

GOBIERNO DE PUERTO RICO

20^{ma.} Asamblea
Legislativa

3^{ra.} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 1321

15 de junio de 2026

Presentado por la señora *Santiago Negrón* y el señor *González Costa*

Referido a la Comisión de

LEY

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

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Oficina del Censo precisó en el 2020 que 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. No obstante, las agencias de gobierno no cuentan con servicios de amas de llaves o programas de respiro suficientes para atender oportuna y apropiadamente las necesidades de toda esa población y sus familias. Consecuentemente, la inmensa mayoría de las personas cuidadoras que atienden diariamente a las personas con necesidades especiales son mujeres que forman parte del núcleo familiar, que no reciben remuneración alguna por desempeñar esa ardua tarea y que 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 prescolares. 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 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 99,964 estudiantes 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), durante la última década el Departamento de Educación estuvo –y continúa estando– en un nivel de cumplimiento mínimo, “bajo el nivel estipulado”, por lo cual 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 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 superadas las medidas de control adoptadas durante la pandemia del Coronavirus (COVID-19)– muchas madres que 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 confrontan diariamente la dicotomía de tener que escoger entre ser madres desempleadas y precarizadas o ser trabajadoras.

Las cuidadoras y cuidadores de adultos mayores enfrentan una disyuntiva similar ante la transformación sociodemográfica documentada en el territorio. El acelerado envejecimiento poblacional y la alta prevalencia de enfermedades crónicas han generado una creciente dependencia en cuidadores informales, particularmente en el ámbito familiar. Datos de reciente divulgación evidencian la magnitud de esta realidad. En Puerto Rico existen aproximadamente 460,000 cuidadores, quienes aportan cerca de 380 millones de horas de cuidado no remunerado, con un valor económico estimado de \$3.2 mil millones anuales. Esto representa un ahorro sustancial para el sistema de salud y el erario público. Los números hacen patente que el cuidado es un fenómeno transversal en la sociedad puertorriqueña, especialmente en un contexto de envejecimiento acelerado: la proporción de personas mayores de 65 años en Puerto Rico aumentó de 13% en el 2010 a más de 21% en menos de una década. Se trata de una de las transiciones demográficas más rápidas del mundo. Alrededor del 20% de las personas adultas provee cuidado a algún familiar o allegado. Éste es un sector de la

población que requiere de la implementación de una política pública que les permita balancear la responsabilidad de proteger la dignidad familiar –especialmente de sus adultos mayores– con su deber de proveer alimentos a través del trabajo remunerado. El reconocimiento estatutario del derecho al teletrabajo, en las instancias en las que resulte factible, es uno de los mecanismos capaz de generar ese balance.

De hecho, ésta es una iniciativa que proveerá una mayor oportunidad de empleo a la población general, en un contexto económico en el que el trabajo presencial se hace cada vez más inviable para muchas personas en edad productiva y circunstancias ordinarias. La falta de acceso a vivienda asequible ha empujado a gran parte de la población puertorriqueña a localizarse cada vez más lejos de los centros urbanos, donde típicamente se encuentran los talleres de trabajo. A su vez, el aumento vertiginoso en los precios del combustible y del mantenimiento de los vehículos de motor, la falta de servicios confiables de transportación pública y el alza en el costo de alimentos preparados para quienes transcurren la mayor parte del día alejados de sus hogares, imponen trabas, muchas veces insuperables, al mercado laboral.

En el Siglo XXI, no hay razón para que continuemos perpetuando estructuras de producción que sistémicamente excluyen a las mujeres, a las cuidadoras y cuidadores y a quienes residen en comunidades alejadas de los centros urbanos de la fuerza laboral, condenándoles a ellos y a sus familias a la dependencia y a 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 teletrabajo o trabajo a distancia 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 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 o Teletrabajo en la Empresa
3 Privada”.

