

LEY

Para crear la “Ley para Facilitar la Implementación del Trabajo a Distancia en la Empresa Privada y Convertir a Puerto Rico en el Centro Digital de las Américas” a los fines de establecer guías y parámetros que impulsen a Puerto Rico como alternativa competitiva en el mercado laboral del trabajo a distancia en el continente americano; aclarar la aplicabilidad de las disposiciones estatutarias aplicables en materia de legislación protectora del trabajo y tributaria; reiterar el derecho de prestar servicios para un patrono o contratista desde el hogar propio; y, para esos propósitos y otros relacionados, enmendar los Artículos 2 y 15, así como añadirle un párrafo (11) al inciso (b) del Artículo 39 de la Ley 129-2020, según enmendada, conocida como “Ley de Condominios de Puerto Rico”; enmendar el párrafo (3) del inciso (a) del Artículo 7.026 de la Ley 107-2020, según enmendada, conocida como “Código Municipal de Puerto Rico”; enmendar el Artículo 2.17 de la Ley 4-2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Transformación y Flexibilidad Laboral”; enmendar el Artículo 2 de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, conocida como “Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo”.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Hace poco más de dos años, los eventos acaecidos como resultado de la pandemia ocasionada por la propagación del COVID-19, cambiaron reglas de juego a través de los distintos componentes de la vida en sociedad. La necesidad de actuar rápido para salvaguardar la salud de la población forzó a sectores académicos, empresariales, comerciales y gubernamentales hacia la transición e implementación de mecanismos alternos de trabajo, tanto para brindar servicios como para recibirlos. En cuestión de semanas, comunidades locales, nacionales e internacionales comenzaron a implementar el trabajo a distancia, remoto o, como comúnmente se le conoce en inglés, “work from home”.

Este mecanismo, aunque poco utilizado, estaba legislado a nivel federal desde el año 2010 a través de la “Telework Enhancement Act of 2010”. No fue hasta el año 2020 que el Gobierno de Puerto Rico aprobó la Ley 36-2020, según enmendada, conocida como “Ley de Trabajo a Distancia del Gobierno de Puerto Rico”. La aprobación e implementación de la referida pieza legislativa dotó a la Rama Ejecutiva de las guías requeridas para garantizar la continuidad en la oferta de servicios públicos a la sociedad puertorriqueña. Pocos meses después, la Asamblea Legislativa enmendó la Ley 36 para aclarar que sus disposiciones eran voluntarias para las Ramas Legislativa y Judicial, así como para los gobiernos municipales. En el contexto particular del servicio público, la

política pública esbozada en el Artículo 2 de dicha Ley busca desarrollar el trabajo a distancia como una opción laboral con el propósito de agilizar procesos, disminuir gastos en utilidades y arrendamientos, entre otras cosas, para brindar opciones más flexibles de trabajo.

En el contexto del sector privado, sin embargo, no existe un marco jurídico que agrupe ni guíe la implementación del trabajo a distancia. Si bien es cierto que la legislación en materia de empleo no prohíbe arreglos de esta naturaleza, la realidad es que tampoco ha sufrido enmiendas que establezcan con certeza y claridad los parámetros específicos que le aplican a aquellos empleados, contratistas o patronos locales y extranjeros que contemplan la viabilidad de implementar el trabajo a distancia, desde el hogar o no. Las interrogantes jurídicas relacionadas a esta alternativa de trabajo flexible incluyen controversias relacionadas al derecho aplicable a la relación de empleo, a las protecciones disponibles para empleados, a la aplicabilidad de la legislación tributaria y la obligatoriedad del sistema de derecho para empleados residentes en Puerto Rico que se desempeñan en labores para, o prestan sus servicios a favor de patronos o industrias completamente extranjeras.

