en la interacción social y la comunicación. En la actualidad, el diagnóstico de este trastorno incluye otras afecciones que solían diagnosticarse por separado e incluyen el trastorno autista, el trastorno generalizado del desarrollo no especificado de otra manera (PDD-NOS, por sus siglas en inglés) y el Síndrome de Asperger.⁷

Según el CDC (*Centers for Disease Control and Prevention*), la prevalencia del autismo en los Estados Unidos es de aproximadamente 1 de cada 54 personas, ello basado en las estimaciones de la Red de Monitoreo de Discapacidades del Desarrollo y Autismo (ADDM). Tal prevalencia es la más alta del mundo.

En el caso de Puerto Rico, para el año natural 2011, cerca de 7 mil niños y niñas menores de 18 años padecían el trastorno del espectro autista. Entre los menores de 4 a

² Ley Núm. 103-2004.

³ Ley Núm. 23-2006.

⁴ Ley Núm. 20-2009.

⁵ Véase, Ley Núm. 220-2012. Este estatuto derogó la Ley Núm. 318-2003 y la Ley Núm. 103-2004.

⁶ Ley Núm. 63-2019.

⁷ Véase, Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC, por sus siglas en inglés).

17 años, 1 de cada 110 niños y niñas tenían el trastorno. Estas cifras coinciden con las de la *National Health Interview Survey* de los *Centers for Disease Control and Prevention* para ese mismo año.⁸ Para entonces, la prevalencia se situaba en 1 de cada 62 nacimientos, incluso mayor que en Estados Unidos.

De todos los problemas que a diario enfrentan las personas con autismo, en especial, los jóvenes adultos con la condición, los desafíos laborales son algunos de los más apremiantes. Un estudio del *Official Journal of the American Academy of Pediatrics* demostró que la mitad de los jóvenes con autismo que terminan la escuela superior, a dos años de haberse graduado, no tienen experiencia laboral remunerada, educación técnica o universitaria. Aunque casi siete años después de haberse graduado las cifras mejoran, el panorama sigue siendo desalentador, con uno de cada tres adultos con autismo que no han tenido un trabajo remunerado o educación posterior a la escuela superior. Ese porcentaje de personas excluidas del mundo laboral es más alto que en el caso de otras discapacidades. Ello es incluso peor para individuos provenientes de familias con bajos ingresos.⁹

Con la disponibilidad de esos datos, se hace imperativo que los organismos estatales provean las condiciones necesarias para facilitar la integración de estas personas en el mundo laboral, sobre todo, de los jóvenes adultos, de manera que estos sean capaces de valerse por sí mismos y obtengan la mejor calidad de vida posible.

Como vimos anteriormente, esta Asamblea Legislativa ha tenido como norte el reconocimiento y expansión de los derechos de la población autista en Puerto Rico. Esta Ley transita por ese mismo camino. A tales efectos, se aprueba la misma a los fines de que el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico cree las herramientas necesarias para permitir que las personas diagnosticadas con autismo puedan insertarse y mantenerse en la fuerza laboral, promover su contratación e incentivar a los patronos que les ofrezcan una oportunidad de empleo.

⁸ "Prevalencia del Trastorno del Espectro Autista", Instituto de Estadísticas de Puerto Rico. (2011)

⁹ P.T. Shattuck y otros, "Postsecondary Education and Employment among Youth with an Autism Spectrum Disorder", *Official Journal of the American Academy of Pediatrics*. (2012)

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1.- Se añade un nuevo inciso (j) a la Sección 2 de la Ley Núm. 15 de 14 de
2 abril de 1931, según enmendada, para que se lea como sigue:

3 “Sección 2.- Poderes y deberes

4 El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, además de las funciones y
5 responsabilidades de carácter general establecidas por ley, así como las que le
6 encomiendan las leyes protectoras del trabajo y otras leyes en beneficio de la paz laboral
7 y el bienestar de los trabajadores, ejercerá los siguientes poderes y deberes:

8 (a)...