4 Artículo 2.- Definiciones

5 (1) Teletrabajo o trabajo a distancia: Trabajo que permite a un empleado o
6 empleada que cualifique, ejecutar toda o parte de sus labores fuera de las
7 oficinas del patrono a donde se tendría que reportar regularmente. El
8 teletrabajo podrá realizarse durante todo el tiempo que cubra la jornada
9 laboral del empleado(a) o durante una porción de esta, dependiendo de la
10 naturaleza de las tareas requeridas.

11 (2) Empleado(a) a Distancia o Teletrabajador(a): persona que realiza su trabajo
12 a distancia o mediante teletrabajo en sus distintas modalidades e
13 instancias.

14 (3) Patrono: incluye toda persona natural o jurídica de cualquier índole que,
15 con ánimo de lucro o sin él, emplee o permita trabajar cualquier número
16 de obreros(as), trabajadores(as) o empleados(as) mediante cualquier clase
17 de compensación bajo la legislación o reglamentación tributaria vigente y
18 aplicable en Puerto Rico.

(4) Salud y Seguridad Ocupacional: la promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones mediante la prevención de las desviaciones de la salud, control de riesgos y la adaptación del trabajo a la gente, y la gente a sus puestos de trabajo.

Artículo 3.- Derecho al trabajo a distancia o teletrabajo en el empleo privado

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

(2) Cuando la naturaleza del trabajo sólo sea parcialmente susceptible de realizarse efectivamente a distancia, el derecho al trabajo a distancia se entenderá circunscrito a aquellas obligaciones, responsabilidades o tareas susceptibles de realizarse efectivamente a distancia.

(3) Cuando una persona empleada notifique al patrono su intención de ejercer el derecho al teletrabajo, el patrono deberá atender y notificar la determinación de aprobación o denegatoria dentro del término de quince (15) días luego de presentada la notificación. La contestación del patrono deberá realizarse por escrito.

(4) La persona empleada retendrá el derecho de solicitar retornar a su actividad de forma presencial en cualquier momento.

Artículo 4.-Derecho a presentar querellas

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

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

12 Artículo 5.-Prohibición de represalias e interferencias

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

17 Artículo 6.-Notificación de derechos

18 Todo patrono deberá proveer a toda persona empleada nueva, al comenzar su
19 empleo, y a toda persona empleada actual, en un periodo no mayor de treinta (30)
20 días luego de la fecha de vigencia de esta Ley, notificación escrita en español e inglés
21 acerca de su derecho al trabajo a distancia al amparo de esta Ley, de su derecho a
22 que el patrono no tome represalias en su contra por ejercer su derecho, así como su

1 derecho a presentar una querella ante el Departamento del Trabajo y Recursos
2 Humanos en caso de alguna violación a las disposiciones de esta Ley. En lugar de
3 proveer dicha notificación a cada persona empleada de manera individual, el
4 patrono podrá optar por colocar de forma conspicua la notificación en el lugar del
5 empleo del patrono, en un área accesible a las personas empleadas, y enviar dicha
6 notificación mediante correo electrónico.

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 querella ante el Departamento dentro del término de un (1) año 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 de represalia ilegal que no conlleve despido,
9 compensación completa de salarios y beneficios dejados de percibir; y
10 (3) por cada instancia de represalia que conlleve despido, compensación
11 completa de salarios y beneficios dejados de percibir y el derecho a ser
12 restituida en su puesto.

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

16 Cualquier entidad o persona que sea hallada en violación de las disposiciones
17 de esta Ley, con excepción de la penalidad establecida en el Artículo 6, pagará al
18 Gobierno de Puerto Rico una multa administrativa a determinarse conforme a los
19 siguientes parámetros:

- 20 (1) no menos de quinientos dólares (\$500) por la primera violación;
21 (2) no menos de setecientos cincuenta dólares (\$750) por violaciones
22 subsiguientes que ocurran dentro de dos (2) años de la primera; y

1 (3) no menos de mil dólares (\$1,000) por cada violación subsiguiente.

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

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

12 Artículo 8.- Cláusula de separabilidad

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

17 Artículo 9.- Cláusula de vigencia

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