La ausencia de guías claras sobre temas medulares como los desglosados en el párrafo anterior representa un disuasivo para el desarrollo de cualquier industria. En esta ocasión, esta falta de claridad incide directamente sobre los esfuerzos de migrar hacia modelos de hacer negocios que garanticen una mejor calidad de vida, específicamente, sobre el desarrollo del trabajo a distancia en el mercado laboral de Puerto Rico.

Un ejemplo concreto sobre cómo la poca claridad sobre la aplicabilidad de los marcos estatutarios puertorriqueños a empleados extranjeros residentes en Puerto Rico disuade, es la negativa de múltiples empresas estadounidenses de acceder a que sus empleados se muden específicamente a Puerto Rico para rendir sus servicios a distancia. Prohibiciones como esta se han basado, principalmente, en interpretaciones amplias sobre la aplicabilidad del derecho de empleo puertorriqueño sobre las operaciones de patronos, empresas o comercios cuyas industrias no generan ingresos de fuentes de Puerto Rico, directa ni indirectamente, ni se dedican a la venta de partidas tributables aquí.

Ciertamente, existe un andamiaje legal que reglamenta algunos de estos aspectos, tales como la Ley 1-2011, según enmendada, conocida como “Código de Rentas Internas de 2011”; la Ley 4-2017, según enmendada, conocida como “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”; la Ley 60-2019, según enmendada, conocida como “Código de Incentivos de Puerto Rico”; y la Ley 20-2012, según enmendada, conocida como “Ley para Fomentar la Exportación de Servicios”. Si bien es cierto que estas leyes tocan aspectos fundamentales para la operación comercial, las relaciones de empleo y la aplicabilidad de nuestro estado de derecho a empresas extranjeras, no es menos cierto que ninguna de las anteriores reglamenta ni agrupa medidas específicamente dirigidas a atender los

aspectos particulares sobre el trabajo a distancia, incluso aquel que se hace desde el hogar, en el sector privado.

Cónsono con la política pública existente a favor del trabajo a distancia, esta Asamblea Legislativa entiende que la presente Ley resulta necesaria para establecer el marco estatutario mínimo con relación al trabajo a distancia, particularmente desde el hogar, en las relaciones de empleo dentro de la empresa privada en Puerto Rico. Así, por la presente, se atiende específicamente el trabajo desde el hogar y se aclara la aplicabilidad de extremos tales como la obligatoriedad de pagar patentes municipales por el trabajo desde el hogar; el derecho aplicable al uso del hogar como centro de trabajo o negocios al amparo y bajo la óptica de las Leyes 129-2020, según enmendada, conocida como "Ley de Condominios de Puerto Rico" y 107-2020, según enmendada, conocida como "Código Municipal de Puerto Rico.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.-Título

Esta Ley se conocerá como "Ley para Facilitar la Implementación del Trabajo a Distancia en la Empresa Privada y Convertir a Puerto Rico en el Centro Digital de las Américas".

Artículo 2.-Propósito, Política Pública y Parámetros del Concepto del Trabajo desde el Hogar o a Distancia;

La presente Ley busca fomentar acuerdos obrero-patronales que propendan al mejor uso de la alternativa de trabajo a distancia o teletrabajo, particularmente para el desempeño de funciones o servicios prestados a patronos y contratistas de la empresa privada con comercios, industrias o negocios dentro o fuera de la jurisdicción del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, a cambio de un ingreso o remuneración por el desempeño o la prestación de dichas funciones o servicios. Así también, busca reconocer que el uso y disfrute del hogar propio incluye la libertad de brindar u ofrecer los servicios necesarios para devengar aquellos salarios, ganancias o compensación que se requieran para el sustento diario, sin que ello represente una carga indebida al patrono, contratista, ni al Estado.

La Asamblea Legislativa de Puerto Rico reconoce que la alternativa de rendir servicios desde el hogar, o a distancia, ha representado un incentivo directo al trabajo. En ese contexto, ha mejorado las condiciones de empleo para aquellos sectores de la clase trabajadora, patronal y comercial para los que esta modalidad ha representado una alternativa viable y accesible, toda vez que fomenta el manejo efectivo del tiempo, el control de gastos y flexibiliza la disponibilidad para atender las necesidades particulares del transcurso diario de múltiples sectores.