9 ...

10 (j) *Identificar y/o crear las herramientas que permitan a las personas diagnosticadas con*
11 *autismo poder insertarse y mantenerse en la fuerza laboral; promover su contratación a través de*
12 *la creación de acuerdos colaborativos con patronos privados y promover agresivamente su*
13 *contratación en los medios. Disponiéndose, además, que el Secretario asignará al personal*
14 *necesario para que vele por el cumplimiento de los acomodos necesarios en lo que la persona con*
15 *autismo contratada se adapta a su nuevo entorno de trabajo. Asimismo, se promoverá la creación*
16 *de proyectos terapéuticos que ofrezcan destrezas a los adolescentes y adultos con autismo de*
17 *cuidado propio, artesanales y empleo o auto-empleo.*

18 Sección 3.-...“

19 Artículo 2.- Se enmienda la Sección 1033.11 de la Ley Núm. 1-2011, según
20 enmendada, para que se lea como sigue:

1 “Sección 1033.11.- Deducción a patronos de empresas privadas que empleen
2 personas severamente impedidas graduadas de los talleres de capacitación del
3 programa de rehabilitación del departamento de servicios sociales o de cualesquiera
4 otros talleres de capacitación para tales personas, *o a personas diagnosticadas con autismo.*

5 (a) En el caso de un patrono de la empresa privada, se admitirá una deducción de
6 cuatrocientos (400) dólares por cada persona severamente impedida que se emplee
7 durante por lo menos veinte (20) horas semanales por nueve (9) meses del año
8 contributivo. La deducción se podrá reclamar por un máximo de cinco (5) personas
9 severamente impedidas empleadas. A los fines de este apartado, aplicará la definición
10 del término ‘persona severamente impedida’ contenida en la reglamentación vigente
11 del Programa de Rehabilitación Vocacional del Departamento de Servicios Sociales.

12 (b) Todo patrono de la empresa privada que reclame esta deducción deberá
13 acompañar con su planilla de contribución sobre ingresos los siguientes documentos:

14 (1) una certificación haciendo constar que la persona por la cual solicita la
15 deducción ha sido su empleado durante por lo menos nueve (9) meses del año
16 contributivo para el que reclama la deducción, y

17 (2) una certificación expedida por el Secretario de Servicios Sociales, de
18 conformidad con las normas y procedimientos que él adopte y mediante el
19 organismo administrativo que él designe, en que se haga constar que la persona
20 por la cual se reclama la deducción es una severamente impedida.

21 (c) *En el caso de los patronos de la empresa privada que empleen a personas*
22 *diagnosticadas con autismo, a tiempo completo, se admitirá una deducción de dos mil quinientos*

1 (2,500) dólares por cada uno de ellos. Al reclamar tal deducción, el patrono deberá acompañar
2 con su planilla de contribución sobre ingresos los siguientes documentos:

3 (1) una certificación haciendo constar que la persona por la cual solicita la
4 deducción ha sido su empleado por lo menos nueve (9) meses del año contributivo para el
5 cual hace la reclamación, y

6 (2) una certificación expedida por un profesional debidamente licenciado y
7 cualificado para realizar un diagnóstico de autismo.

8 Para efectos de esta Sección, 'autismo' se refiere a los 'Trastornos del Espectro Autista',
9 una afección neurológica y del desarrollo que afecta la manera en la que una persona percibe y
10 socializa con otras personas, lo que causa problemas en la interacción social y la comunicación."

11 Artículo 3.- Reglamentación

12 Tanto el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos como el Departamento
13 de Hacienda atemperarán cualquier reglamentación vigente a lo establecido en esta Ley.

14 Artículo 4.- Cláusula de Separabilidad

15 Si alguna disposición de esta Ley fuera declarada inconstitucional, tal declaración
16 de inconstitucionalidad no afectará las demás disposiciones de la misma.

17 Artículo 5.- Vigencia

18 Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.