Por lo tanto, se establece que la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico es facilitar, fomentar e incentivar el trabajo desde el hogar o a distancia, “work from home” o “remote work”, o como comúnmente se le conozca, siempre que dicha alternativa no represente una carga indebida para ninguna de las partes en una relación obrero-patronal, contractual o de prestación de servicios.

En este sentido, se interpretará que una carga indebida será aquella que conlleve para cualquiera de las partes envueltas un esfuerzo irrazonable para viabilizar la implementación del trabajo desde el hogar o a distancia. Se presumirá que incurrir en gastos imprevistos o excesivos, así como arriesgar un impacto negativo a las operaciones o en el curso ordinario de hacer negocios de un patrono, negocio o comercio representarán una carga irrazonable.

Ningún patrono estará obligado a implementar el trabajo a distancia, indistintamente de si ello represente una carga indebida o no, en virtud de la presente Ley. Sin embargo, una solicitud de transición a trabajo a distancia o desde el hogar no podrá denegarse caprichosa o injustificadamente por parte de un comercio, negocio, patrono, corporación o sociedad a la que le sean aplicables las disposiciones de la presente Ley y demás legislación vigente de Puerto Rico.

Artículo 3.-El Hogar como Centro de Trabajo; Permiso de Uso

- (1) Con el objetivo de incentivar el trabajo desde el hogar, así como su uso para actividades de negocio, el desempeño de las funciones de empleo, la oferta de servicios profesionales como parte del empleo o negocio de su dueño o residente, se podrá solicitar un Permiso de Uso Domiciliario a la Oficina de Gerencia de Permisos, siempre que, conforme a las restricciones aplicables:
 - (a) Se destine o utilice hasta un veinticinco por ciento (25%) del espacio del hogar o propiedad residencial, sin que ello conlleve un menoscabo al uso principal o residencial de la propiedad;
 - (b) El negocio que se opere, o los servicios o funciones que se ofrezcan o desempeñen como resultado de un empleo o contrato de servicios con un patrono, otro comercio o negocio no requiera rotulación en la residencia;
 - (c) Las actividades realizadas en la residencia sean de naturaleza administrativa; o los negocios realizados o servicios ofrecidos sean aquellos facilitados únicamente a través de plataformas completamente digitales, o “e-commerce”, que no requieran la asistencia de público o visita presencial en la propiedad residencial;

- (d) La propiedad residencial no se utilice para almacenar productos químicos; ni que, de la oferta de servicios, desempeño de funciones de empleo, o de la operación del negocio del residente de la propiedad, se generen ruidos, polvo, ni olores objetables.
 - (e) El trabajo a distancia no provoque la necesidad de lugares de estacionamiento vehicular adicionales en el hogar o un incremento en el tránsito vehicular en la zona residencial correspondiente.
 - (f) Mientras la operación de un negocio, el desempeño de funciones de un empleo, o la oferta de servicios al amparo de un contrato de empleo o servicios, cumpla con los incisos (a), (b), (c), (d) y (e) del presente Artículo, no podrá limitarse de forma alguna los horarios dentro de los cuales el dueño o residente trabaje desde su residencia.
- (2) El o la solicitante de un Permiso de Uso Domiciliario vendrá obligado a someter únicamente la siguiente documentación:
- (a) Un memorial explicativo breve y conciso en el cual se explique el uso solicitado, se certifique que no se atenderá público de manera presencial, que no se almacenarán químicos de ninguna clase; y que no se generarán ruidos, polvo ni olores objetables.
 - (b) Un croquis de la propiedad.
 - (c) Fotografías de la propiedad que reflejen o ilustren su estado actual.
- (3) El Permiso Único relacionado no requerirá Certificación para la Prevención de Incendios (Bomberos), Licencia Sanitaria (Departamento de Salud), ni ninguna otra certificación o licencia para su expedición.
- (4) Una vez el solicitante envíe dicha información, el Sistema Unificado de Información emitirá, en un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas, el Permiso de Uso Domiciliario, así como el Permiso Único relacionado.
- (5) En el caso de actividades que involucren atención de cualquier tipo de público de manera presencial en la propiedad, o que se utilice la propiedad para almacenar químicos de cualquier clase, se solicitará un Permiso de Uso Domiciliario sujeto a los requisitos, certificaciones y licencias que se requerirán mediante la reglamentación que a tales efectos adoptará la Oficina de Gerencia y Permisos.

- (6) No se entenderá una práctica desautorizada migrar las operaciones de la empresa de forma temporera a la modalidad de trabajo desde el hogar o a distancia, cuando ocurra una emergencia que imposibilite la presencia física del empleado o individuo.
- (7) La utilización de una residencia para propósitos de trabajo a distancia no será fundamento para reclasificar una propiedad como comercial con el correspondiente impacto contributivo.

Artículo 4.-Aplicabilidad del Derecho de Empleo o Legislación Laboral y del Trabajo a empleados, patronos, comercios, corporaciones y sociedades que practiquen el Trabajo desde el Hogar o a Distancia en Puerto Rico

La aplicabilidad de las disposiciones de la legislación en materia de derechos, obligaciones y demás condiciones relacionadas al empleo estará determinada por la legislación vigente en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Sin embargo, se aclara que las relaciones entre aquellos empleados o individuos residentes en Puerto Rico, cuyos salarios, ingresos o ganancias procedan de fuentes fuera de Puerto Rico, y que rinden servicios a comercios, patronos, corporaciones o sociedades de jurisdicciones extranjeras, que no estén dedicadas a industrias o negocios, ni al negocio de ventas de partidas tributables en Puerto Rico, se regirán por lo acordado en el contrato de empleo.

Para fines de este Artículo, los términos “empleado”, “individuo residente”, “industrias o negocios en Puerto Rico”, “comercio”, “patrono”, “corporación extranjera”, “sociedad extranjera” y otros relacionados a la materia de hacer, tener o llevar a cabo industrias, negocios o ventas de partidas tributables en Puerto Rico, se entenderán definidos conforme lo establezca la Ley 1-2011, según enmendada, conocida como el “Código de Rentas Internas de 2011”; la Ley 60-2019, según enmendada, conocida como “Código de Incentivos de Puerto Rico” y la legislación vigente en materia tributaria.

En ausencia de pacto en contrario, estos comercios, patronos, corporaciones o sociedades también estarán exentos de la aplicabilidad de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, conocida como “Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo”, su jurisprudencia interpretativa y la demás legislación puertorriqueña en materia de discrimen en el empleo y accidentes o enfermedades ocupacionales. Estarán exentos, además, de cumplir con las disposiciones del Artículo 2.17 de la Ley 4-2017, según enmendada, conocida como “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”.

Artículo 5.-Aplicabilidad del Código de Rentas Internas y demás Legislación Tributaria de Puerto Rico

El tratamiento contributivo de cualquier individuo, empleado o contratista rindiendo servicios a comercios, patronos, corporaciones o sociedades extranjeras, según dispuesto en el Artículo 3 de esta Ley, estará determinado por la Ley 1-2011, según enmendada, conocida como “Código de Rentas Internas de 2011”, o su ley sucesora, y por la demás legislación tributaria vigente en Puerto Rico.

Artículo 6.-Solicitud de Trabajo desde el Hogar o a Distancia en Puerto Rico; Denegatoria Injustificada o Caprichosa por parte de un patrono sujeto a la jurisdicción de Puerto Rico

Para fines de la presente Ley, y sin que se entienda como una limitación, se entenderá que una denegatoria injustificada o caprichosa es, en términos generales, aquella que no expone base suficiente para establecer su razonabilidad. Así, circunstancias que conlleven un potencial impacto negativo sobre las operaciones de un patrono, una empresa o sobre el bienestar del obrero, o aquellas que impidan el cumplimiento más eficiente de los deberes y responsabilidades de cualquiera de las partes, podrán considerarse como elementos de una base razonable para una denegatoria.

La denegatoria a una solicitud de trabajo desde el hogar o a distancia por parte de un patrono, comercio o negocio sujeto a la jurisdicción de Puerto Rico no será caprichosa ni injustificada cuando:

- (a) Las labores del empleado requieran su presencia física en el lugar de trabajo donde ordinariamente se realicen los deberes, responsabilidades o funciones de la posición, donde se haya acordado previamente con el patrono o que, por la naturaleza de la relación de empleo, deban realizarse en dicha localización física.
- (b) El patrono no cuente con la infraestructura, el capital humano o los recursos necesarios para implementar o supervisar el trabajo en el hogar o a distancia en el curso ordinario de sus operaciones, industria o negocio.

A estos fines, no se obligará a ningún patrono, comercio o negocio, ni empleado alguno a incurrir en gastos que garanticen la conservación de la autenticidad, confidencialidad, seguridad e integridad de los documentos, información, comunicaciones, equipo, sistemas y operaciones de un patrono, comercio o negocio para viabilizar el mecanismo de trabajo desde el hogar o a distancia por parte de un empleado. No obstante, cualquiera de las partes en la relación obrero-patronal podrá incurrir en aquellos gastos que entienda necesarios para la implementación voluntaria de este mecanismo.

- (c) La implementación o concesión de una solicitud de trabajo desde el hogar o a distancia obligaría al patrono a adquirir servicios, equipos, derechos, licencias o a incurrir en gastos no deseados en cualesquiera otras transacciones para viabilizar dicha implementación o concesión.
- (d) La implementación o concesión de una solicitud representaría un riesgo de impacto negativo al curso ordinario de las operaciones, negocios, industria o transacciones que, por la naturaleza de su operación, el patrono supervise, administre, impulse o se involucre para adelantar sus objetivos, propósitos o deberes.
- (e) El empleado no pueda garantizar el desempeño o cumplimiento responsable, oportuno, eficiente y cabal de cualesquiera funciones, deberes, responsabilidades o servicios a los cuales se ha obligado para con el patrono, comercio o negocio. Los términos funciones, deberes, responsabilidades y servicios contemplados en este párrafo serán interpretados liberalmente, con el propósito de garantizar que un empleado se desempeñe de una forma razonable y aceptable en el contexto de la relación obrero-patronal, conforme al contrato o acuerdo de empleo.

El empleado o contratista será responsable por la conservación de la autenticidad, confidencialidad, seguridad e integridad de los documentos, información, comunicaciones, equipo, sistemas y operaciones de un patrono, comercio o negocio.

- (f) Cuando el reglamento operacional, administrativo, de personal o cualquier índole relacionada, las políticas internas o cualquier cuerpo de normas establecido por el patrono, comercio o negocio para regir su relación obrero-patronal con el empleado, prohíba el trabajo desde el hogar o a distancia al momento de la solicitud del empleado por la naturaleza de sus operaciones.

La lista que precede no se entenderá como exhaustiva, ni exclusiva de aquellas otras circunstancias que, por la naturaleza de la operación, industria o negocio de un patrono, comercio o negocio, tornen la implementación del trabajo a distancia o desde el hogar en una carga indebida, según se establece en el Artículo 2 de la presente Ley. No obstante, lo contenido en el presente Artículo deberá incorporarse de forma expresa en el contrato de empleo y/o el reglamento del trabajo.

Una solicitud de trabajo desde el hogar o a distancia por parte de un empleado de un patrono, comercio o individuo bajo la jurisdicción de Puerto Rico estará cobijada por la protección contra represalias establecida en la Ley 115-1991, según enmendada, conocida como “Ley contra el Despido Injusto o Represalias a Todo Empleado por Ofrecer Testimonio ante un Foro Legislativo, Administrativo o Judicial”, y, de manera

supletoria, por la brindada al amparo del Artículo 10 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como “Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico”.

Para fines de la aplicabilidad de la Ley 379 citada en el párrafo anterior, se entenderá que una solicitud de trabajo desde el hogar o a distancia se considerará como una solicitud de cambio de lugar desde donde debe realizar su trabajo, cuando se invoque la aplicabilidad del Artículo 8 y se cumplan con los demás requisitos para así solicitarlo al amparo de dicha Ley. En estos casos, aplicarán los remedios establecidos en el Artículo 10 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada.

Artículo 7.-Se enmienda el Artículo 2 de la Ley 129-2020, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 2 . – Propósito

Esta Ley se aprueba con el propósito, entre otros, de viabilizar la propiedad individual sobre un apartamento, que forma parte de un edificio o inmueble sometido al Régimen de Propiedad Horizontal, de acuerdo con los criterios que más adelante se establecen.

El titular de un apartamento sometido al Régimen de Propiedad Horizontal tiene el derecho al pleno disfrute de su apartamento y de las áreas comunes, siempre que con ello no menoscabe el derecho de los demás titulares al disfrute de sus respectivas propiedades. A estos efectos, se aclara que el trabajo desde el hogar o a distancia en un apartamento por parte de un titular, condómino o residente se considerará cobijado como parte del pleno disfrute contemplado en la oración anterior. Ello, siempre que dicho apartamento sea la residencia principal del empleado, contratista o individuo y que su uso observe lo establecido en el Artículo 3 de la “Ley para Facilitar la Implementación del Trabajo a Distancia en la Empresa Privada y Convertir a Puerto Rico en el Centro Digital de las Américas”, y en cualquier otra legislación vigente.”

Artículo 8.-Se enmienda el Artículo 15 de la Ley 129-2020, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 15. – Reglamento en Condominios con Apartamentos Destinados a Vivienda Conjuntamente con Apartamentos Destinados a Usos no Residenciales

“Cuando se someta al régimen de la propiedad horizontal un inmueble que contenga o haya de contener apartamentos destinados a vivienda conjuntamente con apartamentos destinados a usos no residenciales,

el reglamento proveerá lo necesario para que no se estorbe el legítimo derecho de los titulares en el uso y disfrute de los elementos comunes, así como para que no se les imponga una carga económica indebida por concepto de gastos comunes. Con este objetivo, se atenderán los siguientes asuntos:

- a) ...
- b) ...
- c) ...
- d) ...
- e) ...

Las edificaciones constituidas bajo esta Ley, que tengan en una misma estructura usos residenciales y comerciales, podrán acogerse al ajuste de tarifa dispuesto en esta Ley.

Para fines de esta Ley, no se considerará un uso no residencial, ni se le prohibirá, el trabajo desde el hogar o a distancia en un apartamento a un titular, condómino o residente. Este uso se considerará cobijado como parte del pleno disfrute contemplado en el Artículo 2 de esta Ley. Ello, siempre que dicho apartamento sea la residencia principal del empleado, contratista o individuo y que su uso observe lo establecido en el Artículo 3 de la “Ley para Facilitar la Implementación del Trabajo a Distancia en la Empresa Privada y Convertir a Puerto Rico en el Centro Digital de las Américas” y en cualquier otra legislación vigente. Este uso no podrá perturbar la paz ni la tranquilidad de los ocupantes de apartamentos residenciales, dentro ni fuera de horas laborables.”

Artículo 9.-Se le añade un nuevo párrafo (11) al inciso (b) del Artículo 39 de la Ley 129-2020, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 39. – Reglas que Gobiernan el Uso de Apartamentos; Infracción Dará Lugar a Acción de Daños

El uso y disfrute de cada apartamento estará sometido a las reglas siguientes:

- (a) ...
- (b) ...

- 11) En ningún caso podrá prohibírsele el trabajo desde el hogar o a distancia en un apartamento a un titular, condómino o residente. Este uso se considerará cobijado como parte del pleno disfrute contemplado en el Artículo 2 de la presente Ley. Ello, siempre que dicho apartamento sea la residencia principal del empleado, contratista o individuo y que su uso observe lo establecido en el Artículo 3 de la “Ley para Facilitar la Implementación del Trabajo a Distancia en la Empresa Privada y Convertir a Puerto Rico en el Centro Digital de las Américas” y en cualquier otra legislación vigente.”

Artículo 10.-Se enmienda el párrafo (3) del inciso (a) del Artículo 7.026 de la Ley 107-2020, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 7.026 - Exenciones

- (a) Se exime del pago de las patentes impuestas por autorización de las disposiciones de este Código a:
- (1) ...
 - (2) ...
 - (3) Los ingresos recibidos o devengados de la prestación de servicios como empleado de un patrono según lo define la Ley 1-2011, según enmendada, conocida como “Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 2011”. La presente exención se entenderá que contempla y cobija los servicios prestados por una persona desde su hogar, o a distancia, en calidad de empleado de un patrono.

...”.

Artículo 11.-Se enmienda el Artículo 2 de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 2 - Obreros y Empleados Comprendidos

Las disposiciones de esta Ley serán aplicables a todos los obreros y empleados que trabajen para los patronos a quienes se refieren los párrafos subsiguientes, que sufran lesiones y se inutilicen, o que pierdan la vida por accidentes que provengan de cualquier acto o función inherente a su trabajo o empleo y que ocurran en el curso de éste, y como consecuencia del mismo

o por enfermedades o muerte derivadas de la ocupación, según se especifican en el Artículo siguiente. Las disposiciones de esta Ley serán también aplicables al dueño de todo negocio, industria o patrono individual que trabaje a tiempo completo en dicho negocio o industria y cuyo ingreso bruto no exceda un millón (1,000,000) de dólares. Se exceptúan expresamente aquellos obreros y empleados cuya labor sea de carácter accidental o casual y no esté comprendida dentro del negocio, industria, profesión u ocupación de su patrono.

...

Esta Ley será aplicable a todo patrono que emplee uno o más obreros o empleados comprendidos en el mismo, cualquiera que sea su salario. Se exceptúan expresamente de la aplicación de esta Ley a aquellos patronos extranjeros que no se dediquen a industrias o negocios en Puerto Rico, ni al negocio de ventas de partidas tributables en Puerto Rico, siempre que el salario, ingreso, compensación o ganancia de sus empleados o contratistas no provenga de fuentes de Puerto Rico. El Gobierno del Estado Libre Asociado, y los diversos gobiernos municipales, juntas, comisiones, autoridades, instrumentalidades, corporaciones públicas y agencias del Estado Libre Asociado se considerarán como patronos y como tales serán comprendidos dentro de las disposiciones de esta Ley en cuanto a los obreros, empleados y funcionarios que utilicen. Los bomberos municipales voluntarios estarán incluidos en el concepto "empleados municipales". Los legisladores municipales se consideran también incluidos en el concepto de "empleados municipales" mientras se encuentren en el desempeño de sus deberes como tales y mientras van y regresan a las reuniones de las legislaturas municipales a su hogar. Las personas que hayan sido convocadas a servir como jurados en los tribunales de justicia de Puerto Rico estarán incluidos en el concepto "funcionarios estatales" desde el momento que salgan de sus hogares hasta que regresen a ellos, hayan o no servido como jurado. Las personas que sirvan como voluntarios a cualesquiera municipios, agencias, dependencias o instrumentalidades gubernamentales del Estado Libre Asociado de Puerto Rico estarán incluidas en el concepto de "empleados públicos" para rendir servicios voluntarios. En caso de accidente del trabajo, y a los efectos del pago de dieta o compensación como tales, se estimará el salario semanal a base del que devenga en su cargo o empleo regular conforme se dispone en el Artículo 3 de esta ley. En caso de aquel que no devengue salarios se computará a base del salario semanal correspondiente a la compensación mínima establecida en esta Ley. El Administrador presentará la factura con fines de reembolso a los municipios o a la Administración de Tribunales o las agencias, dependencias o instrumentalidades gubernamentales

concernidas conteniendo la liquidación de los gastos incurridos en la atención de las reclamaciones de los bomberos municipales, legisladores municipales y los jurados de los tribunales, o los empleados voluntarios, según sea el caso, quienes reembolsarán al Fondo el monto que la liquidación arroje de los fondos que para tales fines hayan asignado y en caso de que carezcan de asignación o la asignación fuere insuficiente, el reembolso al Fondo se pagará de cualquier fondo no destinado a otras asignaciones.

...”.

Artículo 12.-Responsabilidad de Recopilar Información Oficial sobre el Trabajo desde el Hogar o a Distancia en Puerto Rico

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, en conjunto con el Departamento de Desarrollo Económico y Comercio, el Instituto de Estadísticas de Puerto Rico, tendrán el deber conjunto de recopilar aquella información que la Asamblea Legislativa requiera para poder garantizar que el estado de derecho de Puerto Rico siempre fomente las tendencias más modernas, efectivas y eficientes en torno al trabajo desde el hogar o a distancia. Entre esta información deberá compilar, además, aquellas estadísticas o datos que reflejen el uso, impacto, estado y desarrollo de esta modalidad de trabajo en Puerto Rico.

Para fines del cumplimiento de este deber, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos podrá requerir el cumplimiento de formularios que recojan esta información.

Estos informes serán sometidos cada doce (12) meses, ante la Secretaría de los Cuerpos Legislativos, junto con los informes requeridos al Secretario del Departamento del Trabajo por el Artículo 2.21 de la Ley 4-2017, según enmendada, conocida como “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”. El deber de investigar, recopilar información, y de elaborar y someter estos informes será de cada uno de los tres departamentos mencionados en el párrafo anterior, y la negativa u omisión de su cumplimiento por uno, no eximirá al resto de su cumplimiento.

Artículo 13.-Separabilidad

Esta Ley se aprueba en el ejercicio de hacer valer las prerrogativas constitucionales de la Rama Legislativa, según conferidas por el Artículo III de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Si, a pesar de ello, cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley fuera anulada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el remanente de esta Ley. El efecto de dicha sentencia quedará limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo, oración,

palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de ella que así hubiere sido anulada o declarada inconstitucional.

Si la aplicación a una persona o a una circunstancia de cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley fuera invalidada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará ni invalidará la aplicación del remanente de esta Ley a aquellas personas o circunstancias en que se pueda aplicar válidamente.

Es la voluntad expresa e inequívoca de esta Asamblea Legislativa que los tribunales hagan cumplir el propósito de honrar los mandatos constitucionales que persiguen las disposiciones y la aplicación de esta Ley en la mayor medida posible, aunque se deje sin efecto, anule, invalide, perjudique o declare inconstitucional alguna de sus partes, o, aunque se deje sin efecto, invalide o declare inconstitucional su aplicación a alguna persona o circunstancia. Esta Asamblea Legislativa hubiera aprobado esta Ley sin importar la determinación de separabilidad que algún Tribunal pudiera hacer.

Artículo 14.- Vigencia

Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación. La falta de una reglamentación requerida u ordenada al amparo de las disposiciones de esta Ley no constituirá un obstáculo para su entrada en vigor y correspondiente implementación.